

12 MARS 2019 : LA PRÉVENTION EN ACTIONS

Un événement inédit organisé partout en France afin de partager la réalité de la prévention en Santé au travail

Plus de 150 Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) du réseau Présanse se coordonnent pour organiser en proximité de leurs adhérents des **Rencontres sur la prévention en entreprise**, le 12 mars prochain.

Dans ce cadre, les SSTI participants, membres du réseau Présanse, inviteront chefs d'entreprises, responsables RH, salariés, mais aussi partenaires institutionnels et relais d'opinion à des moments de rencontres et d'échanges avec les professionnels de la Santé au travail, qui pourront prendre la forme de conférences, tables rondes, stands thématiques, ateliers...

Dans le contexte d'un projet de loi réformateur annoncé, cette journée nationale sera l'occasion de présenter la réalité de la prévention en Santé au travail et de partager les actions réussies, conduites au quotidien par les Services de Santé Interentreprises avec les employeurs et les salariés. Les événements organisés permettront de découvrir différentes facettes de *La Prévention en Actions*, et de mieux faire connaître les professionnels de la Santé au travail, engagés auprès des entreprises sur tout le territoire national.

RENCONTRES
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention en actions

Suite page 3 ►



12 mars
2019

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Ressources juridiques mises à disposition des SSTI dans le cadre du RGPD

Journée d'étude du 10 janvier 2019

6 Enquêtes de branche

Statistiques régionales des SSTI

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

7 Négociations collectives de branche

VIE DES RÉGIONS

8 Vie des régions

Réseau des SSTI en 2019

9 Qu'est-il attendu des SSTI en 2019 ?

Les associations régionales de SSTI structurent la réflexion

ACTUALITÉS RH

10 Rencontre des professionnels RH (suite)

Retour sur l'atelier « Aménagement du temps de travail dans les SSTI »

MÉDICO-TECHNIQUE

11 56^{èmes} Journées Santé-Travail de Présanse

Une édition 2019 consacrée aux nouvelles pratiques des SSTI

12 Groupe ASMT Toxicologie

Cancérogénicité des agents chimiques : traduction en français des monographies 1 à 123 du CIRC

13 Thésaurus des Expositions Professionnelles

Recueil des besoins des Services : parties « facteur biomécanique » et « lieu et local de travail »

13 Société Française de Médecine du Travail

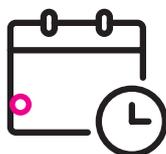
Une journée sur le thème de la Santé au travail actuelle et future

JURIDIQUE

14 Expertise médicale confiée aux médecins-inspecteurs du travail dans le cadre d'un litige porté devant le Conseil de Prud'hommes

16 Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Méthode de calcul et d'évaluation



N'OUBLIEZ PAS !
12 mars 2019

La prévention en actions

Événement national des SSTI

ÉDITORIAL

A lors que la publication de la lettre d'orientation du Gouvernement, relative à la réforme du système de Santé au travail, est toujours en attente, l'activité des Services de santé au travail est interrogée par le secteur de l'artisanat dans le cadre du Grand débat national.

Dans une lettre circulaire aux élus des chambres des métiers, le Président national, Bernard Stalter, également Président de l'Union nationale des entreprises de coiffure, invite chacun à participer aux débats organisés partout en France. Il flèche cinq thèmes à porter : la rémunération du travail, la fiscalité, la création du premier emploi ou d'un emploi supplémentaire, l'équité de traitement devant les normes pour les TPE...

Le 5^{ème} est rédigé ainsi :

« *Revaloriser la médecine de proximité en réinterrogeant la pertinence de la médecine du travail : pour un meilleur suivi tout au long de la vie pourquoi ne pas aller chez son médecin de proximité ?* »

Cette attention portée au secteur en ces termes réducteurs doit inviter tous les responsables de SSTI à participer aux débats programmés sur ce sujet pour éclairer les tenants et aboutissants liés à la prévention des risques professionnels, et l'intérêt d'être accompagnés par des professionnels qui connaissent les conditions de travail et l'état de santé des salariés.

Les modalités d'organisation des visites d'information et de prévention des apprentis, définies par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et son décret d'application, donnent matière à la démonstration du fait que le recours à la médecine de ville, saturée, est une fausse bonne idée (voir nos articles IM n° 78 p. 5 et sur www.presanse.fr).

Cela étant cette démarche de l'artisanat est fondamentalement une interpellation des SSTI relative au service rendu, sa lisibilité, à son accessibilité et à son rapport qualité / coût. Il convient donc d'adopter une attitude d'écoute aux problématiques de ces petites entreprises, de rechercher les moyens de répondre au mieux à leurs besoins en Santé au travail et de faire connaître les solutions d'ores-et-déjà disponibles.

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : info@presanse.fr

ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN

Rédaction :

Ghislaine BOURDEL, Martial BRUN, Julie DECOTTIGNIES, Sébastien DUPERY, Corinne LETHEUX, Anne-Sophie LOICQ, Constance PASCREAU, Virginie PERINETTI, Béata TEKIELSKA, Sandra VASSY

Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

▶ Les SSTI sont invités à mettre en lumière leurs actions au travers de thématiques cohérentes avec les 10 engagements formalisés au sein de Présanse en juin 2018 :

- ▶ Aider toutes les entreprises à évaluer leurs risques professionnels.
- ▶ Fournir analyses, sensibilisations collectives et conseils de prévention ciblés aux acteurs de l'entreprise.
- ▶ Assurer un suivi individuel et adapté de l'état de santé pour 15 millions de salariés.
- ▶ Repérer, accompagner et suivre les salariés en risque de désinsertion professionnelle, et contribuer activement au maintien en emploi.
- ▶ Participer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.
- ▶ Les innovations en Santé-Travail.
- ▶ La contribution des SSTI à la Santé globale.

Cet événement donne l'occasion aux SSTI participants, situés dans toutes les régions de la France métropolitaine sans exception, et à Présanse, de mettre en place une coordination inédite :



- ▶ Partage d'un dispositif de communication, depuis le Motion Design créé pour l'événement jusqu'à certains contenus, comme le module de présentation des missions et engagements des SSTI.
- ▶ Partage d'un outil d'inscription commun en ligne.
- ▶ Partage sur les réseaux sociaux avec #LaPréventionEnActions.

Cet événement national qui sera médiatisé au niveau national comme au niveau régional permettra précisément d'illustrer la capacité d'action du réseau existant des SSTI organisé.

Il contribuera à actualiser l'image des SSTI et donnera plus de visibilité à leur action en amont d'une réforme annoncée. ■



MOUVEMENTS

(22) Monsieur Pierre-Paul Edel a cessé ses fonctions de directeur du SIST de Dinan.
Monsieur Emmanuel Didier lui succède.

