

FAQ

Notre FAQ est conçue pour répondre à vos interrogations concernant nos services et votre santé au travail.

Que vous soyez employeur ou salarié, trouvez facilement les informations essentielles sur nos cotisations, nos actions de prévention, le suivi médical, la gestion des convocations, l'utilisation de l'espace adhérent, ou encore notre organisation interne.

Vous ne trouvez pas la réponse à votre question ? N'hésitez pas à nous contacter directement, toutes nos équipes sont à votre écoute.



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
INTRODUCTION	3
COTISATIONS	4
ÉTAT DU PERSONNEL	6
SUIVI DE SANTÉ	8
CONVOCATIONS	17
PRÉVENTION	20
ORGANISATION INTERNE	22
ESPACE ADHÉRENT	25
LEXIQUE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL	26
INFORMATIONS UTILES	27

INTRODUCTION

ASTIL 62 – Association Santé Travail Interentreprises du Littoral 62, est un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (**SPSTI**), régi par le Code du travail et agréé par la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (**DREETS**), ce qui lui permet de mener à bien ses missions de suivi de santé au travail.

En tant qu'association à but non lucratif régie par la loi de 1901, ASTIL 62 est financée par les cotisations de ses adhérents. Sa gouvernance repose sur un **Conseil d'Administration** et une **Commission de Contrôle**, comprenant à la fois des employeurs et des salariés du territoire.

ASTIL 62 intervient dans les secteurs du Calais, du Boulonnais et du Montreuillois, et dispose de deux agréments distincts : un pour [l'interentreprises](#) et un autre spécifiquement pour [les intérimaires](#).

L'Assemblée Générale, réunissant les adhérents au moins une fois par an, permet de faire le point sur le fonctionnement du service et la gestion financière de l'association.

Conformément à l'article L. 4622-2 du Code du travail, ASTIL 62 a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Nous proposons ainsi à nos adhérents un ensemble socle de services visant à assurer la **prévention des risques professionnels**, le **suivi individuel de l'état de santé des salariés** et la **prévention de la désinsertion professionnelle**.

COTISATIONS

Pourquoi payer si mes salariés n'ont pas eu de visites cette année ?

ASTIL 62 a pour mission de fournir à ses entreprises adhérentes un ensemble socle de services en santé au travail, conformément à l'article L. 4622-2 du Code du travail. Ces services ne se limitent pas aux visites médicales, mais englobent un accompagnement global en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des salariés et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Cela signifie que même si vos salariés n'ont pas eu de visite cette année, vous avez bénéficié d'un accompagnement continu. Ce soutien inclut des actions telles que la création/mise à jour de votre fiche entreprise, l'aide à l'élaboration du document d'évaluation des risques professionnelles (DUERP), des études et conseils pour améliorer les postes et les conditions de travail, et bien plus encore.

Votre cotisation permet également de garantir la disponibilité d'une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels qualifiés, prêts à intervenir à tout moment pour répondre à vos besoins spécifiques, organiser une visite en cas de nécessité ou agir en cas d'urgence. Par ailleurs, elle assure le financement des actions collectives menées pour anticiper les risques spécifiques à votre secteur d'activité et pour accompagner les salariés en difficulté, en vue d'éviter des situations d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle.

Pour en savoir plus sur l'offre socle et l'ensemble des prestations que vous pouvez bénéficier, nous vous invitons à [cliquer ici](#).

Pourquoi dois-je mettre à jour mon effectif sur le portail ? À quoi ça sert ?

La mise à jour régulière de votre effectif sur le portail est essentielle pour plusieurs raisons. Elle permet avant tout d'assurer une organisation optimale de notre activité et de garantir que les services en santé au travail soient adaptés à la réalité de votre entreprise. Chaque salarié déclaré bénéficie ainsi des actions de prévention et de suivi auxquelles il a droit, qu'il s'agisse de visites médicales ou d'interventions sur le lieu de travail.

Cette démarche est également indispensable pour le calcul de votre cotisation. En effet, celle-ci est déterminée sur la base de l'effectif déclaré au 1er janvier de l'année en cours. Une régularisation est ensuite effectuée en fin d'année pour prendre en compte les salariés entrés après cette date. En tenant votre portail à jour à chaque arrivée ou départ, vous assurez une facturation juste, correspondant à la réalité de votre entreprise.

Quel est le montant de l'adhésion ?

Lors de votre adhésion, vous réglez un droit d'entrée forfaitaire de 50 € HT correspondant à l'ouverture de votre dossier. À cela s'ajoute une cotisation annuelle, calculée dans les conditions indiquées dans [notre grille tarifaire](#).

L'adhésion à un Service de Prévention et de Santé au Travail est une obligation légale pour les employeurs qui ne disposent pas d'un service autonome. Elle est formalisée par la signature d'un contrat d'adhésion, garantissant un accès à des services en santé au travail adaptés et conformes à la réglementation en vigueur.

Quel est le montant de la cotisation ?

[La grille tarifaire 2025](#) a été proposée par le Conseil d'Administration et a été approuvée par l'Assemblée Générale des adhérents du 20 décembre 2024.

Conformément à l'article L.4622-6 du Code du travail, le coût de la cotisation socle des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises est calculé selon le principe du « Per Capita » : une facturation est appliquée à chaque salarié, quel que soit la nature ou la durée de son contrat.

