CISME Informations mensuelles

n°61 | juin 2017

Représentation, ressource et référence des Services de santé au travail interentreprises

Editorial

Le Bilan des Conditions de travail produit par le ministère du Travail fin 2016, et relatif à l'année 2015, fait une place congrue à l'action des SSTI.

Dans le chapitre "les activités des organismes de prévention", la contribution des SSTI y est tout simplement absente. Et il n'y a plus aucune donnée chiffrée concernant "la médecine du travail". Dans l'édition précédente, près de 40 pages y étaient encore consacrées.

Si le rôle des Services figure bien parmi les préoccupations des partenaires sociaux qui s'expriment en préface, le rapport ne fait aucune mention de la contribution des SSTI aux politiques de Santé au travail, hormis sur le thème de la désinsertion professionnelle, et encore sans aucun indicateur quantitatif ou qualitatif.

Cela révèle la difficulté des pouvoirs publics à consolider des données sur l'activité des SSTI. L'arrêté relatif aux rapports annuels des médecins du travail et leur informatisation par l'Etat demeurent en effet des projets. Rien sur l'aide à l'évaluation des risques et les conseils, rien sur les actions de développement de la culture de prévention, rien sur le suivi individuel de l'état de santé, rien sur la participation à la traçabilité et à la veille sanitaire (l'enquête SUMER est citée, mais l'indispensable contribution des SSTI est passée sous silence, l'observatoire Evrest est oublié).

Cet état de fait est donc une invitation renouvelée faite aux Services de santé au travail à construire, ensemble et en lien avec l'Administration, un système d'information capable de rendre compte de leur activité sur les différents thèmes portés par le Plan Santé-Travail.

Rendre invisible la contribution des 250 SSTI intervenant auprès de 15 millions de salariés et 1,5 million d'employeurs présente le risque d'une mauvaise prise en compte des réalités, au moment de considérer les leviers de la prévention des risques professionnels en France.

L'effort de communication engagé par les Services sur la réalisation de leur quatre missions est ainsi on ne peut plus opportun pour rendre lisible et sensé l'action des SSTI.

Contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail

Publication du décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail (JO du 11 mai 2017)

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. En application du nouvel article L. 4624-7 du Code du travail, le régime est désormais le suivant :

" …les contestations des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail devront désormais faire l'objet d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel, portée devant la formation de référé du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le demandeur à l'action prud'homale devra en informer le médecin du travail."

En complément, un premier décret n° 2016-1908, en date du 27 décembre 2016, a précisé plusieurs règles applicables aux avis et mesures émis par le médecin du travail et notifiés à compter du 1er janvier 2017. Cependant, la mise en œuvre de cette nouvelle procédure a suscité des questions, tant sur le plan pratique que sur son applicabilité juridique (Cf. notes juridiques du Cisme sur la contestation des écrits du médecin du travail).

C'est dans ce contexte que le décret du 10 mai 2017 procède *"à certains ajustements"*, en portant adaptation de la procédure prud'homale.

On observera d'abord que ledit décret comprend des dispositions sur des sujets différents, comme les transactions soumises à l'homologation du bureau de conciliation et d'orientation ou encore sur les actes de procédures au greffe.

Suite page 2 .../...

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

Vie du Cisme
Page 4. Nouvelle composition du Conseil d'administration.

Gouvernement
Page 4. Muriel Pénicaud nommée ministre du Travail.

Lire aussi page 4. M. Richard Abadie nommé directeur de l'Anact.

Gouvernance des Services
Page 5. Journée de formation du cabinet Ledoux le 13 juin à Paris.

Enquêtes de branche
Page 6. La plateforme Qualios ouverte jusqu'au 25 juin.

VIE DES RÉGIONS

Ateliers du Cisme
Pages 7 à 9. Restitution des Ateliers de Cherbourg.

DPST

Nouveaux outils
Page 9. Kit de Sensibilisation à la DPST.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Négociations collectives
Page 10. Les partenaires sociaux négocient un accord relatif à l'obligation des travailleurs handicapés.

ACTUALITÉS RH

Matrice Activités/Compétences en SSTI
Page 11. Enquête sur les outils RH existants dans les SSTI et sur les besoins exprimés.

MÉDICO-TECHNIQUE

De l'utilisation des Thésaurus Harmonisés dans les SSTI
Pages 12-13. Equipes pluridisciplinaires, entreprises, CPOM et Thésaurus Harmonisé AMT au CIAMT.

Conseil d'Orientation Scientifique du Cisme
Page 14. Etat des lieux des axes de travail et projets des organismes partenaires en Santé au travail.

JURIDIQUE

Renouvellement de la période d'essai : l'accord de branche en attente d'extension
Page 15. Rappel des dispositions conventionnelles.

Indemnités kilométriques
Page 16. Prise en charge des frais engagés par les salariés pour leur déplacement à vélo.

N'oubliez pas !

6 JUILLET 2017
ATELIERS DU CISME - BESANÇON

.../...

On retiendra plus particulièrement, s'agissant de la procédure devant le Conseil de prud'hommes en cas de contestation des avis du médecin du travail, que le nouvel article R. 4624-45 du Code du travail a été modifié et complété, comme suit et qu'il prévoit désormais que :

*"En cas de contestation **portant sur des éléments de nature médicale** justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.*

La formation de référé statue dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.

Sa décision se substitue aux éléments de nature médicale qui ont justifiés les avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

***Le médecin du travail informé de la contestation n'est pas partie au litige. Il peut être entendu par le médecin-expert**".*

Il est ajouté un article R. 4624-45-1, fixant les modalités de rémunération de l'expert et de consignation de frais d'expertise, en ces termes :

"La provision des sommes dues au médecin-expert désigné en application de l'article L. 4624-7 est consignée à la Caisse des dépôts et consignations.

Le greffe est avisé de la consignation par la Caisse des dépôts et consignations.

Le président de la formation de référé fixe la rémunération du médecin-expert.

La libération des sommes consignées est faite par la Caisse des dépôts et consignations sur présentation de l'autorisation du président de la formation de référé."

Enfin, un nouvel article R. 4624-45-2 du même Code précise que *"La formation de référé ou le bureau de jugement ne peut charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation qu'après avoir désigné un médecin-expert en application du I de l'article L. 4624-7".*

Ce nouveau décret apporte des précisions sur certains aspects procéduraux, en discussion, depuis la parution du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 précédemment cité.

Il y est notamment explicité, que le Conseil de Prud'hommes statue en **la forme de référés**, conformément aux termes de l'article L. 1455-12 du Code du travail, qui précise que :

*"Le conseil de prud'hommes statue **en la forme des référés**, la demande est portée à une audience tenue à cet effet aux jour et heures habituels des référés, dans les conditions prévues à l'article R. 1455-9. (…)*

*2° **Le conseil de prud'hommes exerce les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statue par ordonnance ayant l'autorité de la chose** jugée relativement aux contestations qu'elle tranche ;*

*3° **L'ordonnance est exécutoire à titre provisoire**, à moins que le conseil de prud'hommes en décide autrement, sous réserve des dispositions de l'article R. 1454-28."*

L'intérêt majeur de cette disposition complémentaire consiste à conférer au Conseil de prud'hommes, statuant en la forme de référés (c'est-à-dire dans le cadre d'une procédure rapide)**, les pouvoirs dont dispose une juridiction au fond, et à lui permettre de se prononcer sur un rapport d'expertise déposé par le médecin-expert, qu'il aura préalablement désigné**.

Cette décision, comme toute ordonnance de référé, **est en outre exécutoire à titre provisoire (art. 489 du CPC)** c'est-à-dire qu'elle **est immédiatement applicable**, nonobstant l'exercice d'une voie de recours.

En pratique, la décision est exécutoire à compter de sa **notification**, par le Greffe de la juridiction qui l'a rendue, ou dès son prononcé si le juge le précise expressément **(art. 489 du CPC)**.

Le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017, en ajoutant que **la décision du Conseil de prud'hommes *"se substitue aux éléments de nature médicale qui ont justifiés les avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés"*,** lève par ailleurs les derniers doutes et coupe court aux interprétations non conformes aux règles de procédure civile, sur ce point.

Il en résulte, que la juridiction après avoir désigné un médecin-expert, doit statuer ultérieurement sur le rapport d'expertise qui lui sera soumis.

