

Editorial

Comme chaque année, l'Assemblée générale du Cisme sera l'occasion de présenter le rapport d'activité de l'association et d'envisager les perspectives des mois à venir.

2016 aura vu les différents jalons d'une évolution mis en place depuis plusieurs années (restitution du rapport Issindou, prises de position des partenaires sociaux, Loi Travail...) pour finalement aboutir aux nouveaux textes permettant une modernisation du cadre d'exercice des SSTI, en accord avec leurs missions comme avec les réalités de terrain.

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le décret d'application de l'article 102 de la Loi travail, pose en effet un nouvel environnement pour les Services de Santé au Travail, avec des modalités de surveillance de l'état de santé des salariés adaptées à la situation de chacun et au monde de l'emploi dans son ensemble.

Si les SSTI ont accueilli favorablement cette évolution, sa mise en application demande un profond travail d'adaptation et de communication. Le Cisme entend accompagner en ce sens ses adhérents, et faciliter les échanges inter-Services, proposant d'ores et déjà des Ateliers sur les différents aspects pratiques des nouveaux textes (suivi des contrats courts, visite d'information et de prévention) des journées d'information dédiées (journée Médecin relais, réunions techniques) et une édition 2017 des JST consacrée aux partages de pratiques entre les SSTI.

Avec un retour sur le projet associatif du Cisme et le vote des futures résolutions, l'Assemblée générale 2017 sera l'occasion pour les Services de réaffirmer leur participation à cette dynamique de travail commun vers la mise en application d'un cadre d'exercice renouvelé.

Assemblée générale du Cisme 2017

Les SSTI et les enjeux de l'après Loi Travail

L'Assemblée générale du Cisme réunira comme à l'accoutumée les représentants d'une grande partie des SSTI de métropole et d'outre-mer. 2017 s'est ouverte sur la publication des décrets d'application relatifs à la **"modernisation de la médecine du travail"**, modifiant le cadre juridique de l'activité des Services de santé au travail interentreprises. Les modalités d'action des SSTI évoluent en phase avec le monde du travail et les besoins de prévention des risques professionnels inhérents. Bien que cohérents et accueillis de façon positives par les Services, ces changements ne sauraient être mis en place sans un large travail de communication, en interne comme en direction des adhérents.

Ainsi le programme proposé pour la journée d'étude précédent l'Assemblée Générale 2017 est-il le suivant :

Communication des SSTI après la loi Travail

- Revue des outils de communication proposés par le Cisme
- L'action des Services de Santé au Travail vue par le CJD
- Comment envisager la communication en direction des médias
- Comment envisager la communication institutionnelle
- Comment les Services communiquent-ils vers leurs adhérents et leur environnement en 2017 - *Table ronde*

Réussir la mise en œuvre des projets de Service

- La mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives et réglementaires – Intervention de la DGT
- L'enjeu des Systèmes d'information pour réussir la mission
- L'enjeu des Ressources Humaines pour réussir la mission
- L'avenir de la spécialité "médecine du travail" – Intervention des représentants de l'ANIMT
- Les composantes du projet associatif du Cisme – *Table ronde*

Le 21 avril matin se tiendra l'Assemblée générale statutaire proprement dite. Elle sera notamment l'occasion de revenir sur l'action du Cisme durant l'année écoulée, et de valider les objectifs et les moyens de 2017. Par ailleurs, de nouveaux administrateurs devraient faire leur entrée au Conseil d'administration, assurant ainsi le renouvellement régulier de ses membres. ■

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

- » **Information des SSTI**
Pages 2-3. Mise à jour des ressources communication.
- » **Enquêtes de branche**
Page 4. Parution du Rapport de Branche 2015.

DPST

- » **Démarche de progrès en Santé Travail**
Page 5. Nouveaux outils de la DPST

VIE DES RÉGIONS

- » **Congrès/Salons Préventica**
Page 6. Deux nouveaux événements organisés en 2017 à Paris et Strasbourg.
Lire aussi page 6. Deux étapes en 2017 : Casablanca et Dakar.
- » **Ateliers du Cisme**
Page 7. Deuxième arrêt 2017 à Cherbourg.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

- » **Négociations collectives**
Page 8. Derniers accords de branche signés.

ACTUALITÉS RH

- » **Rencontre des professionnels RH des SSTI**
Page 9. Retours sur l'atelier : exploitation des entretiens professionnels.

MÉDICO-TECHNIQUE

- » **54^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme**
Page 10. Appel à communication sur les "Partages de pratiques et consensus au sein des SSTI".
- » **Réseau des médecins-relais des SSTI**
Page 11. Préprogramme de la 5^{ème} journée d'information organisée le 1^{er} juin 2017 à Paris.

JURIDIQUE

- » **Visites de reprises et de préreprise**
Page 14. Actualité jurisprudentielle.
Page 15. Suivi individuel des salariés à employeurs multiples.
- » **Développement Professionnel Continu**
Page 16. Dernières actualisations.



N'oubliez pas !

20 ET 21 AVRIL 2017

AG DU CISME
MARSEILLE

Information des SSTI

Mise à jour des ressources communication

Dans le cadre de l'évolution des textes, le site du Cisme bénéficie d'une mise à jour des pages anciennement consacrées à l'application de la Réforme de 2011-2012, et regroupe ressources juridiques, médico-techniques et outils de communication disponibles à ce jour pour les SSTI. Point sur les derniers ajouts.

Portée par la loi dite "Travail" du 8 août 2016 et le décret d'application de l'article 102, "relatif à la modernisation de la médecine du travail", l'évolution des textes de 2016 a modifié en profondeur le cadre de l'activité des SSTI.

L'appropriation de ce nouveau cadre, que ce soit par les Services et leurs équipes ou les entreprises adhérentes, passe par un travail d'analyse des textes, mais aussi de communication interne comme externe, cohérent d'un Service à l'autre.

Dans un souci de réactivité, les équipes du Cisme ont diffusé aux SSTI des documents juridiques comme de communication dès la parution des textes. Au fil des semaines, ces supports sont susceptibles d'être affinés, de même que de nouvelles présentations, notes ou outils de communication peuvent être rajoutés à l'ensemble.

La section du site "Espace adhérent", réservée aux SSTI, propose ainsi un nouveau bloc "Cadre d'activité des SSTI", dont la sous-partie "Modernisation de la médecine du travail" rassemble toutes les ressources relatives à cette évolution des textes.

Nouvelles ressources juridiques et médico-techniques

Aux deux notes juridiques portant respectivement sur le titre V de la Loi du 8 août 2016 (dite "Loi Travail"), et sur le Décret d'application de l'article 102 ("Moderniser la médecine du travail") et au tableau comparatif des dispositions réglementaires 2016/2017 déjà disponibles ont été récemment ajoutées :

- 2 notes juridiques sur la contestation des avis du médecin du travail (point théorique et conseils pratiques)
- Les modèles de contrats de travail pour médecins en SSTI, infirmier, collaborateur médecin etc... mis à jour en prenant en compte les modifications inhérentes aux textes et aux évolutions de la convention collective.

On notera aussi côté ressources métiers, le document "SIR / VIP" élaboré par le pôle médico-technique à partir des Matrices Emploi-Expositions Potentielles et du Thésaurus des expositions professionnelles. Ce document liste les professions éventuellement concernées

Mars 2017

Note juridique Cisme

Contestation des avis et mesures du médecin du travail

Point théorique sur les règles de procédure

Problématique

Pour rappel, avant le 1^{er} janvier 2017, la procédure de contestation des avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail. L'article L.4624-1 du Code du travail énonçait que :

« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transférations de postes, justifiées par des constatations relatives notamment à l'aptitude à la résidence physique ou à l'état de santé physique et morale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'Agence nationale pour le service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de médiation dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs sur lesquels il se fonde et de motiver sa décision.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. (...) »

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 102) relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - dite la "Loi Travail" - a modifié la procédure de contestation des avis médicaux. En application du nouvel article L. 4624-7 du Code du travail :

« (...) les constatations des éléments de nature médicale justifient les avis, propositions, recommandations écrites ou indications émis par le médecin du travail. Ces constatations sont l'objet d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près le cour d'appel, après avoir la formation de référence du conseil de prud'hommes localement compétent. Le demandeur l'action prud'homale devra en informer le médecin du travail. »

L'entrée en vigueur de cette réforme était subordonnée à la parution d'un décret d'application.

C'est désormais chose faite avec la publication du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, publié au Journal Officiel du 29 décembre 2016. Les nouvelles règles sont applicables aux avis et mesures des avis et notifiées depuis le 1^{er} janvier 2017.

La mise en œuvre de cette nouvelle procédure suscite néanmoins de nombreuses questions, tant sur le plan pratique que sur son applicabilité juridique.

On indiquera que, si les Services de santé au travail, si le médecin du travail ne sont « parties » à l'instance prud'homale, et s'ils en fait, ne devraient subir aucune charge financière inhérente à l'action tout au long de la procédure devant cette juridiction.

Nous expliquerons ci-après les règles d'ordre général s'agissant de la compétence matérielle des Conseils de Prud'hommes, à savoir, dans l'hypothèse où le médecin du travail, ayant déposé l'avis contesté, venait à être appelé dans la cause devant la juridiction prud'homale.