(93) Suite au départ en retraite de **Monsieur Deschamps, Monsieur Fabien Parise** a pris la direction de l'AMET depuis le 1^{er} janvier 2019.

AGENDA

12 mars 2019
Rencontres Santé-Travail
Événement national

13 mars 2019
Conseil d'administration
Présanse - Paris 15^e

14 mars 2019
Journée d'étude
Paris Marriott Opera
Ambassador - Paris 9^e

25 & 26 avril 2019
Assemblée Générale
Lyon

15 & 16 octobre 2019
Journées Santé-Travail
Hôtel Intercontinental
Paris Le Grand - Paris 9^e

RESSOURCES JURIDIQUES MISES À DISPOSITION DES SSTI DANS LE CADRE DU RGPD

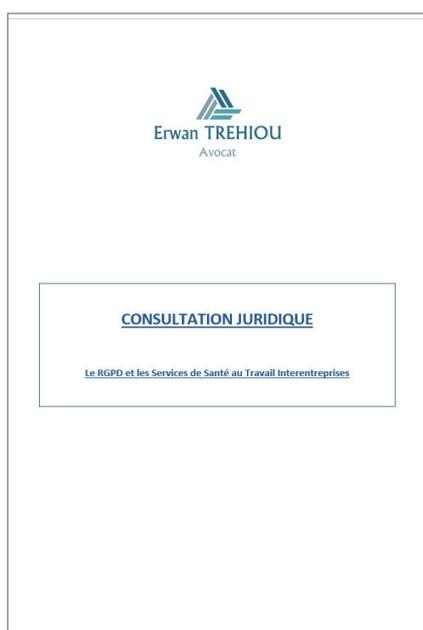
Journée d'étude du 10 janvier 2019

La Journée d'étude du 10 janvier 2019 a notamment porté sur les ressources juridiques mises à disposition des SSTI dans le cadre du RGPD.

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) 2016/679/UE est entré en application le 25 mai 2018. Bien que ne nécessitant pas une loi de transposition en droit français (comme c'est le cas pour une Directive), plusieurs textes législatifs et réglementaires ont néanmoins été publiés dans ses suites. On citera ainsi la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 modifiant la loi dite Informatique et Liberté de 1978 et son décret du 1^{er} août 2018. Depuis, une Ordonnance récapitulative du régime applicable a été publiée le 12 décembre 2018 (et entrera en vigueur le 1^{er} juin 2019).

On retiendra que la motivation du texte européen et de ses déclinaisons nationales est de renforcer la protection des consommateurs confrontés à une logique de marché, en harmonisant principalement les règles relatives à l'utilisation des données individuelles.

C'est ainsi une démarche de responsabilisation, et d'un contrôle a posteriori, qui guide l'ensemble de cet arsenal juridique.



C'est dans ce contexte que Présanse a missionné un Conseil spécialisé, Me Erwan Tréhiou, afin qu'il explicite ces nouvelles règles et élabore des livrables associés, dédiés aux SSTI, afin de les aider dans la démarche précitée.

Une consultation écrite est donc disponible sur le site de Présanse, ainsi que près d'une vingtaine de documents d'application (exemples, modèles, FAQ, etc.).

Les dix étapes majeures identifiées à ce titre ont été présentées lors de cette Journée d'étude.

On indiquera ici celles qui ont fait l'objet d'un focus, en raison des questions qu'elles ont déjà suscitées au sein de plusieurs SSTI :

- ▶ La détermination de la qualité de responsable de traitement ou de sous-traitant, ainsi que le cumul de ces qualités ont ainsi été abordés.
- ▶ Les raisons et modalités pratiques de la désignation d'un DPO ont, en outre, été développées, en écho aux possibles incidences en droit du travail au sein d'un SSTI (avenant, lettre de mission, etc.).
- ▶ L'importance de la réalisation d'un audit, de l'établissement d'un registre des activités et de l'élaboration d'un plan d'actions a été soulignée, y compris sous l'angle probatoire.
- ▶ Des éléments de méthode pour permettre de protéger les données dont il s'agit dès la conception d'un traitement ont aussi été présentés.
- ▶ L'attention dans le choix des sous-traitants et la rédaction des clauses contractuelles existantes ou nouvelles a été soulignée, notamment celles visant à (trop) limiter la responsabilité du sous-traitant (par des montants plafonnés, parfois très en-deçà de ceux des condamnations possibles).

ANNEXE 1 : FOIRE AUX QUESTIONS

- ▶ L'obligation générale de sécurité consacrée par les textes visés en liminaire étant la contrepartie de l'accès et l'utilisation des données, de nombreuses mesures techniques et organisationnelles ont été évoquées, certaines faisant l'objet de réflexions partagées au sein de la CSI, parmi lesquelles la réalisation d'une étude d'impact obligatoire. La CNIL propose gratuitement un logiciel spécifique pour ce faire.
- ▶ Enfin, outre le rappel que cette démarche de responsabilisation doit être maintenue dans le temps, un temps a été consacré aux droits des personnes concernées. En effet, le traitement de leurs données oblige à des conditions de licéité, de loyauté et de transparence. En corolaire, le consentement de la personne et le caractère nécessaire dudit traitement sont posés par les textes.

QUESTIONS	REPONSES
<p>Le consentement du salarié suivi est-il nécessaire pour collecter et traiter ses données personnelles et de santé ?</p>	<p>Il ressort de notre analyse que conformément aux dispositions des articles 6 et 9 du RGPD, le consentement des salariés des SSTI et des salariés suivis n'est pas nécessaire pour collecter les données, sous réserve que les données collectées soient strictement nécessaires soit à l'exécution du contrat de travail, soit aux prestations de médecine du travail, ou que la collecte relève d'une obligation légale.</p> <p>Dans le cas où le SSTI souhaiterait collecter des données à caractère personnel qui sortiraient de ce champ d'application, il serait alors nécessaire de récolter le consentement de la personne concernée.</p>
<p>Que faire quand je reçois un avenant spécifique aux dispositions du RGPD envoyé par un prestataire ?</p>	<p>Il ressort de notre analyse que les prestataires, et notamment les prestataires informatiques (logiciels, infogérance...) ont la qualité de sous-traitants. A cet effet, il n'est pas rare que les prestataires, dans un souci de mise en conformité des contrats, envoient un avenant au contrat de prestations, spécifique aux dispositions du RGPD.</p> <p>Dans cette hypothèse, il apparaît souvent que l'avenant (qui est souvent générique) ne soit pas conforme à la réalité des données traitées et des traitements confiés au prestataire.</p> <p>Il convient donc de bien en prendre connaissance, et dans l'hypothèse où celui-ci ne refléterait pas la réalité de la relation contractuelle, ou serait trop restrictif quant aux obligations du sous-traitant, il sera nécessaire de ne pas le signer et (i) soit de le négocier pour une nouvelle rédaction, (ii) soit de proposer son propre avenant contractuel, en votre qualité de responsable du traitement.</p>

Pour autant, tant le Règlement que les dispositions nationales envisagent expressément des exceptions.