Où trouver mes factures ?

L'historique de vos factures de cotisation depuis 2018 est disponible directement dans [votre espace adhérent en ligne](#). Pour y accéder, rendez-vous dans l'onglet "Documents financiers", puis sélectionnez "Mes factures".

Chaque facture est téléchargeable au format PDF et inclut l'état du personnel ainsi que le coupon de règlement.

ÉTAT DU PERSONNEL

Qu'est-ce que la déclaration des risques ?

La déclaration des risques professionnels est une obligation légale qui incombe à l'employeur. Elle consiste à identifier et à signaler les risques auxquels les salariés peuvent être exposés dans le cadre de leurs activités professionnelles. Cette démarche est essentielle pour garantir leur sécurité, préserver leur santé et assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

En fonction des risques identifiés, les salariés sont orientés vers un suivi de santé adapté. Il existe 3 types de suivis en fonction de l'exposition aux risques et de la nature des missions exercées :

- Le suivi individuel simple (SIS) ;
- Le suivi individuel adapté (SIA) ;
- Le suivi individuel renforcé (SIR).

Pour toute explication sur le suivi de l'état de santé du salarié, [cliquer ici](#).

Qu'est-ce qu'un code PCS ?

Un code PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) est une classification officielle utilisée par l'INSEE pour regrouper les individus en fonction de leur profession, de leur statut professionnel et de leur position hiérarchique.

Lors de l'ajout d'un poste de travail sur [votre espace adhérent](#), le code PCS est requis pour caractériser précisément la fonction exercée. Cette information est importante pour adapter les services de santé au travail aux spécificités des postes déclarés.

[Cliquer ici](#) pour accéder à un outil de recherche des codes PCS et trouver celui correspondant à vos salariés.

Que faire lorsque je n'ai plus de salarié ?

Si vous n'avez plus de salarié, la première étape consiste à mettre à jour votre état du personnel dans [votre espace adhérent en ligne](#). Une fois cette mise à jour réalisée, votre compte sera automatiquement "suspendu" et vous ne serez plus facturé.

Si vous avez cessé toute activité de manière définitive, il vous suffit de faire une demande de radiation en [cliquant ici](#).

Quels salariés doivent être suivis ?

Les salariés qui doivent être suivis par le Service de Prévention et de Santé au Travail sont ceux embauchés avec l'un des contrats suivants :

- CDI : Contrat à durée indéterminée
- CDD : Contrat à durée déterminée
- Contrat de travail temporaire (intérim)
- Contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou contrats aidés

Des règles spécifiques s'appliquent aux salariés occupant des emplois identiques auprès de différents employeurs.

Important : Les stagiaires, quelle que soit la durée de leur stage, ne sont pas concernés.

SUIVI DE SANTÉ

Quel est la différence entre le suivi SIS/SIA/SIR ?

SIS - Suivi Individuel Simple :

Ce suivi s'adresse aux salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers.

La visite initiale, appelée Visite d'Information et de Prévention (VIP), doit être réalisée dans un délai maximum de 3 mois après la prise de poste. À l'issue de cette visite, une attestation de suivi est remise au salarié.

Par la suite, un suivi périodique est organisé selon une fréquence fixée par le médecin du travail. Ce délai peut varier en fonction des conditions de travail, de l'état de santé du salarié, de son âge et des éventuels risques associés à son poste. Cependant, cette périodicité ne peut excéder 5 ans.

SIA - Suivi Individuel Adapté :

Ce suivi s'adresse aux :

- Travailleurs de nuit ;
- Travailleurs handicapés ;
- Travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Travailleurs exposés à des agents biologiques du groupe 2
- Travailleurs exposés aux champs électromagnétiques
- Femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher.
- Jeunes travailleurs de -18 ans

La visite initiale, appelée Visite d'Information et de Prévention (VIP), s'effectue avant la prise de poste pour les travailleurs de nuit, les exposés à des agents biologiques du groupe 2 et exposés aux champs électromagnétiques, et les salariés de moins de 18 ans.

La visite initiale devra se faire dans les 3 mois suivant la prise de poste pour les autres cas. À l'issue de cette visite, une attestation de suivi est remise au salarié.

Par la suite, un suivi périodique est organisé selon une fréquence fixée par le médecin du travail. Ce délai varie en fonction des conditions de travail, de l'état de santé du salarié, de son âge et des éventuels risques associés à son poste. Cependant, cette périodicité ne peut excéder 3 ans.

SIR – Suivi Individuel Renforcé :

Le suivi individuel renforcé (SIR) est destiné aux salariés exposés à des risques particuliers (article R. 4624-23 du code du travail) liés à :

- L'amiante ;
- Le plomb ;
- Des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- Des agents biologiques (groupes 3/4) ;
- Des rayonnements ionisants ;
- Un milieu hyperbare ;
- Un risque de chute de hauteur (montage / démontage d'échafaudages).
- Les jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux réglementés (article R. 4153-40) ;
- Des travaux sous tension (article R. 4544-10) ;
- Des travaux nécessitant un Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES) ;
- La manutention manuelle de charges > 55kg pour les hommes ; >25kg pour les femmes

Si besoin, l'employeur peut compléter la liste des postes ci-dessus en cohérence avec l'évaluation des risques et, le cas échéant, la fiche d'entreprise, après avoir consulté le médecin du travail et les représentants du personnel au CSE (le cas échéant, au CSSCT s'il existe).