C'est cette décision, homologuant ou pas les conclusions de l'expert judiciaire, qui sera exécutoire de plein droit à titre provisoire, et se substituera à l'écrit du médecin du travail en litige (et non pas, comme le préconisaient certains, le rapport d'expertise).

En dernier lieu, l'article **R. 4624-45 enrichi**, **autorise** expressément le médecin-expert désigné par la juridiction prud'homale à entendre le médecin du travail qui a émis l'avis médical contesté. Ce dernier pourra donc être amené, non seulement à transmettre le dossier médical si l'expert lui demande, mais également à y apporter un éclairage si l'expert judiciaire l'estimait nécessaire.

On rappellera, en outre, que la contestation d'un avis ou d'une mesure d'un médecin du travail n'emporte pas contentieux en responsabilité civile. En effet, la finalité, ici, n'est pas de permettre l'obtention d'une réparation financière, puisque l'expert n'a pas à se prononcer sur une faute éventuelle du médecin du travail.

Cette différence avec le régime de la responsabilité civile existait, au demeurant, déjà, lorsque les contestations étaient soumises à l'inspection du travail.

Par ailleurs, on soulignera que le décret mentionne expressément que le médecin du travail n'est pas une partie au litige. Cette précision devrait avoir pour effet immédiat de mettre fin aux convocations de médecins du travail et/ou de SSTI devant les Conseils de prud'hommes dans le cadre du contentieux relatif aux écrits des médecins du travail.

On précisera, en outre, que la consultation du médecin-inspecteur du Travail par la juridiction est complémentaire à la désignation de l'expert et ne se substitue pas à elle.

L'article R. 4624-45-2 Code du travail prévoit, en effet, à son tour, que la juridiction peut, en complément de la désignation d'un médecin expert, charger le médecin-inspecteur d'une consultation, de sorte que le médecin-inspecteur du travail ne pourra être chargé d'une consultation indépendamment et/ou à la place de la désignation d'un expert.

En conclusion, ce décret comporte de notables ajouts et précisions au régime issu de la loi dite Travail. Pour autant, restent encore quelques questions - importantes - en suspens : que recouvre la condition de *"portant sur les éléments de nature médicale" ?* Quelle est la juridiction compétente lorsque les contestations portent sur des éléments de nature non médicale ?... A défaut de textes, ce sera donc à la Jurisprudence de préciser le contenu et les modalités de ce nouveau régime des contestations. ■

EXTRAITS DES ARTICLES VISÉS

Article L4624-7

I.-Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.

II.-Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.

III.-La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.

IV.-La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

Article R. 4624-45 du Code du travail

" En cas de contestation portant sur des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

La formation de référé statue dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.

Sa décision se substitue aux éléments de nature médicale qui ont justifiés les avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Le médecin du travail informé de la contestation n'est pas partie au litige. Il peut être entendu par le médecin-expert".

Article R. 4624-45-1 Code du travail

"La provision des sommes dues au médecin-expert désigné en application de l'article L. 4624-7 est consignée à la Caisse des dépôts et consignations.

Le greffe est avisé de la consignation par la Caisse des dépôts et consignations.

Le président de la formation de référé fixe la rémunération du médecin-expert.

La libération des sommes consignées est faite par la Caisse des dépôts et consignations sur présentation de l'autorisation du président de la formation de référé."

Article R. 4624-45-2 Code du travail

"La formation de référé ou le bureau de jugement ne peut charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation qu'après avoir désigné un médecin-expert en application du I de l'article L. 4624-7".

Article R. 1455-12 du Code du travail

*A moins qu'il en soit disposé autrement, lorsqu'il est prévu que le conseil de prud'hommes statue **en la forme des référés**, la demande est portée à une audience tenue à cet effet aux jour et heures habituels des référés, dans les conditions prévues à l'article R. 1455-9.*

Elle est formée, instruite et jugée dans les conditions suivantes :

1° Il est fait application des articles 486 et 490 du code de procédure civile ;

*2° **Le conseil de prud'hommes exerce les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statue par ordonnance ayant l'autorité de la chose** jugée relativement aux contestations qu'elle tranche ;*

*3° **L'ordonnance est exécutoire à titre provisoire**, à moins que le conseil de prud'hommes en décide autrement, sous réserve des dispositions de l'article R. 1454-28.*

Lorsque le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi à tort, l'affaire peut être renvoyée devant le bureau de jugement dans les conditions prévues à l'article R. 1455-8.

EXTRAITS DES ARTICLES DU CODE DE LA PROCÉDURE CIVILE VISÉS PAR L'ARTICLE R 1455-12 DU CODE DU TRAVAIL PRÉCITÉ

Article 486

Le juge s'assure qu'il s'est écoulé un temps suffisant entre l'assignation et l'audience pour que la partie assignée ait pu préparer sa défense.

Article 487

Le juge des référés a la faculté de renvoyer l'affaire en état de référé devant la formation collégiale de la juridiction à une audience dont il fixe la date.

Article 488

L'ordonnance de référé n'a pas, au principal, l'autorité de la chose jugée.

Elle ne peut être modifiée ou rapportée en référé qu'en cas de circonstances nouvelles.

Article 489

***L'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire.** Le juge peut toutefois subordonner l'exécution provisoire à la constitution d'une garantie dans les conditions prévues aux articles 517 à 522.*

En cas de nécessité, le juge peut ordonner que l'exécution aura lieu au seul vu de la minute.

Article 490

***L'ordonnance de référé peut être frappée d'appel** à moins qu'elle n'émane du premier président de la cour d'appel ou qu'elle n'ait été rendue en dernier ressort en raison du montant ou de l'objet de la demande.*

L'ordonnance rendue en dernier ressort par défaut est susceptible d'opposition.

Le délai d'appel ou d'opposition est de quinze jours.

Vie du Cisme

Nouvelle composition du Conseil d'administration

Le 21 avril au matin, l'Assemblée Générale Ordinaire a eu à élire ou à renouveler 13 administrateurs. En effet, le tiers renouvelable du Conseil d'administration comprenait, en 2017, huit administrateurs pouvant être candidats à leur renouvellement. Par ailleurs, cinq postes se sont retrouvés vacants avant la tenue de l'Assemblée générale, suite aux différents départs survenus jusqu'au mois d'avril 2017.

Les candidatures reçues ont été examinées par le Conseil, dans le but de favoriser les équilibres régionaux et la répartition souhaitée entre Présidents et Directeurs, ce avant le vote souverain de l'Assemblée Générale. A noter que depuis l'an dernier, la représentativité régionale s'apprécie à l'aune du nouveau découpage administratif entré en vigueur le 1er janvier 2016.

A l'issue du vote de l'Assemblée générale, la composition du Conseil d'Administration est donc la suivante :

Tiers renouvelable en 2018 :

- M. CROUZET Bernard, Président, AGE-METRA
- M. CUISSE Alain, Directeur, AST 62-59
- M. Charles GENIBREL, Président, GIST 44
- M. HARDY Louis-Marie, Directeur, POLE SANTE TRAVAIL
- M. IGORRA Alain, Président, SSTI 33
- M. LESIMPLE Serge, Président, AST 74
- M. ROBERT Bernard, Directeur, APST LOIR et CHER
- Mme SULITZER Claudine, Paris, CMIE
- M. TEXIER Jacques, Président, ACMS
- M.TUAL Samuel, Président, SATM

Tiers renouvelable en 2019 :

- M. COMES, Président, Objectif Santé Travail
- M. GUICHARD René, Vice-Président, GMSI 84
- M. HAYOT Claude, Président, SIST 972
- M. NGUYEN DUY MAT Christian, Directeur, AISP METRA
- M. POCHARD Daniel, Président, S.E.M.S.I.
- M. REBOH Armand, Directeur, AST 67
- M.RÉMY Olivier, Président, SIST 11
- M. RIVAL André, Président, ASMT 65
- M. M.SALINGUE Marc, Président, MEDISIS

Tiers renouvelable en 2020 :

- M. BOSSE Jean-Pierre, Président, ASSTV
- M. BOUCHON Jean-Michel, Directeur, STDV
- M. Bernard BOULET, Directeur, CIAMT
- Mme CHEDALEUX Claudie, Directrice, AMIEM
- M. COUYRAS André, Vice-Président, AIST - La Prévention Active
- M. MASSON Richard, Président, SMIRC - SANTE AU TRAVAIL
- M. MORON Patrick Directeur, ADESTI
- M. PETIT Léon, Président, SIST 79
- M. PLAISANT Maurice, Président, SIST 20
- Mme TADDEI Christine, Directrice, AIST 21

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

M. Richard Abadie nommé directeur de l'Anact

Un arrêté du 4 mai 2017 vient nommer M. Richard Abadie, actuel directeur des études de l'Intefp, directeur général de l'Anact.