Ainsi, si le traitement de données sensibles est en principe interdit, il est textuellement autorisé dans le cadre de la Santé au travail.

De même, dès lors que le traitement répond à une nécessité légale ou inhérente à l'exécution d'un contrat, le consentement de la personne n'est pas requis.

Partant, les livrables proposés aux SSTI relèvent des autres droits reconnus aux personnes et à leur information (droits d'accès, de rectification, etc.), mais sans un modèle de consentement, ou de formulaire d'opposition ou d'effacement, puisque ces derniers ne trouvent pas application pour les salariés suivis des SSTI.

Ce sujet, parfois conséquent pour les Services, a donc permis de mettre en lumière les conditions pour assoir la bonne volonté des Services attendue dans le cadre

de cette démarche, en la confortant par des aides écrites relatives à leurs rapports juridiques avec leurs adhérents, les salariés suivis et leurs propres salariés. ■

“La consultation juridique de Me Tréhiou est disponible sur le site de Présanse, ainsi que près d'une vingtaine de documents d'application (exemples, modèles, FAQ,...).”

 **Ressources :**

- ▶ www.presanse.fr : Espace adhérents ▶ RGPD - Ressources. **Partie « Consultation juridique dédiée aux SSTI, modèles et foire aux questions »**

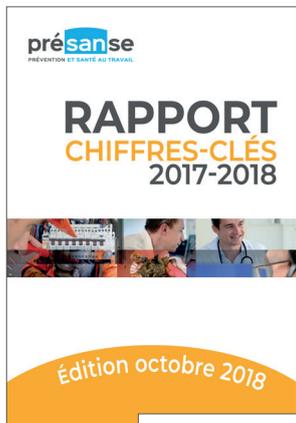
ENQUÊTES DE BRANCHE

Statistiques régionales des SSTI

Après la publication du rapport chiffres-clés et du rapport de branche, Présanse décline les statistiques nationales en synthèses régionales.

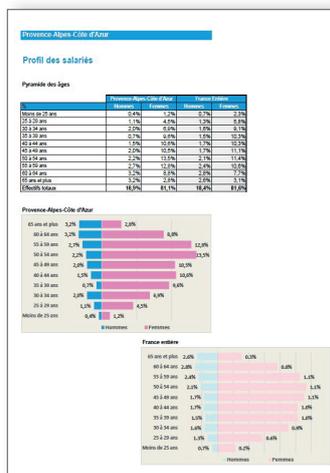
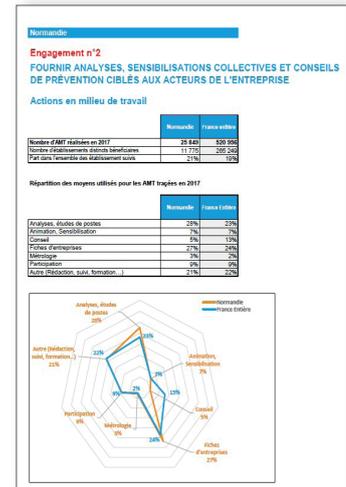
PARUTION

Rapport de branche et Rapport chiffres-clés, édition 2017-2018



Cette année, les SSTI ont accès à deux synthèses régionales, l'une pour l'activité, issue du rapport chiffres-clés, l'autre pour les données sociales, issue du rapport de branche. Ces synthèses régionales permettent de comparer la situation de la région à celle au niveau national.

Sur le modèle de la présentation des statistiques nationales lors de la journée d'étude du 15 novembre 2018 à Paris, **les chiffres-clés régionaux** sont présentés selon les 10 engagements du réseau Présanse. Chaque région peut ainsi créer une plaquette de communication en puisant dans les indicateurs présentés par Présanse.



Les données sociales reprennent, quant à elles, les éléments sur la démographie professionnelle, le profil des salariés, les rémunérations, la protection sociale, et la formation professionnelle.

Ces données sont intégrées à la plateforme Qualios, accessible à partir du site de Présanse. Pour rappel, l'identifiant est le même que celui du site, mais le mot de passe est différent, pour préserver la confidentialité des données intégrées à cette plateforme, notamment sur la partie RH. ■

Le rapport de branche et le rapport chiffres-clés 2017-2018 sont en vente aux éditions Docis.

Format : 210 x 297 mm - TVA 5,5 %

Tarif du rapport de branche : 23,70 € HT l'exemplaire (25 € TTC).

Tarif des chiffres-clés : 18,01 € HT l'exemplaire (19 € TTC).

Plus d'infos sur editions-docis.com

Éditions **DOCIS**

Ressources :

► <https://presanse.qualios.com>

Contact :

Pour toute information, les SSTI peuvent contacter g.bourdel@presanse.fr



Négociations collectives de branche

Poursuite de la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties 2019

La finalisation de la négociation relative aux RMAG n'aura lieu que dans le courant du mois de février, mais en attendant, des propositions de réévaluation des RMAG ont pu être formulées, tant de la part des organisations syndicales que de celle de la délégation patronale. Ces propositions s'échelonnent de + 1 % (pour la délégation patronale) à + 4,5 % (pour la CFE-CGC, le SNPST, FO et la CGT), en passant par 2 % (pour la CFDT et la CFTC).

Les discussions se poursuivront donc au cours de la Commission paritaire nationale de branche du 20 février prochain en vue de conclure un accord collectif.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (en remplacement de la Commission paritaire nationale de branche) : toujours pas constituée

Comme précisé dans les précédentes Informations Mensuelles, seule FO a été signataire de l'accord prévoyant la création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Or, cette seule signature ne suffit pas à rendre l'accord valable juridiquement.

Dans la mesure où l'instance de négociation n'est plus conforme aux dispositions légales, les partenaires sociaux aborderont à nouveau le sujet lors des prochaines réunions.

Classification des emplois conventionnels

Dans les suites des précédents échanges portant sur la classification des emplois conventionnels, afin d'avancer sur le sujet et aboutir à la conclusion d'un accord, la délégation patronale a formulé de nouvelles propositions, principalement les suivantes :

- Création d'un emploi de responsable métier dans la filière Prévention, classe 14.

Cette proposition se substitue à celle qui consistait à créer un « Responsable de service/ Responsable de pôle », filière Prévention ou Support, classe 14.

L'objectif ici est de créer une fiche descriptive à part entière d'un « responsable métier » dans la filière Prévention.

Elle a proposé également de créer, dans la filière Prévention, l'équivalent du responsable de département, classe 17, qui serait lui créé dans la filière Support.

- Modification de la fiche descriptive de l'infirmier en Santé au travail

Les partenaires sociaux souhaitent mener une réflexion sur la formation en Santé au travail des infirmiers.

