

OFFRE DE SERVICES



OFFRE SOCLE

*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.
Nos entreprises adhérentes et leurs salariés bénéficient de l'offre socle dans le cadre d'un contrat d'adhésion réglementaire, financé par les cotisations per capita.
Le chef d'entreprise non-salarié peut bénéficier de l'offre socle de services, sous réserve qu'il s'inscrive sur la liste des effectifs comme ses salariés.*



Qui sommes-nous ?

Le CIHL (Comité Interentreprises d'Hygiène du Loiret) est un **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) pour les entreprises adhérentes**. C'est une association à but non-lucratif, qui a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ([Article L4622-2 du Code du Travail](#)).

Titulaire d'un agrément renouvelé depuis le 1^{er} janvier 2023 pour 5 ans par la DREETS Centre-Val de Loire (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), le CIHL accompagne les entreprises adhérentes (à l'exception des secteurs nucléaire et agricole).

Le CIHL est géré et administré par un **Conseil d'Administration**, constitué à part égale de représentants d'employeurs et de salariés des entreprises adhérentes.



Votre adhésion

L'adhésion à un SPSTI est **obligatoire** pour toute entreprise dès le 1^{er} salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail, à l'exception des entreprises ayant un service autonome. L'entreprise adhérente s'engage à respecter notre règlement intérieur.

En étant adhérent au CIHL, vous bénéficiez d'une offre socle de services, appuyée par des professionnels de santé au travail qui **conseillent votre entreprise et accompagnent vos salariés sur les 3 missions suivantes** :



La prévention des risques professionnels



Le suivi individuel de l'état de santé des salariés



La prévention de la désinsertion professionnelle

Vous disposez d'un Espace Adhérent conforme aux exigences RGPD pour :

- demander des rendez-vous pour vos salariés
- contacter votre équipe pluridisciplinaire dédiée
- mettre à jour vos effectifs
- consulter votre synthèse d'activité





Une équipe pluridisciplinaire en santé travail à vos côtés, composée de :



Médecins du travail

- ils assurent le suivi médical des salariés et vérifient la compatibilité entre l'état de santé des salariés et le poste de travail qu'ils occupent ;
- ils conseillent et interviennent en entreprise ;
- ils proposent et réalisent des actions de prévention ;
- ils animent et coordonnent l'équipe.



Infirmiers en santé travail

- ils exercent sur délégation du médecin du travail et sous son autorité ;
- ils participent au suivi individuel des salariés ;
- ils réalisent des actions de prévention en entreprise.



Secrétaires médicaux

- ils sont le point de contact de l'entreprise ;
- ils assurent l'accueil physique et téléphonique ;
- ils assistent le médecin / l'infirmier au niveau administratif et lors des visites médicales.



Intervenants en Prévention des Risques Professionnels

- ce sont des ergonomes, techniciens en prévention des risques et toxicologue ;
- ils assurent des missions de diagnostic, de conseil, de préconisation sur la prévention des risques en entreprise.



Assistant social

il accompagne les salariés dans les démarches pour l'élaboration et la redéfinition d'un projet professionnel favorisant leur maintien dans l'emploi.



Psychologue du travail

- il prend en charge les salariés en apportant une compréhension des liens entre santé mentale et travail ;
- il discute et évalue avec le salarié afin d'améliorer sa situation.

Au plus proche de vous !

12 centres fixes

10 centres annexes et **45 centres médicaux d'entreprise** * dans le Loiret pour être au plus près des entreprises et de leurs salariés.



Retrouvez sur notre site internet

[les adresses de nos centres](#)

[les conditions pour les centres médicaux d'entreprise](#)

* au 01/01/2025

AXE 1 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



*Le CIHL accompagne les employeurs et les salariés dans l'identification, l'évaluation et la réduction des risques professionnels.
Dans ce cadre, une action de prévention primaire en milieu de travail est réalisée au moins une fois tous les quatre ans.
Compte-tenu de nos ressources disponibles et dans un souci d'équité de traitement entre nos adhérents, le CIHL a opté pour deux jours d'intervention maximum par année civile et par adhérent (hors rendez-vous de prévention interentreprises, hors Fiche d'Entreprise, hors temps de rédaction de rapport et hors demandes à l'initiative du médecin du travail).*

Création et mise à jour de la Fiche d'Entreprise (FE)

De quoi s'agit-il ?

La Fiche d'Entreprise (FE) est un **document réglementaire formalisé par votre SPSTI** (Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises).

Ce document est obligatoire pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille (articles R4624-46 à R4624-50 du Code du travail).

Cette fiche est établie dans l'année qui suit votre adhésion et actualisée à minima tous les 4 ans.

Conformément à l'article R4624-49 du Code du travail, cette fiche doit être :

- consultable par l'inspection du Travail, la CARSAT, ou autres organismes
- présentée au CSE ou au CSSCT

Les objectifs

- Informer l'ensemble des parties prenantes (employeurs, salariés et le SPSTI, sur les conditions de travail dans l'entreprise
- Identifier les risques (nature, localisation et nombre de salariés concernés)
- Lister les mesures de prévention mises en place par l'employeur
- Conseiller et préconiser des actions préventives
- Aider à l'élaboration du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

Pour aller plus loin

[Fiche Repère CIHL sur la Fiche d'Entreprise](#)

Déroulement

L'intervention se déroule en 2 phases :

- En amont de l'intervention, un lien internet est transmis à l'adhérent afin qu'il réalise en ligne un autodiagnostic.
- Lors de l'intervention, un échange avec l'employeur / responsable est réalisé afin de présenter l'activité de l'entreprise. Cet échange est suivi obligatoirement d'une visite du site afin d'observer l'environnement, les postes de travail ainsi que les mesures de prévention mises en place.



Qui peut en bénéficier ? :

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur



Intervenants :

Médecin du travail, Infirmier(e) en santé au travail ou technicien(ne) en prévention des risques professionnels



Durée :

Minimum 1h30 à une demi-journée en entreprise, variable en fonction de la taille de l'entreprise et de la typologie des risques



Conditions de réalisation :

La réalisation de la Fiche d'Entreprise reste à l'initiative du CIHL

Accompagnement à l'utilisation de l'outil d'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

De quoi s'agit-il ?

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un document réglementaire et obligatoire, depuis 2001, pour toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié.

Ce document, réalisé par l'entreprise, doit être transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

L'évaluation des risques professionnels relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés (article L4121-1 du Code du travail).

Les objectifs

- Recenser les risques présents dans l'entreprise (liste des postes, unités de travail, cotations)
- Lister les mesures de prévention en place dans l'entreprise
- Définir des plans d'actions, assurer le suivi des actions de prévention et manager la santé-sécurité au travail
- Conseiller et préconiser des actions préventives

Pour aller plus loin

[Fiche Repère CIHL sur le DUERP](#)

Déroulement

Mise à disposition de l'outil Niv. 1 (autonome)	Accompagnement Niv. 2 (sensibilisation)
1) Envoi de l'autodiagnostic 2) Accès à l'outil MDU et aux tutoriels pour créer votre DUERP	1) Envoi de l'autodiagnostic 2) Accès à l'outil MDU et aux tutoriels pour créer votre DUERP 3) Participation aux ateliers d'aide au DUERP et conseils généraux de prévention (2h30), Inscription préalable via notre site internet
Offre socle compris dans votre cotisation	Offre socle compris dans votre cotisation



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Module de 2h30 maximum en interentreprises dans le cadre d'un atelier [des rendez-vous de prévention](#)



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Intervention ergonomique collective

De quoi s'agit-il ?

Pour répondre à des problématiques de santé, de sécurité et d'efficacité, l'**ergonome analyse les systèmes de travail** afin d'identifier les contraintes et les ressources qui s'exercent sur les collectifs.

Cette analyse permet de transformer l'existant, de concevoir de nouveaux environnements et d'agir sur l'organisation du travail pour répondre aux besoins des individus.

L'ergonome va utiliser une approche de terrain pour comprendre l'activité et les interactions pour pouvoir les analyser.

Les conclusions de l'intervention sont présentées et discutées autour d'un rapport d'intervention ou d'une synthèse avec les acteurs de l'entreprise.