Par arrêté de la ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, en date du 4 mai 2017, M. Richard Abadie a été nommé directeur général de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail à compter du 15 mai 2017, pour une durée de trois ans.

Il prend ainsi la suite de M. Hervé Lanouzière, directeur de l'Anact depuis le 1er décembre 2012.

Ancien inspecteur du Travail, ayant travaillé à la mise en œuvre des Plans de mise en conformité des équipements du travail et à l'instauration du DUER dans les entreprises, M. Richard Abadie est également directeur des études à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp). ■

Gouvernement

Muriel Pénicaud nommée ministre du Travail

Paru au JORF du 18 mai dernier, le décret du 17 mai 2017 relatif à la composition du Gouvernement nomme officiellement les ministres du Gouvernement. La nouvelle ministre du Travail est Mme Muriel Pénicaud, ancienne dirigeante d'entreprise.

Dans les suites d'une longue expérience dans le secteur privé comme dans public, Mme Muriel Pénicaud a été nommée ministre du Travail du nouveau Gouvernement le 17 mai 2017.

Ancienne membre de comités exécutifs de plusieurs groupes internationaux, elle a entre autres été directrice générale adjointe du groupe Dassault Systèmes, directrice générale des ressources humaines du groupe Danone et était depuis janvier 2015 directrice générale de Business France, agence nationale au service de l'internationalisation de l'économie française.

Parmi ses expériences au sein du secteur public, Mme Pénicaud compte un précédent passage au sein du ministère du Travail, où elle a occupé des fonctions de direction régionale et nationale, et membre du cabinet du ministre.

Elle a ensuite notamment occupé le poste de présidente de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de 2006 à 2009 et a été membre du Haut Conseil Social. ■

Congrès Préventica
Edition de Paris du 20 au 22 juin, Porte de Versailles

Le Congrès Préventica se tiendra pour la première fois cette année à Paris, du 20 au 22 juin 2017, à la Porte de Versailles. Le Cisme et des SSTI d'Ile-de-France y interviendront.

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 an 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.

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. Plus de 10 000 visiteurs sont attendus.

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 de 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, organisation 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.

Conférence du Cisme

Le Cisme donnera une conférence au congrès Préventica, le 20 juin, à 15h30. Cette communication portera sur l'évolution de l'activité des Services de santé au travail et la mise en œuvre des perspectives législatives et réglementaires de la loi Travail.

Elle renverra également vers les présentations des Services d'Ile-de-France qui interviennent sur le salon sous différentes formes (voir le programme sur preventica.com) Les SSTI peuvent retrouver l'invitation qui leur est dédiée pour le congrès de Paris dans l'espace adhérent du site du Cisme et faire connaître l'évènement aux membres des instances ou adhérents qu'ils pensent utiles d'informer.

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 ■

Gouvernance des Services
Journée de formation du cabinet Ledoux le 13 juin à Paris

Le cabinet Michel Ledoux et associés organise le 13 juin une nouvelle journée de formation consacrée à la gouvernance des SSTI et à la fonction de directeur, en présence notamment de M. Maddalone, de la Direction Générale du Travail.

Après une première journée de formation en 2016 consacrée aux fondamentaux juridiques de la Santé au travail, le cabinet Michel Ledoux et associés organise une seconde édition sur la gouvernance des Services interentreprises de santé au travail et la fonction de directeur du Service.

Cette journée de formation se tiendra le 13 juin 2017 à Paris, et sera animée par Hubert Seillan, avocat, et Bernard Gaïsset, Directeur général de l'ACMS. M. Patrick Maddalone, sous-directeur des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, sera présent pour un déjeuner-débat.

Parmi les thèmes abordés, on notera : comment coordonner les démarches concernant la fiche d'entreprise et l'évaluation des risques pour le document unique ? Quelle est la portée de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur pour les services ? Quelles sont les responsabilités encourues par les Services et leurs personnels ?….

Toutes les informations sont à retrouver sur le site du cabinet www.michel-ledoux.fr ■

Enquêtes de branche

La plateforme Qualios ouverte jusqu'au 25 juin

Depuis la fin du mois d'avril, la collecte des données 2016 du rapport de branche et du rapport Chiffres-clés est lancée. Les SSTI adhérents sont invités à les renseigner dès que possible et en nombre, pour une restitution la plus fidèle possible. La date limite de validation des questionnaires est fixée au 25 juin.

Afin de répondre aux besoins d'information des partenaires sociaux de la branche, des partenaires institutionnels du CISME, et pour guider les Services dans la gestion de leur activité, le Cisme lance, comme chaque année, ses enquêtes, destinées à la production du Rapport de branche et du Rapport Chiffres-clés (données 2016).

La production de ces rapports n'est possible que par la mobilisation de tous les SSTI qui consacrent du temps à la transmission de leurs données. L'on rappellera ici que la confidentialité de celles-ci est assurée, le traitement statistique étant effectué en interne au Cisme. Les Services sont ainsi invités, dès aujourd'hui, à se connecter sur la plateforme Qualios : https://cisme.qualios.com/servlet/Portail.Connexion

Pour ce faire, il suffit d'entrer le code en majuscule (identique au code adhérent permettant la connexion au site du Cisme). Le mot de passe reste inchangé, il est spécifique à Qualios et peut désormais être modifié, notamment si les interlocuteurs ont changé. Pour saisir leurs données, les SSTI doivent ensuite cliquer sur le cadre "Enquête en cours de collecte" qui s'affiche au milieu de l'écran.

Les guides de saisie des questionnaires et la garantie de confidentialité à droite des formulaires peuvent également être retrouvés sur la plateforme, et la navigation se fait à gauche par un menu pour changer de formulaire.

Afin de restituer les prochains rapports au plus tôt, la date limite de retour des questionnaires est fixée au 25 juin 2017. Comme les années précédentes, les Services peuvent valider chaque partie de façon indépendante et sont encouragés à valider les premiers formulaires dès le mois de mai. Pour faciliter la saisie, de nombreuses rubriques sont préremplies avec les données renseignées l'année dernière, qu'il suffit donc de valider ou de modifier.

Les équipes du Cisme restent bien sûr à disposition des SSTI pour tout complément d'information et remercient par avance leurs adhérents de leur contribution. Pour toute question sur le processus de collecte ou sur le contenu des formulaires, merci de contacter Agnès Demirdjian (a.demirdjian@cisme.org) ou Ghislaine Bourdel (g.bourdel@cisme.org). ■

Outils de communication

Mise à jour du dossier partagé

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

Dans les suites du décret d'application de l'article 102 de la loi Travail, la section du site "Espace adhérents", réservée aux SSTI, propose 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. Ces documents sont, comme toujours, susceptibles d'être affinés au fil des semaines.

La page "Ressources juridiques", qui rassemble notamment les deux notes relatives au titre V de la Loi Travail et au décret d'application, a été récemment mise à jour avec les versions actualisées des modèles de contrats pour médecins du travail.

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

Sur la page "Outils de communication", on retrouvera le lien vers le serveur en ligne partagé, où peuvent être téléchargés tous les outils conçus à ce jour pour permettre aux SSTI d'informer leurs adhérents sur leurs missions et leur nouveau cadre d'activité (2 Motion Design, un document d'interview des médecins du travail…). Derniers ajouts en date : une version imprimable grand format de l'infographie "4 missions des SSTI", et le fichier source pour cette même infographie au format "kakémono", comme exposé en démonstration lors de l'Assemblée générale de Marseille.