Par ailleurs, la délégation patronale propose qu'il y ait, dans la Convention collective nationale des SSTI, deux fiches descriptives d'emploi : l'une pour l'infirmier en Santé au travail qui n'a pas encore bénéficié de la formation en Santé au travail, qui relève de la classe 12 et a bénéficié d'une formation en Santé au travail et pour laquelle il relèverait de la classe 13.

En tout état de cause, la délégation patronale confirme son opposition à ce que les infirmiers en Santé au travail relèvent de la classe 14.

- Classement des techniciens hygiène sécurité

Pour répondre à une demande des organisations syndicales de réévaluer l'emploi de Technicien hygiène sécurité, la délégation patronale propose de passer cet emploi de la classe 10 à la classe 11.

- La notion d'IPRP

Les organisations syndicales sont favorables à la suppression de la notion d'IPRP dans la Convention collective des services de santé au travail interentreprises. La délégation patronale n'étant pas opposée à la suppression de cette notion, l'article 11-1 de cette convention pourrait à terme être modifié.

Au regard de ces nouveaux éléments, la délégation patronale proposera un nouveau projet d'accord qui servira de support aux prochaines discussions. ■



VIE DES RÉGIONS

Réseau des SSTI en 2019

L'année 2018 a vu le réseau des SSTI finaliser sa structuration au niveau des nouvelles grandes régions administratives : 12 associations régionales de SSTI, correspondant aux grandes régions métropolitaines, existent désormais.

Parmi elles, 11 ont fait le choix de s'adosser explicitement à Présanse en utilisant la marque dans leur nom. Evoquons ici la constitution des plus récentes :

► Présanse Bourgogne Franche-Comté est née officiellement le 12 décembre 2018, et est présidée par M. Jean-Pierre Rossignol, Président de MTN – Prévention.

► L'association de la région Grand-Est a été constituée en janvier 2019 et a pris pour nom GEST. Elle est présidée par M. Jean-Claude Schurch, Président de l'AST67.

► Par ailleurs, en date du 18 décembre 2018, l'assemblée générale extraordinaire de l'ASTB a décidé de sa nouvelle dénomination : Bretagne Santé Travail, associée au réseau Présanse. Elle est présidée par M. Thierry Legrain, vice-président de l'AST35.



Ainsi constituées, ces associations proposent une représentation identifiées des SSTI à l'échelon régional et de nouvelles possibilités de coordination pour plus de cohérence et d'efficacité dans la mise en œuvre des politiques de Santé au travail. ■

Présanse, un réseau structuré doté d'une marque partagée

En janvier 2018, le Cisme a adopté un nouveau nom, en phase avec sa vocation principale qui est de faciliter la réalisation de la mission des SSTI : le nom choisi, **Présanse**, fait référence au métier et à l'expertise des SSTI plus qu'à l'organisation de leur représentation.

Pour favoriser la lisibilité du réseau des SSTI, la marque Présanse est proposée à l'utilisation des SSTI et de leurs associations régionales dans certaines conditions d'utilisation (notamment la signature entre Présanse et chaque association régionale d'une convention de licence d'utilisation de la marque à titre gratuit).

Une charte graphique a été élaborée et est à la disposition des SSTI sur le site de Présanse.

Le logotype Présanse est réservé au national.

Le logotype Réseau Présanse est utilisé dans le cas d'un adossement avec le logotype d'un SSTI (éventuellement d'une association régionale).



Exemple d'adossement du logotype Réseau Présanse.

La plupart des associations régionales de SSTI ont fait évoluer leur nom en 2019 pour **adopter le nom Présanse**, en l'associant à celui de leur région d'activité avec un cartouche pour **valoriser le territoire**.



Exemple d'adoption du logotype pour Présanse Hauts-de-France.

► Afin d'offrir une lecture plus dynamique, l'alignement du nom de la région à droite du bandeau est préconisé.

► L'alignement à gauche est envisageable, mais n'est pas recommandé.

L'intérêt de partager les mêmes règles est de faciliter l'identification de tous les membres du réseau. Aussi les ajouts du type Membre de ... ou bien Membre de la fédération ... sont-ils à proscrire.

La charte graphique donne des recommandations pour le placement des logos, la taille minimale, la taille des zones de protection autour du logo, et propose des versions monochromes du logo.

QU'EST-IL ATTENDU DES SSTI EN 2019 ?

Les associations régionales de SSTI structurent la réflexion

De nombreux SSTI s'organisent en ce début d'année pour approfondir les déterminants de leur activité et pour être force de propositions dans le cadre de la réforme du système de Santé au travail confirmée par Mme Pénicaud lors de la cérémonie des vœux au ministère du Travail.

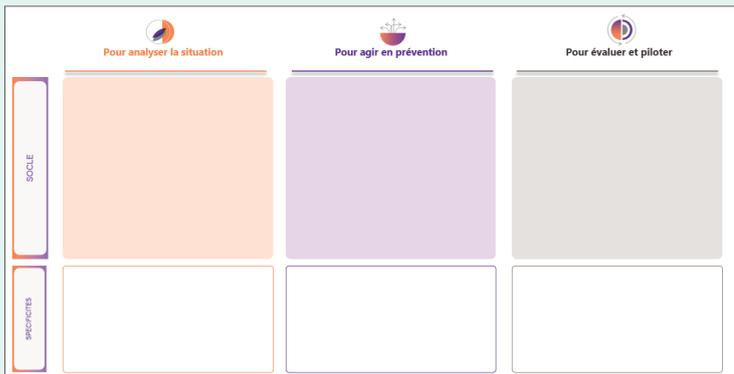
En s'associant les compétences de consultants, souvent partagés, et en partant de leurs propres projets de Service, les SSTI travaillent en commun à décrire et à projeter l'accompagnement qui est proposé aux salariés, aux employeurs, aux branches professionnelles, sans oublier leurs contributions directes aux politiques publiques.

Que font les SSTI aujourd'hui ? Avec quelles compétences ? Agir en Santé au travail : de quoi

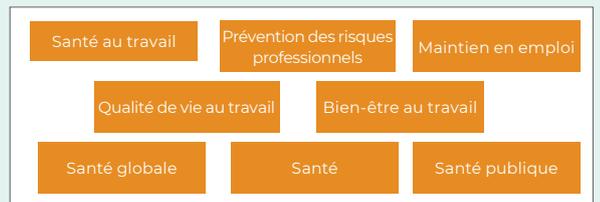
parle-t-on ? Quels sont les besoins et les attentes des bénéficiaires ? Quel est leur rapport au service rendu ? Jusqu'où doit aller l'action du SSTI, et avec quels partenaires doit-elle s'articuler dans les différentes sphères d'intervention ? Quels services nouveaux apporter pour tenir compte de l'évolution des besoins ou des possibilités offertes par les nouvelles technologies ?