Les objectifs

- Améliorer les situations de travail
- Agir sur les risques Troubles Musculosquelettiques (TMS) et socio-organisationnels
- Co-construire des pistes d'amélioration avec l'entreprise
- Favoriser l'implication et la participation des acteurs internes
- Accompagner la transformation

Déroulement

- Analyse de la demande et compréhension du contexte, construction d'un plan d'intervention
- Intervention terrain (observation, entretien, groupe de travail, ...)
- Analyse des données et construction d'une synthèse
- Restitution et co-construction de pistes d'amélioration



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié et employeur



Intervenants :

Ergonome



Durée :

A l'appréciation de l'intervenant(e) dans la limite de 2 jours maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Intervention ergonomique individuelle

De quoi s'agit-il ?

Pour répondre à des problématiques de santé, de sécurité et d'efficacité, **l'ergonome analyse, à la demande du médecin du travail, l'activité de travail** du salarié afin d'identifier les contraintes et les ressources qui s'exercent sur l'individu dans un but d'aménagement du poste.

Cette analyse permet de transformer l'existant, de concevoir de nouveaux environnements et d'agir sur l'organisation du travail pour répondre aux besoins du salarié et de l'employeur.

L'ergonome va utiliser une approche de terrain pour comprendre l'activité et les interactions pour pouvoir les analyser.

Les conclusions de l'intervention sont présentées et discutées autour d'un rapport d'intervention ou d'une synthèse avec les acteurs de l'entreprise.

Les objectifs

- Analyser l'activité de travail du salarié concerné afin de réduire les contraintes et les sollicitations au poste de travail
- Proposer des aménagements techniques, matériels ou organisationnels
- Co-construire des pistes d'amélioration avec l'entreprise et accompagner la transformation
- Favoriser le maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Déroulement

- Analyse de la demande et compréhension du contexte, construction d'un plan d'intervention
- Intervention terrain (observation, entretien, groupe de travail, ...)
- Analyse des données et construction d'une synthèse
- Restitution et co-construction de pistes d'amélioration



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié



Intervenants :

Ergonome



Durée :

A l'appréciation de l'intervenant(e) dans la limite de 2 jours maximum renouvelable en fonction des demandes du médecin du travail



Conditions de réalisation :

Sur demande du médecin du travail

Accompagnement en prévention des risques socio-organisationnels

De quoi s'agit-il ?

Les ergonomes accompagnent l'entreprise dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire des Risques Psychosociaux (RPS).

Suite à l'analyse du besoin, ils interviennent au sein de l'entreprise et vous aident à construire et mener votre démarche de prévention des RPS.

Différents types d'accompagnement sont possibles en fonction de votre structure et de vos ressources mobilisables.

Dans des contextes de crise ou de situations conflictuelles, ils accompagnent dans l'identification des acteurs qui pourront vous aider.

Les objectifs

- Structurer et organiser la démarche de prévention
- Identifier les contraintes et les ressources dans l'activité de travail
- Réfléchir aux pistes d'amélioration
- Construire un plan d'action
- Suivre la démarche dans le temps

Pour aller plus loin

[Page Risques professionnels sur les Risques PsychoSociaux](#)
[Guide RPS régional](#)

Déroulement

- Aide à la rédaction d'un cahier des charges pour l'intervention d'un consultant
- Conseils et accompagnement méthodologique
- Soutien des acteurs internes
- Orientation vers les ressources appropriées en fonction du contexte
- Travail sur une thématique ciblée dans le plan d'action



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié et employeur



Intervenants :

Ergonome



Durée :

A l'appréciation de l'intervenant(e) dans la limite de 2 jours maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Prévent'Action Sensibilisation Risques liés au travail sur écran

De quoi s'agit-il ?

La Prévent'Action « Risques liés au travail sur écran » permet aux salariés et à l'employeur de connaître les préconisations ergonomiques afin d'aménager les postes de travail dits tertiaires.

Ces préconisations ergonomiques facilitent l'adaptation de l'environnement de travail au travail à réaliser.

Les objectifs

- Savoir adapter son poste de travail à ses caractéristiques afin d'éviter l'adoption de postures contraignantes
- Savoir comment régler ses outils de travail
- Connaître les pistes d'amélioration qui pourraient être mises en place
- Être force de proposition lors d'aménagements

Pour aller plus loin

[Fiche Repère CIHL travail sur écran](#)

Déroulement de l'intervention

Phase 1 : apport théorique	Phase 2 : mise en pratique	Phase 3 : étude de poste	Phase 4 : compte-rendu de l'intervention
<ul style="list-style-type: none"> • 1h30 en collectif • sont vus les risques, les contraintes et les préconisations ergonomiques 	<ul style="list-style-type: none"> • sur le poste de travail • 15 min / participant • le participant fait les correctifs à son poste 	<ul style="list-style-type: none"> • avec le préventeur • 30 min participant et préventeur • en conditions réelles de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • par les préventeurs • conseils à l'entreprise



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL de moins de 50 salariés
Public cible : salarié (groupe de 8 salariés maximum)



Intervenants :

Ergonome



Durée :

Module d'une demi-journée en entreprise dans la limite de 4 demi-journées maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Prévent'Action Référent Travail sur écran

De quoi s'agit-il ?

Cette démarche intervient dans la continuité de la Sensibilisation Prévent'Action « Risques liés au travail sur écran ».

Le référent de l'entreprise après cet accompagnement sera un acteur de prévention au sein de l'entreprise, un relais auprès des différents préventeurs internes et externes dans le respect des compétences et fonctions de chacun.

Le référent est mobilisable en interne en prévention collective :

- Sensibilisation initiale et continue
- Sensibilisation des nouveaux salariés
- Aménagements - réaménagements

Les objectifs

- Autonomiser l'entreprise adhérente sur la prévention des risques liés au travail sur écran
- Identifier les risques liés au travail sur écran et les conséquences sur la santé
- Acquérir des connaissances permettant de limiter les contraintes et sollicitations liées au travail sur écran
- Connaître des éléments réglementaires et techniques
- Mettre en place un premier niveau d'observation et d'analyse des situations de travail
- Permettre de délivrer des conseils de premier niveau auprès des collègues

Déroulement

L'intervention se déroule en 3 phases :

- Apport théorique sur les risques liés au travail sur écran et étude de cas
- Tutorat sur site afin d'accompagner les acteurs internes dans la prise en main et l'animation de l'outil de sensibilisation
- Bilan et retour d'expérience



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL de plus de 50 salariés
Public cible : salarié, manager et employeur



Intervenants :

Ergonome



Durée :

Apport théorique, tutorat et bilan en entreprise dans la limite de 2 jours maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Métrologie

Évaluation du niveau sonore / bruit

De quoi s'agit-il ?

La réalisation d'une étude métrologique a pour but d'accompagner et de conseiller les entreprises dans leur démarche d'évaluation des niveaux sonores dans l'entreprise.

Elle sert également à informer les salariés des risques pour leur santé et leur sécurité.

Nous réalisons une pré-étude afin de prendre connaissance de l'organisation, des locaux et des activités.

Elle sert de **repérage afin de proposer une stratégie de mesures dosimétriques** de bruit lorsque cela est nécessaire.

Les objectifs

- Permettre d'effectuer des mesures des niveaux sonores
- Mettre en relief les postes et les opérations prépondérantes d'un point de vue sonore
- Pouvoir établir un plan d'action plus ciblé

Pour aller plus loin

[Fiche Repère CIHL le Bruit](#)

[Page Risques professionnels sur le risque sonore / bruit](#)

Déroulement

- Un ou plusieurs salariés représentatifs des postes exposés sont équipés d'un dosimètre durant leur journée de travail. Cet appareil enregistre en continu les niveaux sonores auxquels ils sont soumis, permettant d'évaluer leur exposition moyenne au bruit et d'identifier les pics sonores.
- Les données collectées sont ensuite traitées afin d'évaluer précisément l'exposition quotidienne au bruit par rapport aux seuils réglementaires.
- Des recommandations sont ensuite formulées pour réduire l'exposition des travailleurs. Cela peut inclure des mesures techniques et/ou organisationnelles.
- Une restitution de l'étude est présentée en intégrant des conseils de prévention à adopter et pour proposer un accompagnement au plan d'action.



