

# LE JOURNAL DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

N° 73  
Novembre 2025

## Édito

**ÉDITO** ..... 1  
J.-M. STERDYNIAK

**HARCÈLEMENT** ..... 2  
Récap' de la formation du 28 mars 2025  
du SNPST  
I. LEGRAS

**TÉMOIGNAGE D'UN INFIRMIER  
EN SANTÉ AU TRAVAIL** ..... 3  
« J'ai créé une section syndicale  
dans mon service inter-entreprise »  
J. SIMON

**CONGRÈS SANTÉ TRAVAIL  
DU BTP** ..... 3  
Réchauffement climatique et travail,  
prévention des cancers cutanés dus aux UV,  
travail par temps de canicule... Quel rôle des  
professionnels santé travail ?

**LES PESTICIDES** ..... 4  
Un sujet non dichotomique  
F. MASSON

**TRAVAILLEURS EXPOSÉS  
AUX PESTICIDES** ..... 5  
Quelle reconnaissance, quelle protection ?  
V. BACLE

**LE SENS DU TRAVAIL,  
CONSTATS PARTAGES** ..... 6  
F. MASSON

**ANNONCES** ..... 7

Depuis 2014, les textes réglementaires, encadrant la santé au travail, visent essentiellement à la sécurisation juridique des employeurs.

Dans la même veine, un nouvel arrêté du 3 mars 2025 avec application au 1<sup>er</sup> juillet 2025 a imposé aux professionnels de la santé au travail des modèles de fiche de visite.

Outre quelques lourdeurs administratives supplémentaires (renseignement du numéro INS, NIR, NIA...) la grande nouveauté réside dans la signature obligatoire de ces fiches par les salariés.

En quoi faire signer sa fiche de visite par le salarié relève-t-il de la santé au travail et de la prévention ? Qu'importe au médecin du travail si le salarié conteste son avis après le délai réglementaire de 15 jours ? Est-ce de la médecine ? De la prévention ? Une perspective d'amélioration des conditions de travail ?

De plus en pratique, sans logiciel adapté d'une signature électronique des salariés à distance, quid de la téléconsultation ?

Malgré un affichage de promotion de la prévention, toutes les réformes de la santé au travail, menées depuis 10 ans (y compris la loi du 2 août 2021) montrent la volonté des différents gouvernements d'alléger les obligations des employeurs en matière de santé au travail au détriment d'une véritable politique de prévention.

J.-M. STERDYNIAK



**Publication du SNPST** (*Syndicat des Professionnels de la Santé au Travail*)

Courriel : [Contact@snpst.org](mailto:Contact@snpst.org)  
Tél. : 01 44 13 19 06

ISSN : 1775-0318  
17 rue du Colisée Paris • <https://www.snpst.org/>

**Directeur de publication :** Jean Michel Sterdyniak  
**Rédacteur en chef :** Florent Masson  
**Comité de rédaction :** Jean Michel Sterdyniak,  
Véronique Bacle, Isabelle Legras, Florent Masson

**Ont collaboré :** J. SIMON, V. BACLE, I. LEGRAS,  
J.-M. STERDYNIAK, F. MASSON  
**Conception éditorial et graphique :**  
ReseauProSanté

# RÉCAP' DE LA FORMATION DU 28 MARS 2025 DU SNPST

Par I. LEGRAS

## Le harcèlement moral

La définition du harcèlement moral est très proche dans le Code du Travail et le Code Pénal. Il faut impérativement plusieurs actes, il n'y a pas de notion de temporalité (plusieurs actes en 15 jours ou 15 mois, peu importe). La dégradation des conditions de travail peut être effective ou juste susceptible de survenir.

Un acte isolé portant atteinte à la dignité doit être sanctionné mais n'est pas du harcèlement moral. Il n'est pas nécessaire qu'il existe une altération de la santé. La dégradation des conditions de travail peut se suffire à elle-même. Le Code du Travail ne précise pas ce que sont les agissements de harcèlement moral, ce qui est pris en compte, ce sont les conséquences (atteinte aux droits et à la dignité, altération de la santé, etc.). L'intentionnalité n'est pas un préalable à la reconnaissance du harcèlement moral.

Nous avons revu la notion de harcèlement institutionnel avec l'exemple de France-Telecom. Nous vous rappelons que le SNPST s'était porté partie civile pour défendre le personnel du service de santé au travail, attaqué par la direction de France-Telecom pour avoir alerté sur le risque santé et refusé de se compromettre dans un dispositif violant le secret médical.