Ces questions clés sont à creuser pour poser les bases d'une réforme porteuse de sens et d'efficacité. Les travaux en cours donneront lieu à des synthèses régionales, puis une consolidation nationale qui sera présentée à l'Assemblée Générale de Présanse le 25 avril à Lyon. ■

Que font les SSTI aujourd'hui ? Avec quelles compétences ?



Agir en Santé au travail : de quoi parle-t-on ?



Quels sont les besoins et les attentes des bénéficiaires ? Quel est leur rapport au service rendu ?

Parcours Salarié

Sandrine, Aide à domicile

Besoins clés en termes de santé au travail

Parcours Employeur

Jean-Pierre, patron d'une TPE

Besoins clés en termes de santé au travail

Jusqu'où doit aller l'action du SSTI, et avec quels partenaires doit-elle s'articuler dans les différentes sphères d'intervention ?





DES FORMATIONS EN RÉGION

L'AFOMETRA vous conseille et vous accompagne



Depuis de nombreuses années, l'AFOMETRA est attentive à se rapprocher de vos Services et favorise le développement de ses actions de formation en région. Deux formules sont possibles.

Des formations chez vous : une grande souplesse « en intra »

Toutes les formations au catalogue de l'AFOMETRA, qu'elles soient longues (cycles) ou courtes, peuvent être organisées dans vos locaux (en « intra »). Si le contenu d'une d'entre elles ne répond qu'en partie à vos besoins ou même si vous souhaitez une formation sur une thématique absente au catalogue, l'AFOMETRA peut modifier voire créer un contenu et adapter les méthodes pédagogiques pour répondre à vos objectifs de développement de compétences. Vous bénéficierez alors d'une formation sur mesure qui sera élaborée par nos formateurs experts et validée par notre médecin-conseil.

Des formations près de chez vous : pensez à « l'interrégional »

Si vous n'avez pas un nombre suffisant de participants dans votre Service pour organiser une session en intra, l'AFOMETRA se fait le relais pour organiser des formations en mutualisant les participations entre Services de santé au travail dans votre région (formations dites interrégionales). Cette formule permet de favoriser l'apprentissage autour d'échanges de pratiques, d'optimiser le coût global des sessions (cycles ou formations courtes) et de limiter les temps de transport, voire les contraintes d'hébergement des stagiaires, puisqu'ils restent dans leur région.

Renseignez-vous au 01 53 95 38 63



RENCONTRE DES PROFESSIONNELS RH (SUITE)

Retour sur l'atelier "Aménagement du temps de travail dans les SSTI"

Un atelier s'est tenu, lors de la Rencontre des Professionnels RH des SSTI du 9 novembre 2018, sur l'aménagement du temps de travail.

Concilier efficacité, coût, et articulation entre vie privée et vie professionnelle sont les enjeux principaux de l'aménagement du temps de travail.

Après une présentation des différents modes d'aménagement du temps de travail par le pôle juridique de Présanse, 3 témoignages de SSTI ont notamment permis de revenir sur la mise en place des horaires individualisés. Il s'agit de fixer des plages horaires fixes et des plages horaires variables permettant le report d'heures dans certaines conditions.

Si ce système nécessite l'utilisation d'une badgeuse, il présente cependant de nombreux avantages :

- ▶ Il permet une plus grande souplesse des horaires de travail comportant des plages fixes et des plages variables de travail.
- ▶ Il permet une meilleure organisation du travail et une amplitude plus grande pour l'accueil des salariés des entreprises adhérentes, les actions en milieu de travail, et plus généralement l'accomplissement des missions du Service.
- ▶ Il facilite l'organisation personnelle et professionnelle des salariés du Service et ainsi améliore les conditions de travail.
- ▶ Il instaure un système équitable et transparent.

"Organiser le travail à distance est aussi un des enjeux de l'aménagement du temps de travail"

Cet atelier a également été l'occasion d'échanger sur la mise en place du compte épargne-temps, qui permet une meilleure adaptation du temps de travail au rythme de l'activité du SSTI, tout en préservant les droits à congés acquis par les salariés.

Organiser le travail à distance est aussi un des enjeux de l'aménagement du temps de travail. Un SSTI parisien confronté à des difficultés de transport et de locaux a partagé son expérience sur le télétravail. Par le biais d'un accord d'entreprise, une expérimentation est en cours. Ce dispositif vise principalement à faciliter l'étude et/ou la production de documents.

Sont exclus du télétravail : les activités nécessitant l'utilisation du logiciel métier ; l'accueil physique ; les activités d'exams complémentaires ; les consultations ; l'archivage manuel ; la gestion du courrier papier ; le nettoyage des locaux ; la manutention, la petite maintenance, l'activité de livraison ; ...

Le télétravail est autorisé 10 jours par an maximum et limité à 3 jours par mois. En effet, il a été pris soin de ne pas altérer le travail en équipe qui constitue un enjeu majeur. ■



56^{ÈMES} JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Une édition 2019 consacrée aux nouvelles pratiques des SSTI

La 56^{ème} édition des Journées Santé-Travail de Présanse sera consacrée aux « **Nouvelles pratiques des SSTI** » et se déroulera les mardi 15 et mercredi 16 octobre 2019, au Grand-Hôtel à Paris (InterContinental Paris le Grand – 2 rue Scribe – 75009 PARIS).

Le Conseil Scientifique des Journées Santé-Travail 2019 de Présanse, présidé cette année par le Professeur Jean-Dominique Dewitte (CHU de Brest et Président de la Société Française de Médecine du Travail), a été constitué et se réunira le 5 février prochain en vue de la rédaction de l'appel à communication.

Cet appel à communication présentant les différents sous-thèmes qui seront développés lors de cette 56^{ème} édition, ainsi que les modalités pratiques de soumission, sera adressé dans les Services entre le 11 et le 15 février prochains.

Dès lors, les Services sont invités à faire parvenir leurs propositions de résumés, en sachant que la date de réception des communications est fixée jusqu'au **vendredi 26 avril 2019 (date limite)**.

Pour ce faire, tous les acteurs du Service, directeurs, médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels, infirmiers, assistants santé-travail, ... pourront compléter le cadre résumé de soumission au format Word, en respectant les consignes de rédaction, qui sera téléchargeable sur le site Internet de Présanse.

Le Docteur Corinne Letheux, Médecin-Conseil de Présanse et membre du Conseil Scientifique, se tient à disposition des SSTI tout au long de l'année pour toutes précisions ou informations nécessaires portant sur le thème de ces Journées 2019 et la soumission d'une proposition de communication (c.letheux@presanse.fr). ■

 **Contact :**

Dr Corinne Letheux

► c.letheux@presanse.fr



Save the date
JST 2019
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

15 & 16 octobre
InterContinental
Paris Le Grand
2 rue Scribe
75009 Paris

Journées Santé-Travail de Présanse - 56^{ème} édition
« Nouvelles pratiques des SSTI »

GROUPE ASMT TOXICOLOGIE

Cancérogénicité des agents chimiques : traduction en français des monographies 1 à 123 du CIRC

Le Docteur Bernard Fontaine, médecin du travail et toxicologue industriel à Pôle Santé Travail Métropole Nord (Lille), a mis à jour la traduction, en français, des listes résultant du travail des groupes d'experts du CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer) des monographies 1 à 123.