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié exposé et employeur



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Variable en fonction des situations et de la taille de l'entreprise
Pré-étude, dosimétrie, restitution : dans la limite de 2 jours maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Métrologie

Évaluation de l'ambiance lumineuse

De quoi s'agit-il ?

Les problèmes liés aux ambiances lumineuses provoquent de la gêne et de la fatigue visuelle. Ils peuvent être sources d'accidents et d'erreurs dans l'exécution des tâches.

L'étude des ambiances lumineuses au travail consiste à **analyser et à mesurer** les paramètres physiques et physiologiques à l'aide de normes, de recommandations et d'équipements de mesure.

Une pré-étude est réalisée afin de prendre connaissance de l'organisation, des locaux et des activités.

Elle sert de repérage afin de planifier la stratégie de mesurage et de recueillir les informations techniques.

Les objectifs

- Permettre d'effectuer une évaluation des ambiances lumineuses
- Les comparer aux valeurs d'exposition réglementaire en fonction du temps d'exposition
- Pourvoir établir un plan d'action plus ciblé

Pour aller plus loin

[Page Risques professionnels sur les ambiances lumineuses](#)

Déroulement

- Une étude est réalisée en conditions réelles afin d'évaluer la qualité de l'éclairage. Le niveau d'éclairement est mesuré à l'aide d'un luxmètre, tandis que l'éblouissement et la répartition lumineuse sont analysés à l'aide d'un luminancemètre.
- Les données collectées sont ensuite traitées par rapport aux normes en vigueur et aux recommandations ergonomiques afin d'identifier d'éventuelles insuffisances ou déséquilibres d'éclairage susceptibles d'affecter le confort visuel et la sécurité des travailleurs.
- Des recommandations sont ensuite formulées pour améliorer l'ambiance lumineuse.
- Une restitution de l'étude est présentée en intégrant des conseils de prévention à adopter et pour proposer un accompagnement au plan d'action.



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié exposé et employeur



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Variable en fonction des situations et de la taille de l'entreprise
Pré-étude, mesurage, restitution : dans la limite de 2 jours maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Métrie

Évaluation de la vibration corps entier

De quoi s'agit-il ?

Les problèmes liés aux vibrations surviennent souvent dans des situations spécifiques et parfois complexes.

Nous apportons notre expertise pour **analyser et évaluer** les risques afin de proposer des solutions (techniques et organisationnelles) efficaces.

Nous réalisons une pré-étude afin de prendre connaissance de l'organisation, des locaux et des activités.

Elle sert de repérage afin de proposer une stratégie de mesures des niveaux de vibration.

Les objectifs

- Permettre d'effectuer une évaluation des niveaux de vibrations
- Les comparer aux valeurs d'exposition réglementaire en fonction du temps d'exposition
- Pourvoir établir un plan d'action plus ciblé

Pour aller plus loin

[Page Risques professionnels sur les vibrations corps entier](#)

[Page Risques professionnels sur les vibration main-bras](#)

Déroulement

- Lors des mesures de vibration, des capteurs (accéléromètres), sont fixés sur les équipements utilisés par les travailleurs. Ces capteurs enregistrent les vibrations transmises aux mains, aux bras ou à l'ensemble du corps. Les mesures sont effectuées sur une période représentative de l'exposition réelle, en tenant compte des différentes phases de travail et de l'intensité des machines.
- Les données collectées sont ensuite traitées afin d'évaluer précisément l'exposition quotidienne au bruit par rapport aux seuils réglementaires.
- Des recommandations sont ensuite formulées pour réduire l'exposition des travailleurs. Cela peut inclure des mesures techniques et/ou organisationnelles.
- Une restitution de l'étude est présentée en intégrant des conseils de prévention à adopter et pour proposer un accompagnement au plan d'action.



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié exposé et employeur



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Variable en fonction des situations et de la taille de l'entreprise.
Pré-étude, mesurage, restitution : dans la limite de 2 jours maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Métrologie atmosphérique

Mesures avec PID (Détecteur à Photoionisation) et prélèvements

De quoi s'agit-il ?

La métrologie atmosphérique rassemble différentes techniques utilisées pour **mesurer et analyser les polluants présents dans les locaux** de l'entreprise afin d'évaluer l'exposition des salariés.

La réglementation française établit des Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle (VLEP) pour des agents chimiques contenus dans l'air.

Ces VLEP ne doivent pas être dépassées afin de préserver la santé des salariés.

Les objectifs

- Évaluer l'exposition des salariés
- Identifier les sources de pollution
- Vérifier si les niveaux d'exposition respectent les normes réglementaires (VLEP)

Déroulement

- Analyse préalable des besoins par une pré-visite (identification des agents chimiques susceptibles d'être présents dans l'air)
- Définition des zones à analyser et des postes de travail à surveiller
- Validation par l'entreprise du devis concernant le coût des analyses et des éventuelles locations de matériel
- Réalisation des mesures lors d'une journée de travail représentative (les mesures atmosphériques réalisées par le CIHL ne sont pas des mesures accréditées et sont uniquement à visées préventives)
- Envoi des échantillons dans des laboratoires pour analyse
- Analyse, interprétation et transmission des résultats dans un rapport
- Restitution chez l'adhérent à sa demande



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié exposé et employeur



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques et toxicologue



Durée :

Variable en fonction des situations et de la taille de l'entreprise.
Pré-étude, mesures, restitution : dans la limite de 2 jours maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Analyse ciblée des Fiches de Données de Sécurité (FDS)

De quoi s'agit-il ?

La Fiche de Données de Sécurité (FDS) est un document établi par le fournisseur d'un produit chimique afin d'informer l'utilisateur sur les dangers de ce produit et ses effets sur la santé humaine et l'environnement.

La FDS regroupe des informations sur la **composition du produit, les dangers, les consignes de stockage, d'utilisation** et les équipements de protection collective et individuelle.

Les objectifs

- Identifier les risques associés aux substances chimiques utilisées notamment les Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques (CMR), les Agents Chimiques Dangereux (ACD), les sensibilisants,...
- Contribuer à la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques chimiques.
- Préserver la santé des travailleurs, tout en garantissant la conformité en lien avec les obligations réglementaires.

Déroulement

- Transmission par l'adhérent des FDS au CIHL
- Inventaire des produits et collecte des FDS récentes auprès des fournisseurs par l'adhérent
- Échange avec l'adhérent
- Analyse des FDS avec l'outil TOXILIST par le CIHL
- Synthèse des dangers transmise à l'adhérent
- Accompagnement possible à la substitution de produit dangereux et conseils sur les moyens de prévention
- Restitution chez l'adhérent à sa demande



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur



Intervenants :

Toxicologue



Durée :

Variable en fonction du nombre de produits et de leur dangerosité.
Dans la limite de 2 jours ou 100 produits maximum.



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Accompagnement méthodologique à l'Évaluation du Risque Chimique (ERC)

De quoi s'agit-il ?

L'Évaluation du Risque Chimique (ERC) consiste à **identifier, analyser et hiérarchiser les risques liés à l'utilisation de substances chimiques** dans l'entreprise.

Cette évaluation est une obligation réglementaire pour les employeurs et s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques.

Les objectifs

- Comprendre le cadre réglementaire
- Identifier et évaluer les risques chimiques
- Monter en compétences sur les questions d'ERC
- Viser l'autonomie dans la gestion de l'ERC

Pour aller plus loin

[Brochure DREETS Centre-Val de Loire : Protégez vos équipes et votre entreprise](#)

Déroulement

- Échange et analyse initiale des besoins avec l'adhérent
- Présentation chez l'adhérent de la démarche d'évaluation, de la méthodologie et de l'outil SEIRICH
- Accompagnement à la mise en pratique de l'outil SEIRICH
- Soutien et accompagnement permettant de vous rendre autonome dans votre démarche



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur



Intervenants :

Toxicologue



Durée :

Variable en fonction des situations et de la taille de l'entreprise
Module de 3h maximum en entreprise



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Sensibilisation au risque chimique

De quoi s'agit-il ?