## Le harcèlement sexuel

Selon l'article L1153-1 du Code du Travail, pour que le harcèlement sexuel soit reconnu, il faut des actes répétés, ou un fait commis par plusieurs personnes ou un acte de chantage sexuel. Un seul événement peut suffire pour faire reconnaître le chantage sexuel sous réserve d'une pression grave et de la recherche d'un acte de nature sexuelle.

*En tant que professionnels de santé au travail, nous sommes familiarisés avec la prévention et les conséquences sur la santé. Il nous est cependant moins évident d'agir en tant que représentant du personnel dans nos services. Et même sans mandat local, un rappel et une mise à jour des connaissances sur les textes ne sont pas superflus. Pour nous aider dans cette tâche, nous avons fait appel à un formateur expérimenté dans le domaine. Il est difficile de résumer plusieurs heures d'exposé en quelques mots.*

Le chantage sexuel peut être reconnu même en dehors de l'entreprise. S'il y a eu obtention d'un contact physique sous la contrainte ou la menace, il s'agit d'une agression sexuelle.

Nous ne reviendrons pas sur les obligations de prévention des employeurs, nous retrouvons là des domaines connus et les facteurs favorisant les dégradations des rapports sociaux en entreprise : la charge de travail, le manque d'autonomie, un management incompréhensible, des objectifs sans rapport avec le travail réel, etc. Il est bien beau d'établir des chartes, l'affichage ne suffit pas et prévenir le harcèlement moral et le harcèlement sexuel doit s'intégrer dans les principes de prévention, dont l'organisation du travail et les relations sociales, entre autres.

Essayez d'obtenir la désignation de deux référents harcèlement dans les services, la charge est trop sensible pour une seule personne !

En conclusion, des textes de loi, des facteurs favorisant connus, et quelques chiffres : selon l'Organisation Internationale du Travail qui a mené une étude sur 4,5 millions de salariés français entre 2017 et 2019, 52 % de femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. Pour les hommes, le chiffre s'élève à 27 %. Seulement 4 % de ces femmes ont porté plainte, pour 1 % du côté des hommes. Les chiffres ne se sont pas améliorés depuis 2019... la parole se libère, mais le sujet reste d'actualité.



Article sur le harcèlement moral et sexuel du Code travail

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/)



Article sur le harcèlement du Code Pénal

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000045292599](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045292599)

# « J'AI CRÉÉ UNE SECTION SYNDICALE DANS MON SERVICE INTER-ENTREPRISES »

Par J. SIMON

Ce contexte de fusions et de réorganisations successives a eu un impact significatif sur la place des acteurs au sein de cette entité. Une étude QVCT réalisée en 2024 a révélé que les infirmiers en santé au travail au sein de notre service présentent un grand risque de RPS (risques psychosociaux), ressentant un sentiment de dévalorisation, un manque de reconnaissance de leurs rôles et de leurs responsabilités, qui se traduisent par un défaut de collaboration de la part de certains médecins du travail et avec des relations parfois conflictuelles avec les préventeurs. Face à cette situation, un groupe d'infirmiers diplômés en santé au travail (IDEST) a décidé de créer une section syndicale pour faire porter leurs voix. Actuellement, 8 IDEST sur 34 sont syndiqués et de nombreux autres sont sympathisants et participent activement aux discussions. J'ai eu le plaisir d'être désigné par le SNPST comme représentant syndical de cette section !

**Comme beaucoup de services inter-entreprises, la fusion entre services concernera notre service. Suite à des fusions successives, ce nouveau gros service inter-entreprise assure désormais le suivi de plus de 200 000 salariés et 15 000 entreprises. En 2025, l'expansion continue avec une nouvelle fusion en cours.**

Les objectifs de cette section syndicale sont multiples. Ils visent à défendre les valeurs dans le cadre de la fusion en cours, à proposer des solutions pour améliorer la coopération entre médecins et infirmiers (protocoles de délégation, interactions), à communiquer sur le rôle et la place des IDEST et à harmoniser les pratiques sur l'ensemble de la structure. Pour atteindre ces objectifs, la section syndicale prévoit de s'organiser en interne avec l'élection de représentants et la définition d'une ligne politique validée par l'ensemble des membres. Elle souhaite également étendre la section à d'autres professionnels de santé au travail. La communication sur le rôle et les valeurs des professionnels de santé au travail et la préparation des élections CSE et CMT en 2027 sont également au programme.