Ressources documentaires :

► <http://www.presanse.fr/article/389/Dossiers-toxicologiques.aspx>

Le Docteur Fontaine, également membre du groupe ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) Toxicologie de Présanse, a, gracieusement et en avant-première, mis à disposition des préventeurs des SSTI deux documents, en libre consultation sur le site Internet de Présanse.

antérieures et/ou actuelles les plus fréquentes.

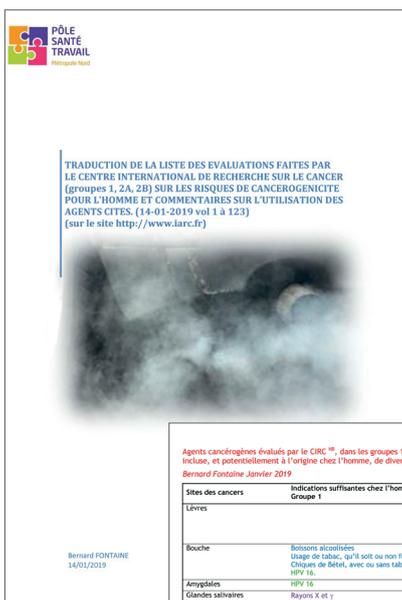
Elles mentionnent également les numéros CAS, les synonymes les plus utilisés, les noms commerciaux pour les médicaments vendus (ou ayant été vendus) en France, des formules chimiques, ainsi que les numéros de tableaux de maladies professionnelles (régimes général et agricole).

Un premier intitulé « *Traduction de la liste des évaluations faites par le Centre international de recherche sur le cancer (groupes 1, 2A, 2B) sur les risques de cancérogénicité pour l'homme et commentaires sur l'utilisation des agents cités (14-01-2019 vol 1 à 123)* », présente les listes traduites en français des agents chimiques des groupes 1 (cancérogènes), 2A (probablement cancérogènes) et 2B (peut-être cancérogènes).

Le second document, sous forme de tableaux, s'intitule « *Agents cancérogènes évalués par le CIRC, dans les groupes 1, 2A et 2B jusqu'à la monographie 123 incluse, et potentiellement à l'origine chez l'homme, de diverses localisations cancéreuses* ».

Les listes présentées sont accompagnées, pour la plupart des agents, des circonstances d'exposition

Il indique, par site de cancers, les substances, consommations, agents et techniques de fabrication, cancérogènes et pour lesquels des preuves suffisantes ou limitées chez l'homme ont été mises en évidence. ■



Agents cancérogènes évalués par le CIRC^{AB}, dans les groupes 1, 2A et 2B jusqu'à la monographie 123 incluse, et potentiellement à l'origine chez l'homme, de diverses localisations cancéreuses(1), (2), (3).

Bernard Fontaine Janvier 2019

Site des cancers	Indications suffisantes chez l'homme Groupe 1	Indications limitées chez l'homme. Agents des groupes 1, 2A, 2B
Lèvres		Rayonnement solaire.
Bouche	Boissons alcoolisées Usage de tabac, qu'il soit ou non fumé Chique de Bétel, avec ou sans tabac. HPV 16.	HPV 18
Amygdales	HPV 16	
Glandes salivaires	Rayons X et γ	Iodes radioactifs, dont Iodine ¹³¹
Pharynx	Boissons alcoolisées Usage de tabac fumé Chique de Bétel avec tabac HPV 16.	Amiantes (doutes formes) Procédés d'impression Courant secondaire de la fumée de tabac.
Nasopharynx	Poussières de bois Formaldéhyde Vin d'Espain Barr Poison salé (méthode chinoise). Usage de tabac fumé	
VADS	Acétyldéhyde associé à la consommation de boissons alcoolisées (VADS hautes).	Exposition professionnelle aux bitumes mélangés en travaux d'écrancheuse.
Oesophage	Rayons X et γ Boissons alcoolisées Acétyldéhyde associé à la consommation de boissons alcoolisées Tabac fumé Tabac prisé ou chiqué Chique de Bétel avec ou sans tabac.	Nitrosage à sec. Fabrication du caoutchouc. Ingestion de boissons très chaudes, dont le maté (à plus de 65 °C) Légumes marins (méthode asiatique).
Estomac	Rayons X et γ Fabrication de caoutchouc Tabac fumé Helicobacter pylori.	Amiantes (doutes formes) Composés minéraux du plomb Consommation de viandes préparées. Ingestion de nitrites ou nitrites dans des conditions favorisant la nitrosation endogène. Légumes marins (méthode asiatique) Poison salé (méthode chinoise). Vin d'Espain Barr.
Colo et rectum	Rayons X et γ Boissons alcoolisées Consommation de viandes transformées Tabac fumé.	Amiantes (doutes formes) Consommation de viandes rouges Schistosoma japonicum.
Anus	HPV 16 et 33	
Foie et voies biliaires	Picloronium	Rayons X et γ
... / ... Foie et voies biliaires (suite)	Alfatacines Chloreure de vinyle	Arsenic et composés inorganiques de l'arsenic DBP

AB : Ce document ne saurait être considéré comme une publication officielle du CIRC ou de l'OMS

THÉSAURUS DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES

Recueil des besoins des Services : parties « facteur biomécanique » et « lieu et local de travail »

Sur lettre de saisine de la DGT en date du 25 septembre 2018, une demande d'appui scientifique et technique a été formulée à l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) en vue de l'élaboration d'un Thésaurus des Expositions Professionnelles harmonisé et accessible à l'ensemble des acteurs de la Santé au travail.

Ainsi, l'expression des besoins a-t-elle été demandée aux différentes structures institutionnelles, mais également aux SSTI à travers le Médecin-Conseil de Présanse prenant part au Groupe de travail en charge de l'élaboration et de la veille de ce thésaurus.

Dans le cadre des travaux entrepris, les premières parties traitées sont les parties « Facteur biomécanique » et « lieu et local de travail » en vue d'un premier rendu d'ici à juin 2019.

En ce sens, des sous-groupes de travail ont été mis en œuvre et sont appelés à se réunir très prochainement.

Afin que les besoins des SSTI soient pris en compte, Présanse sollicite les personnels des Services pour recueillir leurs besoins et leurs demandes d'ajouts ou de modifications sur ces deux parties du Thésaurus des Expositions Professionnelles, dans un premier temps.