Le risque chimique résulte de l'exposition à un ou plusieurs produits chimiques dangereux présents dans l'environnement de travail.

Ces substances peuvent être sous forme de gaz, de liquides, de poussières ou de vapeurs et peuvent **avoir des effets nocifs immédiats ou à long terme sur la santé des salariés.**

Le risque chimique est évalué en fonction de la nature des produits, de la concentration dans l'air, de la durée et de la fréquence de l'exposition, ainsi que des mesures de prévention mises en place.

Les objectifs

- Sensibiliser les salariés et employeurs aux dangers des substances chimiques auxquelles ils sont exposés au quotidien (inhalation, contact cutané, ingestion)
- Monter en compétences sur la connaissance des risques (Fiches de Données de Sécurité, pictogrammes, Agents Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques)
- Promouvoir les bonnes pratiques de prévention et le port des Équipements de Protection Individuelle
- Former les employés aux gestes et comportements à adopter pour éviter l'exposition aux produits chimiques (manipulation sécurisée, stockage, étiquetage)

Pour aller plus loin

[Brochure DREETS Centre-Val de Loire : Le Risque Chimique, suis-je concerné-e ?](#)

Déroulement

- Échange préalable avec l'adhérent sur les besoins et attentes
- Adaptation de la sensibilisation aux besoins et attentes
- Présentation et quiz
- Possibilité de réaliser des ateliers ludiques



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié (groupe de 6 à 12 salariés maximum)



Intervenants :

Toxicologue



Durée :

Module de 3h maximum en entreprise



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Sensibilisation sur les substances psychoactives en milieu professionnel à destination des encadrants et membres CSE

De quoi s'agit-il ?

La consommation de substances psychoactives (tabac, alcool, drogues etc.), de leur consommation simple à leur **addiction**, peut avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés.

Les conditions, ainsi que l'organisation du travail peuvent favoriser la consommation de substances.

Il est donc important **pour les employeurs d'avoir les connaissances et outils nécessaires** pour élaborer une démarche de prévention collective.

Les objectifs

- Définir les consommations et comprendre le concept d'addiction
- Connaître les effets des substances licites ou illicites
- Identifier les liens entre le travail et les consommations
- Connaître la réglementation en vigueur sur le sujet des consommations de substances en milieu professionnel
- Informer sur les mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise
- Connaître les offres de soin et d'accompagnement

Pour aller plus loin

[Fiche Repère les substances psychoactives](#)

Déroulement

- Présentation de l'approche réglementaire et juridique
- Des ateliers ludiques de mise en situation (doses standards alcool, lunettes de simulation...)
- Des vidéos explicatives
- Un temps d'échange



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur, manager, représentant CSE (groupe de 6 à 12 encadrants maximum)



Intervenants :

Infirmier(e) Santé Travail et/ou technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Module de 3h maximum en entreprise ou en interentreprises lors [des rendez-vous de prévention](#)



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Sensibilisation

Les RPS, comprendre avant d'agir

De quoi s'agit-il ?

Cette sensibilisation marque la première étape incontournable de la mise en œuvre d'une démarche de prévention.

Ce rendez-vous est l'occasion d'échanger sur **les Risques Psychosociaux (RPS)**, leurs mécanismes complexes et les ressources que vous pouvez mobiliser dans une dynamique de prévention.

Selon le besoin, nous pourrions aborder ensemble la stratégie la plus adaptée à votre démarche de prévention.

Les objectifs

- Éclaircir une notion très utilisée mais peu connue
- S'accorder et partager un vocabulaire commun
- Comprendre les mécanismes complexes des RPS
- Amorcer une réflexion sur la situation de sa structure
- Identifier les aides mobilisables pour agir

Pour aller plus loin

[Page Risques professionnels sur les Risques PsychoSociaux](#)
[Guide RPS régional](#)

Déroulement

- L'intervention peut être réalisée en interne, au sein de l'entreprise, ou en session inter-entreprises lors des rendez-vous de la prévention
- Session réalisée en groupe avec différents outils d'animation
- Débat ludique avec alternance de discussions et de présentations théoriques
- Mise en situation d'analyse à partir d'études de cas



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur, manager, représentant CSE (groupe de 6 à 12 encadrants maximum)



Intervenants :

Ergonome



Durée :

Module de 3h maximum en entreprise ou en interentreprises lors [des rendez-vous de prévention](#)



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Sensibilisation

Nutrition et sédentarité, on fait le point

De quoi s'agit-il ?

Aujourd'hui, la sédentarité se caractérise par des périodes de travail prolongées et ininterrompues sans bouger. Les modes de vie modernes, l'évolution des métiers, l'intensification du travail tertiaire et l'utilisation croissante des outils numériques contribuent à ce phénomène.

Cette sensibilisation vise à **informer, conseiller et échanger sur les pratiques alimentaires** afin de prévenir et de limiter le développement de maladies chroniques telles que l'obésité, le diabète, les maladies cardiovasculaires et certains cancers.

En adoptant des habitudes alimentaires équilibrées et en intégrant une activité physique régulière dans le quotidien, il est possible de réduire l'impact de la sédentarité.

Les objectifs

- Faire le point sur les habitudes alimentaires de chacun
- Réapprendre les bases de l'alimentation et les besoins de l'organisme
- Évaluer les différents risques d'une mauvaise alimentation
- Orienter les salariés sur les exercices à pratiquer et les habitudes à éviter afin de réduire la sédentarité au travail

Pour aller plus loin

[Fiche Repère CIHL sur une alimentation équilibrée](#)

Déroulement

- Jeux et ateliers sur les apports nutritionnels, les typologies d'aliments, la pyramide des aliments et le nutriscore
- Présentation des risques pour la santé
- Conseils pratiques pour mieux s'alimenter le midi au travail
- Présentation des risques liés à la sédentarité, des métiers impactés et astuces pour devenir plus actif
- Quelques exemples en entreprise



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié (groupe de 6 à 12 salariés maximum)



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Module de 3h maximum en entreprise ou en interentreprises lors [des rendez-vous de prévention](#)



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Sensibilisation

Travail en horaires atypiques : Travail de nuit / Travail posté

De quoi s'agit-il ?

On parle d'horaires « atypiques » dès lors que **les aménagements des temps de travail ne sont pas standards** :

- Horaires de travail entre 21h et 6h
- Nombre variable de jours travaillés dans l'année
- Amplitude journalière de moins de 5h ou de plus de 8h
- Temps de travail morcelé avec des pauses de durées variables
- Temps de travail est cyclique (2*8, 3*8, 5*8, 2*12) ou irrégulier
- Travail du samedi, dimanche, jours fériés, horaires tardifs (soir)

En effet, le travail en horaires atypiques peut présenter des risques sur la santé à plus ou moins long terme. Il est donc nécessaire de pouvoir agir en prévention primaire pour limiter ces impacts.

Les objectifs

- Permettre à l'employeur et aux salariés de connaître les risques liés à ce type d'horaire
- Connaître les moyens de prévention permettant de réduire l'impact du travail en horaires atypiques

Pour aller plus loin

[Fiche Repère CIHL sur le travail de nuit et/ou en horaires décalés](#)

Déroulement

- Définition et réglementation des critères définis par le Code du travail, des obligations de l'employeur et des droits des travailleurs
- Présentation du système circadien et de son rôle dans la régulation du sommeil, de la vigilance et des fonctions physiologiques
- Comprendre l'importance du sommeil et ses différents cycles
- Quels sont les différents effets sur la santé à court et long terme ?
- Recommandations pour limiter les impacts négatifs, sur les volets sommeil, nutrition et santé physique et mentale



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié (groupe de 6 à 12 salariés maximum)



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Module de 3h maximum en entreprise



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Sensibilisation Risque bruit

De quoi s'agit-il ?

De nombreux salariés sont quotidiennement exposés à des niveaux sonores pouvant altérer leur audition. Dès 80 dB(A), une exposition prolongée peut entraîner des troubles auditifs irréversibles.

L'information sur les dangers, les risques et les conséquences pour la santé sont la priorité de cette sensibilisation.

Cette sensibilisation est proposée dans le but d'informer les salariés sur leur exposition quotidienne à des niveaux sonores dangereux au cours de leurs activités.