➲ http://www.cisme.org/article/415/Outils-de-communication.aspx

L'ensemble des ressources relatives à la Réforme 2011-2012 reste à disposition dans ce même bloc, sous l'onglet "Archives". 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 des listes de diffusion mail des lettres électroniques et IM au format PDF. Ces informations peuvent être directement communiquées à j.decottignies@cisme.org. ■

Ateliers du Cisme

Restitution des Ateliers de Cherbourg

La deuxième édition 2017 des Ateliers du Cisme s'est tenue à Cherbourg, le 11 mai dernier, rassemblant près de 60 participants. Avec quatre sujets relevant des aspects pratiques de l'organisation et des missions mêmes du SSTI, cette édition a réuni un public varié : présidents, directeurs, médecins du travail et médecins coordinateurs, infirmiers, chargés de communication, responsables RH…

Pour ce nouvel arrêt de l'année, les Ateliers du Cisme se sont déclinés autour des thèmes suivants :

- La conduite d'une équipe pluridisciplinaire
- La fiche d'entreprise
- Le suivi des contrats courts
- Le suivi par branche

La conduite d'une équipe pluridisciplinaire

Dans le contexte des récentes évolutions des modalités de suivi individuel des salariés, la conduite de l'équipe pluridisciplinaire peut nécessiter un travail de recomposition ou de redistribution des tâches et des compétences pour la meilleure réalisation possible des missions.

Cet atelier s'est ouvert sur 3 communications, respectivement présentées par deux médecins du travail de l'AMI et de l'ADESTI, et par le directeur adjoint du CMAIC, revenant sur les réflexions et le travail en amont de la composition d'une équipe pluridisciplinaire, puis sur la conduite de ladite équipe.

Les travaux préparatoires font apparaître le rôle majeur de la Commission Médico-Technique, pour déterminer composition et dimensionnement de "l'équipe idéale". Dans le cas de l'AMI (Service de l'Eure), l'écart constaté entre l'esprit des nouveaux textes et les pratiques existantes a motivé la création d'une "équipe pilote" pour tester le nouveau fonctionnement avant déploiement large à l'échelle du Service. Cette équipe pilote est construite autour d'un médecin du travail en équivalent temps plein, entouré d'un(e) assistant(e) médical(e), d'un(e) infirmier(e), de conseillers et assistants de prévention. Elle est pensée pour prendre en charge 4 000 salariés. La phase de test a pour objectifs d'apprendre à travailler ensemble, d'identifier les difficultés, de permettre aux membres de se regarder travailler et de connaître ainsi les missions des uns et des autres. Un retour à la CMT permet ensuite des ajustements, notamment dans la répartition des effectifs suivis, avant déploiement, tout en gardant à l'esprit qu'un modèle d'équipe pluridisciplinaire doit toujours se ménager la possibilité d'évoluer.

L'atelier a aussi abordé le sujet de l'évaluation de l'équipe, l'ADESTI revenant notamment sur ses indicateurs quantitatifs : nombre de visites par binôme infirmier / secrétaire, nombre d'entretiens réalisés, nombre de Fiches d'Entreprises et d'Action en Milieu de Travail réalisées… comme qualitatifs : diminution de l'absentéisme aux "entretiens infirmiers", délai de prise en charge des nouvelles adhésions, retour des questionnaires de satisfaction remis aux salariés lors de sensibilisations collectives…

Les débats ont, pour leur part, mis en relief une vision de la conduite de l'équipe pluridisciplinaire de terrain, où l'entrée se fait sur la prescription plus que sur la définition du métier de chacun. Il s'agit même, alors qu'à l'embauche, les IPRP ou autres membres de l'équipe pluridisciplinaire portent déjà leur propre définition du métier, de recréer des normes de travail communes au sein de l'équipe, de créer de la collaboration autour d'un objectif partagé.

Le suivi des contrats courts

Avant même les nouveaux textes, plusieurs SSTI avaient formulé des demandes de dérogation sur le suivi des saisonniers, pour une approche en sessions de sensibilisation collectives, accompagnement, actions en milieu de travail…

Trois présentations, de 3 profils différents : Infirmière Santé-Travail, Responsable Service Adhérents et IPRP, respectivement des Services PST Caen, SantraPlus et CIST 61, ont ouvert cet atelier, les Services PST et CIST 61 par l'angle de la sensibilisation des saisonniers et CDD de moins de 45 jours, Santra Plus sur le suivi des intérimaires. Les sessions sont souvent limitées en nombre de participants pour ne pas bloquer l'échange, et se veulent les plus interactives possibles, puisqu'il s'agit de faire du salarié l'acteur de sa propre prévention, de développer au sens large la culture de prévention. Le contenu comprend généralement un tronc commun : rôle du SST, notion d'accident de travail, responsabilité du salarié… et des modules spécifiques aux différents secteurs (travail sur écran, manutention…).

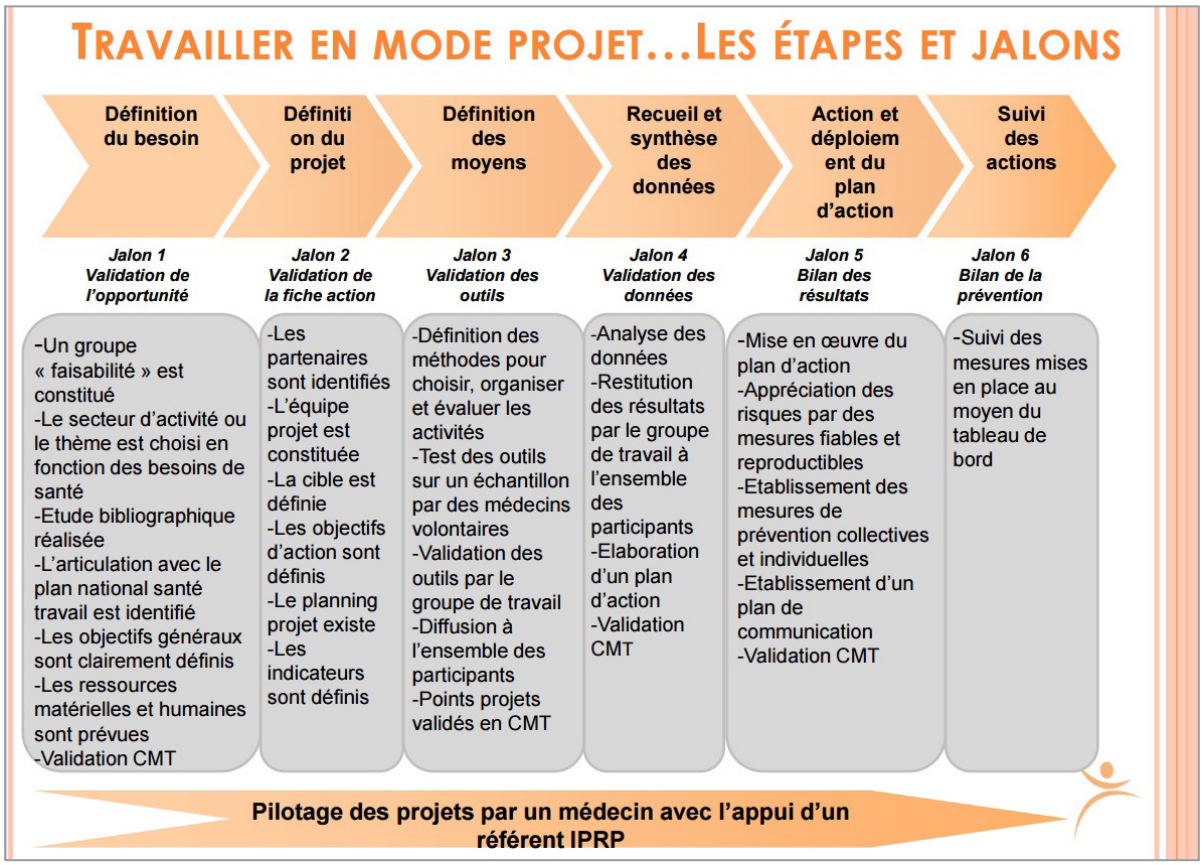
La question des outils et des mécanismes de partage de l'information est également apparue centrale. Santra Plus a en effet présenté le portail régional à partir duquel les SSTI peuvent mettre à disposition des adhérents Entreprises de Travail Temporaire un espace de consultation des aptitudes/VIP délivrées aux intérimaires. Cet outil a le mérite de pouvoir être implanté par chaque Service de la région, indépendamment de l'outil métier qu'il utilise. Car si les problématiques soulevées par la prise en charge des salariés en contrats courts résultent de limites logistiques, les solutions entrevues se rapportent à des questions de traçabilité et de système d'information. Par nature, les salariés en contrats courts sont plus mobiles et l'harmonisation des pratiques doit se faire bien au-delà du SSTI même, entre les Services.