L'examen initial, nommé Examen Médical d'Aptitude, s'effectue préalablement à l'affectation au poste, sauf si le salarié occupait un emploi identique avec des risques d'exposition équivalents. À l'issue de sa visite, le salarié reçoit un avis d'aptitude.

Une visite intermédiaire est effectuée par l'un des professionnels de santé du SPSTI (Infirmier/ière Diplômé(e) d'État, Médecin du Travail, Collaborateur Médecin), au plus tard 2 ans après l'examen médical d'aptitude. Suite à cette visite, le salarié reçoit une attestation de suivi qui prolonge l'aptitude au poste pour une période de 2 ans.

Le suivi périodique, nommé Examen médical d'Aptitude Périodique, s'effectue dans les 4 ans maximum après l'examen initial.

Pourquoi mes salariés sont vus par un infirmier et non un médecin du travail ?

Les infirmiers en santé au travail sont habilités, sur délégation du médecin du travail, à réaliser certaines visites de santé. Cette délégation n'affecte en rien la qualité de la visite et ne prive pas le salarié de l'accès au médecin du travail si nécessaire.

Les visites pouvant être réalisées par les infirmiers en santé au travail sont :

- Les visites d'information et de prévention initiales et périodiques (de suivi) des salariés non exposés à des risques particuliers ;
- Les visites intermédiaires (de suivi) des salariés sous suivi renforcé, exposés à des risques particuliers ;
- Les visites de mi-carrière ;
- Les visites de reprise post-congé de maternité des salariées non soumises à des risques particuliers.

Mon salarié a eu sa visite, mais je n'ai pas reçu le certificat/l'avis d'aptitude, que faire ?

Vous pouvez consulter l'historique des visites directement depuis [votre espace adhérent](#). Pour cela, cliquez sur l'onglet « **État du personnel** », puis « **Gestion des RDV** » et enfin « **Historique des visites** ». Vous y trouverez la date de la dernière visite effectuée.

Il est possible que l'avis d'aptitude vous soit envoyé par e-mail dans un délai de 72 heures après le rendez-vous. Pensez également à vérifier dans vos spams au cas où.

Si vous ne trouvez toujours pas l'avis ou si vous avez des questions supplémentaires, notre service administratif reste à votre disposition. [Cliquer ici](#) pour accéder aux coordonnées.

Quelle typologie de visite faut-il sélectionner sur le portail adhérent ?

Embauche : C'est une visite suite à l'embauche d'un salarié, ou le changement de poste en interne d'un salarié.

Périodique : Un salarié ayant effectué une visite d'embauche doit être revu périodiquement, dans un délai déterminé par le professionnel de santé, sans dépasser 5 ans. La date de la prochaine visite figure sur l'attestation remise à l'issue de chaque visite. Depuis le décret de 2016, il appartient à l'employeur de solliciter ces visites périodiques.

Reprise : Cette visite, organisée à l'initiative de l'employeur, accompagne le salarié dans son retour au poste de travail après une absence prolongée. Elle intervient après une maladie professionnelle (de n'importe quelle durée), un arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou un arrêt de travail d'au moins 60 jours suite à une maladie ou à un accident non professionnel, ainsi qu'après un congé maternité. Elle a pour objectif d'évaluer la capacité du salarié à reprendre son activité et de proposer, si nécessaire, des aménagements adaptés.

Occasionnelle : Ça peut être une visite à la demande (de l'employeur ou du salarié), une visite de mi-carrière, de fin de carrière.

Qu'est-ce que la visite de pré-reprise ?

Cette visite a lieu pendant un arrêt de travail, et est à l'initiative soit :

- Du salarié
- Du médecin du travail
- Du médecin généraliste
- Du médecin conseil de la sécurité sociale

Elle permet au salarié d'échanger avec le médecin du travail afin de réfléchir à son avenir professionnel et de favoriser son retour et son maintien dans l'emploi en tenant compte de son état de santé. Il faut être en arrêt au minima 30 jours pour pouvoir faire cette visite. Elle n'a aucune conséquence sur l'arrêt de travail, se fait à la demande du salarié, l'employeur n'en a pas connaissance.

Le médecin peut recommander :

- Des aménagements et des adaptations du poste de travail.
- Des préconisations de reclassement.
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié a été instauré par [la loi du 2 août 2021](#). Il concerne les salariés absents pour maladie ou accident du travail supérieur à 30 jours et se déroule pendant la période d'arrêt de travail, avec l'accord du salarié. L'employeur peut solliciter le SPSTI pour obtenir des conseils en vue de sa préparation.

L'objectif principal de ce rendez-vous est d'informer le salarié sur les dispositifs disponibles, tels que les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, l'examen de pré-reprise, ou encore les mesures d'aménagement du poste et du temps de travail. Ce rendez-vous peut être initié par l'employeur ou le salarié.

Le salarié reste libre de refuser ce rendez-vous sans que cela n'entraîne de conséquences.

Qu'est-ce que la visite de mi carrière ?

Introduite par [la loi du 2 août 2021](#), la visite médicale de mi-carrière peut être organisée à la demande de l'employeur, à la date prévue par l'accord de branche applicable à l'entreprise ou, à défaut, dans l'année du 45ème anniversaire du salarié.