Précisons qu'en fait de cause, en cas d'action en reconnaissance de l'employeur ou du salarié contre le SSTI ou le médecin du travail, destinée à obtenir l'indemnisation d'un préjudice résultant par exemple du non-respect du règlement réglementaire par le médecin du SSTI, elle devrait, comme c'est le cas auparavant, être introduite devant une juridiction civile de droit commun (Tribunal de Grande Instance...)

Note juridique Cisme - Contestation des avis et mesures du médecin du travail - Point théorique

par un suivi individuel renforcé et celles pouvant générer une prise en charge, sous forme d'une VIP avant l'affectation du salarié (il ne constitue qu'une aide et non pas une référence opposable.)

A noter que les mises à jour des différents documents ou l'ajout de nouveaux supports sont signalés dans les actualités et sur la page même, dans la table des matières cliquables, qui liste les dernières actualisations.

<http://www.cisme.org/article/416/Ressources-juridiques.aspx>

Ressources juridiques

Nouvelles ressources sur le site du Cisme.org

■ AGENDA

15 mars 2017
Conseil d'Administration
10 rue la Rosière - Paris 15^e

16 mars 2017
Journée d'étude
Grand Hôtel, 2 rue Scribe - Paris 9^e

Du 20 au 21 avril 2017
Assemblée générale du Cisme
Palais du Pharo - Marseille

11 mai 2017
Ateliers du Cisme
Cherbourg

17 et 18 octobre 2017
54^{èmes} Journées Santé-Travail
Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 2^e

plus sur le site
www.cisme.org

▼ MOUVEMENTS

(10) Monsieur David Couturier est remplacé par **Monsieur Jérôme Lelouard** à la direction de l'AMITR.

(38) Monsieur Bruno Lienard remplace **Monsieur Jean-Pierre Delangle** à la direction du SMI de Moirans.

Suivi Individuel Renforcé (SIR)		
Professions potentiellement exposées à un/des risque(s) donnant lieu à un Suivi individuel renforcé (SIR)		
Profession	MEEP	Exposition professionnelle
Agent de maintenance en ascenseur	N°1	agent biologique amiante (libre) trichloréthylène arsenic (libre)
Agent de montage en ascenseur	N°2	plomb et ses composés inorganiques trichloréthylène
Aide à domicile	N°3	agent biologique
Aide soignant	N°4	agent biologique
Ambulancier	N°5	agent biologique
Applicateur d'enduits	N°29	monoxyde de carbone
Applicateur d'anchâtres	N°30	amiante (libre)
Archéologue	N°80	plomb pression supérieure à la pression atmosphérique agent biologique
Assistant dentaire	N°31	formaldéhyde nitrate papaverone X vii hiv (virus de l'immunodéficience humaine virus du sida) virus de l'hépatite B-hiv virus virus de l'hépatite C-hiv vhc
Auxiliaire spécialisé vétérinaire	N°32	agent biologique formaldéhyde rayonnement ionisant beryllium cadmium mercure
Bijoutier-joaillier	N°33	plomb et ses composés inorganiques trichloréthylène
Cadreur	N°32	pression supérieure à la pression atmosphérique
Cariste	N°8	monoxyde de carbone
Carrelleur	N°45	amiante (libre) schistosome
Carrossier	N°9	monoxyde de carbone
Câbléleur	N°88	pression supérieure à la pression atmosphérique
Câblériste	N°89	trichloréthylène amiante (libre)
Charpentier poseur	N°90	polyéthylène oxyméthacrylate schistosome

Document "SIR / VIP" élaboré par le pôle médico-technique.

Outils de communication

Elaborés par des professionnels de la communication avec l'appui de la Commission communication du Cisme, les différents outils déjà diffusés sont à retrouver sur cette page. Un lien unique

vers un dossier complet permet de toujours disposer des derniers outils ou des nouvelles versions des précédents (infographie désormais disponible en HD, schéma sur le suivi individuel affiné...).

Le choix a été fait de renvoyer à ce jour vers un serveur externalisé plutôt que sur celui du site du Cisme, qui permet en effet un téléversement comme un téléchargement par les SSTI beaucoup plus rapide des fichiers plus lourds (notamment les vidéos), ainsi que l'archivage des versions obsolètes des documents et la mise à disposition des dernières versions sans changement de lien.

Aux éléments déjà disponibles à ce jour (2 motions design, un dossier de presse, un document d'interview des médecins du travail...) ont notamment été ajoutés de nouvelles versions plus détaillées des communiqués, un nouveau "pack" d'éléments d'infographie (avec nouvelle frise "équipe", à laquelle s'ajoute maintenant la secrétaire médi-

cale) et une version PDF pour impression haute qualité de celle-ci.

(<http://www.cisme.org/article/415/Outils-de-communication.aspx>).

Archivage

L'ensemble des ressources relatives à la Réforme 2011-2012 restent à disposition dans ce même bloc, sous l'onglet "Archives".

Diffusion des outils aux directeurs et présidents des SSTI

Enfin, pour assurer la meilleure diffusion possible de l'information vers les Services, ces derniers sont invités à communiquer les adresses e-mails des présidents et directeurs du SSTI, afin de permettre une mise à jour les listes de diffusion mail des lettres électroniques et IM au format PDF. Ces informations peuvent être directement communiquées à j.decottignies@cisme.org.



Les SSTI : une équipe de professionnels à vos côtés

Outils de communication

Archivage

Diffusion des outils aux SSTI

BRÈVE

5 questions/réponses sur la Santé au travail

Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social publie sur son site travail-emploi.gouv.fr une nouvelle fiche pratique du droit du travail, consacrée ce mois-ci à la Santé au travail.

Agrémentée de liens vers des fiches sur le suivi de l'état de santé des salariés ou sur la reconnaissance de l'inaptitude au travail, la page répond aux 5 questions suivantes :

- Visite d'information et de prévention : pour qui ?

- Médecine du travail : quel délai entre deux visites ?
- Médecine du travail : quand s'impose une visite de reprise ?
- Constat d'inaptitude : dans quel cas ?
- Quand solliciter le médecin du travail ?

Ces ressources sont à retrouver en ligne sur le site du Ministère, à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/5-questions-reponses-sur-la-sante-au-travail>

Le Cisme apprend avec tristesse le décès de Loïc CAVELLEC président du PST 14, présente ses condoléances à ses proches et ses équipes, et tient à saluer ici la mémoire d'un membre particulièrement engagé pour la Santé au travail, notamment au sein de son Conseil d'administration.

Enquêtes de branche Parution du Rapport de Branche 2015

Retour sur la première partie de la matinée technique du 16 mars 2017, consacrée aux enquêtes de branche.

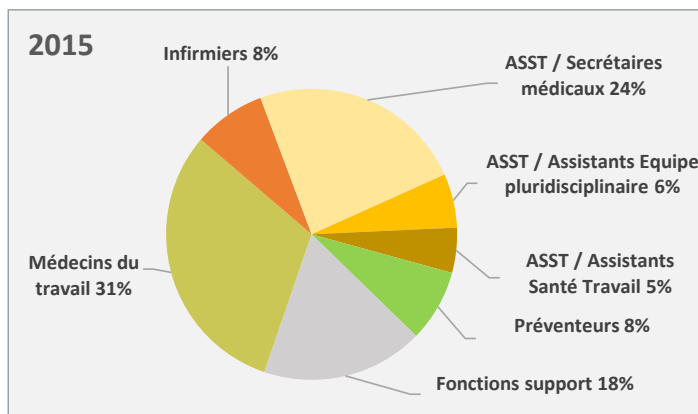
La journée d'études du 16 mars à Paris a été consacrée à la présentation des deux principales études du Cisme : le rapport

Chiffres Clés, paru en janvier 2017 et dont les premiers extraits ont été présentés dans les IM de février, et le Rapport de Branche 2015, paru en mars 2017.

Conformément à l'obligation légale des branches professionnelles, le rapport de

branche répond aux besoins des partenaires sociaux et des professionnels, et valorise le travail des SSTI. Cette nouvelle édition s'appuie sur un échantillon de 156 SSTI, représentant 14 144 personnes physiques, soit 87 % des effectifs de la branche (hors SSTI du BTP).

Répartition des salariés des SSTI, en personnes physiques, par groupes d'emplois en 2015

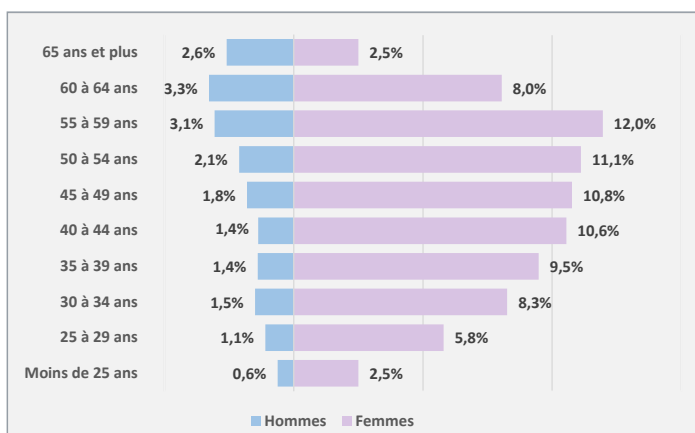


16 270 personnes en 2015

Les effectifs de la branche sont en progression de + 2,3 % en 2015, et atteignent 16 270 personnes physiques. Les médecins du travail et les collaborateurs médecins représentent 31 % de effectifs et leur part dans l'ensemble du personnel se stabilise. La filière prévention se consolide avec des effectifs en forte hausse (+ 12,5 % pour les infirmiers, + 22 % pour l'ensemble Assistants de l'équipe pluridisciplinaire et Assistants Santé Travail, + 15,7 % pour les autres préventeurs).

