

MISSION SANTÉ AU TRAVAIL

Conclusions attendues le 30 avril 2018

Une lettre signée du Premier ministre vient définir, le 22 janvier 2018, la mission sur la Santé au travail confiée à Mme Charlotte Lecocq, députée LREM du Nord. Cette dernière sera assistée par M. Bruno Dupuis, consultant et ancien conseiller ministériel, et de M. Henri Forest de la CFDT, qui a longtemps siégé au COCT.

L'amélioration de la qualité de vie au travail et la réduction des maladies professionnelles et des accidents du travail sont les buts affirmés du gouvernement.

Le courrier prend soin d'évoquer une continuité historique et le cadre européen. Ceci conforte a priori une approche faisant appel au dialogue social et conforme aux principes de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989. A partir de là, il est demandé à la mission de définir les enjeux et les objectifs du système, ainsi que ses moyens d'évaluation, « dans le temps et dans l'espace ». La recherche d'efficacité et de résultats concrets dans la durée et sur tout le territoire est ici clairement annoncée. La question des indicateurs sera à travailler.

Cette approche, qui vise sécurité et performance, doit se confronter à ce qui est décrit comme le « mille feuilles » des acteurs qui composent le système. Ce dernier point est présenté comme un facteur de complexité et est souligné à plusieurs reprises. Nul doute qu'une simplification est attendue. L'identification des pratiques exemplaires des entreprises est également encouragée dans cette quête des mesures efficaces.

Une fois les objectifs définis, il est demandé à la mission de proposer les leviers opérationnels pour atteindre les résultats. Les réponses seront juridiques et organisationnelles, en gardant à l'esprit la responsabilité de l'employeur qui est à organiser dans un cadre « prévisible et sécurisé ». Cela mènera peut-être à considérer l'obligation de sécurité et de résultat telle qu'elle est appliquée en France, et les conséquences sur « les normes, la gouvernance, l'organisation nationale et locale, les modes d'action auprès et dans l'entreprise ».

Si les réformes qu'ont connu les SSTI ces dernières années sont bien évoquées, si leur objectif de développer la pluridisciplinarité est bien rappelée



Mme Charlotte Lecocq, députée
LREM du Nord.

et si la désaffection de la médecine du travail est toujours jugée préoccupante, la formulation relève plus d'un état des lieux que d'une confirmation des orientations ou préoccupations du passé. Les réponses aux besoins sont ouvertes, avec un encouragement à la comparaison avec les voisins européens.

Enfin, même si le ministère de la Santé est bien impliqué dans cette mission, notons qu'il n'est fait aucune mention de la stratégie nationale de Santé pourtant adoptée récemment par le Gouvernement et qui désigne les Services de santé au travail comme acteurs pour certains objectifs. La coordination à améliorer du système est fléchée vers les partenaires sociaux et le COCT, dans le cadre du Plan Santé-Travail, marquant ainsi la prédominance de la sphère sociale sur ce dossier.

C'est sur ces bases que Présanse prépare son expression qui sera élaborée et relayée par la contribution de ses membres. Pour répondre aux ambitions gouvernementales énoncées dans cette lettre de mission, le réseau des SSTI doit nourrir l'état des lieux d'éléments factuels, et dire ce à quoi il peut s'engager de manière opérationnelle.

La lettre de mission « Santé au Travail » peut être retrouvée sur le site de Présanse. ■

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Assemblée générale de Présanse à Reims

Inscription et appel à candidatures au poste d'administrateur ouverts

4 Vie du réseau

Déploiement de Présanse

5 Maintien en emploi

Le rapport de mission de l'IGAS disponible

6 Rapport de la branche

Extraits de l'édition de décembre 2017

DPST

8 Ressources DPST

2 nouvelles fiches pratiques disponibles

ACTUALITÉS RH

9 Répertoire des compétences

Actions en Milieu de travail

Mise à disposition le 15 mars 2018

VIE DES RÉGIONS

10 Ateliers du Cisme à Angers

Partage de pratiques en région Ouest

MÉDICO-TECHNIQUE

12 Stratégie nationale de santé

Contribution des SSTI à la santé globale

13 Promotion de la Santé

Méthodologie applicable en SSTI

14 Journées Santé-Travail 2018

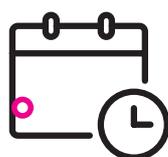
Thème et calendrier fixés

JURIDIQUE

15 Ressources juridiques

Mise à jour des notes sur la contestation des avis et sur les modèles d'avis

16 Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur



N'OUBLIEZ PAS !
15 mars 2018
Journée d'étude

Grand Hôtel
2 rue Scribe, Paris 9^e

► Cf. article page 9

ÉDITORIAL

La mission parlementaire sur la Santé au travail commandée le 22 janvier dernier par le Premier Ministre s'inscrit dans une recherche d'efficacité du système de prévention des risques professionnels et de simplification d'accès pour les bénéficiaires. Son périmètre dépasse largement celui de l'action propre des SSTI.

Pour ce qui concerne ces derniers, les réformes de 2011 et 2016 ont permis de construire et de mettre en œuvre des projets de Services en réponse aux besoins de terrain identifiés et en lien avec les priorités des Plans Régionaux de Santé au Travail, et de s'engager dans des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens.

Même si cette initiative gouvernementale intervient alors que les dernières dispositions votées, conséquentes et porteuses de progrès, ne sont entrées en vigueur que très récemment, il est essentiel que les SSTI du Réseau Présanse puissent mettre en évidence sans attendre leur rôle central et la dynamique d'engagements entreprise pour la prévention des risques professionnels.

Ainsi, l'expression de Présanse s'organise-t-elle autour des points suivants :

- Etat des lieux et capacités d'intervention renforcée auprès des entreprises et notamment des TPE PME, avec la valorisation des expériences réussies.
- Engagements sur des objectifs actualisés assortis d'indicateurs pour évaluer l'efficacité des actions menées par les SSTI.
- Demande de soutien des progrès en cours par une politique d'agrément concertée et cohérente sur le territoire.
- Intérêt d'associer la représentation des SSTI à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques régionales de Santé au travail.

Les associations régionales de SSTI et les Services pourront nourrir et relayer les messages qui s'inscriront dans une campagne de communication plus large qui vise fondamentalement la promotion de la prévention au plus près du terrain, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.

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 : 2104-5208.

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



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE PRÉSANSE À REIMS

Inscription et appel à candidatures au poste d'administrateur ouverts

L'Assemblée Générale 2018 de Présanse se tiendra le vendredi 20 avril, au Centre des Congrès de Reims, et sera précédée le jeudi par une journée d'étude.

Le 20 avril au matin, l'Assemblée Générale Ordinaire aura à élire ou à renouveler une partie de ses administrateurs. En effet, le tiers renouvelable du Conseil d'administration comprend, en 2018, 9 administrateurs candidats à leur renouvellement. Par ailleurs, plusieurs postes seront vacants d'ici à l'Assemblée générale, suite aux différents départs survenus en 2017 ou annoncés pour avril 2018.