Cette visite a pour objectif principal :

- D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.
- D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle.
- De sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Qu'est-ce que la visite de cessation d'exposition ?

La visite de cessation d'exposition est un examen effectué à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail. Elle concerne les travailleurs ayant été exposés à des risques professionnels particuliers (facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail), notamment ceux bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé.

En fin de carrière :

Cette visite est réalisée avant le départ à la retraite. Elle vise à :

- Établir un état des lieux des expositions professionnelles du salarié.
- Traçabiliser les risques encourus au cours de la carrière.
- Informer sur les éventuelles pathologies différées et, si nécessaire, mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin généraliste.

En cours de carrière :

Cette visite a lieu lorsqu'un salarié change de poste et cesse d'être exposé à des risques réglementairement identifiés. Elle permet :

- D'évaluer l'état de santé du salarié au moment du changement.
- De garantir une traçabilité des risques auxquels il a été exposé.
- D'informer sur les symptômes à surveiller et, si besoin, d'anticiper un suivi médical particulier.

Quelle réglementation concernant le suivi des apprentis ?

Tout travailleur âgé de moins de 18 ans bénéficie obligatoirement d'une Visite d'Information et de Prévention réalisée par un professionnel de santé avant son affectation sur un poste, conformément à l'article R. 4624-18 du Code du travail.

Les travailleurs de moins de 18 ans sont soumis à des restrictions spécifiques. Par dérogation à l'article L. 4153-8, ils ne peuvent être employés à certains travaux que sous des conditions strictement réglementées. Les tâches confiées à un apprenti doivent impérativement être liées à sa formation professionnelle et conformes aux activités prévues par la convention de stage ou le contrat de travail.

[Cliquer ici](#) pour découvrir la liste des travaux formellement interdits ou soumis à des réglementations spécifiques pour tous les jeunes âgés de 15 à 18 ans, quelle que soit leur formation.

Qu'est-ce que le temps partiel thérapeutique ? Quelle est la procédure à suivre ?

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) est un dispositif permettant à un salarié de reprendre son activité professionnelle de manière progressive ou de se maintenir à son poste, même en l'absence d'arrêt de travail préalable. Si le médecin traitant estime qu'un temps plein est inadapté mais qu'une reprise ou un maintien d'activité pourrait contribuer au rétablissement du salarié, il peut prescrire un temps partiel thérapeutique.

La mise en place de ce dispositif nécessite une anticipation, ce qui souligne l'importance de la visite de pré-reprise et du rendez-vous de liaison.

Procédure :

Pour passer à temps partiel :

- Le temps partiel doit être prescrit par le médecin traitant, qui fixe la durée.
- Il faut obtenir l'accord du médecin-conseil de la Sécurité sociale, généralement pour une période de trois mois renouvelables.
- Il faut recevoir l'accord de l'employeur, qui peut invoquer des contraintes organisationnelles pour refuser l'aménagement.

Le médecin du travail propose l'organisation du temps partiel et le contenu des missions adaptées au salarié.

Objectifs du Temps Partiel Thérapeutique :

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) vise à favoriser une reprise progressive du travail, permettre la poursuite d'un traitement ou d'une rééducation, et contribuer à l'amélioration de l'état de santé du salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, un arrêt de travail préalable n'est plus requis pour accéder à ce dispositif. Le pourcentage de temps de travail, déterminé par le médecin du travail en accord avec l'employeur, peut être ajusté progressivement jusqu'à une reprise à temps complet.

Durée et limitations :

Le TPT est limité dans le temps. La prise de congés pendant cette période ne prolonge pas la durée prescrite du dispositif.

Est-ce que mon salarié peut se mettre en congés payés en attendant la visite de reprise ?

Oui, un salarié peut poser des congés payés en attendant sa visite de reprise, à condition que la demande émane de lui et que l'employeur donne son accord. En revanche, en tant qu'employeur, vous ne pouvez pas imposer ces congés au salarié.

Il est important de noter que cette situation ne dispense pas l'employeur de l'obligation d'organiser la visite de reprise dans les délais prévus par la loi, à savoir dans les 8 jours suivant la reprise effective du travail.

Peut-on changer de médecin du travail ?

Le médecin du travail n'est pas un médecin libéral et ne peut être choisi librement par les salariés ou les employeurs. Son affectation est déterminée par le Service de Prévention et de Santé au Travail en fonction des besoins organisationnels et des secteurs d'activité couverts.

Les changements d'affectation de médecin du travail sont strictement encadrés. Ils dépendent de motifs organisationnels validés par la gouvernance interne paritaire, via la Commission de Contrôle, et sous la supervision de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Ces organismes garantissent l'équité et la transparence dans la répartition des médecins, afin de répondre efficacement aux besoins des entreprises et des salariés.

Je souhaite récupérer mon dossier médical, comment puis-je procéder ?

Pour récupérer ce dossier, une demande écrite doit être adressée à votre centre de rattachement (<https://www.astil62.fr/nous-contacter>) par courrier recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'une copie de votre pièce d'identité. Si une tierce personne agit en votre nom, un justificatif du lien de parenté, un mandat express ou une preuve de représentation légale sera également requis.

Nos équipes disposent d'un délai de 8 jours pour traiter votre demande, sauf si les informations médicales datent de plus de 5 ans, auquel cas ce délai peut aller jusqu'à deux mois. Une réponse ne pourra être apportée qu'après un délai de réflexion minimal de 48 heures.