Dans la bienveillance, mais avec fermeté, nous défendrons la place des professionnels de santé dans ce contexte de réorganisation majeur et fortement déstabilisant.

J'aime citer Ernest Hemingway, « Rien n'est plus fort que le calme ».



## CONGRÈS SANTÉ TRAVAIL DU BTP

**Réchauffement climatique et travail, prévention des cancers cutanés dus aux UV, travail par temps de canicule... quel rôle des professionnels santé travail ?**

Le SNPST était présent au congrès de Santé au Travail dans le BTP en juin dernier avec un stand. Nous avons pu échanger avec de nombreux congressistes. Nous avons également pu assister à de nombreuses communications très intéressantes :

- Interventions de Météo France<sup>I</sup>, de l'INSERM<sup>II</sup>, de l'ANSES<sup>III</sup>, de la DGT<sup>IV</sup>, de l'INRS<sup>V</sup>, de l'OPP BTP<sup>VI</sup>.
- Communications sur le suivi de santé, les examens complémentaires, les EPI.
- Communication sur le dépistage et la prévention des cancers cutanés dus aux UV pour les salariés travaillant en extérieur<sup>VII</sup>.

Un webinaire traitera bientôt de ce sujet...

Tant au niveau mondial qu'au niveau français, l'évolution des températures et le réchauffement climatique sont avérés. Ces changements sont déjà perceptibles et les évolutions vont se poursuivre, mais il est encore possible de les atténuer. Les professionnels de santé travail ont un rôle de veille sanitaire, d'alerte, et d'accompagnement et de conseils auprès des salariés et des employeurs dans la prévention de ces risques.

<sup>I</sup> Changement climatique – Diagnostics et projections. Pierre BONNIN, chef adjoint du centre météo France de Tours.

<sup>II</sup> Effets globaux du réchauffement climatique sur la santé et les expositions professionnelles et environnementales. Tarik BENMARHIA.

<sup>III</sup> Risques professionnels induits par le changement climatique, Rémi POIRIER – Surveillance sanitaire en lien avec les températures, Robin LAGUARRIGUE.

<sup>IV</sup> Protection des salariés contre les risques liés à la chaleur : évolutions réglementaires, Bertrand KERMOAL.

<sup>V</sup> Physiopathologie de l'adaptation à la chaleur, Karen REMINY.

<sup>VI</sup> Faire face aux fortes chaleurs et à la canicule dans le BTP, Mohamed TRABELSI.

<sup>VII</sup> Voir les communications sur GNMSTBTP, SAN.T.BTP [www.santbtp.fr](http://www.santbtp.fr)

# UN SUJET NON DICHOTOMIQUE

Par F. MASSON



Dr Mussard en conférence.

**Le Dr David Mussard, médecin du travail et conseiller technique national Risque Chimique à la caisse centrale de MSA, est venu discuter des pesticides à notre congrès. En plus d'être un sujet médico-scientifique complexe et en constante évolution grâce aux nouvelles données toxicologiques régulières, il est aussi un sujet brûlant de politique française et européenne avec le maintien nécessaire d'une compétitivité de l'agriculture communautaire.**

Les pesticides regroupent 3 familles de molécules : les produits phytosanitaires (pour le traitement et la protection des cultures), les biocides (désinfectants, lutte contre les nuisibles) et les médicaments vétérinaires antiparasitaires externes. L'utilisation de la chimie en agriculture a pour ainsi dire toujours existé : le soufre était déjà utilisé en Grèce antique. Néanmoins, l'accélération de la production agricole d'après-guerre a marqué son grand essor. La consommation de pesticides a quasiment doublé en 30 ans en France (+28 % en Europe et +670 % en Amérique du Sud sur la même période), mais reste dans la moyenne de l'UE quand cette consommation est pondérée au nombre d'hectares agricoles du pays.

Mais les mesures prises au Grenelle de l'environnement de 2008 (dont le plan ECOPHYTO), ainsi que la mise en place de la redevance pour pollution diffuse (RPD) en 2018, dont le principe est « pollueur-payeur » ont tout de même permis d'amorcer une baisse de leur utilisation depuis 2017, accompagnée d'un effondrement de l'utilisation des produits phytos CMR1A/IB (suite au retrait des approbations européennes et donc des AMM pour la France).