57 % des effectifs sont âgés de plus de 45 ans et les femmes représentent toujours 81 % des effectifs, dans un secteur où la part des cadres s'élève à 43 %, où le temps partiel représente 36 % des effectifs, et où 93 % des contrats sont des CDI.

Pyramide des âges en 2015, ensemble du personnel

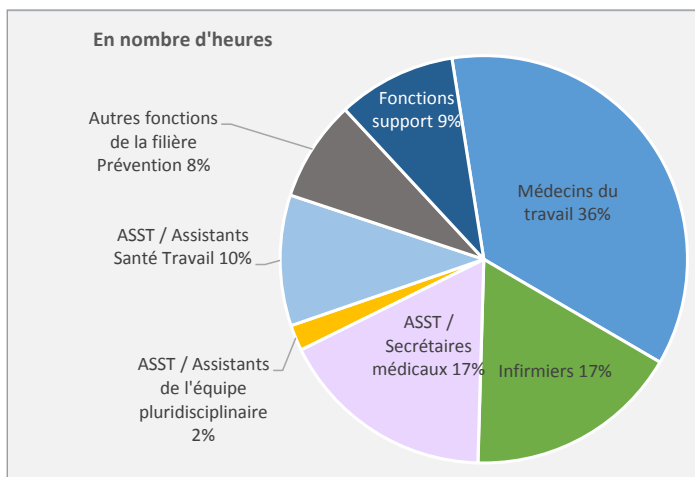


72 % de salariés bénéficiaires d'une formation en 2015

Avec un effort de formation de 4,7 % de la masse salariale, les SSTI sont nettement au-dessus des obligations légales, quelle que soit leur taille, les infirmiers bénéficiant des formations les plus longues (10 % des salariés formés, pour 17 % des heures de formation). Sur l'ensemble du personnel, les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 135 € par salarié.

Le rapport complet présente également des résultats détaillés sur la protection sociale (régimes de retraite, prévoyance, couverture santé, absentéisme...), le dialogue social, le bilan de l'accord intergénérationnel du 26 septembre 2013, le profil démographique et les rémunérations des principaux groupes d'emploi.

Répartition des heures de formation par groupe d'emplois en 2015



Lancement des enquêtes 2017 relatives à l'exercice 2016

Le Cisme remercie les 156 Services qui ont pris le temps de répondre à l'enquête en 2016, et encourage l'ensemble des SSTI à se mobiliser pour la prochaine phase de collecte, dès le mois d'avril 2017. Si la représentativité de l'échantillon est suffisante pour des résultats significatifs au niveau de la branche, une mobilisation plus importante permettra davantage de précisions et de pertinence dans les résultats. Il est également rappelé aux adhérents l'importance du contrôle de la cohérence des données, avant leur transmission au Cisme, afin de garantir la qualité des restitutions. Pour cette prochaine phase de collecte, les équipes du Cisme seront à leur écoute, comme chaque année, pour aider les SSTI à renseigner leurs formulaires et valider leurs données. ■

Démarche de progrès en Santé Travail Nouveaux outils de la DPST

Retour sur la seconde partie de la matinée technique du 16 mars 2017, consacrée à la présentation des nouveaux outils DPST.

Depuis 2016, la DPST (Démarche de Progrès en Santé au Travail) est intégrée au projet associatif du Cisme. Une commission, composée de Présidents et de Directeurs a défini les principales

orientations des travaux à mener, qui sont désormais en cours de déploiement, en collaboration avec des Relais DPST dans les SSTI.

Les premiers outils, et notamment la plateforme informatique directement accessible à partir de l'espace adhérents du site web du Cisme, ont été présentés lors de la matinée technique du 16 mars 2017.

Cette plateforme, déjà présentée dans les numéros de février et mars, permet d'accéder à un outil d'auto-évaluation et une base de documents partagés entre les Services.

Ils seront complétés par la mise à disposition d'un document de sensibilisation à destination des membres du Conseil d'Administration, et de fiches pratiques pour les opérationnels.

La matinée du 16 mars aura été l'occasion de faire une démonstration en direct de la plateforme "freemium", disponible gratuitement et sans inscription préalable pour chaque SSTI adhérent. Pour rappel, l'accès se fait depuis l'espace adhérent du site, via un clic sur le logo Amexist (<http://www.cisme.org/article/182/Bienvenue-dans-l-espace-adherents.aspx>).

Y sont à retrouver les outils suivants :

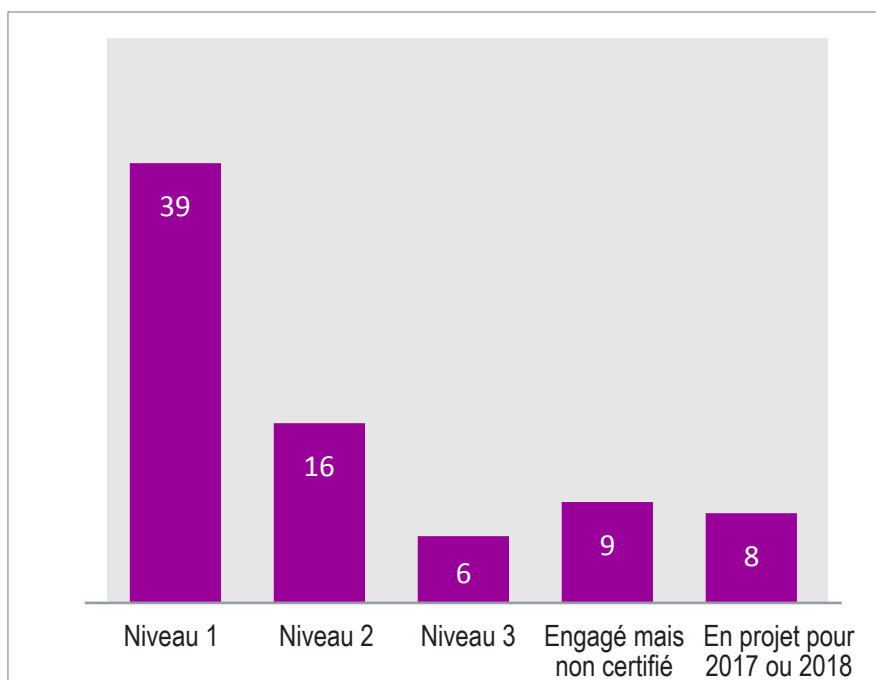
- **La Base Documentaire Nationale**, où vous trouverez des exemples de documents de SSTI déjà engagés dans la DPST, classés selon le référentiel AMEXIST. Vous y retrouverez également les documents du Cisme et de l'AFNOR présentant le référentiel, la procédure d'évaluation, ou d'autres outils de la DPST.
- **L'outil d'autoévaluation**, vous permettant d'évaluer le niveau de votre organisation au regard des 3 niveaux du référentiel AMEXIST, et de définir votre plan d'action pour vous engager dans un processus d'amélioration continue.
- **L'accès au réseau BlueGalaxy**, pour échanger entre SSTI.

Fin 2016, les 61 SSTI attestés ou certifiés Amexist employaient 7 500 personnes, soit près de la moitié des effectifs de la branche. Une dizaine de nouveaux Services pourraient les rejoindre en 2017 ou 2018. ■

Les nouveaux outils du CISME

Kit de sensibilisation pour les administrateurs	En cours de réalisation
Nouvelle plateforme Freemium	T1 2017
Fiches pratiques 1. Lancement dans la DPST 2. Communication interne DPST 3. Animation Comité de Pilotage	T2 2017 T3/4 2017 T3/4 2017

Nombre de SSTI engagés dans la DPST au 1^{er} décembre 2016



Congrès/Salons Préventica

Deux nouveaux événements organisés en 2017 à Paris et Strasbourg Le Cisme partenaire institutionnel

Depuis 1997, les congrès/salons Préventica sont organisés, sous le haut patronage du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ainsi que du Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, à raison de deux événements par ans en régions.

De nombreux acteurs institutionnels nationaux et régionaux, CnamTS, INRS, MSA, ANACT, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), RSI sont partenaires de l'événement. Le Cisme a rejoint cette liste d'acteurs. Une convention de partenariat a été validée par le Conseil d'administration du Cisme le 15 mars dernier.

Pour la première fois en Ile-de-France, un congrès/salon Préventica se tiendra à Paris, du 20 au 22 juin 2017, à la Porte de Versailles.

Il sera l'occasion de réflexions, retours d'expériences autour des conditions de bien-être au travail et des enjeux de la sécurité globale des entreprises, tout en s'inscrivant dans le champ du développement durable des organisations.

Destiné aux acteurs de la maîtrise des risques, la partie congrès de Préventica Paris 2017 comprendra près de 140 conférences et ateliers animés par plus de 200 intervenants et sera complétée d'un salon de plus de 400 exposants, français et européens, axé sur la Santé et la Sécurité au travail.