Lors de la réception de votre demande, les informations transmises, telles que votre nom, prénom et date de naissance, seront vérifiées. Votre demande sera ensuite tracée dans votre dossier informatisé.

Une fois le dossier préparé, vous serez informé de sa disponibilité. Le dossier pourra être retiré en main propre au service concerné, avec une signature attestant de sa réception. Un envoi par courrier recommandé avec accusé de réception peut être envisagé dans certaines situations, comme un éloignement géographique important ou une incapacité à vous déplacer.

En tant que salarié, puis-je demander une visite médicale sans passer par mon employeur ?

Oui, en tant que salarié, vous avez le droit de solliciter une visite médicale directement auprès de votre Service de Prévention et de Santé au Travail, sans passer par votre employeur. Cela s'appelle une visite à la demande du salarié.

Pour prendre rendez-vous, il vous suffit de contacter le service administratif de votre centre de rattachement. Cette démarche est confidentielle et n'entraîne aucun frais pour vous.

[Cliquer ici](#) pour accéder aux coordonnées de votre centre et organiser votre visite.

Comment le secret médical est-il respecté et quelles informations peuvent être communiquées à l'employeur ?

Le secret professionnel et médical en santé au travail est un principe fondamental, garanti par le Code de la santé publique et le Code du travail. Il vise à protéger la confidentialité des données médicales des salariés.

Le médecin du travail est tenu de respecter ce secret et ne peut communiquer à l'employeur que des informations strictement nécessaires à l'exercice de ses responsabilités. Ainsi, l'employeur n'a accès qu'aux conclusions d'aptitude ou d'inaptitude du salarié, sans jamais connaître les raisons médicales qui les motivent. Par exemple, le médecin peut indiquer qu'un salarié est "apte avec restrictions" ou "inapte à son poste", mais ne peut en aucun cas préciser les détails de l'état de santé à l'origine de cette décision.

Combien de temps dure une visite médicale ?

La visite dure en moyenne entre 30 et 45 minutes, mais sa durée peut s'adapter en fonction de l'état de santé du salarié et des risques spécifiques à son poste.

Quel est le risque si un salarié ne se présente pas à sa visite médicale ?

L'absence d'un salarié à une visite médicale obligatoire en santé au travail peut avoir des répercussions importantes, tant pour lui que pour l'employeur.

Conséquences pour le salarié :

- **Sanction disciplinaire** : Si le salarié ne justifie pas son absence à la visite médicale, l'employeur peut le sanctionner, car il s'agit d'une obligation légale pour le salarié de se soumettre aux examens médicaux liés à son poste de travail. La sanction peut aller d'un avertissement jusqu'au licenciement en fonction de la gravité du manquement et des circonstances.
- **Mise en cause de l'aptitude au poste** : Si le salarié ne se soumet pas à la visite médicale, son aptitude à occuper le poste ne peut être évaluée. Cela peut créer un risque pour sa santé et sa sécurité, ainsi que celle des autres. Sans un avis d'aptitude ou des recommandations du médecin du travail, l'employeur pourrait estimer qu'il ne peut plus légalement maintenir le salarié à son poste, particulièrement si ce dernier est exposé à des risques particuliers.

Conséquences pour l'employeur :

L'employeur a l'obligation légale d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). Si un salarié ne se présente pas à sa visite médicale et que l'employeur ne réagit pas, il pourrait être tenu pour responsable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Cela peut entraîner des sanctions pénales ou civiles.

Où trouver la date de dernière visite ?

Vous pouvez trouver cette information directement depuis [votre espace adhérent](#). Pour cela, cliquez sur l'onglet « **État du personnel** », puis « **Gestion des RDV** » et enfin « **Historique des visites** ». Vous y trouverez la date de la dernière visite effectuée.

Vous pouvez également trouver cette information sur la dernière attestation / avis d'aptitude de votre salarié.

CONVOICATIONS

Pourquoi les salariés ne sont plus convoqués automatiquement pour les visites périodiques ?

Dans le cadre de son obligation générale de santé et de sécurité, il appartient à l'employeur de veiller à ce que les visites médicales obligatoires soient bien réalisées pour ses salariés.

Pour rappel, la classification des salariés en SIS (suivi individuel simple), SIA (suivi individuel adapté) ou SIR (suivi individuel renforcé) relève également de la responsabilité de l'employeur. Toute évolution du poste de travail susceptible d'influencer cette catégorisation doit être signalée via une mise à jour de [votre espace adhérent](#).

Dans le cadre de l'obligation générale de santé/sécurité vis-à-vis de ses salariés travailleurs, il revient à l'employeur de s'assurer que les visites obligatoires soient réalisées. Pour rappel : la catégorisation des salariés (SIS, SIA et SIR) est de la responsabilité de l'employeur.

Si l'un de vos salariés évolue dans l'entreprise sur un autre poste de travail et que cela impacte la catégorisation, pensez à mettre à jour le portail.

[Cliquer ici](#) pour en savoir plus.

En tant qu'employeur, comment demander une visite médicale pour mes salariés ?

Pour que vos salariés puissent bénéficier de visites de suivi individuel, il est essentiel de maintenir [votre espace adhérent](#) à jour, notamment en enregistrant les entrées et les sorties de personnel. Sans cette mise à jour, les convocations ne pourront pas être planifiées.

