

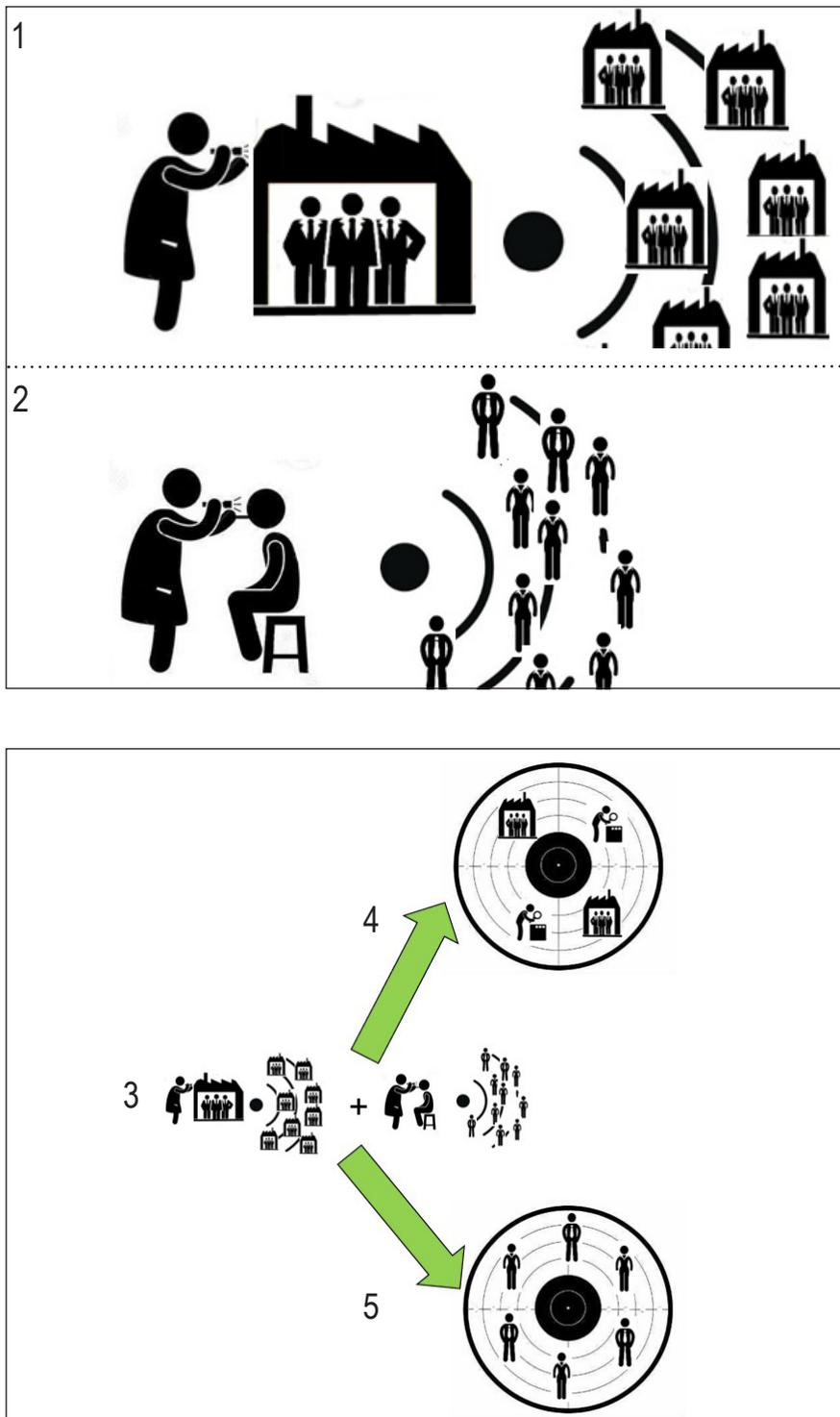
Stratégie globale d'intervention pour la préservation de la Santé Assumer au mieux les missions des SSTI

Que ce soit le bilan des SSTI ou celui de la Direction Générale du Travail, les différents états des lieux du système posés en 2014 ont confirmé la notion de formalité impossible, et l'existence d'un cadre juridique par trop instable pour permettre aux Services de santé au travail interentreprises de mener à bien leurs missions avec la perspective nécessaire.

Ces constats partagés appelaient dès lors à des ajustements réglementaires, et dans l'attente d'initiatives de l'Etat et des partenaires sociaux, les SSTI se sont saisis de ces questions. Réunis en séminaire en octobre dernier, puis en groupes de travail depuis, les membres du Conseil d'Administration du Cisme, les présidents des associations régionales et représentants des SSTI ont ain-

si retenu une stratégie globale d'intervention visant à être une stratégie de préservation de la santé. Elle se veut en effet être porteuse de sens, fonctionnelle et applicable.

