

SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE

Demande de visite à l'initiative de l'employeur

(Exemple : compatibilité au poste, souffrance au travail, comportement inhabituel, suspicion de pratiques addictives...)

Les éléments à renseigner ci-dessous sont indispensables en amont du RDV en médecine préventive pour engager une démarche de prévention des risques.

Pour rappel, le médecin de prévention n'a pas de rôle à jouer dans les procédures disciplinaires.

Identification	Collectivité :	Agent :
Règlement intérieur	Un règlement intérieur a-t-il été mis en œuvre dans la collectivité ? ☐ oui ☐ non	
	Le règlement intérieur prévoit-il des conduites à tenir concernant les addictions ou les troubles du comportement ? ☐ oui ☐ non	
Eléments de contexte Faits constatés	Qui a constaté ces faits ? (<i>noms et fonctions</i>) :	
	Quand ces faits ont-ils été constatés ? : <i>date</i>	
	Nature des faits constatés, circonstances, informations pouvant aider le médecin du travail à comprendre la situation actuelle de l'agent : il ne s'agit pas de poser un diagnostic, ni de stigmatiser une personne mais de décrire les faits qui inquiètent la hiérarchie ou les collègues (par ex. : chutes, somnolence, accident, tremblements, pleurs...) (<i>décret n° 85-603 du 10 juin 1985 Art 2-1 : « Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »</i>)	
RDV entre l'agent et sa hiérarchie	Un RDV a-t-il été organisé entre l'agent et sa hiérarchie pour analyser les faits constatés ? ☐ oui ☐ non	
	Quand ce RDV a-t-il eu lieu ? <i>date</i>	
	Conclusions de ce RDV : <i>actions mises en place</i>	
RDV demandé pour l'agent au service de médecine préventive	L'agent a-t-il été averti du motif de consultation (<i>décret n° 85-603 du 10 juin 1985 Art 21-2 « L'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit informer l'agent de cette démarche. »</i>) ? ☐ oui ☐ non Quelles sont les questions posées au médecin du travail ?	