Cet événement mettra en avant aussi bien des thèmes relatifs à la Santé/ Sécurité au travail (*veille juridique et réglementaire, Plan Santé Travail, prévention des RPS, pénibilité, Troubles Musculo-Squelettiques, risques chimiques, gestion des produits dangereux, solutions de manutention, risque routier, travaux en hauteur, sécurité électrique,...*), que ceux du bien-être et de la qualité de vie au travail (*management qualité de vie au travail, prévention des addictions, ergonomie des espaces de travail, organisations du travail,...*).

En outre et à titre d'exemple, un colloque spécifique sur les TPE/PME sera proposé aux participants, de même que des zooms sur les risques chimiques et routiers, et un espace, dans la partie



Salon, sera dédié au bien-être et à la qualité de vie au travail.

Le congrès/salon Préventica de Paris sera suivi d'un autre événement, qui se tiendra au Parc des expositions du Wacken à Strasbourg, les 7, 8 et 9 novembre 2017. ■

Pour en savoir plus : www.preventica.com

Préventica International

Deux étapes en 2017 : Casablanca et Dakar

La création de Préventica International est la réponse apportée, par les organisateurs de ces congrès/salons en France, au nombre croissant d'année en année de visiteurs en provenance des pays du Maghreb et aux attentes exprimées par ces derniers.

Ainsi, depuis 2014, la ville marocaine de Casablanca accueille annuellement un congrès/salon Préventica International dédié à la maîtrise globale des risques. Cette année, le concept sera élargi à l'Afrique de l'Ouest, puisque la ville de Dakar organisera un événement en octobre 2017.

Préventica international - Casablanca

Pour sa quatrième édition, du 11 au 13 avril prochains, Préventica International - Casablanca alliera un congrès et un

salon professionnel sur les thèmes de la Santé au Travail et de la Sécurité des Organisations.

Il devrait réunir près de 4 000 visiteurs, 160 exposants et proposera plus de 45 conférences dans l'objectif de sensibiliser et de promouvoir la santé et la sécurité au travail, ainsi que la sécurité/sûreté des organisations.

Pour en savoir plus : <http://www.preventica.ma/>



Préventica International - Dakar

Le premier forum international pour la maîtrise globale des risques en Afrique de l'Ouest se tiendra à Dakar, les 3 et 4 octobre 2017, avec pour objectifs de favoriser la promotion et l'harmonisation, au niveau de l'Afrique de l'Ouest, des politiques de Santé au travail et de maîtrise globale des risques. Ce forum devrait permettre les échanges institutionnels et professionnels, le développement d'échanges culturels internationaux francophones et la promotion de solutions techniques et immatérielles pour la prévention et la maîtrise des risques.

Pour en savoir plus : <http://www.preventica-africa.com/> ■



Ateliers du Cisme Deuxième arrêt 2017 à Cherbourg

La 2^{ème} édition des Ateliers du Cisme 2017 se tiendra à Cherbourg, le 11 mai prochain. Parmi les sujets proposés : conduite de l'équipe pluridisciplinaire, fiche d'entreprise, suivi des contrats courts...

Pour leur deuxième arrêt en 2017, les Ateliers du Cisme se poseront à Cherbourg, le 11 mai prochain, dans l'enceinte de l'hôtel Mercure Cherbourg Centre, 13 Quai de l'entrepôt.

Dans les suites de la parution des nouveaux textes et de leur impact sur l'activité et l'organisation des SSTI, cette édition se veut poursuivre, comme la précédente, un travail sur les mises en application pratiques de la nouvelle loi Travail.

Les thèmes retenus pour Cherbourg sont donc les suivants :

La conduite d'une équipe pluridisciplinaire

Témoignages sur la conduite d'une équipe pluridisciplinaire permettant au service de répondre à ses obligations sur ses 4 grandes missions - suivi de l'état de santé, AMT, conseil en entreprise, traçabilité :

- Quels arbitrages sur l'affectation des ressources, selon quels critères ?
- Quelle répartition des moyens ?
- Quel effectif est affecté par équipe ? Quelle est la taille de l'équipe ?
- Quels tableaux de bord et reporting ?

La fiche d'entreprise

- Quels objectifs quantitatifs et qualitatifs ?
- Quelle finalité ? Uniquement répondre à la loi ? Permettre des plans d'actions et un accompagnement éclairé ?
- Quel plan d'action pour arriver au 100 % ? Quelle présence dans le projet de Service ? Quelle organisation interne ?
- Quels métiers la renseignent, selon quels critères : par risque, nombre de maladie, branche ... ?



- Quel suivi ? Avec quels outils ? Renseignés comment ?

Le suivi des contrats courts : intérimaires, saisonniers, CDD

Les intérimaires

- Des portails qui communiquent par région pour le partage des avis d'aptitude par salarié avec nom, prénom, date, métier.

Les saisonniers

- Quelles séances d'infos pour les saisonniers sans risque particulier et/ou avec contrat < à 45 jours ? Animées par quels membres de l'équipe pluridisciplinaire ? Selon quelle organisation ?
- Dans quelle base la saisie est actuellement faite ?

Les CDD

- Quelle prospection dans l'attente du numéro unique ?
- Le portail intérimaire est-il extrapolable à tous les contrats précaires ?
- Une solution est-elle envisagée pour qu'un portail existe pour tous les contrats courts ?

Le suivi par branche

- Y a-t-il une approche régionale ? Au niveau du SST ?
- Cette action apparaît-elle dans le projet de service ?
- Quels moyens sont-ils mis en œuvre ?
- Le choix a été déterminé par quels critères ?
- Quels partenariats ont été établis ?
- Quel suivi ? Avec quels outils ?

Le programme et le bulletin d'inscription sont à retrouver dans l'Espace Adhérents du site (rubrique Ateliers ou compléments de lecture des IM) et à retourner à ateliersducisme@cisme.org avant le 28 avril 2017. L'édition suivante se tiendra le 6 juillet à Besançon.

Créés comme un relais de la Démarche de progrès du Cisme, après la parution des textes réformant l'organisation des SSTI, les Ateliers du Cisme sont ouverts à tous les professionnels des SSTI : directeurs, présidents, membre des équipes pluridisciplinaires (médecins du travail, infirmiers, IPRP, ASST...) administratives ou supports.

Organisés en mode inter-régional, ils se tiennent quatre fois par an et se veulent des forums de discussion et d'échanges de pratiques entre Services, permettant aux participants de repartir avec de nouvelles approches et méthodologies. Les supports de présentation et outils partagés par les SSTI orateurs sont ensuite mis à disposition sur le site du Cisme.

Parmi les thèmes abordés au cours des précédentes éditions : l'analyse du besoin en Santé-Travail, l'élaboration du projet de Service, l'accompagnement au changement, la contrepartie à l'adhésion, les fiches de poste... A noter que les sujets sont choisis en fonction des besoins exprimés des adhérents : les SSTI sont donc invités à faire connaître leurs suggestions via l'adresse mail : ateliersducisme@cisme.org.

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

Négociations collectives Derniers accords de branche signés

On confirmera que l'accord collectif de branche portant sur les rémunérations annuelles minimales garanties 2017 a bien été signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et le SNPST.

Cet accord, disponible sur le site internet du Cisme, revalorise de 0,9 % les rémunérations minimales conventionnelles, au 1^{er} janvier 2017.

De même, l'avenant à l'accord du 2 octobre 2007 portant sur les frais de déplacement et les frais de repas 2017 a également été signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, le SNPST et FO.

Pour mémoire, concernant les frais de déplacement, l'accord prévoit notamment les dispositions suivantes :

- Pour les véhicules automobiles ou motocyclettes de 5 CV fiscaux et moins, le taux de remboursement passe de 0,40 euro/km à **0,42 euros/km**.
- Pour les véhicules automobiles ou motocyclettes de 6 CV et plus, le taux de remboursement passera de 0,425 euro/km à **0,445 euro/km**.

Par ailleurs, à la demande des organisations syndicales, le barème légal pour l'utilisation d'un vélo est ajouté dans cet accord ainsi qu'un barème pour l'utilisation d'un véhicule électrique.

Concernant les frais de repas, l'indemnité a été fixée à **16 €** en 2017 (contre 15,60 € l'année passée).

Focus sur l'accord intergénérationnel conclu le 22 février 2017.

Cet accord s'inscrit dans la continuité du précédent qui s'inscrivait lui-même dans la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération dont l'objectif était d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'emploi des jeunes et des seniors.

Il a été signé par la CFE-CGC, la CFTC et le SNPST.

Pour l'essentiel, l'accord qui vient d'être conclu prévoit toujours un diagnostic (qui est en quelque sorte le bilan de l'accord précédent), il prévoit également toujours des engagements en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes dans l'emploi, des engagements en faveur de l'emploi et du maintien

dans l'emploi des seniors, et des engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Dans la partie qui concerne les jeunes, des précisions ont été apportées concernant le salarié référent. Pour rappel, une disposition prévoit que dès l'arrivée d'un jeune (moins de 26 ans) dans un SSTI, il existe un salarié référent, qui se charge de faciliter son intégration.