Au final, les débats entre participants ont dégagé les 3 étapes suivantes dans l'avancée des Services vers l'interopérabilité :

- l'implémentation et l'utilisation des Thésaurus Harmonisés en Santé-Travail,
- l'utilisation d'un fichier commun,
- et la collective d'un identifiant national de santé permettant d'assurer le suivi.

Le suivi par branche

C'est l'APIST 18 qui a ouvert cet atelier par une présentation centrée sur le choix de travailler en mode projet, lors de la conduite d'un partenariat avec les branches. Partant du suivi de santé comme donnée d'entrée – les convocations médicales étant faites par métier, par branches, avec priorisation des risques et ciblage de certaines branches – le Service a ainsi monté plusieurs actions au niveau d'un même secteur d'ac-



tivité ou d'une branche : soin à domicile, garages, secteur médico-social. Pour chaque projet : une étude de faisabilité, une analyse des besoins de la branche, et un travail d'implication des branches (création d'outils opérationnels, partage de connaissance, suivi du projet…).

Comment se fait la définition de la branche ? Le code NAF n'est pas forcément le plus pertinent, car va recouvrir des activités très différenciées. Il est alors préférable de raisonner en termes de métier. Il est, par ailleurs, plus facile d'aller vers des branches structurées, pour alors bénéficier de l'appui des partenaires institutionnels (Carsat, Direccte), et de démontrer l'intérêt d'un travail en commun en termes de déploiement et de communication. Les participants ont, malgré tout, relevé une difficulté, parfois, d'obtenir des retours des branches (image faussée de la Santé au travail, manque de représentants…). Le relationnel joue ainsi une part importante (proximité géographique, opportunités de rencontres) dans la genèse comme dans le déploiement des actions : remises de support, outillage de la branche pour le relais…

Parmi les pistes d'améliorations retenues : la formation des assistants médicaux pour orienter les convocations en fonction des risques des branches, l'élargissement du mode projet, en amont avec l'inclusion des institutions, et en aval, avec les adhérents et les branches professionnelles…

Le partenariat entre SSTI et organismes de branche présente de nombreux avantages en terme de prévention : un apport de connaissances transversales et une certaine expertise de la branche pour des actions les plus adaptées possibles, une plus grande légitimité dans le déploiement de ces actions de par leur labélisation par la branche, un réseau de communication et de diffusion de la culture de prévention, une fluidification des échanges avec les partenaires institutionnels… C'est aussi une approche qui favorise la pluridisciplinarité et les mécanismes de mutualisation régionaux ou nationaux des ressources. A plus long terme, travailler au niveau des branches permet aussi une collecte de données pour l'épidémiologie, de nouvelles pistes d'amélioration…

La fiche d'entreprise

Document réglementaire et prérogative du SSTI, la fiche d'entreprise (FE) est un support d'informations utiles à l'action du Service et des entreprises adhérentes. Son taux de réalisation est indicateur clé de l'activité des Services, mais sa réalisation nécessite d'anticiper son utilisation future.

4 SSTI ont ouvert cet atelier en présentant leurs approches respectives sur la FE : le SISTM, l'ASTHM, le CIST 61 et l'IST Fécamp. On notera que la réalisation des FE est le plus souvent inscrite au sein du projet de Service, et possède une composante relationnelle et de communication, car souvent initiée lors de la 1ère visite aux nouveaux adhérents. Une réalisation interactive fait de la FE un élément de partenariat, illustre l'utilité et les missions des SSTI. Le support final peut, lui aussi, être conçu de façon à être un outil d'aide à l'action de l'entreprise, et diffère selon les SSTI ou selon les types d'entreprise (volets administratif, volets risques, tableau de suivi…). Le document doit en tout cas demeurer lisible, utilisable et actualisable dans le temps. La fiche d'entreprise est également un outil de diagnostic territorial : les informations de terrain récoltées, complémentaires à celles tirées du suivi individuel, nourrissent les cartographies des risques sur un territoire donné. La FE est donc un outil potentiellement aussi qualitatif qu'il est quantitatif, et devrait être un outil de prévention avant d'être un outil de conformité réglementaire.

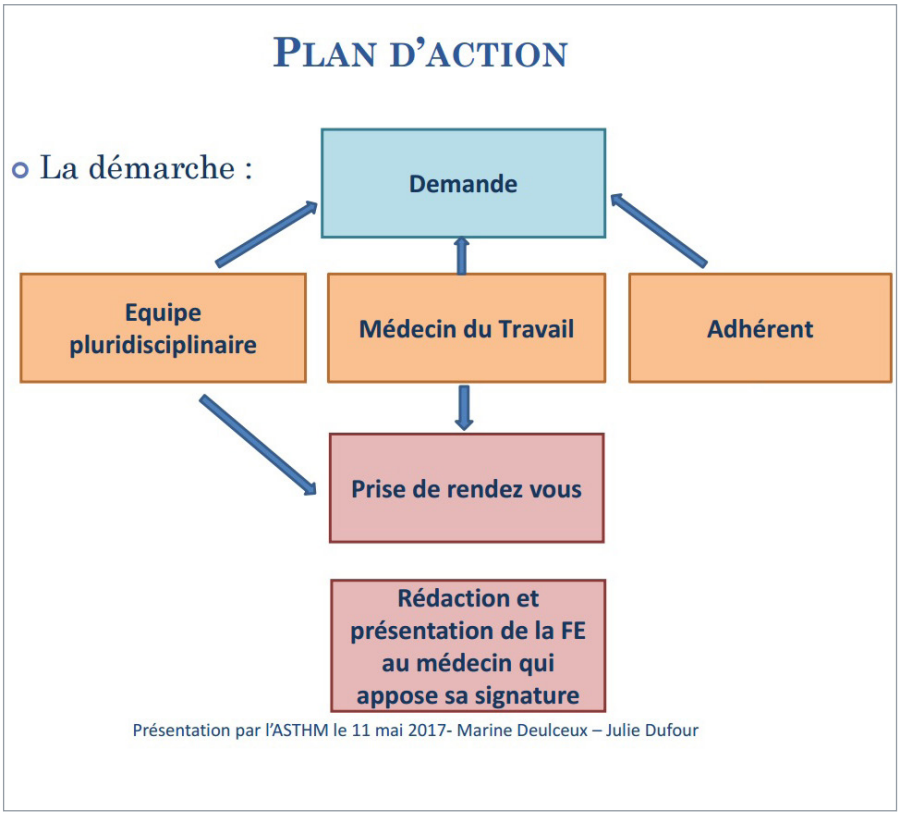
Encore une fois, l'harmonisation des pratiques au sein du SSTI apparaît comme une problématique majeure dans la réalisation des FE, ce pour en permettre la meilleure exploitation pos-

sible (croisement des données, FE requêtables…). Il s'agit alors de développer une stratégie de réalisation de FE donnant du sens au rédacteur : informatiser la fiche, décider qui la rédige, à destination de quels interlocuteurs, et pour quelle utilisation des données recueillies, par le SSTI ou l'adhérent.

Pour autant, un modèle unique de FE à l'échelle nationale n'est pas forcément la meilleure solution, chaque SSTI ayant un intérêt à s'approprier ce document selon son bassin d'emploi : l'on peut alors imaginer un tronc commun, utilisant notamment les nomenclatures communes (thésaurus harmonisés) et des sous-parties spécialisées.

A noter que le Cisme a tenu le 6 juin 2017 une journée de travail dédiée à la fiche d'entreprise.

Pour approfondir cette restitution, les supports des différents orateurs, présentant exemples, outils pratiques et méthodologies, peuvent tous être retrouvés sur le site du Cisme. ■



DPST

Démarche de Progrès en Santé Travail

Nouveaux outils - Kit de Sensibilisation à la DPST

Face aux mutations du monde du travail et face aux nouveaux enjeux de la Santé au Travail, les Services de santé au travail interentreprises doivent s'adapter en permanence.