La réglementation des produits phytosanitaires a énormément évolué. Elle est contrainte d'une part par une pression sociétale forte, un principe de précaution vis-à-vis de la santé humaine, animale et environnementale, mais aussi par un lobbying très fort et souvent réfractaire aux évolutions. De plus nous faisons face à

une opposition de plus en plus marquée entre la toxicologie réglementaire (création des règles et des standards) et à la toxicologie académique (se basant sur les données des sciences fondamentales récentes).

Le paradigme retenu à ce jour pour l'exposition aux pesticides est celui d'une exposition se voulant contrôlée car une exposition zéro semblerait illusoire. C'est d'ailleurs ce que fixe le cadre réglementaire par la définition des valeurs toxiques de référence (que ce soit dans le cadre d'exposition professionnelle, ou des populations).

Le réchauffement climatique aurait tendance à accroître le risque des pesticides sur la santé du fait de modifications physiologiques (meilleur passage de la barrière cutanée notamment du fait de l'ouverture des pores cutanés et hyperventilation en période de chaleur), mais également du fait de la prolifération de nuisibles et de l'émergence possible de maladies des plantes. Les données de la phyto-pharmacovigilance feront dans le futur sans nul doute de nouveaux liens entre pathologies graves et/ou chroniques (maladies neuro-dégénératives, cancers...) et les expositions aux pesticides.

Le FIVP (Fond d'Indemnisation des Victimes des Pesticides) et la reconnaissance en maladie professionnelle tentent de réparer une partie du préjudice subi. Mais face à tant de zones d'ombre scientifiques, réglementaires et politiques, le concept essentiel reste celui de la prévention comme seule certitude, et les professionnels de la santé au travail en sont les acteurs principaux.

# QUELLE RECONNAISSANCE, QUELLE PROTECTION



Par V. BACLE

**Maître François LAFFORGUE, avocat exerçant dans un cabinet spécialisé sur les sujets santé travail environnement, et sur les RPS, est intervenu à notre congrès pour évoquer ces sujets qui en plus d'être médico-scientifiques, sont des sujets de société à part entière.**

Il existe une très forte imbrication entre santé travail et santé environnementale, et notamment depuis la conférence de l'OMS sur ce sujet à Helsinki, portant sur la préservation de l'environnement et la protection de la santé humaine. Henri PEZERAT<sup>(1)</sup> disait, qu'au sujet des pesticides, « les travailleurs sont les sentinelles en matière d'environnement ». Le dossier des victimes de pesticides est conséquent : plus de 400 affaires, qui font pour certaines évoluer les tableaux de reconnaissance de maladies professionnelles, et notamment la création de nouveaux tableaux : maladie de Parkinson, cancer de la prostate...

L'approche est ainsi médico-juridique, avec soit déclaration d'accidents de travail, soit reconnaissance de maladies professionnelles, quand celles-ci sont dans les tableaux. Il existe une particularité pour les victimes de pesticides : les nombreux exploitants agricoles touchés ne peuvent pas invoquer la faute inexcusable de l'employeur, contrairement aux salariés agricoles. Des indemnisations peuvent être accordées, quand le lien d'imputabilité peut être établi, mais cela s'avère souvent très compliqué.

Il existe un Fonds d'Indemnisation des Victimes de Pesticides (FIVP), mais il est insuffisant. Et il y a surtout une grande omerta sur le nombre de personnes touchées... Un des chiffres avancés serait que 50 % des cancers seraient imputables à l'exposition aux pesticides...

La question de l'exposition des riverains aux pesticides devient donc une question de santé publique, les mesures de gestion du risque sont actuellement insuffisantes, le lien de causalité est difficile à prouver. Cependant, il ne faut pas opposer riverains et agriculteurs, la solution est à chercher ensemble. Toutes les molécules qui ont été retirées ont été remplacées depuis les années 2000 par des molécules présentant quand même des toxicités, bien que moindres. La question des équipements de Protection individuels (EPI) n'est pas simple, car ceux-ci ne protègent pas toujours autant qu'on le pensait.

Le cabinet de Maître Lafforgue combat systématiquement toutes les demandes d'Autorisation de Mise sur le Marché (AMM) de molécules, c'est du « lobbyisme vertueux » au niveau de l'Europe, sachant que face au lobby des industries chimiques, c'est un peu le pot de terre contre le pot de fer !

Il faut tout de même savoir que 2800 substances actives sont autorisées en France. Une prise de conscience est en cours : par exemple, un rapport sur les PFAS<sup>(2)</sup> va être publié. Il y a une prise de conscience des syndicats, malgré le chantage à l'emploi.