Le dernier accord a notamment ajouté que le référent voit sa charge de travail adaptée pour lui permettre de disposer du temps nécessaire à cette fonction.

Dans la partie qui concerne les seniors, les partenaires sociaux soulignent qu'ils sont attentifs au déploiement du dispositif de retraite progressive. L'accord prévoit que le SSTI étudiera les demandes des salariés qui répondent aux conditions légales et réglementaires pour bénéficier d'une retraite progressive et qui souhaitent cotiser comme s'ils travaillaient à temps plein ; le SSTI pourra décider de prendre en charge sa part patronale de cotisations sur la retraite complémentaire et sur l'assurance vieillesse de sécurité sociale.

Dans la partie qui concerne la transmission des savoirs, un nouvel article a été créé sur la rémunération des jeunes en alternance. Les partenaires sociaux prévoient, dans cet accord, qu'une disposition portant sur la rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage sera intégrée dans l'accord relatif à la formation professionnelle dont la négociation est en cours. Les partenaires sociaux souhaitent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation ou les apprentis perçoivent une rémunération fixée en fonction de la classe 1 de la classification des emplois telle que prévue à l'annexe I de la Convention collective nationale des SSTI. Mais une telle disposition trouve davantage sa place dans l'accord portant sur la formation professionnelle que dans cet accord intergénérationnel.

Enfin, concernant le développement du tutorat, l'accord ajoute que le SSTI laisse au tuteur le temps nécessaire à cette mission de tutorat et est formé à cette fin.

On insistera ici sur le fait que cet accord n'entrera en vigueur qu'au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

On en profitera pour rappeler une nouvelle fois que, depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés sont redevables d'une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors.

Pendant les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors sont dispensées de payer la pénalité si elles sont couvertes par un **accord de branche étendu** portant sur ce thème.

En revanche, les SSTI dont l'effectif est supérieur à 300 salariés restent tenus de mettre en place un accord d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action, sur ce sujet au risque d'être soumis à une pénalité (C. trav., art. L. 5121-15). ■



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 PASCREAU
Virginie PERINETTI
Béata TEKIELSKA

Assistants

Agnès DEMIRDJIAN
Patricia MARSEGLIA

Maquettiste

Elodie CAYOL

Rencontre des professionnels RH des SSTI

Retours sur l'atelier : exploitation des entretiens professionnels

A l'occasion de la rencontre des professionnels RH des SSTI qui s'est tenue le 24 novembre dernier, un atelier était consacré aux échanges de pratiques sur l'exploitation des entretiens professionnels.

Retour dans les présentes colonnes sur les points qui ont été abordés :

Le contexte

Quel que soit l'effectif du SSTI, tous les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Cette obligation est issue de la loi relative à la formation professionnelle qui a été publiée le 6 mars 2014.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il s'accompagne de l'obligation de faire bénéficier à chaque salarié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- la réalisation d'une action de formation ;
- l'acquisition d'une certification par une formation ou une validation des acquis ;
- une progression, issue soit d'une augmentation de salaire, soit d'une mesure de promotion professionnelle.

La vérification de la réalisation de ces obligations s'effectue tous les 6 ans, dans le cadre d'un état des lieux récapitulatif.

En outre, si lors de l'état des lieux récapitulatif, il ressort que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures prévues, un abondement du compte personnel de formation est prévu dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Cet abondement d'heures dites "supplémentaires" est de 100 heures pour un salarié à temps complet, sachant que chaque heure abondée dans ce contexte est valorisée d'un montant forfaitaire de 30 euros par heure de formation. Concrètement, cela représente donc un surcoût de 3 000 euros pour un salarié à temps complet.

L'exploitation des entretiens professionnels

Beaucoup de SSTI ont mis en place les entretiens professionnels ces dernières années. Il s'agit désormais d'exploiter toutes les informations recueillies. Il est ressorti des échanges qu'ils permettaient à la fois de donner l'alerte sur des situations individuelles à traiter (absence de formation, temps de travail inadapté au salarié, ...) et de croiser les besoins de formations identifiés par le SSTI et les attentes/demandes des salariés.

Il permet de définir le projet professionnel du salarié et de le mettre en lien avec le projet de service afin, in fine, de déterminer les actions à mettre en œuvre en vue de la réalisation dudit projet. Il permet aussi d'informer les salariés sur les modalités d'accès à la formation professionnelle.

Certains SSTI ont par ailleurs fait le choix d'associer aux entretiens professionnels une enquête sur la Qualité de vie au travail qui s'intègre notamment dans le processus d'amélioration continue de la démarche de progrès AMEXIST 3. Il conviendrait de trouver quelques documents à partager sur la BDN pour soutenir l'intérêt de cet article. Il a notamment été indiqué que les entretiens professionnels permettent aussi d'identifier des souhaits de mutation géographique, de changements de temps de travail, ainsi que de préciser des dates prévisibles de départ en retraite. Ce recueil d'information précieux permet de constituer le plan de formation mais aussi d'anticiper au mieux l'organisation du SSTI et les modifications qui pourraient ou devraient y être apportées.

Enfin, même s'il semble que certains médecins du travail refusent de se rendre aux entretiens professionnels au motif qu'ils y voient une immixtion trop importante du SSTI dans leur exercice, ils constituent bien une obligation juridique pour les employeurs qui doivent veiller à l'"employabilité" de leurs salariés, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies. Les entretiens professionnels constituent en outre un outil incontournable de gestion des ressources humaines à une période où les SSTI mettent en œuvre de récentes évolutions législatives et réglementaire impactant les organisations. Les ressources relatives aux ateliers RH sont à retrouver sur la page RH du site du cisme. ■

La modernisation du suivi individuel de l'état de santé des salariés

Votre service de santé au travail interentreprises

Quelques principes :

- 1 - Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche.
- 2 - Chaque salarié est suivi par un professionnel de santé avec une périodicité adaptée à sa situation.
- 3 - Le suivi de l'état de santé des salariés est équivalent quel que soit le contrat.
- 4 - Le suivi de l'état de santé des salariés est organisé et assuré sous l'autorité d'un médecin du travail.

Parution

Dépliant - La modernisation du suivi individuel de l'état de santé des salariés

Format : Triptyque 297 x 210 mm

Retrouvez toutes nos publications sur www.editions-docis.com

Nouveau

Commande minimum : 1 000 exemplaires.

- À partir de 1 000 ex. : 0,48 € HT l'unité
- À partir de 3 000 ex. : 0,30 € HT l'unité
- À partir de 5 000 ex. : 0,25 € HT l'unité

Le repiquage est inclus dans les prix.

Format : Triptyque 297 x 210 mm

Editions DOC/IS
www.editions-docis.com

54^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme

Appel à communication sur les "Partages de pratiques et consensus au sein des SSTI"

Les prochaines Journées Santé Travail du Cisme se tiendront les 17 et 18 Octobre. Le thème retenu pour cette 54^{ème} édition illustrera les **"Partages de pratiques et consensus au sein des SSTI"** et offrira la possibilité, pour les Services, de présenter les différents types de pratiques partagées et de consensus utilisés dans le cadre d'une stratégie globale d'intervention, pour répondre à leurs missions.

En effet, les professionnels des Services mettent quotidiennement en œuvre des pratiques partagées, que ce soit au sein d'une équipe pluridisciplinaire, d'un Service ou de plusieurs SSTI, et les données de la science permettent l'émergence de consensus nationaux et internationaux.

Ainsi, différents niveaux de consensus existent :

- des pratiques consensuelles interdisciplinaires ou intra-disciplinaires au sein d'une équipe, d'un Service,
- des pratiques partagées à l'échelle de plusieurs SSTI.

Dès lors, l'ensemble des personnels des Services est convié à répondre à l'appel à communication des Journées Santé-Travail 2017 et à venir exposer et partager autour de ces grandes thé-

matiques. Pour ce faire, ils peuvent proposer une communication présentant et valorisant :

- la méthodologie d'élaboration de ces pratiques partagées entre professionnels,
- le contenu d'un accord de pratiques ou d'un consensus faisant référence pour un ensemble d'acteurs,
- les éléments fédérateurs ainsi que les freins rencontrés lors de la construction et/ou de la mise en œuvre de pratiques consensuelles,
- les impacts et les enjeux des partages de pratiques.

Les membres des équipes pluridisciplinaires des SSTI sont invités à répondre à cet appel à communication et à proposer une communication en faisant parvenir un résumé, en sachant que la date limite de réception des communications est fixée au **28 avril 2017**.

Pour ce faire, ils peuvent compléter le cadre résumé de soumission, qui est téléchargeable, au format Word, sur le site Internet du Cisme <http://www.cisme.org/article/418/JST-2017.aspx>, en respectant les consignes de rédaction précisées dans l'appel à communication.

L'appel à communication, ainsi que les signes de rédaction sont à retrouver, dans l'encart ci-dessous, ainsi que dans l'appel à communication détachable au centre de ce numéro ou à consulter/télécharger sur le site Internet du Cisme à l'adresse suivante : <http://www.cisme.org/article/418/JST-2017.aspx>

Les résumés des communications sont à adresser par courriel, au Médecin-Conseil du Cisme, le Docteur Corinne LETHEUX, à l'adresse suivante : resume-jst@cisme.org ■

Comment soumettre une proposition de communication ?