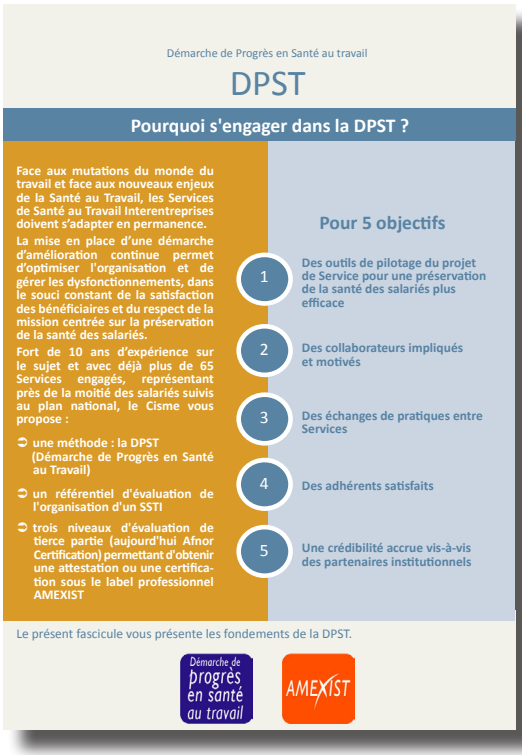
La mise en place d'une démarche d'amélioration continue dans un Service lui permet d'optimiser son organisation et de gérer les dysfonctionnements, dans le souci constant de la satisfaction des adhérents et du respect de la mission centrée sur la préservation de la santé des salariés.

En 2016, la commission DPST (Démarche de Progrès en Santé-Travail), avait posé les bases d'un document de sensibilisation à la DPST, essentiellement destiné aux membres des Conseils d'Administration.

Ce document est désormais disponible, sous la forme d'un 4 pages. Il sera prochainement diffusé à l'ensemble des Services et est dès à présent disponible sur le site du Cisme, rubrique DPST.

S'adressant à l'ensemble de la gouvernance des Services, mais aussi aux directions et aux salariés, ce document présente les fondements de la DPST. Sous forme de questions réponses, il décline les 5 grands objectifs que permet d'atteindre une démarche d'amélioration continue : l'efficacité de l'organisation, l'engagement et l'implication des collaborateurs, la fluidité des échanges entre SSTI, la satisfaction des adhérents, et la confiance des partenaires institutionnels.

Pour davantage d'informations sur la DPST, les adhérents sont invités à contacter g.bourdel@cisme.org ou s.vassy@cisme.org ■



Négociations collectives

Les partenaires sociaux négocient un accord relatif à l'obligation des travailleurs handicapés

Dans le cadre de l'obligation triennale d'engager une négociation portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, on rappellera que les partenaires sociaux ont ouvert les discussions au mois de mars dernier. Ils les ont ensuite poursuivies et quasiment finalisées au cours de la dernière Commission paritaire nationale de branche. Un projet d'accord a ainsi pu être conclu.

Ce projet d'accord, qui s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées, issue notamment de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, vise notamment à renforcer les démarches déjà engagées par les SSTI dans le domaine de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il entend ainsi affirmer, d'une part l'engagement de la branche sur ce sujet, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les SSTI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Il a pour objectif de permettre aux SSTI de mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux souhaitaient rappeler, par ailleurs, que les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des salariés des SSTI et que les mesures prises en faveur des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Ce projet d'accord indique enfin qu'il ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que prévue par l'article L. 5212-2 du Code du travail*.

*__Article L. 5212-2 du Code du travail__ : *"Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13."*

La négociation devrait s'achever à la fin de ce mois de juin et aboutir ainsi à la conclusion d'un accord.

En dehors de ce sujet, les partenaires sociaux ont convenu de compléter par avenant l'accord intergénérationnel qui a été conclu le 22 février 2017. En effet, suite à des observations de la Direction générale du travail et en vue de son extension, les partenaires sociaux ont apporté des précisions sur :

- le diagnostic (en particulier les caractéristiques des jeunes et des seniors sur les 3 dernières années, les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences clés et l'égalité profes-sionnelle H/F ;
- les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi ;
- les objectifs de recrutement de salariés âgés et objectifs plus précis pour le maintien en emploi ;
- les modalités de publicité de l'accord notamment auprès des salariés.

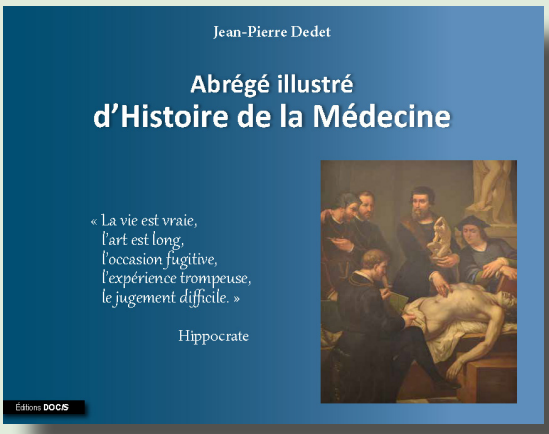
Le texte de cet Avenant est soumis à signature et sera très prochainement disponible sur le site internet du Cisme. ■

Parutions

Convention collective nationale des Services de santé au travail Édition 2017

À PARAÎTRE

Abrégé illustré d'Histoire de la Médecine
Jean-Pierre DEDET



Editions **DOC*IS***
www.editions-docis.com

Matrice Activités/Compétences en SSTI

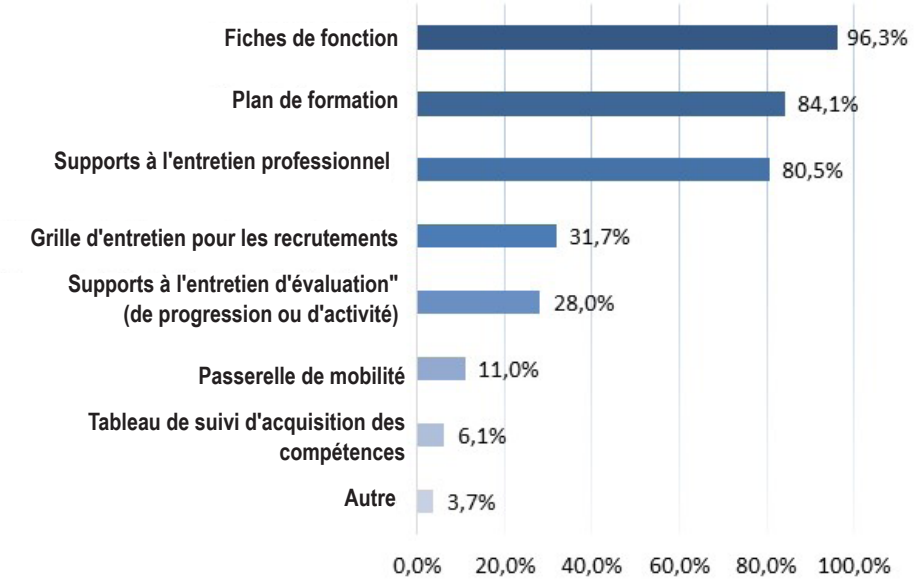
Enquête sur les outils RH existants dans les SSTI et sur les besoins exprimés

Le Cisme a engagé une réflexion, afin d'accompagner les SSTI à anticiper l'évolution des compétences. Pour cela, une matrice Activités/Compétences est en cours de construction avec l'appui de la Commission RH du Cisme et du cabinet Thomas Legrand Consulting.

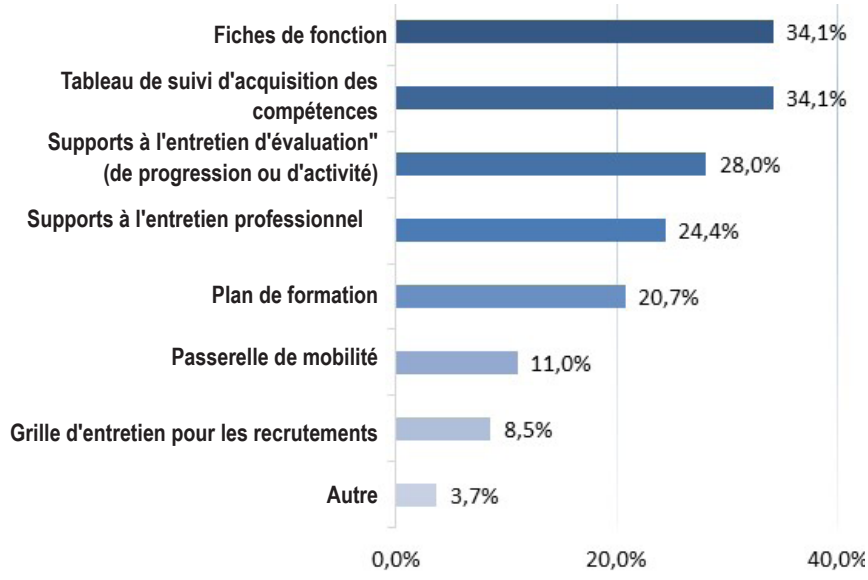
C'est dans ce contexte que le Cisme a adressé aux SSTI au mois de mars 2017, une enquête, afin de cibler les outils qui seraient les plus appropriés pour accompagner les SSTI dans l'organisation de leurs équipes.