Tout adhérent souhaitant rejoindre le Conseil d'administration est dès lors invité à adresser sa candidature à Présanse, ce avant le 13 mars 2018.

C'est en effet le 14 mars, date de tenue du prochain Conseil d'administration, que les candidatures seront examinées et pourront, le cas échéant, être soutenues dans le but de favoriser les équilibres régionaux et la répartition souhaitée entre Présidents et Directeurs, avant le vote souverain de l'Assemblée Générale.

Par ailleurs, les administrateurs auront à choisir la ville d'accueil de l'Assemblée Générale de 2019. Si un



Le Centre des congrès de Reims, lieu d'accueil pour l'AG 2018 de Présanse.

Service est candidat pour organiser cette manifestation avec l'équipe de Présanse, il est invité à le signaler également avant le 13 mars 2018.

A noter que pré-programme et bulletin d'inscription sont téléchargeables en ligne, et que les réservations sont ouvertes pour les hôtels. Un tarif préférentiel est possible, sous réserve d'une inscription dans les meilleurs délais. Les participants peuvent ainsi d'ores et déjà réserver leurs chambres dans l'un des établissements à proximité du Centre des Congrès. Le dossier d'inscription complet pour l'Assemblée générale est disponible sur le site de Présanse. ■

Direction Générale de la Santé

Publié au Journal Officiel le 4 janvier dernier, le décret du 3 janvier 2018 portant nomination du directeur général de la Santé a nommé à cette fonction M. Jérôme Salomon, professeur des universités, praticien hospitalier. Il vient ainsi remplacer M. Benoît Vallet.

Cabinet de la ministre des Solidarités et de la Santé

Nommé directeur de cabinet par la ministre des Solidarités et de la Santé en mai 2017, M. Gilles de Margerie, ancien directeur général adjoint du groupe Humanis, a quitté ses fonctions. Il se voit remplacé par M. Raymond Le Moign, actuel directeur général du CHU de Toulouse. A noter que M. Le Moign avait été directeur adjoint au cabinet de la précédente ministre de la Santé, Mme Touraine, de décembre 2013 à février 2016.



Plus d'infos
sur le site
www.presanse.fr

VIE DU RÉSEAU

Déploiement de Présanse

Un kit d'appropriation de la nouvelle identité à destination des SSTI membres du réseau est à présent disponible en téléchargement libre sur le site de Présanse.

Ressources :

Pour récupérer le lien vers le serveur externe via www.presanse.fr :

Espace adhérents ►
 Cadre d'activité des SSTI ►
 Outils de communication :

- Charte graphique
- Guide de déploiement
- Questions/réponses
- Pack polices de caractères
- Logos « Réseaux Présanse » et Associations régionales vectorisés
- Logos versions web
- Film de présentation « Le Cisme devient Présanse »

Le 1^{er} Janvier dernier, le Cisme est devenu « Présanse, » une nouvelle identité choisie dans un contexte de transformation du secteur de la Santé au travail, et qui fait sens au regard des missions que porte l'association de SSTI : **Pr**évention, **Sa**nté, **S**ervices, **E**ntreprises.

La représentation nationale des SSTI doit aujourd'hui porter l'approche de la Santé au travail de ses adhérents : préventive, pratique, déployée au quotidien au plus près du terrain et dans un esprit d'amélioration continue, au bénéfice direct du salarié et de l'entreprise.

Cette nouvelle identité est ainsi celle du réseau : les SSTI adhérents de Présanse qui le souhaitent peuvent apposer le logo « Réseau Présanse » au côté de leur propre identité visuelle, une façon d'indiquer clairement à leurs publics (entreprises adhérentes, partenaires, institutionnels...) leur appartenance à un réseau national, et d'apporter un élément de cohérence entre SSTI, essentiel à rendre audibles et efficaces leurs messages.

Les associations régionales de Services sont, quant à elles, invitées à adopter la déclinaison régionale de Présanse : la



Les SSTI adhérents de Présanse qui le souhaitent peuvent apposer le logo « Réseau Présanse » au côté de leur propre identité visuelle.

marque, enregistrée à l'INPI, peut être concédée dans un cadre contractuel et à titre gracieux. Elles peuvent aussi choisir d'utiliser le logo « Réseau Présanse », à l'instar des SSTI.

Pour faciliter ce déploiement, Présanse met à disposition, via l'espace adhérents du site, les outils graphiques et de communication nécessaires à l'adoption de la charte éditoriale et à la création de supports cohérents avec ceux de la présentation nationale : logos au format Illustrator, polices de caractères, guide de déploiement... Au-delà du nom, l'objectif est à présent de renforcer la cohérence entre SSTI pour faciliter leur identification comme ressource importante et utile du champ de la Santé au travail. ■

Au 1^{er} février,
 l'Association régionale **PARSAT**
 est devenue
Présanse Auvergne-Rhône-Alpes



Extrait de la charte graphique.

MAINTIEN EN EMPLOI

Le rapport de mission de l'IGAS disponible

Chargée par les ministres du Travail et de la Santé d'une mission sur les dispositifs de maintien en emploi, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a rendu ses conclusions dans un rapport public, consultable sur le site igas.gouv.fr

 **Ressources :**

À retrouver sur igas.gouv.fr ou via www.presanse.fr :

- ▶ Rapport IGAS Maintien en emploi
- ▶ Rapport IGAS Attractivité de la Santé au travail
- ▶ Annexes
- ▶ Résumés

Attractivité des professions de Santé au travail

A l'heure où s'écrivent ces lignes, un second rapport de l'IGAS portant sur l'attractivité et la formation des professions de santé au travail a été rendu public. Il reprend et analyse les perspectives démographiques du secteur et liste une série d'évolutions organisationnelles nécessaires pour assurer le suivi de l'état de santé des salariés à moyen terme, notamment la formation d'un plus grand nombre d'infirmiers de Santé au travail. Ce rapport est à retrouver sur les sites de l'IGAS et de Présanse. Une analyse plus détaillée sera proposée dans les prochaines IM.

La récente mission de l'IGAS s'est intéressée aux dispositifs visant à prévenir la désinsertion professionnelle de salariés en risque de perdre leur emploi en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, ce en facilitant leur reclassement. Ce bilan peut être retrouvé en intégralité en ligne.

En raison du temps imparti et du nombre d'acteurs à rencontrer, la mission s'est centrée sur la question de la désinsertion professionnelle de salariés relevant du Code du travail et, sans nier les enjeux de prévention primaire, sur les dimensions de prévention secondaire et tertiaire lors de situations individuelles de prise en charge, une fois le problème de santé avéré.