À ce titre, la disparition du CHSCT est une catastrophe ! Il est indispensable de rééquilibrer le rapport de force : consommateurs, salariés, habitants et industriels, et surtout que la meilleure des préventions est de supprimer le risque !

<sup>(1)</sup> Henri PEZERAT (1928-2009), Directeur de recherche au CNRS, chimiste, toxicologue et lanceur d'alerte.

<sup>(2)</sup> Les per - et polyfluoroalkylées.

# LE SENS DU TRAVAIL, CONSTATS PARTAGES...

Par F. MASSON

**Thomas Coutrot est un économiste et un statisticien français. Chef du département « conditions de travail et santé » à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques au ministère du Travail et de l'Emploi. Il a donné une conférence récemment intitulée « Perte de sens au travail : un enjeu pour la santé et la démocratie » dont nous pouvons retenir ici les grandes idées.**

## Le travail : Un sujet pas assez politique ?

Nous ne pouvons qu'être surpris par la dissonance qu'il existe de nos jours entre la souffrance au travail, qui devient de plus en plus prégnante si l'on en croit les études sur la population, et la faible place que le débat public a laissé au sujet du travail.

Certes la crise COVID et le débat sur les retraites ont remis le thème du travail un peu plus au-devant de la scène politique, sans évoquer pour autant le réel enjeu qu'est celui des conditions de travail.

Néanmoins, on peut observer que nous sommes aujourd'hui dans ce qu'on pourrait appeler un « moment sens du travail », même si tout le monde ne met pas la même signification au mot « sens ».

## Un paradoxe criant et un sens au travail étouffé

Il existe actuellement un paradoxe frappant à savoir le décalage entre les aspirations des salariés et les modes d'organisation des entreprises.

D'un côté la montée en compétences de la population, mais aussi les aspirations démocratiques qui traversent notre société, sont à l'origine d'une demande grandissante des travailleurs en termes d'autonomie au travail et de créativité, et non plus de suivre exclusivement les consignes.

De l'autre côté, l'évolution des organisations de travail tend vers une érosion de l'autonomie au travail liée notamment à la dérive du LEAN management.

En effet ce dernier consiste en des changements organisationnels permanents, une optimisation constante des structures et procédés de travail qui ne sont pas tant destinés à améliorer vraiment les méthodes de travail qu'à envoyer des signaux aux investisseurs pour leur prouver qu'une recherche obsessionnelle de réduction des coûts est en marche.

Un autre visage du LEAN management est la place prépondérante donnée à la quantification du travail (objectifs chiffrés, décomposition du travail en une série de tâches définies avec objectifs très précis évoluant de façon permanente à la hausse, reporting constant...) au détriment de la qualité du travail.

Une autre évolution délétère est la dérive de la transformation numérique avec une standardisation des tâches, une codification du savoir-faire, une dépossession des travailleurs de leurs connaissances avec la concentration des expertises dans des bases de données, la création de scripts pour les relations clients, et l'éloignement du travail de conception de celui d'exécution.

Ainsi, nous pouvons comprendre que la conjoncture actuelle n'est pas favorable à redonner du sens au travail, le document de la DARES de 2021 « Quand le travail perd son sens » et les travaux en psycho-dynamique du travail de Christophe Dejourné s'orientent également vers les mêmes conclusions.

## Le comportement des salariés en perte de sens au travail

Trois attitudes des travailleurs en perte de sens au travail sont décrites par le sociologue américain Hirschman :

- 1. Exit :** je m'en vais... pour trouver du sens, pas du salaire / car je ne me sens pas capable de faire le même travail jusqu'à ma retraite / par remords écologique.
- 2. Voice :** je prends la parole et j'essaie de transformer la situation.
- 3. Loyalty :** je me tais, je courbe l'échine et j'essaie de tenir.

Le coût psychique d'être en perte de sens au travail et de rester dans cette organisation de travail multiplierait par deux la probabilité de développer un syndrome dépressif comparé aux gens n'ayant pas perdu le sens au travail.

## De nouvelles directions à envisager

Redonner du sens au travail doit donc devenir une priorité pour les organisations.

Pour cela il faut que les travailleurs puissent s'exprimer, la vérité du terrain étant toujours d'une grande richesse.

Plusieurs pistes de nouvelles organisations ont été envisagées : l'entreprise libérée, la gouvernance partagée, le dialogue professionnel, le développement de l'enquête syndicale sur le travail réel, mais à ce jour aucune d'entre elle n'est devenu le nouveau standard.