Les demandes de visites se font directement via [votre espace adhérent](#). Vous avez la possibilité de solliciter les visites suivantes : visite d'embauche, visite périodique, visite de reprise, visite à la demande, visite de mi-carrière, ou encore les visites de cessation d'exposition (en cours ou en fin de carrière).

Pour cela, cliquez sur l'onglet « **Demande de RDV** », puis « **Ajouter une demande de RDV** ». Remplissez les renseignements demandés pour finaliser votre demande.

Comment savoir si ma demande de rendez-vous a été prise en compte sur le portail adhérent ?

Sur [votre espace adhérent](#), vous pouvez facilement vérifier l'état de votre demande. Il vous suffit de vous rendre dans l'onglet « **Accueil** », puis de cliquer sur « **Demande de RDV** » et enfin sur « **État des demandes** ». Vous y trouverez le statut de votre demande, qui sera indiqué comme « **pris en compte** » ou « **en attente** ».

Vous pouvez également le voir en vous rendant dans « **État du personnel** » et en sélectionnant « **Gérer les demandes de RDV** ».

En tant que salarié, comment demander une visite médicale ?

Vous pouvez contacter le service administratif pour toutes demandes de rendez-vous pour une visite à la demande du salarié ou une visite de pré-reprise. Cette démarche est confidentielle et n'entraîne aucun frais pour vous.

[Cliquer ici](#) pour accéder aux coordonnées de votre centre et organiser votre visite.

Quelle typologie de visite faut-il sélectionner sur le portail adhérent pour une demande de RDV ?

Embauche : C'est une visite suite à l'embauche d'un salarié, ou le changement de poste en interne d'un salarié.

Périodique : Un salarié ayant effectué une visite d'embauche doit être revu périodiquement, dans un délai déterminé par le professionnel de santé, sans dépasser 5 ans. La date de la prochaine visite figure sur l'attestation remise à l'issue de chaque visite. Depuis le décret de 2016, il appartient à l'employeur de solliciter ces visites périodiques.

Reprise : Cette visite, organisée à l'initiative de l'employeur, accompagne le salarié dans son retour au poste de travail après une absence prolongée. Elle intervient après une maladie professionnelle (de n'importe quelle durée), un arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou un arrêt de travail d'au moins 60 jours suite à une maladie ou à un accident non professionnel, ainsi qu'après un congé maternité.

Elle a pour objectif d'évaluer la capacité du salarié à reprendre son activité et de proposer, si nécessaire, des aménagements adaptés.

Occasionnelle : Ça peut être une visite à la demande (de l'employeur ou du salarié), une visite de mi-carrière, de fin de carrière.

Quel est le délai d'attente pour obtenir un rendez-vous ?

Les délais peuvent varier en fonction du type de visite demandée. Les visites de reprise, ainsi que celles à la demande de l'employeur ou du salarié, sont considérées comme prioritaires.

Étant donné que le temps médical est limité, nous devons organiser les rendez-vous en fonction de ces priorités. Cependant, pour optimiser le nombre de visites, des délégations/coopérations sont mises en place avec les infirmiers(ières) en santé au travail, permettant ainsi d'effectuer un plus grand nombre de visites.

Comment modifier ou annuler une convocation à une visite médicale ?

Pour modifier ou annuler une convocation à une visite médicale, nous vous remercions d'envoyer un mail au secrétariat administratif de votre secteur. Vous trouverez les adresses mails sur [votre espace adhérent](#).

Vous pouvez également annuler le rendez-vous et reformuler une nouvelle demande directement depuis [votre espace adhérent](#) en vous rendant dans « **État du personnel** » et en sélectionnant « **Gérer les demandes de RDV** ».

PRÉVENTION

Quelles actions de prévention proposez-vous ?

Grâce au paiement de votre cotisation annuelle socle, vous bénéficiez d'une gamme complète de services vous permettant d'assurer la prévention des risques dans votre entreprise. Parmi les services inclus, nous pouvons retrouver :

- La création et mise à jour de la Fiche Entreprise
- L'aide à l'élaboration du Document Unique (DUERP)
- La réalisation d'études métrologiques (bruit, ambiance, vibration, atmosphère...) :
- L'analyse des fiches de données de sécurité (FDS)
- Des actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels (risques psycho-sociaux, risques routier, troubles musculo-squelettiques, etc.)
- Des conseils d'aménagement des postes et des lieux de travail
- L'accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux
- L'intervention après un événement grave
- La participation aux réunions CSE/CSSCT

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter la page dédié en [cliquant ici](#).

Comment bénéficier d'une action de prévention en entreprise ?

Pour bénéficier d'une action de prévention en entreprise, nous vous invitons à contacter le pôle prévention à l'adresse suivante : prevention@astil62.fr

Comment obtenir une aide pour évaluer les risques professionnels ?

ASTIL 62 peut vous accompagner et vous aider dans l'élaboration / la mise à jour de votre Document Unique d'Évaluations des Risques Professionnels (DUERP). Pour toutes questions ou renseignements, vous pouvez contacter le pôle prévention à l'adresse suivante : prevention@astil62.fr

Faites-vous des formations (SST, PRAP...) ?

ASTIL 62 n'est pas un organisme de formation. Toutefois, ces formations sont proposées dans le cadre de [notre offre complémentaire](#), destinée aux entreprises qui souhaitent approfondir leur démarche de prévention et de bien-être au travail.