Les propositions de résumé doivent être dactylographiées dans le cadre résumé de soumission, qui est téléchargeable, au format Word, sur le site Internet du Cisme <http://www.cisme.org/article/418/JST-2017.aspx>

Chaque résumé doit comporter : un titre informatif, la liste des auteurs, un texte respectant le plan présent dans le cadre résumé.

Titre du résumé

En lettres majuscules et au maximum 65 caractères espaces compris.

Auteurs

Pour chaque auteur, indiquer en lettres majuscules son nom suivi de

son prénom. Séparer par une virgule chaque auteur. Souligner le nom de l'auteur-orateur. De plus, préciser, pour chaque auteur sa fonction.

Texte

2500 caractères espaces compris, hors titre et liste des auteurs.

Le résumé doit être dactylographié avec une police de caractère "ARIAL", taille 11, ou "HELVETICA", taille 11, en simple interligne.

Le texte du résumé doit respecter le plan suivant : *Introduction, Objectif, Méthodologie utilisée, Actions et/ou résultats, Discussion/Analyse critique (leviers, freins), Conclusion.*

Adresse pour la correspondance

L'adresse pour la correspondance doit correspondre à celle de l'auteur-orateur.

L'adresse électronique de l'auteur-orateur sera mentionnée en fin de résumé, sauf opposition formulée, afin que les personnes souhaitant échanger, sur le thème présenté, puisse contacter directement le(s) auteur(s) à l'issue des Journées Santé Travail 2017.

Les propositions de résumés sont à adresser, par courriel et impérativement **avant le 28 avril 2017**, à l'attention du Docteur Corinne LETHEUX, à l'adresse suivante : resume-jst@cisme.org

Réseau des médecins-relais des SSTI Préprogramme de la 5^{ème} journée d'information organisée le 1^{er} juin 2017 à Paris

Le Cisme organise une cinquième journée d'information, à destination des médecins-relais des SSTI, le jeudi 1^{er} juin 2017, de 10h00 à 16h30, au **Centre de conférences Edouard VII** (23 square Edouard VII – 75009 PARIS).

Le préprogramme ci-dessous est en lien avec la mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives et réglementaires qui invitent à des échanges et une concertation renforcés et sera l'occasion d'aborder les thèmes suivants :

- **Présentation des chiffres clés de la branche**

- **Communication sur les nouveaux textes en 2017**
- **Organisation de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire**
- **Présentation des nouveaux outils disponibles dans les systèmes d'information**

En outre, un large temps sera alloué aux questions de la salle et aux échanges entre les participants.

Le nombre de place étant limité, les Services sont invités à inscrire dès à présent le médecin de leur service, dit relais à cette nouvelle journée d'information.

Bulletin d'inscription Réunion Médecins-Relais 2017

Réunion Médecins-Relais
Jeudi 1^{er} juin 2017
de 10h00 à 16h30
Café d'accueil à partir de 9h30
Centre de conférences Edouard VII - 23 square Edouard VII - 75009 Paris
à retourner impérativement avant le 26 mai 2017

soit par mail à : s.dupery@cisme.org
soit par courrier à : Cisme - A l'attention de Sébastien DUPERY - 10 rue de la Rosière - 75015 PARIS

Coordonnées du Service :

Nom du Service : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Ville : _____

Médecin à inscrire à la Réunion Médecins-Relais :

Nom : _____ Prénom : _____
Titre : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

*Pour la réussite de cette manifestation, le nombre de participants est limité à un médecin par Service et, compte tenu de l'affluence prévisible, il est demandé à chacun d'organiser librement son déplacement.



Moyens d'accès

- Stations : Opéra ou Havre-Caumartin
- Station : Opéra
- Stations : Madeleine ou Opéra
- Station : Havre-Caumartin
- Stations : Madeleine
- Station : Auber
- ReissyBus à 3 minutes à pied

CISME - 10 rue de la Rosière 75015 PARIS

Cette réunion sera précédée d'un café d'accueil débutant dès 9h30 et le déjeuner sera libre. ■

Comment inscrire le Médecin-Relais de mon Service ?

Les inscriptions à la Journée Médecins-Relais, du 1^{er} juin prochain sont d'ores et déjà ouvertes.

En effet, un bulletin de participation à cette réunion gratuite a été adres-

sé, par courrier, aux directions des Services dans le courant du mois de février dernier.

Les bulletins d'inscription peuvent être retournées, jusqu'au 26 mai 2017,

soit par voie électronique (s.dupery@cisme.org), soit par courrier (Cisme – A l'attention de Sébastien DUPERY – 10 rue de la Rosière – 75015 PARIS).

Comment être représenté au sein de ce réseau ?

L'efficacité, le bon fonctionnement de ce réseau, ainsi que sa pérennité nécessitent que le plus grand nombre de Services puissent nommer un médecin-relais. Aussi les Services n'ayant pas encore nommé de médecin relais, sont invités à communiquer sur l'existence de ce dispositif et à proposer à l'un de leurs médecins d'y participer.

Pour rappel, les SSTI ont été sollicités, depuis 2012, pour constituer un réseau de Médecins-Relais, qui, depuis s'est développé et compte désormais près de 130 membres. Un Médecin-Relais d'un SSTI est un médecin du travail qui a un rôle de correspondant du Service et est destinataire privilégié des informations en Santé au travail diffusées par le Pôle Médico-Technique du Cisme, notamment via

une newsletter mensuelle et une réunion plénière annuelle.

Pour ce faire, les Services peuvent informer le Docteur Corinne LETHEUX, du nom du médecin-relais mandaté à l'adresse suivante : c.letheux@cisme.org et retourner le bulletin d'inscription, en cas de participation à la réunion du 1^{er} juin 2017, selon les modalités exposées ci-dessus.



BRÈVE

Vie des Groupes ASMT

Le Docteur Nousbaum intègre le groupe Fiches Médico-Professionnelles

Le Groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail Fiches Médico-Professionnelles) accueille, depuis le début de l'année, 2017, un nouveau membre, le Docteur Mariannig Nousbaum, médecin du travail au sein du Service de Santé au Travail en Iroise (Brest).

A l'occasion de cette nouvelle arrivée, le Cisme réitère ses remerciements aux Services qui favorisent le partage de connaissance et la production d'outils et de documents à l'attention des professionnels des SSTI, en permettant à leur personnel de participer aux travaux des groupes ASMT et Thésaurus.

Bienvenue
sur le site
des **Fiches**
México-Professionnelles

www.fmpcisme.org



Troubles musculo-squelettiques

Un guide interactif pour les ergonomes, les médecins, les infirmières, les ASST et AST des SSTI

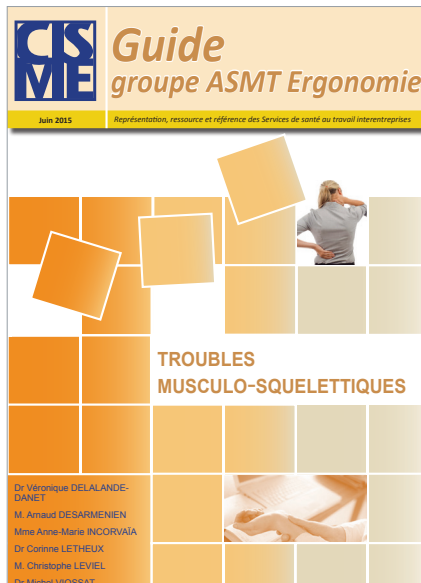
La dernière production du groupe ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) Ergonomie du Cisme est un guide sur les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Le groupe ASMT Ergonomie est composé de professionnels de la prévention issus des Services de santé au travail interentreprises. L'objectif de ce document est de proposer aux entreprises une prévention cohérente et multifactorielle des TMS.

Ce guide met à leur service des argumentaires pour convaincre de l'intérêt d'agir et présente les outils existants, afin d'éviter une recherche chronophage et fastidieuse dans la multiplicité des publications.

Lisible par tous les acteurs de la prévention au travail, il met à disposition des connaissances scientifiques sur :

- les relations TMS – conditions de travail,



- les argumentaires pour convaincre de l'intérêt d'une démarche de prévention des TMS,

- la stratégie de communication,

- les étapes de préparation d'une intervention,

- les outils existants :

- outils de dépistage médical,
- outils d'étude des situations de travail et de leurs déterminants,
- outils de dépistage et analyse des facteurs de risques,
- outils de réinsertion.

- la conduite d'une intervention,

- l'évaluation de l'intervention.

Le guide s'organise autour d'un sommaire interactif.

Il propose, en annexes, des outils et une bibliographie sous forme de tableaux synoptiques, accessibles en ligne via des liens hypertextes.

Le guide TMS est téléchargeable sur le site Internet du Cisme : <http://www.cisme.org/article/396/Guide-Troubles-Musculo-Squelettiques.aspx> ■

Vous êtes Ergonome en SSTI

Vous trouverez dans le guide "TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES" du Groupe ASMT Ergonomie du Cisme, les éléments essentiels pour conduire une intervention sur les TMS :

Convaincre pour agir

Trois argumentaires sont développés :

- un argumentaire scientifique avec des données épidémiologiques et physiopathologiques,
- un argumentaire économique avec les coûts directs, les coûts indirects et les coûts sociaux,
- un argumentaire réglementaire sur les obligations et les moyens à disposition des employeurs,
- un argumentaire sociétal en termes de dépenses de santé, d'inégalités sociales de santé et d'employabilité.