Cette sensibilisation s'adapte aux situations réelles de travail de l'entreprise et se base sur des résultats mesurés afin d'apporter un message cohérent.

Les objectifs

- Informer les salariés
- Connaître les notions et les risques liés au bruit
- Connaître les effets et l'impact sur leur santé.
- Identifier les moyens de protection

Pour aller plus loin

[Fiche Repère CIHL le Bruit](#)

[Page Risques professionnels sur le risque sonore / bruit](#)

Déroulement

- Comprendre le bruit et ses effets : définition du bruit, son impact sur l'audition et le fonctionnement de l'oreille humaine
- Cadre réglementaire et évaluation des risques : les obligations légales en matière de bruit au travail, la mesure des niveaux sonores en entreprise et l'identification des risques
- Conséquences du bruit sur la santé : troubles auditifs, fatigue, stress, impact sur la concentration et la communication
- Conseils techniques sur les types de protections collectives et individuelles



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié (groupe de 6 à 12 salariés maximum)



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Module de 1h maximum en entreprise



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Sensibilisation

Vibrations corps entier / main bras

De quoi s'agit-il ?

De nombreux salariés sont exposés à des niveaux de vibration pouvant être dangereux pour la santé. **Ces vibrations peuvent être à l'origine de maladies aiguës ou chroniques et d'affections ostéo-articulaires.**

L'information sur les dangers, les risques et les conséquences pour la santé sont la priorité de cette sensibilisation.

Elle est proposée dans le but d'informer les salariés sur leurs expositions aux vibrations durant le temps de conduite d'un engin et / ou pendant la durée d'utilisation d'un équipement vibrant.

La sensibilisation s'adapte aux situations réelles de travail en se basant sur les résultats mesurés afin d'apporter un message cohérent.

Les objectifs

- Informer les salariés
- Connaître les notions et les risques liés aux vibrations
- Connaître les effets et les impacts des vibrations sur la santé.
- Identifier les moyens de protection

Pour aller plus loin

[Page Risques professionnels sur les vibrations corps entier](#)

[Page Risques professionnels sur les vibration main-bras](#)

Déroulement

- Comprendre les vibrations et leurs origines : Définition des vibrations, leurs sources (machines, outils portatifs, véhicules) et leur propagation dans le corps
- Réglementation et évaluation des risques : Cadre légal encadrant l'exposition aux vibrations, méthodes de mesure et seuils à ne pas dépasser en entreprise
- Les effets des vibrations sur la santé : Troubles musculo-squelettiques, atteintes vasculaires et nerveuses, impact sur le système ostéo-articulaire
- Conseils techniques sur les types de protections collectives et individuelles



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié (groupe de 6 à 12 salariés maximum)



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Module de 1h maximum en entreprise



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Atelier TMS (Troubles Musculosquelettiques)

De quoi s'agit-il ?

Par cet atelier sur les **Troubles Musculosquelettiques (TMS)**, les salariés peuvent partager au travers d'étude de cas et de réflexions collectives les situations qui présentent des risques.

Une **approche ludique** autour d'un jeu de cartes permet de nourrir les échanges et d'envisager des actions d'amélioration et des résolutions partagées.

Cet atelier peut ainsi intégrer une démarche spécifique de prévention des risques liés à l'activité physique.

Les objectifs

- Acquérir des connaissances sur les TMS
- Savoir identifier les différents facteurs de risques
- Générer un premier niveau d'analyse et de compréhension des activités de travail
- Co-construire une réflexion sur des axes d'amélioration concernant l'amélioration globale des conditions de travail dans l'entreprise

Pour aller plus loin

[Page Risques professionnels sur les postures contraignantes](#)

Déroulement

- Définition des TMS
- Les différents facteurs de risques TMS
- Étude de cas à partir d'une analyse vidéo de l'INRS
- Animation ludique à l'aide d'un jeu de cartes :
 - Identification des facteurs de risques pour l'entreprise
 - Axes d'amélioration



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : salarié (groupe de 6 à 12 salariés maximum)



Intervenants :

Ergonome



Durée :

Module de 3h maximum en entreprise



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Accompagnement méthodologique à la mise en place d'un Plan de Prévention

De quoi s'agit-il ?

Le Plan de Prévention est essentiel pour assurer la sécurité des travailleurs et la protection de l'environnement, notamment **lors des interventions d'entreprises extérieures**.

Il permet d'organiser et de prévenir les risques professionnels avant, pendant et après les travaux, afin d'éviter les accidents et de garantir la sécurité de tous les acteurs concernés (salariés de l'entreprise et intervenants extérieurs).

Cette sensibilisation aide les petites et moyennes entreprises à rédiger et mettre en place leur Plan de Prévention, en fournissant les outils et connaissances nécessaires pour se conformer aux exigences légales et sécuritaires lors de travaux extérieurs, garantissant ainsi la sécurité de tous les acteurs concernés.

Les objectifs

- Acquérir les notions essentielles en vue de respecter la législation et les obligations légales en matière de sécurité des intervenants extérieurs
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise

Pour aller plus loin

[Fiches Repère CIHL les actions de prévention](#)

[PréventionBTP : le Plan de Prévention, de quoi s'agit-il ?](#)

Déroulement

- Présentation des bases nécessaires à la rédaction d'un Plan de Prévention efficace, en identifiant les risques spécifiques et en définissant les mesures de sécurité adaptées à votre entreprise
- Explications sur le déroulement et la mise en place d'un Plan de Prévention, de l'analyse des risques à la validation du plan, en assurant sa mise en œuvre sur le terrain
- Revue des différents types de documents et procédures lors de la réalisation de travaux extérieurs dans les entreprises. Présentation des documents clés (permis feu, PPSPS...) et les procédures nécessaires pour garantir la sécurité et la conformité lors de travaux extérieurs



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Module de 3h maximum en entreprise ou en interentreprises lors [des rendez-vous de prévention](#)



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Accompagnement méthodologique : Comment analyser un accident du travail ?

De quoi s'agit-il ?

L'analyse des accidents du travail est une étape cruciale de la démarche de prévention.

Cette sensibilisation a pour but de **proposer des méthodes d'analyse d'un accident du travail**. Il s'agit d'identifier les causes de sa survenance et de trouver les solutions les plus adaptées pour éviter que l'accident ne se reproduise. Cette méthode d'analyse permet également d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise grâce à une **meilleure compréhension des dysfonctionnements et d'agir avant tout en prévention primaire**.

Des cas pratiques basés sur des exemples théoriques sont présentés afin que les participants puissent maîtriser la méthode d'analyse en cas d'accident dans leurs structures.

Les objectifs

- Permettre à l'employeur et aux acteurs de la prévention de monter en compétences sur l'analyse des accidents du travail
- Acquérir une méthodologie structurée et reproductible pour identifier les causes des accidents à l'aide d'outils
- Savoir définir et mettre en place un plan d'action efficace pour prévenir la récurrence des accidents
- Intégrer l'analyse des accidents dans une démarche globale d'amélioration continue de la sécurité au travail afin de prévenir les risques

Pour aller plus loin

[Fiches Repères CIHL les actions de prévention](#)

[Fiche Repère CIHL Analyse d'un accident du travail](#)

Déroulement

- Introduction aux principes fondamentaux de la prévention des risques professionnels, aux obligations légales et aux enjeux liés à la sécurité au travail.
- Analyse d'un accident du travail : présentation de la méthodologie pour comprendre les circonstances et prévenir la récurrence :
 - le recueil des faits
 - la recherche des causes
 - la définition d'un plan d'action
 - le contrôle de l'efficacité
- Cas pratiques : mise en application des notions abordées à travers des exercices concrets et des études de cas réels afin d'acquérir une méthodologie applicable sur le terrain.



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques



Durée :

Module de 3h maximum en entreprise ou en interentreprises lors [des rendez-vous de prévention](#)



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Conseils en Équipement de Protection Individuelle (EPI)

De quoi s'agit-il ?

Les Équipements de Protection Individuelle (EPI) sont des **dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par le salarié en vue de le protéger** contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité.