82 SSTI ont répondu à cette enquête en ligne. En voici les résultats :

Répartition des outils de gestion des compétences existants au sein des SSTI



Répartition des outils souhaités



Les travaux en cours tiendront ainsi compte de ces éléments de restitution, en envisageant, notamment, la mise à disposition des Services de santé au travail interentreprises d'un tableau de suivi d'acquisition des compétences, et d'outils/supports à l'entretien professionnel. ■

De l'utilisation des Thésaurus Harmonisés dans les SSTI

Equipes pluridisciplinaires, entreprises, CPOM et Thésaurus Harmonisé AMT au CIAMT

Suite à un état des lieux de l'implémentation des Thésaurus Harmonisés dans les solutions logicielles utilisées par les SSTI, initié par la Commission Système d'Information (CSI) du Cisme, il apparaissait que près de 73 % des Services avaient implémenté tout ou partie des Thésaurus Harmonisés, en début d'année 2016.

Depuis lors, ce pourcentage n'a cessé de croître et aujourd'hui ces Thésaurus sont utilisés au quotidien par les personnels de la majorité des SSTI, notamment pour établir des indicateurs dans le cadre de leur diagnostic territorial.

Ainsi, la démonstration de la capacité des SSTI à exploiter des indicateurs utilisant les Thésaurus Harmonisés leur permet aujourd'hui d'appréhender les attentes des entreprises, de cartographier la population salariée suivie à partir d'un code NAF ou d'une PCS-ESE 2003, d'analyser les besoins des entreprises et être en mesure de prioriser les actions, de quantifier les risques présents, pour une entreprise ou un secteur donné,…

Aussi, la Commission Système d'Information a-t'elle entrepris, dans le cadre de son action en faveur de l'adoption des Thésaurus Harmonisés et de leur utilisation par les Services, d'illustrer les différents usages des nomenclatures.

Ces initiatives et les indicateurs produits feront régulièrement l'objet d'une communication aux SSTI dans les Informations Mensuelles du Cisme.

A titre d'exemple, le présent article s'intéressera à un exemple pratique de l'utilisation du Thésaurus Harmonisé AMT (Action en Milieu de Travail) au CIAMT, au quotidien et à terme pour suivre l'avancement des CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens).

Objectifs de la démarche

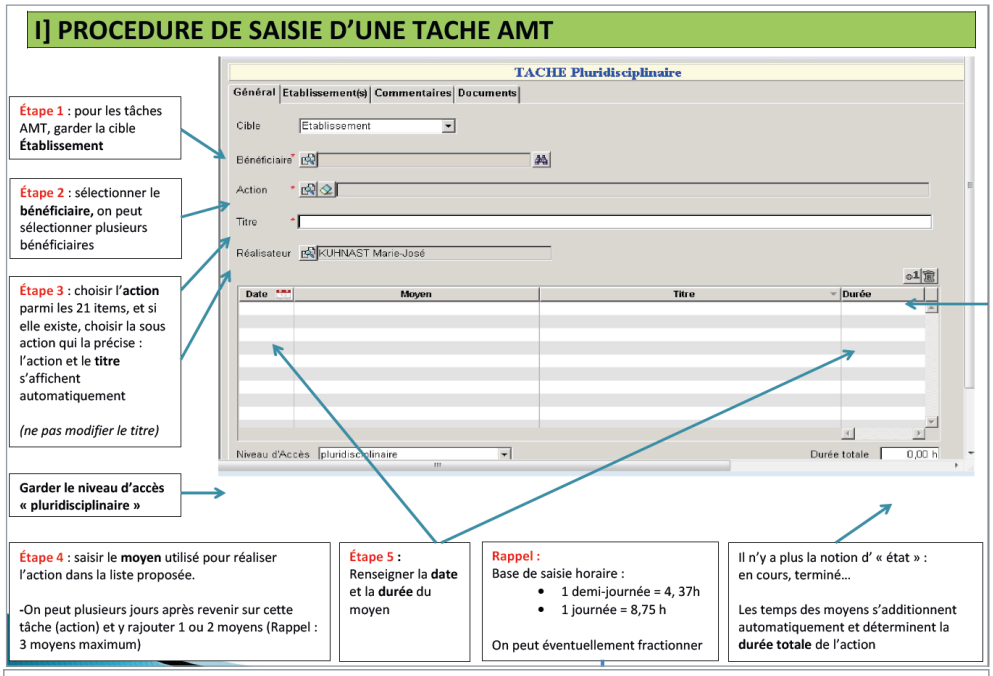
Cette initiative d'accompagnement à la saisie des actions en milieu de travail par les membres de l'équipe pluridisciplinaire, a été mise en place par le CIAMT, dès 2015, dans le but d'améliorer la qualité des données collectées et d'être en mesure de les exploiter. Elle vise également à permettre une simplification de la procédure de saisie et une harmonisation de celle-ci.

Une des utilisations de cette saisie est le suivi d'avancement par le SSTI de chaque axe ou thème du CPOM signé par le CIAMT.

Principe général

Le principe général est qu'une tâche est caractérisée par trois niveaux : cible, action/sous-action, moyen. Ainsi, pour une action donnée peuvent être associées entre un et trois moyens au maximum.

Ces combinaisons ont été mises en cohérence avec les actions du CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) du CIAMT. Pour ce faire, un travail de correspondance entre les intitulés des actions du CPOM et ceux des Thésaurus AMT et MAMT a été réalisé. La trame ainsi constituée comprend l'in-



2. Métrologie Ex : Bruit

❖ Saisie globalisée : 1 Action et 1 seul Moyen

ACTION	SOUS ACTION	MOYENS PROPOSES
Item 9 : **AIDER À L'ÉVALUATION** du risque particulier dans l'entreprise lié à l'agent physique	Choisir : Bruit	**METROLOGIE** du bruit : sonométrie

❖ Saisie détaillée : jusqu'à 3 Moyens

ACTION	SOUS ACTION	MOYENS PROPOSES
Item 9 : **AIDER À L'ÉVALUATION** du risque particulier dans l'entreprise lié à l'agent physique	Choisir : Bruit	**1) METROLOGIE** du bruit : sonométrie **2) REDACTION** du rapport d'intervention **3) SUIVI** des actions préconisées ou **CONSEIL**

titulé de l'action du CPOM, son ou ses équivalents dans le Thésaurus AMT Action et le(s) moyen(s) mis en œuvre (Thésaurus AMT Moyens).

Pour suivre les actions communes du CPOM, l'accompagnement consiste à guider l'opérateur dans la saisie des actions sur le milieu de travail qu'il réalise en lui suggérant une short-list. Cette short-list ou liste courte ou encore liste simplifiée est constituée d'une sélection d'un nombre défini d'une vingtaine de combinaisons prédéterminées d'action en milieu de travail avec 1 à 3 moyens

La saisie des tâches d'AMT en mode reporting, se fait directement par entreprise, ce qui permet de comptabiliser toutes les tâches réalisées pour un adhérent donné.

Méthodologie

Le phasage du projet du CIAMT s'est déroulé en trois étapes : **familiarisation, promotion/diffusion, exploitation.**

Ainsi, au préalable à son déploiement dans le Service, une période de réflexion et un travail collaboratif avec l'ensemble des équipes de préventeurs, ainsi qu'avec l'éditeur du logiciel utilisé, ont été initiés.

Par la suite, une formation de tous les membres des équipes a été dispensée et un guide d'aide à la saisie, par fonction, a été remis aux personnels du SSTI.

Une fois le déploiement mis en œuvre, un retour a été fait aux équipes après six mois d'utilisation.

Un groupe de travail a été mis en place, sur la base de saisies réalisées pendant trois mois, pour ajustement et optimisation de la méthodologie.

Ce retour a aussi permis de mettre en exergue les anomalies de saisie éventuellement rencontrées. Celles-ci ont été classées en sept catégories différentes : *anomalie de temps, action en milieu de travail saisie comme une activité connexe, action non-renseignée, moyen non-renseigné, modification du titre de l'action, anomalie de cible, bug technique nécessitant une resaisie.*

Un médecin du travail du CIAMT est dédié, à temps plein, à la supervision et au suivi des projets informatiques, ainsi qu'à son exploitation.