Les demandes des personnels des Services relatives aux facteurs biomécaniques et aux lieux et locaux de travail, peuvent d'ores et déjà être envoyées à l'adresse suivante : veille-thesaurus@presanse.fr.

Celles-ci, une fois collectées et centralisées, seront proposées au sous-groupe de travail en charge de ce dossier. ■

SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE MÉDECINE DU TRAVAIL

Une journée sur le thème de la Santé au travail actuelle et future



La SFMT (Société Française de Médecine du Travail), dont le Docteur Letheux est membre (Conseil d'Administration et Conseil Scientifique), a organisé le 1^{er} février dernier à Paris une journée consacrée à « **La Santé au travail actuelle et future** ».

Pour aborder cette thématique, des intervenants institutionnels, des représentants des Sociétés régionales de médecine du travail et du Collège des enseignants en Santé au travail, ou encore du groupe des infirmières au travail, des partenaires sociaux, mais également Présanse, par l'intermédiaire de son Directeur général et de son Médecin-conseil, sont intervenus sous forme de communications orales et de tables rondes.

Ainsi, la journée a-t-elle été ponctuée par l'intervention du Professeur Frimat sur la traçabilité des agents chimiques dangereux et les enjeux pour la Santé au travail, du professeur Sophie Fantoni sur le rapport

Lecocq ou encore du Dr Corinne Letheux sur l'organisation et les activités des SSTI.

Deux tables rondes portant sur l'organisation actuelle et future de la Santé au travail se sont également tenues. Une première, à laquelle ont pris part des représentants des Sociétés régionales de Santé au travail, et une seconde, à laquelle ont participé des partenaires sociaux ; des représentants du Collège des enseignants, de la SFMT, du CNPMT (Conseil National Professionnel de la Médecine du Travail), du GIT (Groupement des Infirmiers de France) du Coct et de Présanse.

L'ensemble des présentations de cette journée sera prochainement mis en ligne sur le site Internet de la SFMT : <http://www.chu-rouen.fr/sfmt/pages/accueil.php>.

Celui exposé par Présanse sur l'organisation et les activités des SSTI, quant à lui, est d'ores et déjà en ligne sur son site Internet. ■



Expertise médicale confiée aux médecins-inspecteurs du travail dans le cadre d'un litige porté devant le Conseil de Prud'hommes

(Note de service de la Garde des Sceaux, ministre de la Justice du 4 janvier 2019 à destination notamment de Magistrats, Greffiers, Conseillers prud'hommes)

Par voie de note de service, en date du 4 janvier 2019, le ministère de la Justice entend donner des instructions aux Magistrats, Greffiers de diverses juridictions, aux Conseillers Prud'hommes, ainsi qu'aux directeurs de l'École nationale de la Magistrature, et de l'École nationale des greffes, quant à l'attitude à adopter s'agissant de l'expertise médicale confiée aux médecins-inspecteurs du travail, dans le cadre d'un litige porté devant le Conseil de Prud'hommes.

Parmi les points abordés, figurent :

- ▶ les modalités de communication des éléments médicaux aux MIT,
- ▶ les modalités de communication des éléments médicaux au médecin mandaté par l'employeur,

La Garde des Sceaux précise, en outre, qu'il existe toujours une possibilité de désigner un médecin expert inscrit sur la liste de la Cour d'appel, dès lors qu'il dispose de la qualification en médecine du travail, notamment en cas de conflit d'intérêt ou de refus du médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour réaliser la mesure qui lui est confiée par le CPH, en application de l'article L. 4624-7-II du Code du travail.

Pour rappel, en application de l'article L. 4624-7-II du Code du travail, lequel organise le recours juridictionnel contre les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, le Conseil de Prud'hommes a la possibilité de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent, pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence.

Pour réaliser utilement sa mission, le médecin-inspecteur du travail devrait pouvoir accéder au dossier médical du salarié concerné en sa qualité d'expert/technicien désigné par la juridiction prud'homale.

Pour sa part, afin de respecter le principe du contradictoire, et en application de l'article L. 4624-7-II du Code du travail, l'employeur, partie au litige prud'homal, ne pouvant accéder directement au dossier médical de son salarié, peut, **mandater un médecin**, qui pourra prendre connaissance des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Si le principe posé était clair, les modalités de transmission du DMST entre les différents acteurs de la procédure judiciaire étaient incertaines. C'est dans ce contexte qu'une version actualisée de la note juridique intitulée « **Contestation des avis et mesures du médecin du travail – Procédure devant le Conseil de Prud'hommes applicable depuis le 1^{er} janvier 2018** » avait récemment été mise en ligne sur le site internet de Présanse.

Or, la lecture de la note de service de la Garde des Sceaux, ministre de la Justice du 4 janvier 2019, laisse apparaître des différences avec l'analyse juridique mentionnée ci-dessus, lesquelles ne portent cependant pas sur le rôle du médecin du travail dans ce cadre procédural.

Il convient de noter, en effet, à titre liminaire, que bien que la position prise par la Garde des Sceaux, notamment au sujet de la communication du DMST, suscite quelques réserves, quant à sa conciliation avec les dispositions de l'article L. 4624-7 II du Code du travail, elle ne devrait néanmoins pas avoir pour effet d'impacter directement les SSTI.

L'analyse développée dans la version actualisée de la note juridique intitulée « **Contestation des avis et mesures du médecin du travail – Procédure devant le Conseil de Prud'hommes applicable depuis le 1^{er} janvier 2018** » récemment mise en ligne sur le site internet de Présanse, est en conséquence maintenue.

En effet, dans son analyse, la direction des affaires civiles du ministère de la Justice, estime que :

« la communication des éléments médicaux, que le médecin-inspecteur estime utiles à la réalisation de sa mission est réalisée, soit directement par le salarié auprès du médecin-inspecteur, soit, après accord de ce dernier, par le médecin du travail auprès du médecin-inspecteur. »

Elle poursuit en affirmant que :

« le médecin-inspecteur a accès au dossier médical de santé au travail en application de l'article L. 4624-8 du Code du travail », et qu'il « s'assure au préalable, de l'accord du salarié, sur ce point, en l'avisant de l'objet de l'expertise et de la possible transmission, en cours de procédure et par ces soins, des éléments médicaux au médecin mandaté par l'employeur, afin d'assurer le principe contradictoire. »

Pour préconiser enfin :

« à ce titre, le premier courrier du médecin-inspecteur pourra être complété d'un formulaire à destination

du salarié, lui permettant de donner son accord à la transmission du dossier médical. »

Cette position semble partiellement contraire à la lettre même de l'article L. 4624-7 II du Code du travail, qui précise sans ambiguïté, que « *les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate (...)* » et que « *le salarié est (simplement) informé de cette notification* », ce qui suppose que son accord n'est donc pas requis, dans cette hypothèse.