En application de l'article R. 4321-4 du Code du travail, « l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective. »

Leur utilisation ne doit être envisagée qu'en complément des autres mesures collectives d'élimination ou de réduction des risques. Ces conseils ne doivent pas s'effectuer au détriment des équipements de protection collectives.

Les objectifs

- Limiter les expositions à certains risques identifiés
- Conseiller sur l'adaptation d'EPI la plus appropriée en tenant compte de l'activité de travail réalisée et des facteurs de risques
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise

Pour aller plus loin

[Fiches Repères CIHL : les gants de protection | les chaussures de sécurité | les protections auditives | les masques filtrants | les vêtements de protection | les lunettes de protection](#)

Déroulement

- Recueil de la demande de l'entreprise et évaluation du risque concerné / situation individuelle concernée
- Détermination de la solution la plus pertinente dans le respect des normes en vigueur
- Conseils sur la typologie des équipements, adaptés à l'exposition aux risques en prenant en compte les cas particuliers
- Possibilité de faire tester grâce au prêt d'échantillons
- Orientation de l'entreprise vers des fournisseurs



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL
Public cible : employeur



Intervenants :

Technicien(ne) en prévention des risques, toxicologue



Durée :

Variable selon l'expertise demandée, dans la limite d'une journée maximum



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail ou auprès du service prévention : cihl.prevention@cihl45.com

Participation aux réunions CSE / CSSCT

De quoi s'agit-il ?

Conformément à la réglementation, **les entreprises de 11 salariés et plus doivent obligatoirement mettre en place un Comité Social et Économique (CSE)**. Toutefois, elles ne sont pas tenues de créer une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) au sein de leur CSE.

La CSSCT est obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus, et pour les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif).

Le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire sur délégation peut participer aux réunions de CSE / CSSCT traitant des sujets en santé et sécurité au travail (article L2314-3 du Code du travail).

Les objectifs

- Informer et conseiller les représentants des travailleurs notamment dans le cadre des réunions de CSE / CSSCT sur les questions touchant aux conditions de travail et aux actions de prévention en matière de santé et de sécurité
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise
- Rendre compte de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dans le respect du secret médical

Déroulement

- Recueil des dates des réunions annuelles en début d'année par un formulaire lors d'un mailing
- Sur invitation, le médecin du travail ou un membre de son équipe pluridisciplinaire sur délégation peut participer aux réunions de CSE / CSSCT
- Intervention selon les modalités de l'entreprise et les sujets à l'ordre du jour et sous réserve d'un délai de prévenance compatible avec notre organisation



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises et structures adhérentes au CIHL ayant un CSE et / ou CSSCT



Intervenants :

Médecin du Travail, infirmier en santé-travail, psychologue du travail, Intervenant en Prévention des Risques Professionnels



Durée :

Selon l'ordre du jour



Comment en faire la demande ?

Demande de l'entreprise auprès du médecin du travail

AXE 2 : SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ



La loi santé travail définit une périodicité pour le suivi individuel des salariés adaptée à leur exposition aux risques et à leur état de santé. Toutefois, le médecin du travail reste libre d'ajuster la fréquence des visites en fonction des besoins spécifiques du salarié et des exigences du poste occupé. Ce suivi permet de prévenir toute altération de la santé liée au travail et d'assurer un accompagnement médical adapté à chaque situation.

Les types de suivi individuel

Il existe 3 types de suivi :

Le Suivi Individuel simple (SI)



Il concerne les salariés n'étant pas exposés à des risques particuliers prévus par le Code du travail.

Le Suivi Individuel Adapté (SIA)



Il concerne les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (article R.4624-17 du Code du travail) :

- travailleur de nuit
- travailleur handicapé
- travailleur titulaire d'une pension d'invalidité
- moins de 18 ans non affectés à travaux réglementés
- femme enceinte / allaitante ou venant d'accoucher

Le Suivi Individuel Renforcé (SIR)



Il concerne les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé ou sécurité :

- amiante
- plomb selon des valeurs d'expositions professionnelles
- agents cancérigènes ou pouvant causer des mutations génétiques ou nuire à la fonction de reproduction (agents CMR)
- rayonnements ionisants
- agents biologiques des groupes 3 et 4
- milieu hyperbare
- chute de hauteur lors d'opérations de montage et démontage d'échafaudages
- habilitation de conduite de certains équipements automoteurs et de levage (CACES)
- habilitation électrique (travaux sur installations électriques)
- salarié exposé à manutention manuelle, port de charge > 55kg (article R4541-9 du Code du travail)
- moins de 18 ans affectés sur des travaux interdits pouvant nécessiter des dérogations
- risques particuliers motivés par l'employeur (R.4624-23 III du code du travail)

Le type de suivi du salarié est adapté aux risques du poste de travail que l'employeur doit déclarer sur l'Espace Adhérent lors de l'embauche du salarié et mettre à jour si nécessaire.

La visite d'embauche

Le salarié est reçu lors d'une visite par un professionnel de santé une première fois pour son embauche dans une entreprise.

La Visite d'Information et de Prévention Initiale

Le salarié en Suivi Individuel Simple ou Adapté est reçu en Visite d'Information et de Prévention initiale par un professionnel de santé au travail qui :

- l'interroge sur son état de santé
- l'informe sur les risques liés à son poste de travail
- le sensibilise sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- l'informe de son droit de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande en cas de souffrance physique ou morale liée au travail



A l'issue de cette visite, le professionnel de santé établit **une attestation de suivi** dont il remet un exemplaire au salarié et à l'employeur.

L'examen médical d'aptitude à l'embauche

Le salarié qui est en suivi Individuel Renforcé (SIR) est soumis à un examen médical d'aptitude à l'embauche. Il est effectué par un professionnel de santé préalablement à l'affectation sur le poste.

Cet examen doit permettre notamment de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité de ce poste avec son état de santé, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celle de ses collègues.



A l'issue de cet examen, et à l'occasion de son renouvellement, un professionnel de santé délivre au salarié et à son employeur **un avis d'aptitude**.

Et ensuite...



Le salarié est revu ensuite en visite périodique, mais il peut demander à rencontrer un professionnel de santé au travail à tout moment de son parcours professionnel (problèmes de santé impactant le travail, risques psychosociaux, événement traumatique au travail...), même pendant un arrêt maladie !



Les visites périodiques

La fréquence des visites périodiques dépend du type de suivi. La périodicité est fixée par le Code du travail. Toutefois, le médecin du travail, compte-tenu d'éléments liés à la santé ou aux conditions de travail du salarié, peut décider d'une périodicité inférieure.

En Suivi Individuel Simple (SI)

Pour les salariés de cas général

Visite d'Information et de Prévention (VIP)
Périodique

Quand ?

tous les **5 ans**

une attestation de suivi est remise au salarié

En suivi Individuel Adapté (SIA)

Les travailleurs handicapés (RQTH) / invalidité

Les salariés de moins de 18 ans

Les travailleurs de nuit

Les femmes enceintes / allaitantes

Visite d'Information et de Prévention (VIP)
Périodique

Quand ?

tous les **3 ans**

une attestation de suivi est remise au salarié

En Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Salariés exposés à des risques particuliers :

- Amiante
- Plomb
- Milieu hyperbare
- Agents chimiques CMR (cancérogène, mutagène ou reprotoxique)
- Agents biologiques groupe 3 et 4
- Habilitation électrique, travaux sous tension
- Autorisation de conduite (engin de manutention et de levage)
- Manutention manuelle de + de 55 kg
- Âgés - de 18 ans affectés à travaux dangereux
- Rayonnements ionisants (cat. A, radiologie cat. B)
- Travail en hauteur lors d'opérations de montage / démontage d'échafaudage

Visite intermédiaire

Quand ?

tous les **2 ans** après l'examen médical d'aptitude

une attestation de suivi est remise au salarié

Examen médical d'aptitude périodique

Quand ?

au + tard 4 ans après l'examen médical d'aptitude

un avis d'aptitude est remis au salarié

Les autres visites au cours de la carrière professionnelle

La visite à la demande

À l'initiative :

• Du salarié

Le salarié qui est en souffrance au travail peut solliciter une visite notamment lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

• De l'employeur

Il motive sa demande auprès du médecin du travail et informe le salarié sur les motifs de cette demande.