Outre les salariés et employeurs eux-mêmes, la problématique du maintien en emploi mobilise de multiples acteurs : Services de santé au travail, organismes de sécurité sociale, médecins et services hospitaliers, services médico-sociaux, organismes financés par les fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ou par les fonds de la formation professionnelle... Le sujet se situe ainsi au croisement de différents champs de l'action publique.

Le rapport dresse ainsi un état des lieux des dispositifs, des intervenants et de leurs logiques respectives et de l'articulation des différents acteurs au sein d'un même parcours professionnel pour le sécuriser. En ce qui concerne les Services de santé au travail, dont

le maintien en emploi est inscrit au rang des missions depuis la loi de 2011, on notera que la contribution est ici évaluée à l'aune de l'existence ou non de cellules dédiées au maintien en emploi (ce qui est le cas pour environ la moitié des SSTI), et que le rapport préconise une approche articulée avec les autres acteurs (SAMETH, MDPH...). Le besoin d'un système d'information interopérable pour assurer le suivi tout au long du parcours de santé est également souligné.

A l'issue de ce bilan, l'IGAS propose 30 recommandations opérationnelles, selon 4 objectifs :

- ▶ mieux informer et intervenir plus précocement pour repérer les difficultés et accompagner durablement les salariés concernés,
- ▶ mieux prendre en compte ces situations dans la politique de l'emploi et la réforme de la formation professionnelle, dans la perspective d'une sécurisation des parcours professionnels,
- ▶ renforcer l'investissement des Services de santé au travail et mieux coordonner les acteurs,
- ▶ améliorer certains dispositifs existants et expérimenter de nouvelles formes d'intervention.

Parmi les recommandations du 3^{ème} objectif : ouvrir aux SSTI la possibilité de prescrire une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), ou encore changer l'appellation des visites de pré-reprise pour en faciliter un usage plus souple. ■

RAPPORT DE LA BRANCHE

Extraits de l'édition de décembre 2017

Retour sur la présentation de la dernière Journée d'étude de Présanse consacrée aux données de la dernière édition du rapport de branche.

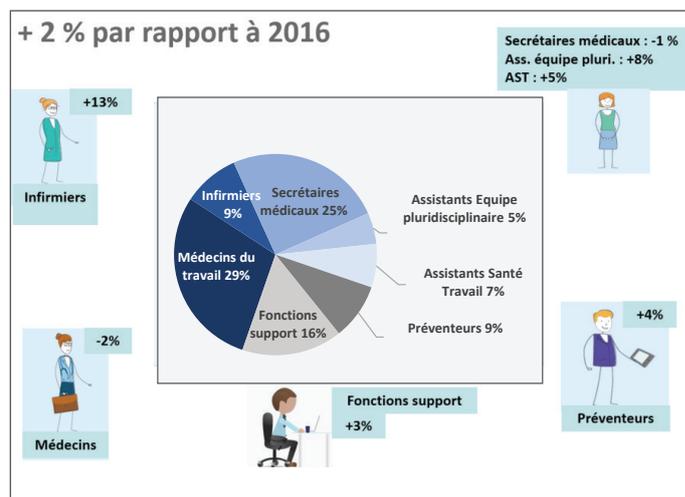
Conformément à l'obligation légale des branches professionnelles, le rapport de branche répond aux besoins des partenaires sociaux et des professionnels et valorise le travail des SSTI. Cette nouvelle édition s'appuie sur un échantillon de 153 SSTI, représentant 14 668 personnes physiques, soit 89 % des effectifs de la branche (hors spécialistes BTP).

16 578 personnes au 1^{er} janvier 2017

Hors spécialistes du BTP, les effectifs de la branche sont en progression de + 2 % en 2016, et atteignent 16 578 personnes physiques. Les médecins du travail et les collaborateurs médecins représentent 29 % des effectifs, leurs effectifs diminuent globalement de - 2 % (-4 % pour les médecins du travail et + 27 % pour les collaborateurs médecins). Parallèlement, les effectifs des infirmiers progressent de + 13 %.

La structure des effectifs demeure stable : 57 % des effectifs sont âgés de 45 ans et plus, et les femmes représentent 81,5 % des effectifs. La part des cadres s'élève à 42 %, le temps partiel représente 37 % des effectifs, et 93 % des contrats sont des CDI.

Répartition des salariés des SSTI, en personnes physiques, par groupes d'emplois au 1^{er} janvier 2017*

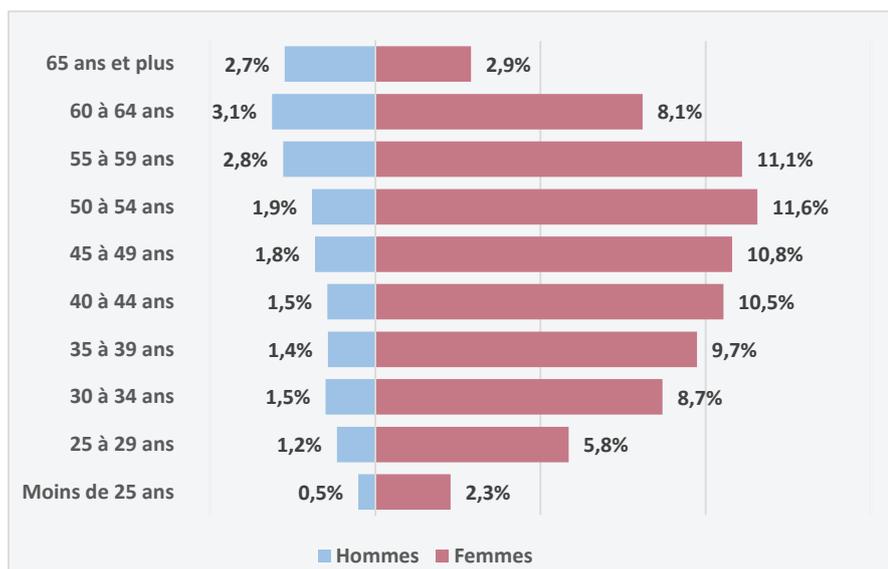


*Médecins du travail y compris Collaborateurs médecins.

2 % de hausse de la masse salariale en 2016

Sur l'échantillon des SSTI ayant répondu à l'enquête, la masse salariale est en hausse de + 2 %. La hausse de la masse salariale s'explique notamment par la hausse des effectifs (+ 2,4 %). Les augmentations générales sont en moyenne de 0,75 %, légèrement supérieures à l'accord de branche pour 2016 (0,6 %).