# ANNONCES DE RECRUTEMENT



L'essentiel & plus encore

## LA MSA MAYENNE-ORNE-SARTHE RECHERCHE DES MÉDECINS

Pour renforcer son équipe Santé Sécurité au Travail.

**Vous avez envie de concilier qualité de vie personnelle et diversité de vos activités professionnelles ? Vous souhaitez découvrir le monde agricole ou le connaissez déjà, et protéger la santé des femmes et des hommes qui font vivre notre agriculture ? Rejoignez la MSA Mayenne-Orne-Sarthe.**

**Missions principales :** Assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés agricoles (visites médicales) ; Participer à la prévention des risques professionnels (risques chimique, biologique, physique, psycho-sociaux...) ; Contribuer à la veille épidémiologique et à la traçabilité des expositions professionnelles des travailleurs ; Prévenir la désinsertion professionnelle des travailleurs agricoles et favoriser leur maintien en emploi.

Les postes sont basés sur les sites de la MSA au Mans, à Laval ou à Alençon, ou dans nos Agences à Montval-sur-Loir (à 45 minutes de Tours), à Mortagne-au-Perche (dans le très agréable Parc naturel du Perche), à Fiers (à 1h10 de Caen), mais aussi à Mayenne ou à Château-Gontier (à 45 minutes d'Angers).

Postes à pourvoir à temps plein ou à temps partiel, pour garder si vous le souhaitez un exercice libéral ou dans une autre entreprise en parallèle.

**Avantages :** Rémunération entre 70 000 € et 90 000 € brut annuel (selon expérience, évolutive et incluant un 13<sup>ème</sup> mois) - Prime d'intéressement - Plan d'épargne entreprise (PEE) - Plan d'épargne retraite (PER) - Possibilité de bénéficier de jours de télétravail - Congés payés et Jours « repos médecin » (équivalent RTT) - Restaurant d'entreprise avec participation employeur - Avantages du Comité Social et Économique (CSE) - Véhicule de service affecté.

**Ouvert à tous médecins.**

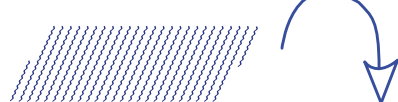
**Contactez-nous :** Directeur du service SST  
**M. Matthieu GORSSE** ☎ 02 43 39 45 11 ou 06 08 82 26 98  
✉ gorsse.matthieu@mayenne-orne-sarthe.msa.fr



## MISSIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

- Assurer le suivi médical des agents (visites médicales périodiques, visites périodiques de suivi particulier (agents soumis à des risques particuliers...), visites d'embauche ou de reprise... Cet examen médical peut s'accompagner d'examen complémentaires.
- Actions sur le milieu de travail (tiers-temps) ; Amélioration des conditions de travail dans les services ; Hygiène générale des locaux ; Adaptation des postes techniques et rythmes de travail ; Protection des agents contre les différentes nuisances, risques d'accidents ou de maladie professionnelle ; Hygiène dans les restaurants administratifs ; Information sanitaire.

- ✓ **Mobilité :** Déplacement du médecin dans les collectivités du département de la Guadeloupe et dans les Îles du Nord.
- ✓ **Matériel utilisé :** Logiciel AGIRHE médecine préventive Ordinateur portable.
- ✓ **Lieu d'affectation :** Guadeloupe : Jarry.
- ✓ **Temps de travail :** Temps complet : 35h.
- ✓ **Rémunération :** Selon le statut du candidat + régime indemnitaire + adhésion au CNAS + chèques déjeuner + possibilité d'adhésion à la prévoyance +véhicule de service pour les déplacements.



**MERCI D'ENVOYER VOS CANDIDATURES À :**

**Madame la Présidente du CDG 971**

✉ [direction@cdg971.com](mailto:direction@cdg971.com)





Médecins - Soignants - Personnels de Santé

1<sup>er</sup> Réseau Social  
de la santé

1<sup>ère</sup> Régie Média  
indépendante  
de la santé



Retrouvez en ligne des  
milliers d'offres d'emploi



250 000 exemplaires de  
revues professionnelles  
diffusés auprès des  
acteurs de la santé



Une rubrique Actualité  
qui rayonne sur  
les réseaux sociaux



Rendez-vous sur

[www.reseauprosante.fr](http://www.reseauprosante.fr)



Inscription gratuite

☎ 01 53 09 90 05

✉ [contact@reseauprosante.fr](mailto:contact@reseauprosante.fr)