En pratique, elle propose une action de premier niveau à destination de toutes les entreprises adhérents (et de tous leurs salariés), assurée par le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire :



Action de premier niveau pour tous : repérer les situations à risques

1/ Visiter sur une période de 5 ans l'ensemble des postes de l'ensemble des entreprises et repérer les situations de travail (fiche d'entreprise)

2/ Suivre régulièrement l'état de santé des salariés en fonction de leurs poste, risques, situation... et repérer les cas qui nécessitent l'intervention du médecin du travail (attestation de prise en charge individuelle "santé-travail" nominative)

3/ Faire analyser et traiter les données de ce balayage sur 5 ans afin de pouvoir prioriser les actions.

Action de second niveau, fonction des besoins ainsi identifiés :

4/ Cibler les actions en milieu de travail en fonction de l'analyse des risques, approfondir les études de postes, apporter du conseil par des compétences expertes

5/ Identifier les salariés en risque de désinsertion professionnelle pour prioriser les interventions, intervenir pour le maintien en emploi, renforcer le suivi médical, faire de l'éducation à la santé spécifique...

Auxquelles s'ajoutent des actions transversales de contribution à la veille sanitaire (mise en œuvre des recommandations de la HAS sur la tenue du

DMST, alimentation des dossiers de chaque entreprise, saisie cohérente des informations, développement des systèmes d'information...).

Cette stratégie ne sera applicable qu'à la condition de modifications réglementaires, dont une écriture juridique est proposée telle que suit dans l'encadré :

L'employeur confie le suivi individuel de l'état de santé de ses salariés à un Service de santé au travail :

- en transmettant annuellement au SSTI la liste de ses personnels complétée à chaque embauche,
- avec la durée du contrat, les postes auxquels ils sont affectés, ainsi que les risques afférents.

Dans le cadre du projet de Service, ce suivi est assuré :

- en cohérence avec les autres aspects de la prise en charge,
- par les membres dédiés de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.

Quand l'employeur confie le suivi individuel de l'état de santé de son salarié au SSTI, accompagné d'une déclaration des risques qu'il a identifiés au poste de travail (la fiche d'entreprise est, à ce titre, effectivement un appui pour lui) :

→ il reçoit en retour, pour le sécuriser juridiquement sur ce point, une attestation de suivi individuel nominative.

Il est à noter que seul le systématisme des visites d'embauches et périodiques sanctionnées par un avis médical d'aptitude est remis en cause. Des entretiens à l'embauche sont souhaitables et possibles dès lors que la durée du contrat le permet, et des avis d'aptitude pour des postes "dits de sécurité" sont toujours envisagés. Une définition des situations à risque devant faire l'objet d'une déclaration de l'employeur pourrait être maintenue mais elle ne dicterait plus les modalités de prise en charge. Cette proposition appelle in fine à une certaine latitude décisionnelle, de façon à ce que la priorisation des actions (par ailleurs inscrite dans la loi de 2011) soit le fait de l'expertise des professionnels (médecins du travail) du SSTI et non de prescriptions réglementaires, et permette donc la meilleure prise en charge possible en fonction du besoin et de la ressource. Cette latitude décisionnelle ne signifie pas la suppression de la sécurité juridique pour l'employeur dans la mesure où lui serait transmise l'attestation de prise en charge du salarié par le SSTI.

C'est à cette condition que les textes deviendront alors applicables sur l'ensemble du territoire. Une norme appelant à la compétence du médecin du travail serait, à l'inverse d'une réglementation figée (aptitude systématique ; définition SMR / SMS...), à même de s'adapter aux différences de démographie médicale pour permettre un suivi des salariés partout en France. Parmi les objections possibles, on relèvera que tous les salariés des entreprises ne bénéficieront pas d'une prise en charge identique : mais à vrai dire, ce n'est déjà pas le cas dans le système actuel, pour des questions de démographie médicale comme d'agréments de SSTI aux modalités de périodicités différentes. A l'égalité impossible, la stratégie globale d'intervention préfère l'équité, une différenciation basée sur une expertise médicale et un ciblage des situations à risque.

Une telle stratégie ne pourra être entendue que portée par l'ensemble du réseau. Ainsi la séance s'est-elle conclue par les témoignages des présidents de Services ayant pour-

suivi la mobilisation auprès des organisations professionnelles et présenté les différents constats et propositions pour un système de Santé au travail pérenne et porteur de sens. ■

 [plus sur le site
www.cisme.org](http://www.cisme.org)

Les Informations Mensuelles

paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme

10 rue de la Rosière - 75015 Paris
Tél : 01 53 95 38 51
Fax : 01 53 95 38 48
Site : www.cisme.org
Email : info@cisme.org
ISSN : 2104-5208

Responsable de la publication

Martial BRUN

Rédaction

Martial BRUN
Julie DECOTTIGNIES
Sébastien DUPERY
Corinne LETHEUX
Anne-Sophie LOICQ
Constance PASCRAEU
Virginie PERINETTI
Béata TEKIELSKA
Robert TINEL
Hervé TURPIN

Assistants

Agnès DEMIRDJIAN
Patricia MARSEGLIA

Maquettiste

Elodie CAYOL



De gauche à droite : M. Lapeyre, M. Morisset, le Dr Letheux, le président Lesimple, M. Creuzé, M. Cuny et M. Couyras.