En effet, nous avons établi un partenariat stratégique avec SISE, ce qui nous permet d'offrir à nos adhérents une gamme de services complémentaires, comprenant notamment des formations comme le SST (Sauveteur Secouriste du Travail) ou la PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique).

Important : L'offre complémentaire n'est pas obligatoire et les prestations ici proposées ne sont pas comprises dans la cotisation socle annuelle et feront donc l'objet d'une facturation distincte.

Pour bénéficier de l'une des prestations de l'offre complémentaire, vous pouvez contacter notre partenaire **SISE** au **03 21 85 51 76**.

Comment veiller à ce que mes salariés portent bien leurs Équipements de Protection Individuelle (EPI) ?

Il est essentiel que l'employeur s'assure que ses salariés portent correctement leurs Équipements de Protection Individuelle (EPI) pour garantir leur sécurité au travail. Pour cela, il convient de mettre en place une politique de prévention claire et de sensibiliser régulièrement les salariés aux risques auxquels ils sont exposés.

Cela passe par la fourniture d'EPI adaptés aux tâches à accomplir, ainsi que par des formations ou des rappels réguliers sur leur importance. Il est également crucial de vérifier leur bonne utilisation sur le terrain, en effectuant des contrôles réguliers et en encourageant les retours des salariés sur leur confort et leur efficacité. En cas de non-respect des consignes, il est important de prendre les mesures nécessaires pour rappeler l'obligation d'utiliser les équipements de manière systématique.

ASTIL 62 peut vous accompagner sur ces sujets. Pour toutes questions ou renseignements, vous pouvez contacter le pôle prévention à l'adresse suivante : prevention@astil62.fr

ORGANISATION INTERNE

Pourquoi payer si mes salariés n'ont pas eu de visites cette année ?

ASTIL 62 a pour mission de fournir à ses entreprises adhérentes un ensemble socle de services en santé au travail, conformément à l'article L. 4622-2 du Code du travail. Ces services ne se limitent pas aux visites médicales, mais englobent un accompagnement global en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des salariés et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Cela signifie que même si vos salariés n'ont pas eu de visite cette année, vous avez bénéficié d'un accompagnement continu. Ce soutien inclut des actions telles que la création/mise à jour de votre fiche entreprise, l'aide à l'élaboration du document d'évaluation des risques professionnelles (DUERP), des études et conseils pour améliorer les postes et les conditions de travail, et bien plus encore.

Votre cotisation permet également de garantir la disponibilité d'une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels qualifiés, prêts à intervenir à tout moment pour répondre à vos besoins spécifiques, organiser une visite en cas de nécessité ou agir en cas d'urgence. Par ailleurs, elle assure le financement des actions collectives menées pour anticiper les risques spécifiques à votre secteur d'activité et pour accompagner les salariés en difficulté, en vue d'éviter des situations d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle.

Pour en savoir plus sur l'offre socle et l'ensemble des prestations que vous pouvez bénéficier, nous vous invitons à [cliquer ici](#).

Pourquoi ne recrutez-vous pas de nouveaux médecins ?

Les postes de médecins du travail sont constamment ouverts, mais nous faisons face à une pénurie généralisée de médecins, qui touche toutes les spécialités. Le parcours pour devenir médecin du travail inclut 4 années supplémentaires de spécialisation, ce qui limite le nombre de professionnels disponibles.

Malgré la fin du numerus clausus, la faculté de médecine forme chaque année environ 100 médecins du travail pour l'ensemble de la France ; un nombre insuffisant pour couvrir les besoins dans plus de 100 départements.

Dans ce contexte, nous sommes en recherche constante de solutions pour pallier cette pénurie. C'est pourquoi depuis quelques années, la délégation et la coopération avec d'autres

professionnels, comme les infirmiers(ières) en santé au travail, ont été mises en place pour compléter l'offre médicale et répondre aux besoins des entreprises.

Quel est le délai d'attente pour obtenir un rendez-vous ?

Les délais peuvent varier en fonction du type de visite demandée. Les visites de reprise, ainsi que celles à la demande de l'employeur ou du salarié, sont considérées comme prioritaires.

Étant donné que le temps médical est limité, nous devons organiser les rendez-vous en fonction de ces priorités. Cependant, pour optimiser le nombre de visites, des délégations/coopérations sont mises en place avec les infirmiers(ières) en santé au travail, permettant ainsi d'effectuer un plus grand nombre de visites.

Que se passe-t-il quand un salarié ne se présente pas à sa visite médicale ?

À chaque absence, l'employeur reçoit un mail ou un courrier de la part du service. Pour rappel, comme indiqué dans [la grille tarifaire](#) : toute absence non justifiée dans un délai de 48h avant le rendez-vous, sera facturé à l'entreprise avec mention du nom du salarié et la date de l'absence.

Je souhaite formuler une plainte et/ou une réclamation, comment faire ?

Plusieurs solutions s'offrent à vous pour nous faire part de vos plaintes et réclamations :

Par courrier postal :

Si vous préférez formaliser votre demande par courrier, nous vous invitons à l'adresser à :
ASTIL 62 – 430 Boulevard du Parc – CS 60094 – 62903 Coquelles Cedex

Vous pouvez l'envoyer à l'attention du directeur, du médecin du travail ou du Service Relation Adhérents.