Préparer l'intervention

Cette étape initiale essentielle regroupe plusieurs dimensions qui sont détaillées dans le guide :

- l'analyse du contexte, du côté de l'entreprise et du côté du SSTI,
- la mise en place des conditions d'efficacité de l'intervention comme l'engagement des décideurs, la structuration en mode projet, les modalités de l'intervention et de communication,
- l'analyse de la demande qui aboutit à un constat partagé dans l'entreprise sur l'action à engager,
- la construction de l'intervention.

Réaliser l'intervention ergonomique

Le guide reprend les diverses phases d'une intervention ergonomique habituelle, avec un focus sur les outils spécifiques à l'observation et l'analyse des contraintes posturales ou biomécaniques. Ces outils sont présentés dans un tableau synoptique, avec des liens hypertexte pour télécharger ceux dont vous auriez besoin.

La phase d'analyse conduit à un diagnostic et à l'élaboration de propositions de solutions.

Enfin l'évaluation et le suivi de la mise en œuvre sont précisés, les critères ayant été définis dès la préparation de l'intervention.

Pour en savoir plus

Vous trouverez aussi un chapitre sur les données disponibles pour comprendre les relations TMS-Conditions de travail. Ce chapitre définit les différentes pathologies que recouvre l'acronyme TMS et rappelle les facteurs de risque aujourd'hui validés.

La bibliographie est indexée avec des liens hypertexte qui permettent l'accès au texte intégral du document cité.

Pour consulter le guide : <http://www.cisme.org/article/396/Guide-Troubles-Musculo-Squelettiques.aspx>

Vous êtes Assistant Santé Sécurité Travail, Assistant Santé Travail

Ce guide "TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES" vous permet d'appréhender les principales notions sur :

- les TMS,
- les facteurs de risque à l'origine des TMS.

Ces différents facteurs de risque sont présentés en détail permettant de faire le lien entre TMS et travail :

- facteurs biomécaniques,
- facteurs organisationnels ou psychosociaux,
- facteurs personnels.

Ces connaissances vous aideront pour :

- pouvoir identifier certains d'entre eux,
- échanger avec l'employeur sur ces facteurs,
- pouvoir les intégrer dans la Fiche d'Entreprise,
- les évoquer dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Vous trouverez les éléments nécessaires à rechercher sur :

- les données de santé des salariés :
- les données de l'entreprise :
 - climat social,

- fluctuation des effectifs,
- indicateurs économiques.

Vous lirez également, dans ce guide, des rappels sur la réglementation et les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels dont font partie les TMS.

Des outils, ainsi qu'une bibliographie, sont présentés dans des tableaux synoptiques, avec des liens hypertextes qui permettent l'accès au texte intégral du document cité.

Pour consulter le guide : <http://www.cisme.org/article/396/Guide-Troubles-Musculo-Squelettiques.aspx>

Vous êtes Médecin du Travail, Infirmier Santé Travail

Vous trouverez, dans le guide "TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES", différents éléments pour vous aider dans votre approche des TMS :

- un rappel des **principales pathologies** que sont les TMS,
- un rappel des **facteurs biomécaniques, personnels, organisationnels ou psychosociaux** qui peuvent influencer la survenue des TMS,
- des argumentaires apportant des éléments factuels pour communiquer et convaincre les interlocuteurs de l'entreprise de l'intérêt d'une démarche de prévention des TMS :
 - argumentaire scientifique sur la base des données statistiques et épidémiologiques,

- argumentaire économique sur les coûts liés aux TMS et l'intérêt de la prévention,
- argumentaire réglementaire sur les obligations et les moyens des employeurs,
- argumentaire sociétal et humaniste sur les dépenses de santé, les inégalités sociales de santé et les problèmes d'employabilité.
- **une méthodologie** pour conduire une intervention de prévention des TMS en pluridisciplinarité :
 - la préparation de l'intervention
 - les conditions de son efficacité,
 - sa construction,
 - son déroulement.

• des outils ciblés :

- outils de dépistage médical ayant pour objectif d'identifier les symptômes (questionnaire NORDIC, par exemple) ou les pathologies (protocole SALTSA) appartenant au domaine des TMS,
- outils d'études des situations de travail,
- outils d'analyse et de dépistage des facteurs de risques,
- outils de réinsertion.

Ces outils, ainsi que la bibliographie, sont présentés dans des tableaux synoptiques, avec des liens hypertextes qui permettent l'accès au texte intégral du document cité.

Pour consulter le guide : <http://www.cisme.org/article/396/Guide-Troubles-Musculo-Squelettiques.aspx>



AFOMETRA

Du cycle infirmier Afometra à la licence sciences sanitaires et sociales

Parcours santé-travail de Lille

Dès la rentrée universitaire 2017, pour les infirmiers ayant validé le cycle infirmier Afometra, un parcours spécifique est proposé pour valider la licence sciences sanitaires et sociales parcours santé-travail de Lille. Ce parcours est issu d'un partenariat entre l'Afometra, l'ISTNF, l'Université de Lille II et l'Institut lillois en ingénierie de la santé.

Le seul prérequis demandé est d'avoir exercé au moins un an en service de santé au travail.

Le parcours proposé comporte plusieurs étapes en quatorze jours répartis sur un an :

- les journées d'études santé-travail,
- un séminaire de préparation du mémoire,
- un module C2I (certification informatique et internet),
- un module complémentaire relatif à l'étude de poste, au maintien dans l'emploi et à un accompagnement pédagogique,
- la soutenance du mémoire de la licence.

Pour les langues étrangères, un module optionnel est nécessaire si le niveau d'anglais est insuffisant par rapport au niveau requis par la licence.

Le coût, hors module d'anglais, est fixé à 2 000 euros (non soumis à la TVA).

Informations complémentaires auprès de **Stéphanie CAZAL** : s.cazal@afometra.org et sur www.afometra.org

Renseignement pour l'inscription : **Muriel TONNEAU**, ISTNF : m.tonneau@istnf.fr



Visites de reprises et de préreprise Actualité jurisprudentielle

Les mois de février et mars ont été extrêmement riches en jurisprudence en matière d'inaptitude au travail. La Cour de cassation a, en effet, rendu plus d'une vingtaine d'arrêts sur ce thème.

Dans la mesure où ces arrêts concernent des situations de droit et de fait, antérieures à la Loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 et le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, il convient d'avoir à l'esprit que certaines de ces solutions jurisprudentielles n'auront plus à s'appliquer à l'avenir, toutefois un bon nombre d'entre elles ne devraient pas être remises en cause par la Loi Travail.

On attirera l'attention, aujourd'hui, sur deux arrêts, relatifs aux visites de reprise et de préreprise **sur lesquels l'évolution législative ne devrait pas avoir d'incidence**, le premier concerne le statut du salarié entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise, le second l'organisation de la visite de reprise pendant l'arrêt du travail du salarié ;

1. **Concernant le statut du salarié entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise**, la Cour de Cassation confirme, dans un arrêt rendu le 22 février 2017 que tant qu'il n'a pas été vu par le médecin du travail **en visite de reprise**, le salarié n'est pas tenu à reprendre son travail et son absence n'est pas considérée comme fautive, en statuant comme suit :

"alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail demeurerait suspendu à défaut d'organisation d'une visite de reprise et d'avis d'aptitude du médecin du travail sur son nouveau poste, de sorte que la salariée n'était pas tenue à l'obligation de venir travailler, la cour d'appel, qui retient que l'absence injustifiée entre les deux arrêts maladie constitue une faute grave, a violé les textes susvisés ;" (Cass soc., 22 févr. 2017, n° 15-22.378).

En effet, seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. La Loi Travail n'a, à notre sens, aucune incidence sur cette solution.

On ajoutera que conformément à sa jurisprudence constante, la Cour Suprême a eu l'occasion de confirmer, dans un arrêt du 6 mars 2017, que **la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne met pas fin à la suspension du contrat du salarié** (Cass. soc., 6 mars 2017, n° 15-26.848), reformant la décision de la Cour d'Appel de Paris du 15 septembre 2015, en ces termes :

"Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de la visite de reprise prévue à l'article R. 4624-21 du code du travail, le contrat de travail se trouvait toujours suspendu en conséquence de l'accident du travail dont avait été victime le salarié le 3 février 2009, peu important que la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ait reconnu le 18 mai 2010 la qualité de travailleur handicapé de l'intéressé, la cour d'appel, dont il résulte de ses constatations que l'employeur avait invoqué un motif de rupture autre que l'un de ceux visés par l'article L. 1226-9 du code du travail, a violé les textes susvisés".