• Du médecin du travail

Le médecin du travail peut programmer une visite avec le salarié s'il l'estime nécessaire.

La visite de préreprise

À l'initiative :

- Du médecin du travail
- Du médecin conseil de la CPAM
- Du médecin traitant
- Du salarié

Facultative, elle peut avoir lieu lors d'un arrêt de travail de plus de 30 jours

Objectif :

Favoriser le retour au travail et le maintien dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un long arrêt de travail. A l'issue de la visite, peuvent être proposés :

- Des aménagements ou adaptations du poste de travail
- Un aménagement du temps de travail
- Une reconversion professionnelle
- Le suivi d'une formation en vue d'une réorientation professionnelle ou d'un reclassement

La visite de reprise

Conditions :

A réaliser dans les 8 jours suivant la reprise pour un :

- Arrêt maladie : après 60 jours d'arrêt
- Arrêt Accident Travail : après 30 jours d'arrêt
- Arrêt Maladie Professionnelle : sans condition de durée
- Après un congé maternité / parental

Objectif :

Vérifier la capacité du salarié à reprendre son poste ou évaluer la nécessité d'aménagements spécifiques.

Les autres visites au cours de la carrière professionnelle

La visite de mi-carrière

Elle a lieu durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié. Cette visite médicale de mi-carrière peut aussi être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite que le médecin du travail doit faire passer au salarié dans les 2 ans avant l'échéance prévue.

Objectifs :

- Établir un état des lieux entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, en tenant compte des expositions aux facteurs de risques auxquels il a été soumis
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle
- Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels

La visite post-professionnelle / post-exposition

Pour qui :

- Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé
- Les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs risques mentionnés dans l'article R4624-23 du Code du travail, antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de SIR

Conditions :

L'employeur :

- informe le SPSTI, dès qu'il a connaissance de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé, ou de son départ de l'entreprise ou de sa mise à la retraite
- prévient le salarié concerné de la transmission de cette information

Le salarié qui estime remplir les conditions et qui n'a pas été avisé de la transmission de cette information par son employeur :

- peut demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son SPSTI
- informe son employeur de sa démarche

Objectifs :

- Établir un état des lieux des risques professionnels auxquels a été soumis le salarié
- Recommander si nécessaire une surveillance post-professionnelle

Salariés spécifiques

Intérimaires

Comme tout salarié, les salariés intérimaires bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé au travail. Le salarié intérimaire est reçu en visite d'information et de prévention (VIP) individuelle ou collective.

Les VIP et l'examen médical d'aptitude pour les salariés intérimaires déclarés en SIR peuvent être réalisés en fonction des risques et/ou expositions déclarés pour chaque emploi dans la limite de 3, par l'agence d'emploi. L'agence d'emploi recevra une attestation ou un avis d'aptitude pour les emplois concernés.

Une nouvelle visite n'est pas nécessaire lorsque le salarié intérimaire réunit les 3 conditions suivantes :

- possède une attestation de suivi ou un avis d'aptitude valide délivré pour un même emploi dans les deux années précédant son embauche
- est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
- aucun aménagement ou aucune inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

Intermittents du spectacle

Le CIHL a signé une convention avec Thalie Santé pour assurer le suivi individuel en santé travail des intermittents du spectacle.

Les intermittents du spectacles sont vus dans les mêmes conditions de suivi que les salariés. Au préalable, l'intermittent doit demander un bon de prise en charge auprès de Thalie santé pour l'exécution et la demande d'une visite auprès du CIHL.

Enfants du spectacle

Le CIHL a signé une convention avec la DREETS Centre-Val de Loire concernant les enfants de moins de seize ans travaillant pour un spectacle vivant ou une production déterminée, dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore,

Le médecin du travail émet un avis sur dossier complet (fiche d'autorisation, certificat de scolarité et du médecin, contrat de travail, scénario...) pour chaque événement. Cet avis est transmis à la commission consultative départementale d'autorisation de travail des enfants du spectacle.

Dispositifs de suivi et de prévention

Les examens complémentaires

Au cours de la visite en santé au travail, le salarié peut bénéficier des examens complémentaires nécessaires au regard des risques auxquels son métier l'expose. Il peut s'agir d'un examen visuel, auditif, ou spirométrique ainsi que d'un bilan sanguin, urinaire ou d'imagerie médicale.

Dans certaines situations, le médecin en santé au travail pourra également **prescrire des examens à réaliser par des spécialistes** pour dépister des pathologies, affections, des maladies professionnelles ou dangereuses pour le salarié ou son entourage.

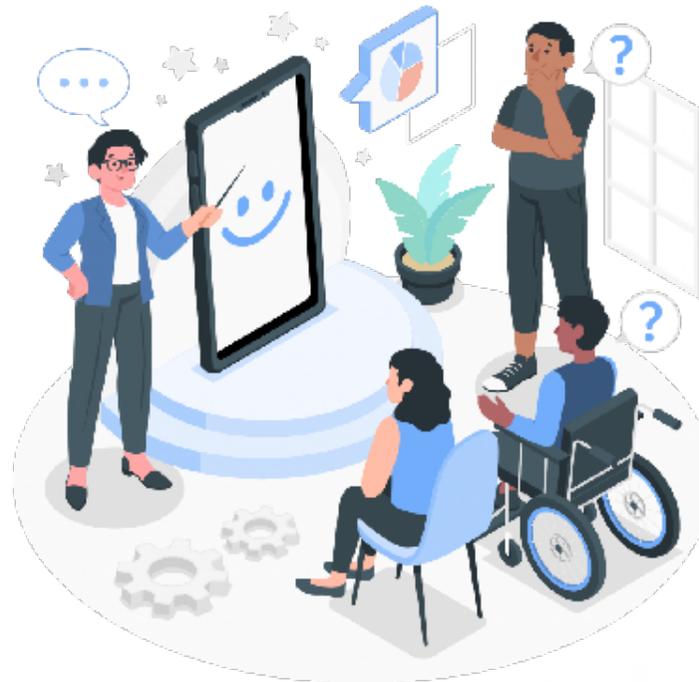
La téléconsultation

Afin de faciliter l'accès à la santé au travail pour tous les salariés, Le CIHL propose un service de téléconsultation.

La téléconsultation est réalisable **si le professionnel de santé avec accord du salarié estime que la présence physique du salarié n'est pas indispensable pour mener à bien l'entretien.**

La pertinence de la réalisation à distance d'une visite, y compris lorsqu'elle est sollicitée par le salarié, est appréciée par le professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail en charge du suivi de l'état de santé du salarié. [Voir les conditions de réalisation d'une téléconsultation.](#)

AXE 3 : PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



*La prévention de la désinsertion professionnelle vise à anticiper les situations de fragilité des salariés pour favoriser leur maintien en emploi.
Le médecin du travail conserve la liberté d'adapter l'accompagnement en fonction de l'état de santé du salarié et des risques identifiés,
afin de proposer des solutions adaptées à chaque situation.*

La cellule de Prévention de Désinsertion Professionnelle (PDP)

La cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est composée du médecin du travail et de son équipe pluridisciplinaire : infirmier santé-travail, secrétaire médicale, ergonomiste, assistante sociale et psychologue du travail.

Au CIHL, la cellule PDP s'articule à 2 niveaux : des cellules de proximité et une cellule pilote.

La cellule PDP de proximité accompagne le salarié pour un aménagement de poste, un reclassement interne ou une reconversion afin d'éviter les ruptures professionnelles :

- Elle analyse la situation et évalue les perspectives socio-professionnelles de maintien en emploi
- Elle contribue à l'élaboration et la mise en œuvre d'un nouveau projet professionnel par la mobilisation des moyens et dispositifs existants, dont la formation professionnelle
- Elle aide les salariés dans leurs démarches liées au travail

La cellule PDP de proximité propose un accompagnement individuel sur mesure, en tenant compte :

- des singularités du salarié accompagné
- de son parcours professionnel
- de son secteur d'activité
- du marché du travail sur le territoire de vie du salarié

La cellule PDP de proximité, avec l'accord du salarié, travaille en concertation avec [Cap Emploi](#), [Agefiph](#), [MDPH](#), et tout autre acteur pouvant concourir au maintien en emploi.