Pyramide des âges en 2016, ensemble du personnel

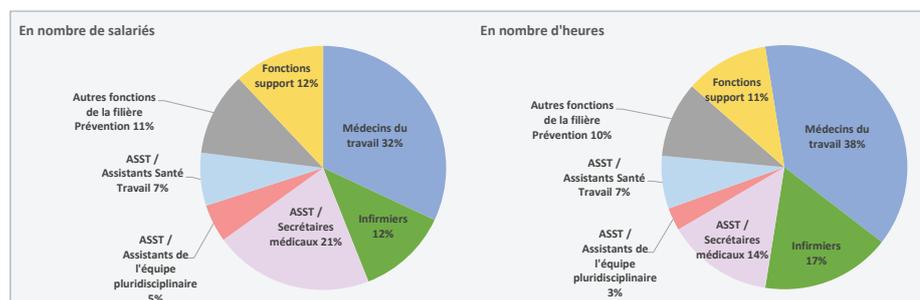


77 % de salariés bénéficiaires d'une formation en 2016

Avec un effort de formation de 4,6 % de la masse salariale, les SSTI sont nettement au-dessus des obligations légales, quelle que soit leur taille. Plus de la moitié des heures de formation sont destinées aux médecins et aux infirmiers. Sur l'ensemble du personnel, les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 074 € 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 des accords de branche, le profil démographique et les rémunérations des principaux groupes d'emploi.

Répartition du nombre de salariés formés et des heures de formation par groupe d'emplois en 2016



Lancement des enquêtes 2018 relatives à l'exercice 2017

Présanse remercie les Services qui ont pris le temps de répondre à l'enquête, et encourage l'ensemble des SSTI à se mobiliser pour la prochaine phase de collecte, dès le mois de mars 2018. 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. Le contrôle de la cohérence des données, avant leur transmission à Présanse, est également très important, afin de garantir la qualité

des restitutions. Pour cette prochaine phase de collecte, les équipes de Présanse seront à l'écoute des SSTI, comme chaque année, pour les aider à renseigner leurs formulaires et valider leurs données. A noter que les données de l'année précédente, pour chaque SSTI, seront désormais accessibles en consultation sur la plateforme Qualios. Les rapports nationaux en PDF sont également accessibles sur la plateforme. Une prochaine version des synthèses régionales, plus complète, sera également prochainement mise en ligne. ■

AGENDA

14 mars 2018
Conseil d'administration
10 rue la Rosière - Paris 15^e

15 mars 2018
Journée d'étude
Grand Hôtel - Paris 9^e

19 & 20 avril 2018
Assemblée Générale de Présanse
Centre des Congrès – Reims

17 mai 2018
Ateliers de Présanse
Périgueux



RESSOURCES DPST

2 nouvelles fiches pratiques disponibles

Les Fiches Pratiques Démarche de Progrès en Santé au Travail, proposées par Présanse pour aider les relais DPST des Services à mettre en œuvre la démarche de progrès, s'enrichissent de deux nouveaux titres.



A retrouver sur le site presanse.fr :

Les fiches DPST : Espace adhérents ▶ Démarche de progrès ▶ Outils et documents :

- ▶ 5 fiches pratiques
- ▶ Kit de sensibilisation DPST
- ▶ Grille d'évaluation Amexist et procédure d'évaluation
- ▶ ...

AMEXIST



Nouveaux Services labélisés

2 nouveaux Services ont été labélisés Amexist 3.

Novembre 2017

AIST 19 obtient la certification Amexist Niveau 3

AMCO-BTP obtient la certification Amexist Niveau 3

Portant sur la **gestion de l'amélioration continue**, la fiche pratique n° 4 décrit la mise en place d'un dispositif permettant de traiter les propositions d'amélioration, les réclamations des bénéficiaires et les dysfonctionnements internes. Elle présente les modalités de traitement des fiches et le suivi des actions préventives ou correctives, et propose également des indicateurs pour l'évaluation du dispositif.

La fiche pratique n° 5 aborde, quant à elle, la **gestion du système documentaire**, des outils à mettre en place à la validation des documents. Elle présente ainsi les principaux documents d'une démarche de progrès, et de quelle façon organiser ces documents (formalisation de la procédure de gestion documentaire, choix des outils de stockage...), identifier les documents manquants et s'assurer

de leur diffusion et de leur mise à jour.

On rappellera ici que ces fiches sont conçues en collaboration avec des Services déjà engagés dans la démarche, mais aussi avec des SSTI qui démarrent dans la DPST. Directement opérationnelle et synthétique, chaque fiche présente les prérequis, les principales étapes ou les points à ne pas oublier, et apporte quelques précisions sur les modalités de mise en œuvre et les sources d'information pour chacune de ces étapes.

Les fiches pratiques sont à télécharger sur le site de Présanse ou dans la Base Documentaire (documents Présanse).

Pour davantage d'informations sur la DPST, les SSTI peuvent contacter g.bourdel@presanse.fr ou s.vassy@presanse.fr ■

Poursuite de la négociation collective portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG)

Conformément au rythme décidé par les partenaires sociaux depuis plusieurs années maintenant, la finalisation de la négociation relative aux RMAG n'aura lieu que dans le courant du mois de février.

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 + 0,7 % (pour la délégation patronale) à + 3 % (pour le SNPST, FO et la CGT), en passant par 2,5 % (pour la CFTC, la CFE-CGC et la CFTC).

Les discussions se poursuivront donc au cours de la Commission paritaire nationale de branche du 21 février prochain en vue de conclure un accord collectif. On ajoutera ici qu'aucune proposition n'a été formulée de part et d'autres quant à une éventuelle réévaluation des frais de déplacement et de repas.



RÉPERTOIRE DES COMPÉTENCES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Mise à disposition le 15 mars 2018

Présanse livrera aux SSTI un Répertoire des Compétences AMT produit dans le cadre de la Commission d'études qui se tiendra à Paris.

15 Mars 2018

Grand Hôtel -

2 rue Scribe - Paris 2^e

9h30-12h30

Le Répertoire décrit les compétences utiles à la réalisation des actions en milieu de travail menées dans les SSTI, telles que codifiées dans le thésaurus retenu par la profession. Mis en forme dans un outil dynamique à destination des RH, il a pour objectifs :

- ▶ de doter les SSTI d'un outil RH, aidant à l'identification des compétences nécessaires à la réalisation des missions des SSTI ;
- ▶ de permettre aux SSTI de savoir quelles sont les compétences requises pour réaliser une tâche avant de l'affecter à une personne ;

- ▶ d'identifier les compétences existantes et les compétences manquantes parmi les personnels du SSTI afin de pouvoir définir les embauches et les formations nécessaires ;
- ▶ de donner une vision partagée de la réalisation des missions des SSTI (stratégie globale d'intervention) ;
- ▶ de valoriser l'action des professionnels et notamment des professionnels de santé (attractivité de la médecine du travail) ;
- ▶ d'aider les SSTI à clarifier les périmètres d'action des membres de l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmier santé travail, assistant santé au travail...).