“ On attirera l'attention, aujourd'hui, sur deux arrêts, relatifs aux visites de reprise et de préreprise sur lesquels l'évolution législative ne devrait pas avoir d'incidence, le premier concerne le statut du salarié entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise, le second l'organisation de la visite de reprise pendant l'arrêt du travail du salarié ”

2. **Concernant la nature de la visite sollicitée par le salarié pendant son arrêt de travail**, la Haute Juridiction, s'est prononcée, le 8 février 2017, en ces termes :

"Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée n'avait informé l'employeur de son rendez-vous avec le médecin du travail que par une lettre recommandée adressée le jour même de l'examen, de sorte qu'il n'était pas établi que l'intéressée avait satisfait à son obligation d'in-

formation préalable, la cour d'appel en a exactement déduit que cet examen ne pouvait être qualifié de visite de reprise opposable à l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ; "

En statuant ainsi, la Cour de Cassation confirme, là encore, sa précédente position, en précisant d'une part, que la visite sollicitée par un salarié auprès du médecin du travail pendant son arrêt de travail est possible, et d'autre part qu'elle ne peut être qualifiée **de visite de reprise qu'à la seule condition que le salarié en ai informé son employeur préalablement** à la visite fixée avec le médecin du travail. L'information concomitante à la visite médicale reste insuffisante.

En l'espèce, une salariée qui avait sollicité un rendez-vous auprès du médecin du travail, pendant son arrêt de travail, en a informé son employeur, par une lettre recommandée adressée **le jour même de l'examen**, de sorte que la Cour de Cassation a considéré qu'il n'était pas établi que la salariée **avait satisfait à son obligation d'information préalable**. A défaut d'information préalable, elle considère que cet examen ne peut être qualifié de visite de reprise opposable à l'employeur (Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-27.492).

L'examen médical pratiqué pendant cette visite ne pourrait donner lieu à un avis d'inaptitude s'imposant à l'employeur que s'il remplit, indépendamment des conditions posées par l'article R. 4624-42 du code du travail (étude de poste et des conditions de travail ainsi que d'un échange avec l'employeur préalablement au constat d'inaptitude), les critères dégagés par la jurisprudence, à savoir :

- le salarié doit manifester son intention de mettre fin à la suspension de son contrat,
- le salarié doit informer son employeur préalablement à l'examen médical sollicité auprès du médecin du travail et de sa qualification de visite de reprise par le médecin du travail. ■

Suivi individuel des salariés à employeurs multiples

Les salariés à employeurs multiples bénéficient juridiquement des dispositions légales et réglementaires relatives au suivi individuel de l'état de santé prévues par le Code du travail.

Ainsi, juridiquement, chaque employeur devrait adhérer à un SSTI aux fins que leur salarié bénéficie du suivi de leur état de santé (peu important la durée de travail réalisée par le salarié pour le compte de chacun des employeurs). Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude (pour les postes à risques particuliers seulement) devraient ainsi être rédigés pour chacun d'entre eux à l'issue de la visite médicale ou de la visite d'information et de prévention.

Pour rappel, l'ancien article R. 4624-14 du Code du travail prévoyait que :

"Un seul examen médical d'embauche est réalisé en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord entre employeurs ou soient couverts par un accord collectif de branche prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale".

Cette disposition permettait ainsi tant l'organisation d'une dispense d'examen médical d'embauche que l'organisation de la répartition de la charge financière de la surveillance médicale entre les employeurs par accord.

Mais ce texte a été abrogé par le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

De ce fait, pour le cas de dispense de visite d'information et de prévention, il convient désormais de se reporter au nouvel article R. 4624-15 du code du travail qui prévoit que :

"lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, dans les trois ans pré-

cedant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleurs mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des trois dernières années".

S'agissant de la répartition de la charge financière de la surveillance médicale, celle-ci n'est plus envisagée par les textes. Seuls les statuts et RI du SSTI pourraient permettre – encadrer –, le cas échéant, une prise en charge spécifique.

La situation des salariés à employeurs multiples fait généralement écho à celle des salariés du particulier employeur. Ceux-ci bénéficient du régime de droit commun évoqué plus haut.

Cependant, la FEPEM (Fédération des particuliers employeurs France) travaille depuis plusieurs années à la mise en place d'un suivi spécifique. C'est ainsi que l'accord-cadre du 24 novembre 2016 relatif à la santé au travail des salariés a été conclu. Il fixe les règles relatives à *"l'organisation et au choix du Service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs"*. Il est applicable **aux salariés et aux assistants maternels du particulier employeur**.

Comme le souligne le préambule de l'accord-cadre du 24 novembre 2016, la négociation s'est tenue dans le

cadre fixé par la loi du 20 juillet 2011 sur la médecine du travail. Tout en renvoyant les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale :

"la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs. Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi-employeurs
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise".

A la connaissance du Cisme, cet accord, dont l'objet est notamment d'adapter le suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur **n'a pas été étendu par le Ministère du Travail à ce jour. Pour l'heure, il n'est donc pas opposable aux SSTI**. Il doit par ailleurs être complété par deux accords de mise en œuvre pour entrer en application.

Le Cisme informera les SSTI de toute nouvelle évolution susceptible d'impacter directement la prise en charge de ces salariés. ■

Développement Professionnel Continu Dernières actualisations

Le régime actuel du Développement Professionnel Continu (DPC) faisant l'objet de plusieurs questions récentes auprès du Pôle juridique, sont donc exposées ci-après les modifications intervenues en la matière et l'état du Droit depuis la loi du 26 janvier 2016 et le Décret du 8 juillet suivant.

On rappellera en premier lieu, que l'objet du DPC demeure inchangé, depuis que le mécanisme dit de "Formation Continue – Evaluation des Pratiques Professionnelles" a été réformé en 2009.

Ainsi, c'est l'article L. 4021-1 du Code de la Santé publique qui dispose :

"Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu."

En d'autres termes, il reste une obligation individuelle pour les professionnels de santé exerçant au sein des SSTI. Cette catégorie comprend les médecins et les infirmiers. Celle-ci doit être assurée tous les trois ans au moins (et non plus tous les cinq ans).

Les Conseils Nationaux Professionnels sont nouvellement en charge de proposer pour chacun de ces professionnels un "parcours pluriannuel de DPC".

On précisera à ce titre, que les Conseils Nationaux Professionnels regroupent, pour chaque profession de santé ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les sociétés savantes et les organismes professionnels.

On ajoutera que, ce parcours :

1° Décrit l'enchaînement des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques estimé nécessaire par la profession pour le maintien, l'actualisation des connaissances et des compétences et l'amélioration des pratiques ;

2° Constitue pour chaque professionnel une recommandation afin de satisfaire à son obligation triennale de développement professionnel continu.

On relèvera également, s'agissant des changements de modalités, que c'est désormais la liberté dans le choix des actions de formation qui est posée dans le texte, et non plus celle dans le choix de l'organisme.

Rappelons, si besoin était, que ces actions doivent bénéficier du "label DPC", délivré par l'Agence Nationale du DPC (en remplacement de l'OGDPC) à l'organisme de formation, pour être comptabilisées dans ce cadre particulier.

En tout état de cause, ce choix doit intervenir "en lien" avec l'employeur concerné et ce sont les Ordres (des médecins d'une part, et l'Ordre infirmier d'autres part), qui sont désormais seuls compétents pour contrôler le respect de cette obligation par ces professionnels de santé (et non plus le Service employeur, s'agissant des Infirmiers salariés).

Ainsi, pour satisfaire à son obligation de développement professionnel continu, le professionnel de santé :

1° Ou bien se conforme à la recommandation mentionnée précédemment ;

2° Ou bien justifie au cours d'une période de trois ans :

a) Soit de son engagement dans une démarche d'accréditation ;

b) Soit de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques. La démarche doit comporter au moins deux de ces trois types d'actions et au moins une action s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires.

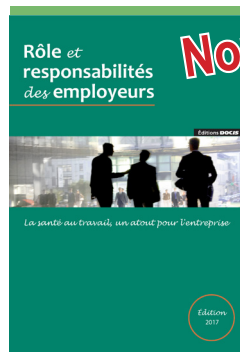
Il peut, en outre, faire valoir les formations organisées par l'université qu'il aura suivies.

On ajoutera que les dispositions actuelles précisent que les actions mentionnées peuvent être suivies de façon indépendante ou être associées dans le cadre d'un même programme.

Le Conseil National Professionnel compétent atteste, en tout état de cause, à la demande du professionnel de santé, du parcours réalisé dans le cadre des actions qu'il a préconisées pour sa profession ou sa spécialité.

On précisera que le professionnel de santé est seul responsable de la mise à jour de ce document.

Enfin, à l'issue de la période triennale, le professionnel de santé doit en outre adresser à l'autorité chargée du contrôle de son obligation de développement professionnel continu la synthèse des actions réalisées. De même qu'à tout moment, il peut lui être demandé d'attester de son engagement dans la démarche, selon des modalités fixées par l'autorité en charge du contrôle (article R. 4021-5 du CSP). ■



Nouveau

Parution



Rôle et responsabilités des employeurs - Édition 2017
La santé au travail, un atout pour l'entreprise

À jour des textes, cette brochure intègre toutes les modifications intervenues depuis la précédente édition, notamment les profondes modifications apportées par la loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016. Cette brochure permettra aux employeurs de connaître les grands principes de la réforme, les nouvelles orientations de la Santé au travail, le suivi de l'état de santé dont doivent bénéficier leurs salariés, le fonctionnement des Services de santé au travail, de mieux comprendre le rôle des différents acteurs et enfin, leur rappellera les principes de prévention qui guident leurs responsabilités.

Éditions **DOC/S**
www.editions-docis.com