

Depuis le 1^{er} juillet 2012, le Code du travail vous impose, quel que soit votre effectif et votre secteur d'activité, de désigner un (ou plusieurs) salarié(s) compétent(s) en santé.

Si vous ne disposez pas d'un salarié susceptible d'assurer cette mission, vous pouvez faire appel à un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant à votre service de santé au travail ou dûment enregistré auprès de la DIRECCTE.

Nous sommes agréés en qualité d'IPRP, nous pouvons donc au choix et de façon modulable dans le temps :

- *Etre désigné comme votre référent Santé,*
- *Former le (ou les) référent(s) Santé,*
- *Le(s) accompagner et conseiller.*

Les missions

Rédiger et mettre à jour le DUER

Analyser les accidents du travail

Veiller aux vérifications périodiques, au respect des conditions de sécurité, au contenu des trousse de secours et à l'affichage

Participer, en fonction des besoins, aux choix en matériels

Aider à tenir à jour les obligations de formation à la sécurité

Remonter les besoins et réflexions en matière de santé et sécurité au travail

...

La liste des missions est à définir ensemble selon les risques auxquels sont exposés vos salariés.

Psya
votre partenaire
RPS & QVT

Sud-Ouest

Votre référent Santé et Sécurité

Notre offre

EXPreSO

Le référent santé doit être en capacité d'effectuer ses missions dans l'ensemble des établissements, mais aussi à l'intérieur de ceux-ci au sein de chacune des unités de travail.

Ainsi chaque établissement doit être découpé en ensemble qui regroupe des salariés exposés à des risques similaires ou qui rencontrent des conditions homogènes d'expositions aux risques.

Les unités de travail peuvent être définies selon des critères très différents (géographique, métier ou poste, hiérarchique, produit, processus ...).

Un salarié peut se voir affecter dans plusieurs unités de travail.

Nous vous accompagnons pour définir les unités de travail au sein de votre établissement.

Le référent santé doit être désigné dès l'embauche du premier salarié. Même si son absence de désignation n'est pas sanctionnable, elle est un élément à charge de responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail. L'absence de référent santé va de pair avec l'absence de document unique, lui aussi obligatoire dès le 1^{er} salarié, à moins que le dirigeant ne l'est rédigé lui-même. L'absence de document unique est, elle, sanctionnable d'une amende.

Un écueil à éviter est de désigner un salarié pour se mettre en conformité, sans s'assurer de sa compétence en la matière. En effet les textes prévoient bien la désignation d'un salarié compétent, donc le non respect de cette obligation pourrait entraîner pour l'entreprise concernée une amende pour non respect de son obligation de formation.

Nous vous invitons à nous consulter pour rechercher la solution durable la plus adaptée à vos besoins en fonction de votre budget.

Délégation

- Vous n'avez pas de salarié compétent ;
- Vous nous déléguez cette mission pour un contrat initial de 3 ans.

Formation- Accompagnement

- Vous désignez un ou plusieurs salarié(s) qui n'ont pas les compétences initiales requises ;
- Vous nous demandez de les former et de les accompagner pour permettre une montée en compétence progressive.

Conseil

- Vous avez un référent Santé Interne, mais vous souhaitez qu'il puisse s'appuyer autant que de besoin sur une ressource experte externe ;
- Vous faites appel à nos ressources au forfait ou au temps passé pour conseiller votre ou vos référent(s) santé.

Les offres présentées succinctement ci-dessus sont modulables selon l'évolution de vos besoins.

1. **Maitriser** ses coûts et ses risques
2. **Etre** en conformité
3. **Développer** les compétences
4. **Améliorer** la performance
5. **Faciliter** le dialogue social