Le Répertoire des Compétences se veut guidant et force de proposition. Toutes les équipes de direction/ RH sont vivement conviées à cette matinée. L'après-midi sera consacré aux actualités de profession. ■



Composition de
la Commission RH
au 1^{er} janvier 2018

- ▶ M. Bouchy – Président de la Commission RH – GIST44 – St-NAZAIRE
- ▶ Mme Boitelle – AMIEM – Caudan
- ▶ Mme Brion-Orellana – RST – Reims
- ▶ M. Bruand – STSC – Cholet-Saumur
- ▶ Mme Chbani – ACMS – Paris
- ▶ Mme Flahaut – ASMT 65 – Tarbes
- ▶ Mme Grondin – Santraplus – Le Havre
- ▶ Mme Lebret – AISMT13 – Marseille
- ▶ Mme Level – CMIE – Paris
- ▶ Mme Mazet – AIST 19 – Brive
- ▶ Mme Minvielle – Sistel – Chartres
- ▶ Mme Pascreau – Présanse – Paris
- ▶ Mme Rivet – SISTM 50 – Saint-Lô
- ▶ Mme Saint – AST Grand Lyon – Lyon
- ▶ M. Tavares – ACST – Strasbourg
- ▶ Mme Ver Eecke – Pôle Santé-Travail – Lille
- ▶ Mme Wirth – OSTRA – St-Germain-en-Laye



MOUVEMENTS

(75, 92) Les Services d'Île-de-France **AISP METRA** et **EFFICIENCE** ont fusionné en **EFFICIENCE Santé au Travail**. Le Président est **M. Alain Morin**, la directrice **Mme Danièle Bourla**, cooptée au poste d'administrateur de Présanse.



ATELIERS DU CISME À ANGERS

Partage de pratiques en région Ouest



À retrouver sur la page des Ateliers d'Angers :

- ▶ Organisation des équipes médicales (constats, pré-requis, diagnostics par métiers, études de différents modèles...) par le SATM.
- ▶ Rendre compte de l'activité des équipes (organigramme, évolution des missions, profils métiers...) par le SATM.
- ▶ Activité des équipes pluridisciplinaires (schémas / diagramme sur la collecte, le traitement et l'exploitation des données et indicateurs) par le CMAIC.

Le mois dernier, Présanse restituait deux des quatre thèmes proposés lors de la dernière édition 2017 des Ateliers du Cisme. Celle-ci avait réuni plus de 60 participants à Angers, pour la région Ouest, soit 12 interventions, portées par 9 Services, qui ont alimenté les 4 ateliers autour des 4 thèmes élaborés avec la région. Présanse vous livre la suite de la restitution.

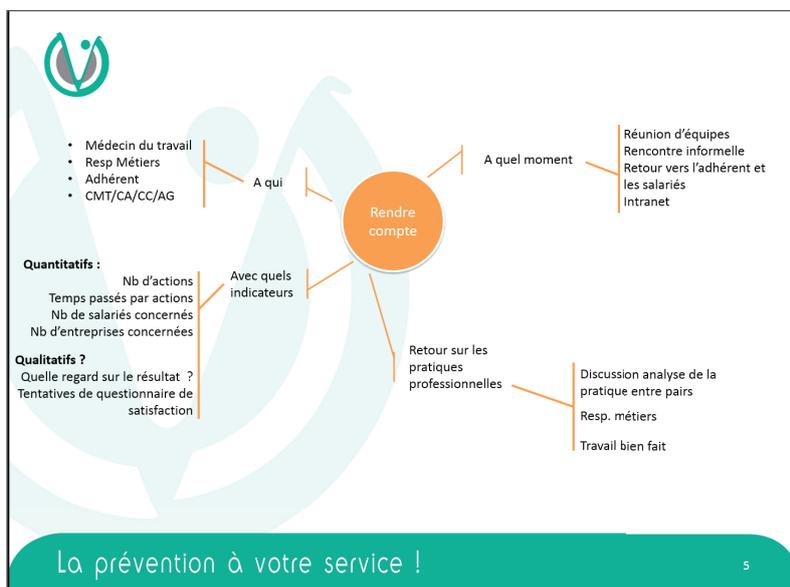
Rendre compte de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire

Intrinsèquement liée à celles du Système d'Information et du rapport d'activité en SSTI, la question du compte-rendu des activités des équipes pluridisciplinaires renvoie ainsi, au-delà de la conformité réglementaire, au besoin de données en Santé-Travail et d'indicateurs propres à prioriser les actions et à structurer l'activité à venir du Service.

Plusieurs entrées sont imaginables : rendre compte de l'activité par fonction/métier, ou par besoin, en suivant les critères d'un Plan Santé-Travail régional ou en fonction du projet de Service. En sortie, être en capacité de décomposer le bilan d'activité par équipe pluridisciplinaire, type d'entreprise, secteur d'activité... apparaît comme primordial pour des données porteuses de sens et pouvant faire l'objet de requêtes.

Le besoin de rendre compte de l'activité existe à plusieurs niveaux : en interne, auprès du médecin coordinateur de l'équipe, des instances du SSTI (Conseil d'Administration), en externe auprès des adhérents ou de la tutelle... le risque étant de multiplier outils, indicateurs et de perdre le sens. Dès lors, tous les indicateurs conçus et les données collectées doivent l'être dans la perspective d'une application pratique pour la suite : aider l'employeur à mettre en place la prévention (Fiches d'Entreprises), produire de la connaissance en Santé-Travail, ou même, faire apparaître le rôle de chacun et valoriser le travail du Service.

L'Atelier a mis en évidence la nécessité de l'informatisation du Dossier Médical en Santé Travail (DMST) et du dossier de l'entreprise pour rendre compte. Tous deux doivent être alimentés de façon harmonisée et de manière à ce que les données puissent être exploitables. Ce sens aura, par ailleurs, un poids important au moment de la saisie, qui peut apparaître comme inutilement lourde si sa finalité n'est pas apparente : plus que des comptes-rendus, une exploitation des données sous forme de tableau de bord, donc d'outil de *pilotage* de l'activité, semble pertinente : l'équipe pluridisciplinaire collecte et alimente ainsi des données et indicateurs permettant d'organiser la suite de sa propre activité et de conserver le sens de cette activité.



Plus d'infos sur le site www.presanse.fr

Concrétisée pour les SSTI au sein de la Démarche de Progrès en Santé-Travail (DPST) et par le label Amexist, le processus d'amélioration continue permet d'interroger l'organisation de la structure, au regard des besoins des bénéficiaires de l'action du Service.

La démarche est conduite en appui d'autres activités de cadrage et de planification (élaboration du projet de Service). Dans son déroulé, elle permet la construction d'outils structurants et d'indicateurs de l'activité du Service, permettant le pilotage de l'organisation dans un contexte de changement. Par ailleurs, à l'échelle du SSTI comme des Services entre eux, c'est aussi un outil d'harmonisation des pratiques.

Cet atelier a notamment permis de porter une attention particulière au chapitre 3 du référentiel « Sectorisation et répartition des effectifs », avec le témoignage de PST 14.