La cellule PDP pilote fait des sensibilisations collectives au maintien en emploi.

Les dispositifs de Prévention de Désinsertion Professionnelle (PDP)

Pour le salarié

Le salarié peut anticiper les éventuelles difficultés à venir et demander **une visite à la demande** avec un professionnel de santé en travail.

Si le salarié est **en arrêt maladie de plus de 30 jours**, il peut demander **une visite de préreprise**.

Ces deux visites ont pour but d'étudier les solutions d'adaptation du poste de travail ou les pistes de reconversion professionnelle.

Un **rendez-vous de liaison** pour préparer le retour en entreprise du salarié peut être organisé.

Objectifs :

- Maintenir un lien entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de désinsertion professionnelle (formation, reclassement ...)
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'un rendez-vous de préreprise
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail

Conditions :

- A l'initiative du salarié ou de l'employeur
- Le salarié est en arrêt d'une durée d'au moins 30 jours
- Un membre de votre SPSTI (professionnel de santé ou cellule PDP) peut être associé à ce rendez-vous
- Aucune conséquence ne peut être tirée d'un refus du salarié de s'y rendre

Le salarié peut demander un **essai encadré**

Dans quel cas ?

- Pendant son arrêt de travail, le salarié peut évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise
- Tous les salariés y compris les intérimaires, apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle qui sont en arrêt de travail peuvent en bénéficier

Comment est-il mis en place ?

- A la demande du salarié avec l'accord conjoint du médecin du travail, du médecin traitant et du médecin conseil de la CPAM
- Se déroule obligatoirement pendant l'arrêt de travail et ne peut excéder 14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables
- Pendant cette période, le salarié continue de toucher ses indemnités journalières

Les dispositifs de Prévention de Désinsertion Professionnelle (PDP)

Pour le salarié

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet au salarié de disposer d'un congé de formation en gardant sa rémunération.

Objectifs :

- Il permet au salarié de s'absenter de son poste pour se former. Le but est de changer de métier ou de profession
- Le PTP est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur
- Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation

Conditions :

- Les règles diffèrent selon que le salarié est en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD)
- Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs
- Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur qui a 30 jours pour lui répondre
- Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) pour les personnes qui ne peuvent pas, ou risquent de ne pas pouvoir, reprendre leur emploi après un arrêt de travail.

Objectifs :

- Se réhabituer à leur poste dans leur entreprise d'origine
- Ou apprendre une nouvelle profession dans leur entreprise d'origine
- Ou apprendre une nouvelle profession dans une autre entreprise
- Soit par une formation interne ou externe via un organisme
- A la fin de la CRPE, soit le salarié réintègre son entreprise d'origine sur son poste ou sur un poste équivalent soit il est recruté par l'entreprise d'accueil

Comment est-elle mise en place ?

- Le salarié est déclaré inapte, ou est considéré en risque d'inaptitude lors d'une visite de préreprise, par le médecin du travail.
- Le salarié dépose une demande de CRPE auprès de sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
- Le CRPE est conclue entre la CPAM le salarié et l'employeur
- Pendant cette période, le salarié touche des indemnités journalières

Les dispositifs de Prévention de Désinsertion Professionnelle (PDP)

Pour l'employeur

L'employeur peut identifier les facteurs de risques de désinsertion professionnelle au sein de son entreprise.

 **Si le salarié est en arrêt**, l'employeur peut agir et signaler le risque précocement :

- Informer le salarié sur la possibilité d'une visite à la demande ou d'une visite de préreprise
- Demander une visite à la demande de l'employeur
- Proposer un rendez-vous de liaison au salarié en arrêt en y associant le CIHL pour informer le salarié du bénéfice d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- Demander conseil à la cellule PDP du CIHL
- Suivre les périodes d'absences et arrêts

 **Si le salarié est en activité**, l'employeur peut agir et signaler le risque précocement :

- Informer le salarié sur la possibilité d'une visite à la demande
- Demander une visite à la demande de l'employeur
- Demander conseil à la cellule PDP du CIHL

Quelle stratégie à adopter pour anticiper les risques de désinsertion professionnelle ?

- Avoir un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) construit avec les salariés et un plan d'action évolutif.
- Mener des entretiens annuels : faire le point sur le poste, la carrière, l'évolution de carrière (compte formation, évolution professionnelle).
- Sensibiliser les managers de proximité à cette question du maintien en emploi et au repérage précoce.
- Informer les salariés (cellule PDP du CIHL, référent handicap, prestation d'assistante sociale et mission handicap pour les grandes entreprises, compte formation).

Accompagnement psycho-social

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et du soutien aux salariés, le médecin du travail peut orienter, selon les besoins identifiés, vers l'assistante sociale - conseillère du travail ou la psychologue du travail du CIHL. Ces professionnels interviennent en complément du suivi médical pour accompagner les salariés confrontés à des difficultés d'ordre personnel ou professionnel.

L'assistante sociale du travail

L'assistante sociale du travail du CIHL apporte un soutien aux salariés rencontrant des problématiques sociales ayant un impact sur leur vie professionnelle.

Elle accueille et conseille les salariés en fonction de l'évaluation des demandes et des situations afin de contribuer au maintien dans l'emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés.

Elle informe et oriente vers les dispositifs adaptés afin de favoriser des solutions pérennes.

La psychologue du travail

La psychologue du travail du CIHL propose un accompagnement **limité à trois entretiens**.

Ces entretiens permettent d'évaluer la situation du salarié, de l'aider à mettre en place des stratégies pour mieux faire face aux difficultés et, si nécessaire, de l'orienter vers des structures spécialisées pour un suivi plus approfondi.

Son intervention vise à prévenir les situations de mal-être au travail et à favoriser le maintien en emploi des salariés.

En résumé...

Dès que j'intègre une nouvelle entreprise, je suis reçue par un professionnel de santé au travail du CIHL

Je suis sensibilisée aux risques à mon poste de travail

Je suis suivie selon les risques liés à mon poste, de manière périodique, par un professionnel de santé au travail

Je suis en souffrance au travail, je peux demander une visite auprès du médecin du travail qui pourra m'aider ou m'orienter

Et si je ne peux plus travailler, à cause d'une maladie, d'un handicap, d'une problématique de travail, le CIHL pourra m'accompagner dans les démarches pour favoriser mon maintien en emploi



J'ai besoin de conseils pour mettre en place mon **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** et des actions de prévention...

J'ai un changement d'activité et il me faudrait des conseils sur des **environnements professionnels adaptés**...

J'aimerais **sensibiliser** mes salariés à certains risques...

Je dois **adapter** le poste d'un salarié à sa situation de handicap...

...Je peux faire appel au CIHL !



Restez formés et informés !

Modules de formation en ligne

Vous pouvez bénéficier de [la plateforme d'e-learning de l'AFOMETRA](#) pour suivre des formations en ligne sur l'évaluation des risques.

L'accès à ces modules est totalement libre. Une attestation sera délivrée à la fin de chaque module.



Supports de prévention

Des fiches repères et autres types de supports peuvent être [téléchargés depuis notre site internet](#).

Nous créons et mettons à jour régulièrement des documents, pensez à consulter régulièrement la rubrique "Ressources" de notre site internet.

Les rendez-vous de prévention

Nos «rendez-vous de prévention» sont des ateliers d'information animés par nos équipes à destination de petits groupes pour favoriser la qualité des échanges.

Ils ont lieu une fois par mois au CIHL, [consultez l'agenda de notre site internet](#) pour connaître les thèmes / dates.



Espace adhérent

Actualités

Suivez notre actualité et l'actualité en santé au travail sur notre site internet www.cihl45.com, sur la page d'accueil de votre Espace Adhérent et sur LinkedIn.

Vous recevrez également des newsletters avec les informations essentielles nous concernant.

Contact

Téléphone standard unique : 02 38 71 89 00

Pour toute correspondance courrier, une adresse postale unique : 235 rue des Sables de Sary, BP 81020, 45774 Saran Cedex

Email : cihl.services@cihl45.com ou www.cihl45.com/contact