Article L. 4624-7 II du Code du travail

« II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au **médecin inspecteur du travail territorialement compétent** pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés **au médecin que l'employeur mandate** à cet effet. **Le salarié est informé de cette notification.** »

Article L. 4624-8 du Code du travail

« Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. **En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail.** Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du Code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier. »

Par ailleurs, à l'exception de cette question, on retiendra essentiellement les points de convergence concernant l'attitude à adopter, par les médecins du travail, dans le cadre du contentieux évoqué, à savoir :

S'agissant des modalités de communication d'informations entre le médecin du travail et le MIT désigné par le Conseil de Prud'hommes en sa qualité d'expert, ce sont les règles de procédure civile (qui devront être combinées avec les dispositions de l'**article L. 4624-7 du Code du travail**).

En effet, ce n'est pas le régime juridique attaché au statut de MIT qui s'applique ici, mais celui relatif au statut de l'expert judiciaire, organisé par le Code du travail et celui de procédure civile.

Il en résulte que les parties ou les tiers concernés ont une obligation de communiquer le dossier à l'expert/technicien, missionné par la juridiction, et qu'à défaut, elles peuvent y être enjointes par la juridiction.

En pratique, lorsque le MIT désigné par le Conseil de Prud'hommes sollicite auprès du médecin du travail, dont l'avis est contesté, le DMST du salarié concerné, il devrait, selon nous, y répondre favorablement, dès lors qu'il a été informé par le Greffe du Conseil de Prud'hommes de la désignation du MIT en sa qualité d'expert (par l'envoi de l'ordonnance de désignation).

La Garde des Sceaux préconise ici de solliciter, préalablement à la communication du DMST au MIT, l'accord du salarié. On observera ici, que cette préconisation n'est pas contraire aux règles de procédure civile en matière d'expertise judiciaire ; en effet, toute partie au procès peut refuser de communiquer des documents à l'expert, laissant alors à la juridiction saisie toute latitude quant aux conclusions qu'elle tire de ce refus.

Concernant les modalités de communication du dossier médical au médecin mandaté par l'employeur, **une fois que le dossier médical de l'intéressé a été communiqué au MIT désigné par le CPH**, le médecin désigné par l'employeur est légitime à en être également destinataire, en application de l'article L. 4624-7-II du Code du travail et de l'article 16 du Code de procédure civile.

On insistera, ici, sur le fait que **le principe du contradictoire** (principe général du droit confirmé par la Cour Européenne des Droits de l'Homme), qui commande que tous les éléments utiles à la mission de l'expert et/ou technicien et à l'éclairage de la juridiction soient discutés par les deux parties en présence, constitue une obligation légale, et que, comme le relève à juste titre la DGT, « *la levée du secret médical au profit du MIT d'une part et du médecin mandaté par l'employeur d'autre part, ne libère pas pour autant de leur propre obligation au secret, dans les rapports avec les tiers* » garantit le respect du secret médical.

De surcroît, l'article L. 4624-7-II du Code du travail précise expressément que le salarié est « *simplement informé de cette notification* », ce qui suppose que son consentement n'est pas requis. **Par conséquent, dans le cadre d'une expertise judiciaire et/ou une mesure d'instruction ordonnée par le CPH, inhérente à la contestation des avis émis par le médecin du travail, le salarié doit être simplement informé de la transmission de son DMST, mais n'a pas à y consentir en l'état du droit positif** (une fois que le dossier est transmis au technicien ou à l'expert).

Se posait néanmoins la question de savoir qui est en charge de cette communication : le médecin du travail, qui est un tiers au procès, le salarié, ou le MIT, en sa qualité d'expert judiciaire ?

Compte tenu du silence de l'article L. 4624-7-II du Code du travail à ce sujet, et dans la mesure où les MT ne sont pas parties au procès, nous avons préconisé aux médecins du travail de communiquer le DMST du salarié au MIT désigné par le CPH, à charge pour ce dernier de le communiquer au médecin mandaté par l'employeur, et au besoin d'en informer le CPH. Cette position, est donc confirmée ici par les instructions de la garde des Sceaux. ■

INDICATEURS DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Méthode de calcul et d'évaluation

(Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019)

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de l'égalité Femmes/Hommes a été publié au Journal Officiel du 9 janvier dernier. En application de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'Index concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, même si des adaptations sont prévues pour tenir compte de leur taille.

Chaque année les entreprises devront calculer l'Index égalité Femmes/Hommes, à partir de plusieurs indicateurs tels que mentionnés dans le décret précité. Elles devront ensuite rendre publique la note qu'elles obtiennent et, le cas échéant, prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Une mise en conformité échelonnée

L'obligation de publication de la note de l'Index égalité Femmes/Hommes concernera les entreprises d'au moins 1 000 salariés dès le 1^{er} mars 2019, celles d'au moins 250 salariés à compter du 1^{er} septembre ; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020. A terme, chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité Femmes/Hommes. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

Les indicateurs

L'Index, sur 100 points, se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le décret précité et ses annexes fixent les références à considérer (période, effectifs, éléments de rémunérations...) et détaillent le mode de calcul. La plupart des données à prendre en compte figurent, par ailleurs, déjà dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).

75 sur 100 correspond au nombre minimal de points devant être atteint par l'entreprise à l'issue de son évaluation en matière d'égalité Femmes/Hommes. A défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre, afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, sous peine d'une sanction pécuniaire. En effet, les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront à une pénalité financière, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale. De même,

les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans, faute de quoi elles s'exposeront à la même pénalité. Un délai pourra toutefois être accordé en cas de difficultés économiques.

Salariés et éléments de rémunération pris en compte

Pour calculer les indicateurs, ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence. Les caractéristiques individuelles des salariés sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle).

S'agissant de la rémunération à prendre en compte, elle doit être reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Ne doivent pas être prises en compte les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires et complémentaires, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

Calcul et évaluation des écarts de rémunération

Les indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points. Au titre des résultats obtenus en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, un maximum de 40 points peut être attribué selon une méthode de calcul détaillée dans les annexes I et II du décret précité. Le décret envisage, en outre, des situations dans lesquelles les indicateurs sont incalculables.

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, **le ministère du Travail va publier une notice pédagogique et des tableurs de calculs pour aider les entreprises à calculer leur Index**, en attendant que les éditeurs de paie ou de BDES intègrent les formules de calcul à leurs produits. Des référents régionaux seront, par ailleurs, désignés au sein des Direccte pour aider les entreprises de moins de 250 salariés à calculer leur Index et, le cas échéant, à mettre en place des mesures correctives.

Enfin, au niveau de Présanse, l'enquête en vue de la réalisation du prochain rapport de branche comportera une question sur cet Index. En outre, le pôle juridique de Présanse demeure bien évidemment à la disposition des SSTI pour toute éventuelle question sur le sujet. ■