Dans un contexte de ressource médicale raréfiée et vu les assouplissements permis par les dispositions réglementaires prises en 2017 en application de la loi Travail, il apparaît en effet très pertinent de revoir le processus de répartition des effectifs à suivre entre les équipes médicales, afin d'apporter aux adhérents le meilleur service, et de ne gaspiller aucune ressource.

Le PST 14 (Amexist 3 depuis 2016), a expliqué comment sa méthode de Sectorisation des équipes s'est construite en 3 étapes, depuis 2012 :

- ▶ En 2012, une réflexion sur les équipes a été menée : définition de la typologie de « l'équipe type » puis affectation d'une équipe référente à chaque secteur, ce qui a rendu possibles les mouvements d'entreprises au sein d'une même équipe et considérablement renouvelé (simplifié) le fonctionnement des réattributions d'entreprises,
- ▶ En 2013, s'y est ajoutée une réflexion géographique, débouchant sur la création ou rénovation de locaux adaptés aux nouvelles conditions d'exercice, et au choix de sites de proximité pour les adhérents,
- ▶ Enfin en 2016, le processus s'est enrichi d'outils d'aide à la décision pour les mouvements de personnel entre équipes et entre secteurs .

A retenir : l'ajustement des équipes est un processus continu, le choix des ressources au sein des équipes devant sans cesse être questionné au vu des besoins du territoire et des professionnels disponibles.

Dans ce cadre et en accord avec les médecins, une expérimentation (limitée dans le temps) « maxi secteur » a eu lieu en 2017 dans ce Service, avec un secteur de 9000 salarié pour un médecin ETP (contre une moyenne de 5 800 salariés par médecin ETP dans le service). Mais avec l'apport des infirmiers, le ratio nombre de salariés suivi par professionnel de santé de ce secteur redescendait sous la moyenne du service, de 3 300 salariés par professionnel de santé ETP... Dès la fin de l'année 2017, l'expérimentation prenant fin en 2018, une nouvelle répartition des effectifs était planifiée pour remettre ce secteur dans la moyenne du Service.

Autre bénéfice de cette sectorisation : la réflexion sur les ressources complémentaires, les spécialistes, peut être conduite objectivement. Ainsi, un secteur à forte prépondérance de TPE du commerce se verra attribuer prioritairement un ergonome, alors qu'un autre secteur marqué par le nombre important de garages aura accès à un Toxicologue, Spécialiste des Risques Chimiques en priorité.

Ce témoignage a permis de mettre en lumière la force de l'analyse objective et de la prise de décision découlant de la mise en place d'indicateurs connus de tous.

Le témoignage de l'AST 74 a également présenté les apports de la DPST sur l'analyse des besoins et la répartition des effectifs, mais a aussi mis l'accent sur la politique immobilière. La proximité avec les adhérents, le nombre optimal de bureaux pour 1 000 salariés suivis ont été au cœur des échanges. La DPST a également permis de souligner l'importance de la consultation des collaborateurs dans l'aménagement des locaux. Côté ressources humaines, la démarche a conduit à l'élaboration d'une GPEC, ou encore à la publication des postes vacants en interne avant de solliciter un recrutement extérieur. Un parcours d'intégration spécifique aux stagiaires a été mis en place et un poste de responsable de communication a été créé. ■

 À retrouver sur la page des Ateliers d'Angers :

- ▶ **Intérêt de l'appui d'un service dédié à l'amélioration continue (contexte, outils, approche processus, animation de la démarche...)** par le SSTRN.
- ▶ **Utilité d'Amexist III dans un contexte de grands mouvements des personnels (plan d'intervention, analyse des besoins, sectorisation...)** par l'AST 74.
- ▶ **DPST et organisation des secteurs (sectorisation des équipes, dimensionnement, répartition des ressources... + cartes et indicateurs au format Excel)** par le PST 14.

Le témoignage du SSTRN s'est centré sur la création d'un service d'amélioration continue et l'importance de ressources dédiées, permettant l'écoute des adhérents et l'accompagnement des collaborateurs dans un contexte de changement.



STRATÉGIE NATIONALE DE SANTÉ

Contribution des SSTI à la santé globale

La politique de santé est conduite dans le cadre d'une Stratégie nationale de santé définie par le Gouvernement, dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat paru le 29 décembre 2017 (D. n° 2017-1866 du 29 déc. 2017 portant définition de la Stratégie nationale de santé pour la période 2018-2022).

Cette stratégie nationale de santé détermine, de manière pluriannuelle, des domaines d'action prioritaires et des objectifs d'amélioration de la santé et de la protection sociale contre la maladie. Ces actions sont mises en œuvre par des plans et programmes nationaux et par des outils régionaux.

Cette politique publique de santé s'applique à tous les acteurs et à tous les domaines de la Santé.

Parmi les nombreux principes généraux de cette stratégie, le déterminant travail est bien présent comme en attestent certains points concernant plus spécifiquement les SSTI, ci-dessous extraits et commentés.

Les prochaines Journées Santé-Travail de Présanse seront l'occasion d'analyser la contribution des SSTI à la stratégie nationale de santé et donc à la santé du citoyen, grâce, notamment, à l'action sur le déterminant travail.

Elle prévoit de mettre en place une politique globale de santé et de qualité de vie au travail dans l'ensemble des milieux professionnels publics et privés.

Elle nécessite de développer la prévention en milieu professionnel dans une approche globale de la santé, en améliorant la coordination des acteurs, en développant l'utilisation du volet professionnel du dossier médical partagé, en intégrant mieux les Services de santé au travail dans le parcours de santé, et en renforçant la prise en compte de la prévention des risques professionnels dans la formation des futurs salariés et dirigeants des entreprises.

Parmi les pathologies et étiologies correspondantes à considérer en priorité, sont nommés et les attentes détaillées pour les addictions et plus largement les maladies chroniques, les TMS, les RPS, les agents chimiques.

Au titre des moyens innovants sont abordés l'interopérabilité, le système de messagerie sécurisée, la prescription électronique, l'utilisation par les « patients de services numériques pour garantir un meilleur accès au système de santé ».

Les axes de cette stratégie citent très souvent la prévention, le développement d'une culture de prévention et individualisent la prévention de la désinsertion professionnelle.

Dans de nombreux domaines, les SSTI sont déjà présents grâce à leurs 16 000 collaborateurs et œuvrent en direction des entreprises sur ces sujets.

Les prochaines Journées Santé-Travail de Présanse seront l'occasion d'en témoigner et d'analyser la contribution des SSTI à la Stratégie nationale de santé et donc à la santé du citoyen grâce, notamment, à l'action sur le déterminant travail.

Comme il est prévu que la mise en œuvre de la stratégie nationale de santé fasse l'objet d'un suivi annuel et d'une évaluation pluriannuelle, dont les résultats sont rendus publics, les Journées Santé-Travail offrent une possibilité de démontrer la participation utile des SSTI à la santé globale.