Par e-mail :

Si vous préférez formaliser votre demande par courriel, une boîte mail dédiée est mise à votre disposition : plaintes-reclamations@astil62.fr

Depuis votre espace adhérent (uniquement si vous êtes employeur) :

Vous pouvez également formaliser votre demande directement depuis [votre espace adhérent](#) dans la rubrique dédiée.

Également, pour faciliter vos démarches lorsque vous êtes sur place dans nos locaux, des affiches situées dans nos salles d'attente rappellent la procédure à suivre et l'adresse e-mail dédiée à vos plaintes et réclamations : plaintes-reclamations@astil62.fr

Quels sont vos horaires et vos coordonnées ?

L'ensemble de nos centres médicaux sont ouverts du lundi au vendredi, de 08h00 à 11h45 et de 13h30 à 17h15. Cliquer ici pour obtenir les coordonnées de nos différents services : <https://www.astil62.fr/nous-contacter>

Où sont situés vos centres de santé au travail ?

ASTIL 62 est présents sur le secteur du Calaisis, du Boulonnais et du Montreuillois. Afin d'assurer une proximité géographique homogène sur l'ensemble du territoire, nous disposons de 11 centres médicaux. [Cliquer ici](#) pour retrouver l'ensemble de nos centres, leurs coordonnées, horaires et itinéraires.

ESPACE ADHÉRENT

Que faire en cas de problème de connexion ?

Notre équipe est à votre disposition pour répondre à vos questions et vous accompagner dans l'utilisation de votre espace adhérent. N'hésitez pas à contacter notre Service Relation Adhérent par mail : support.technique@astil62.fr ou par téléphone au 03 21 85 51 77 (du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00).

Quels services sont accessibles via l'espace adhérent ?

Votre espace adhérent offre une gamme complète de fonctionnalités pour faciliter la gestion de vos données et de vos interactions avec notre organisation. Voici ce que vous pouvez faire :

- Renseigner vos informations administratives
- Mettre à jour vos contacts
- Gérer votre état du personnel
- Faire vos demandes de rendez-vous pour le suivi de santé des salariés
- Consulter l'historique des visites réalisées.
- Remplir votre déclaration annuelle
- Consulter vos documents

Pour plus de détails, [cliquer ici](#).

Quand mettre à jour mon état du personnel ?

Votre état du personnel doit être mise à jour à chaque mouvement du personnel : entrée d'un nouveau salarié, sortie d'un salarié, changement de poste de travail, changement de catégorie de suivi, changement de type de contrat, etc.

Cette mise à jour permet avant tout d'assurer une organisation optimale de notre activité et de garantir que les services en santé au travail soient adaptés à la réalité de votre entreprise. Chaque salarié déclaré bénéficie ainsi des actions de prévention et de suivi auxquelles il a droit, qu'il s'agisse de visites médicales ou d'interventions sur le lieu de travail. Elle est également indispensable pour le calcul de votre cotisation.

LEXIQUE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

AG : Assemblée Générale

AMT : Action en Milieu de Travail

AT : Accident du Travail

CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

CA : Conseil d'Administration

CC : Commission de Contrôle

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CESU : Chèque Emploi Service Universel

CMDT : Collaborateur Médecin du Travail

CMR : Cancérogène Mutagène Reprotoxique

CSE : Comité Social et Économique

CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

CT : Code du Travail

DREETS : Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

EPI : Équipement de Protection Individuelle

FE : Fiche d'Entreprise

HSE : Hygiène, Sécurité et Environnement

IDEST : Infirmier(ière) Diplômé(e) d'État en Santé Travail

IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

MDT : Médecin du Travail

MP : Maladie Professionnelle

PCS : Professions et Catégories Socioprofessionnelles

PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique

PRST : Plan Régional Santé Travail

RPS : Risques Psychosociaux

SIA : Suivi Individuel Adapté

SIR : Suivi Individuel Renforcé

SIREN : Système d'Identification du Répertoire des Entreprises

SIS : Suivi Individuel Simple

SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

SST : Sauveteurs Secouristes du Travail

VIP : Visite d'Information et de Prévention

INFORMATIONS UTILES

Inspection du travail :

Vous pouvez contacter l'inspection du travail ou obtenir des réponses à vos questions sur le droit du travail via ce lien : [Contacter l'Inspection du Travail](#)

PRST :

Le Plan Régional Santé Travail (PRST) pour la région Hauts-de-France est disponible sur le site de Santé Travail Hauts-de-France : [Santé Travail Hauts-de-France](#)

Magazines Entreprise et Santé :

Entreprise & Santé est un magazine trimestriel adressé directement par voie postale auprès de 95 000 entreprises, essentiellement des TPE et des PME. Destiné à la fois aux salariés et aux employeurs, il met en lumière des actions concrètes de santé au travail menées au sein des entreprises. Chaque édition propose également un dossier central approfondissant un thème spécifique lié à la santé et au bien-être au travail. Vous pouvez le consulter les magazines via ce lien : [Entreprise et santé, le magazine santé de la PME](#)

Notice du portail ASTIL 62 :

Pour accéder aux informations, aides et tutoriels concernant l'espace adhérent de l'ASTIL, consultez la notice suivante : [Notice Explicative du Portail ASTIL 62](#)

Offre socle :

Découvrez notre offre socle de services : [Notre offre de services](#)