La promotion de la santé sous-tend cette Stratégie nationale de santé comme recommandée par la charte d'Ottawa. ■

PROMOTION DE LA SANTÉ

Méthodologie applicable en SSTI

La charte d'Ottawa de 1986 recommande que toute politique de santé publique s'inscrive dans une véritable démarche de promotion de la Santé.

Partant du principe que la santé est un capital constitué de plusieurs déterminants, la promotion de la Santé consiste à conférer aux populations les moyens d'assurer un plus grand contrôle sur les déterminants de leur santé et de l'améliorer.

Elle utilise la médecine préventive et curative et de nombreuses autres sciences ou disciplines telles la pédagogie, la psychologie, la communication, ...

La promotion de la Santé consiste ainsi à rendre la personne actrice de sa santé en mettant en œuvre des actions lui permettant d'agir sur les déterminants de santé dont le déterminant « travail ».

Cette démarche doit associer tous les organismes ou acteurs vers le même objectif et ceci de façon pérenne à travers cinq axes stratégiques :

- ▶ L'élaboration de politique publique saine : la stratégie nationale de Santé en est une. A ce titre, sa mise en œuvre associe quasiment tous les ministères dans leur domaine de compétence.
- ▶ La création de milieux favorables à la santé : environnement physique et social et des espaces de vie dont l'entreprise et le milieu de travail.
- ▶ Le renforcement de l'action communautaire : la participation à l'action et à la décision au sein des entreprises par exemple.
- ▶ Le développement des aptitudes individuelles : accès à l'information, l'éducation pour la Santé au travail et le développement de compétences pour agir sur les expositions professionnelles.
- ▶ La réorientation des Services de santé vers le bien-être et la qualité de vie au travail : elle prévoit que les Services réorientent leurs actions vers cette méthodologie de promotion de la Santé.

Des valeurs et principes éthiques sont clairement définis par la charte d'Ottawa et par le Code de l'éducation et par les principes et fondements éthiques de la Santé publique.

Les principes éthiques illustrés sont :

Une approche globale et positive de la Santé reconnaissant et prenant en compte la diversité des déterminants de santé, génétiques, psychologiques, sociaux, culturels, économiques, politiques, géographiques et environnementaux. Parmi ce dernier le travail est cité.

L'équité de cette politique qui doit permettre de ne pas augmenter les inégalités sociales de santé et au mieux de contribuer à les réduire. Elle s'inscrit dans une perspective de justice sociale, qui vise notamment à prendre en charge toutes les entreprises de toutes tailles et tous les salariés quel que soit leur statut.

L'impartialité qui requiert que chaque personne engagée dans une démarche d'EPS doit être traitée dans le strict respect du principe de non-jugement, notamment quant à son identité culturelle, son mode de vie, son orientation sexuelle, son appartenance idéologique, ses croyances spirituelles, ses pratiques en santé et ses prises de risque.

Le nécessaire respect des personnes – et de leur entourage – est pris en compte et les méthodes leur permettent d'être véritablement acteurs dans la démarche d'éducation pour la Santé et non plus seulement « bénéficiaires ». Ainsi, la démarche éducative est centrée sur la personne et non sur la transmission de savoirs ou de compétences ; elle se construit avec la personne. Au niveau collectif, la participation directe et l'expression des usagers-citoyens doivent accroître le partage de la décision, notamment en ce qui concerne le choix des valeurs et des enjeux prioritaires.

L'existence dans le contexte de la bonne déclinaison de la promotion de la santé, d'une responsabilité partagée dans la mesure où la personne ne peut être tenue pour seule responsable, ni de sa santé, ni de ses comportements de santé.

Pour être un acteur de la promotion de la Santé, des compétences sont nécessaires, qui pourront, elles aussi, faire l'objet de mise en valeur lors des journées de Présanse prévues les 16 et 17 octobre 2018. ■

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2018



Thème et calendrier fixés

Pour permettre aux SSTI de s'organiser le plus en amont possible et soumettre leurs communications au Conseil Scientifique, le planning préparatoire des JST 2018 a été fixé.

22 février

Ouverture de l'appel à communication

22 mai

Dernier délai de réponse de Présanse

22 août

Clotûre des envois des textes des interventions

22 septembre

Clotûre de réception des diaporamas

Les Journées Santé-Travail auront lieu cette année les mardi 16 et mercredi 17 octobre 2018, dans l'enceinte du Grand Hôtel, à Paris.

Elles auront pour thème « **Contribution des SSTI à la santé globale** ». L'événement s'inscrira ainsi dans le contexte de transformation que connaît la Santé au travail, avec notamment la parution, il y a un an, du décret relatif à la « modernisation de la médecine du travail », et plus récemment, la publication de la nouvelle Stratégie Nationale de Santé (voir pages 12-13), fortement axée sur la prévention et sur la coordination des différents acteurs de la Santé (Santé publique, Santé au travail...).

Les SSTI auront le loisir d'illustrer leurs actions et politiques de prévention à destination des entreprises adhérentes, leur capacité d'adaptation à un environnement en pleine mutation, pour un suivi et un accompagnement des entreprises et des salariés toujours au plus proche des réalités du terrain et du monde du travail.

Comme chaque année, le Conseil Scientifique de Présanse lance un appel à communications vers les Services adhérents.

Le planning élaboré se déroulera comme suit :

- ▶ Ouverture de l'appel à communication le 22 février.
- ▶ Réponse de Présanse avant le 22 mai.
- ▶ Envoi des textes de l'intervention avant le 22 août.
- ▶ Envoi des diaporamas avant le 22 septembre.

L'inscription aux Journées sera ouverte à partir du 6 septembre. Le Dr 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 (c.letheux@presanse.fr). ■

PARUTION

Droit des Services de Santé au Travail
Préface de Yves Struillou

Hubert SEILLAN

Pour présenter son ouvrage, l'éditeur choisira cet extrait de la préface d'Yves Struillou, Directeur général du travail :

"Le présent ouvrage est assurément à ce jour une rareté, qu'il convient de considérer comme telle. Je n'ai en effet pas observé d'autre contribution que celle-ci abordant la question des services de santé au travail d'une manière aussi vaste et, par sa démarche synthétique, embrassant aussi complètement les angles par lesquels le sujet mérite d'être abordé. Je ne saurais trop lui savoir gré d'avoir voulu porter une telle ambition, même s'il le fait à la fois avec modestie, rigueur mais également une liberté de ton incarnant parfaitement l'homme de loi qu'il est."

Hubert Seillan

Droit des Services de Santé au Travail

Préface de Yves Struillou

Nouveau

Éditions DOCIS

Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com



RESSOURCES JURIDIQUES

Mise à jour des notes sur la contestation des avis et sur les modèles d'avis

Modifiée par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et son décret d'application du 15 décembre 2017, la procédure de contestation des avis du médecin du travail a également fait l'objet d'une note juridique aujourd'hui mise à jour. Elle détaille notamment le principe de la compétence prud'homale modifiée par la loi, les modalités et délais de recours, les parties impliquées...

Rédigée suite à la parution de l'arrêté du 16 octobre 2017, la note juridique relative aux modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste a été mise à jour.

Depuis le 1^{er} novembre 2017, les professionnels de santé doivent délivrer, à l'issue des différents types de visites réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, un, voire deux des quatre modèles publiés. La note

revient sur les principales caractéristiques de ces modèles, sur la distinction entre poste de travail et emploi, et s'enrichit de nouvelles questions / réponses suites aux remontées des adhérents (que peut délivrer un interne ou médecin-PAE, aptitudes spécifiques et mention d'absence de contre-indications...). ■

Note juridique présanse Janvier 2018

Contestation des avis et mesures du médecin du travail : Procédure devant le Conseil de Prud'hommes applicable depuis le 1^{er} janvier 2018

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.

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 loi « Travail » - a réformé la procédure de contestation des avis médicaux.

Ce sont ensuite l'ordonnance n° 217-1718 du 20 décembre 2017 dite « ordonnance Macron » et son décret d'application n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 qui sont venus à nouveau modifier la procédure.

LE PRINCIPE DE LA COMPÉTENCE PRUD'HOMALE MODIFIÉE PAR LA LOI

On rappelle que c'est l'article L. 4624-7 du Code du travail modifié par l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 dite ordonnance « Macron » complété notamment par les articles R. 4624-45 à R. 4624-49 du décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes, qui regroupe désormais le contenu relatif aux écrits remis par le médecin du travail.

L - LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES STATUANT EN LA FORME DES REFE

Le principe de la saisine du Conseil de Prud'hommes en la forme des référés est posé par l'article L. 4624-7 du Code du travail, en cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

Les nouvelles règles du contenu portent notamment sur le médecin inspecteur du travail qui peut être chargé par le juge prud'homal d'instruire l'affaire.

Note juridique Présanse - Contestation des avis et mesures du médecin du travail - Procédure CPH

Note juridique présanse Janvier 2018

Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

Problématique

Dans les suites de la publication de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de son décret d'application du 27 décembre 2016, la publication de modèles était attendue.

L'arrêté du 16 octobre 2017, publié au Journal Officiel du 21 octobre 2017, fixe 4 nouveaux modèles :

- Attestation de suivi (C. trav. art. L. 4624-1).
- Avis d'aptitude réservé aux travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (SIR).
- Avis d'inaptitude (C. trav. art. L. 4624-4).
- Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (C. trav. art. L. 4624-3).

Un arrêté du 18 octobre 2017 abroge concomitamment le modèle de fiche d'aptitude qui avait été fixé par l'arrêté du 20 juin 2015.

Ainsi, depuis le **1^{er} novembre 2017**, les professionnels de santé doivent délivrer, à l'issue des différents types de visites réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, un voire deux des quatre modèles publiés. Les documents se veulent guides et pédagogiques, afin, notamment, de limiter les risques de contestation des écrits du médecin du travail pour des motifs de forme et de procédure.

Ceci est d'ailleurs renforcé par la modification du régime de la contestation des avis et mesures du médecin du travail, qui se concentre principalement sur la contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

Vous trouverez ci-après les principales caractéristiques de ces modèles et quelques questions/réponses, qui seront enrichies, le cas échéant.

Note juridique Présanse - Modèles d'avis (aptitude, inaptitude, attestation de suivi, ...)



Ressources :

Pour retrouver les notes sur www.presanse.fr

Espace adhérents ►
Cadre d'activité des SSTI
► Ressources juridiques

Suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur

Un accord de mise en œuvre est en cours de négociation dans la branche. Un groupe de travail est créé au niveau de Présanse pour préparer une déclinaison cohérente sur le territoire national.

Mise en ligne des formulaires Cerfa des procès-verbaux des élections au CSE

Les nouveaux formulaires Cerfa relatifs aux élections des membres du comité social et économique (CSE) ont été mis en ligne par le ministère du Travail, le 3 janvier 2018, sur le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Une notice explicative sur le remplissage de ces PV est également mise à disposition.

Suite à la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, le suivi de l'état de santé des personnels du particulier employeur s'est trouvé aligné sur les dispositions de droit commun. Conformément à l'article L. 4625-2 du Code du travail, un accord de branche étendu a pu prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du SST, ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs. **Cet accord a été conclu le 24 novembre 2016**, et étendu par arrêté du 4 mai 2017, avec l'exclusion, à ce jour, du périmètre d'application des assistants maternels.

2,4 millions d'employeurs et 1,1 million de salariés sont néanmoins concernés par le dispositif.

Si cet accord est applicable juridiquement, sa mise en œuvre opérationnelle nécessite encore :

- ▶ d'une part, la conclusion d'un accord « de mise en œuvre » dans la branche professionnelle des salariés du particulier employeur,
- ▶ d'autre part, la mise en place d'un Organisme de Gestion National (OGN), les missions de cet organisme étant d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de Santé au travail (notamment les Services de santé au travail) et de prendre en charge des actes de gestion administrative inhérents au fonctionnement du dispositif, selon les termes du préambule de l'accord.

En pratique, l'OGN sera chargé de la collecte des cotisations et de la gestion administrative des employeurs et des salariés de la branche, et d'être l'interface unique avec les SSTI, et, au besoin, avec leur représentation nationale.

Les partenaires sociaux ont décidé de mandater l'IRCEM (actuel collecteur des cotisations Prévoyance de la branche) pour assurer ces missions.

A l'occasion d'un rendez-vous fin novembre avec la FEPEM, Présanse a eu l'occasion de prendre la mesure des besoins exprimés par la branche :

- ▶ bénéficier d'une cotisation unique par salarié, identique dans toute la France – Cette cotisation serait appelée par l'IRCEM auprès de tous les employeurs d'un salarié, au prorata du temps de travail payé par chaque employeur en cas de multi-employeur,
- ▶ prévoir la rétrocession de cette cotisation à un SSTI de référence pour un salarié,
- ▶ envisager une contrepartie unique, quel que soit le SSTI.

La réponse à ces questions conditionne la réussite de la prise en charge de plus d'un million de salariés. Une réflexion devra aussi être menée sur les systèmes d'information. En effet, la branche exprime le besoin d'une base de données partagée et accessible pour les parties prenantes (IRCEM, salariés et employeurs et SSTI), avec notamment les modalités et dates du suivi.

Etant donné le volume des données et la complexité du montage, un échelonnement de l'entrée en vigueur du dispositif est prévu. **Toutefois, le Conseil d'Administration de Présanse a souhaité, le 10 janvier dernier, que soit créé un groupe de travail national composé de membres issus de différentes régions pour, répondre de manière cohérente aux besoins des salariés du particulier employeur et de la branche. ■**