Résultats

• Au niveau du Service

Cette méthodologie a permis de faciliter la saisie (utilisation de short-lists, d'un guide d'utilisation).

Ainsi, la cohérence des activités saisies entre les différents personnels du Service permet une meilleure visibilité et une meilleure compréhension, par chacun des utilisateurs, des actions en milieu de travail effectuées dans l'entreprise.

Elle permet également de quantifier, en fonction de l'activité, les besoins du Service en termes de ressources humaines.

• Au niveau de l'entreprise

Cette saisie harmonisée permet également une restitution à l'entreprise de l'ensemble des actions réalisées par les préventeurs du Service sous forme de fiches récapitulatives, indiquant le nombre d'actions réalisées, les dates de réalisation et la durée, en heures, de ces interventions.

De plus, ces fiches récapitulatives peuvent également s'intégrer au rapport annuel du médecin et l'enrichir.

• Au niveau du CPOM

Dans le cadre du CPOM, un reporting régulier et chiffré est demandé par la tutelle. Pour ce faire, le CIAMT a, pour chaque action de son CPOM, désigné un responsable en charge d'établir la liste des éléments nécessaires pour extraire des indicateurs (listing des actions et des moyens liés) et être en mesure de les fournir à la CRAMIF.

Ce choix prédéfini réalise un biais de saisie identifié, porté à la connaissance de tous les acteurs et dont il est tenu compte lors des analyses ultérieures des données.

Conclusion et perspectives

Les supports d'aide à la saisie permettent une homogénéisation de celle-ci ainsi qu'un gain de temps pour les équipes. Aujourd'hui, près de 98 % des préventeurs du CIAMT saisissent de cette manière. Ce projet pourrait, par la suite, être étendu à la saisie par les secrétaires médicales.

La méthodologie permet une restitution précise et chiffrée des actions entreprises par le Service. Elle participe à la restitution des activités d'AMT à l'entreprise et au suivi des actions du CPOM du Service.

En outre, le CIAMT a initié un partage, au niveau régional, avec plusieurs SSTI, de cette méthodologie. ■

4 - Activité en milieu de travail

Récapitulatif des actions réalisées	Nbre d'actions réalisées	Durée en heures
conseiller l'entreprise en organisation de secours	1	1,37
conseiller l'entreprise en prévention d'un risque particulier : agent biologique groupe 3 ou 4	1	5,74
informer et sensibiliser l'entreprise sur les risques professionnels	1	4,37
produire des supports d'information, des procédures pour l'entreprise	1	2,37
Totaux :	**4**	**13,85**

Date des actions	Détail des actions réalisées	Durée en heures
conseiller l'entreprise en prévention d'un risque particulier : agent biologique groupe 3 ou 4		5,74
31/01/2015	analyse de la demande d'intervention	4,37
02/02/2015	suivi des actions préconisées	1
12/03/2015	suivi des actions préconisées	0,37
produire des supports d'information, des procédures pour l'entreprise		2,37
10/04/2015	rédaction du rapport annuel de l'entreprise	2,37
conseiller l'entreprise en organisation de secours		1,37
21/07/2015	conseil pour mise en place d'une cellule d'urgence médicopsychologique	1,37
informer et sensibiliser l'entreprise sur les risques professionnels		4,37
17/12/2015	participation au CHSCT	4,37
	Total :	**13,85**

Conseil d'Orientation Scientifique du Cisme

Etat des lieux des axes de travail et projets des organismes partenaires en Santé au travail

Une réunion du Conseil d'Orientation Scientifique (COS), instance d'appui mise en place dans le cadre des missions du Pôle Médico-Technique du Cisme, s'est tenue le 17 mai dernier.

Pour rappel, participent à ce conseil des acteurs institutionnels du secteur de la Santé au travail (ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), CNAMTS (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés), INCa (Institut National du Cancer), INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), Santé Publique France, OPP-BTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics),…), des universitaires français et étrangers et des représentants de SSTI sollicités en fonction de leur profil d'expérience et/ou de compétences.

Le Conseil d'Orientation Scientifique constitue un espace de partage d'information entre les différents représentants des institutions et SSTI représentés en son sein, permettant de mieux situer les projets de chacun et ainsi d'éviter la mise en œuvre d'actions redondantes.

Ainsi, au cours de cette séance, des représentants de l'INRS et de l'OPP-BTP ont pu dresser un panorama du rôle de leur structure respectives et des grands axes de travaux et projets en cours et à venir, mais également échanger avec les personnels des SSTI et autres membres de l'ICOH (International Commission on Occupational Health) présents lors de ce Conseil.

Par ailleurs, au cours de cette réunion, le COS a pu émettre un avis relatif aux projets envisagés par les groupes ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) Ergonomie, Fiches Médico-Professionnelles (FMP) et Toxicologie qui lui ont été présentés. Ainsi, un groupe "Ethique et usage des données en Santé au travail" a-t-il été constitué ; une réflexion sur son périmètre et son rôle a été menée avec quelques membres du conseil, experts de ces questions.

Au terme de la réunion, les participants au Conseil d'Orientation Scientifique ont renouvelé leur souhait de pouvoir favoriser le développement de relations de partenariat et d'échanges entre leurs structures respectives et les SSTI. ■

Le Groupe ASMT FMP et ses productions

Des ordonnances de prévention par métier

Le Groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail Fiches Médico-Professionnelles) constitué de professionnels des SSTI est attentif aux besoins ressentis au quotidien, par les acteurs de terrain, et notamment celui de disposer de documents à remettre aux salariés lors de la visite d'information et de prévention ou lors de l'examen d'aptitude médicale.

C'est ainsi que le Groupe ASMT FMP met en ligne progressivement une ordonnance de prévention pour chaque métier, sur le site www.fmpcisme.org.

Le Groupe ASMT valorise les nombreuses connaissances que possèdent les acteurs de prévention et les présente selon un plan précis dans le but de les mettre à disposition du plus grand nombre.

Ainsi, à partir d'un métier, les membres de ce groupe de travail rédigent-ils plusieurs types de supports :

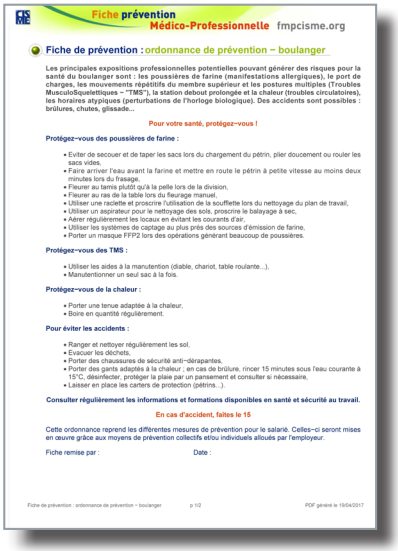
- Fiche métier,
- Fiche métier détaillée,
- Fiche socio-démographique,
- Fiche de poste,
- Fiche de caractéristiques,
- Fiche de nuisances,
- Fiche de prévention,
- Fiche d'aide à la rédaction document unique / fiche d'entreprise (DU/FE),
- Fiche entretien infirmier,
- Matrice Emploi-Expositions Potentielles (MEEP.

Les fiches métiers résumées ou détaillées décrivent les situations de travail et, pour chacune d'entre elles, les expositions professionnelles potentielles, les effets sur la santé éventuellement liés, ainsi que les préventions et surveillances de l'état de santé recommandées.

Ces dernières sont regroupées dans une ordonnance de prévention, spécifique à chaque métier et destinée au salarié.

Ces ordonnances de prévention se présentent au format PDF. Elles sont imprimables et permettent ainsi de disposer d'un support facilitant la compréhension par le salarié des conseils formulés en visite d'information et de prévention ou en examen d'aptitude médicale.

En effet, il est à rappeler que les textes prévoient que le professionnel de santé, qui pratique la visite d'information et de prévention, analyse les connaissances qu'il a obtenues de


Fiche prévention
Médico-Professionnelle fmpcisme.org

Fiche de prévention : ordonnance de prévention – boulanger

Les principales expositions professionnelles potentielles pouvant générer des risques pour la santé du boulanger sont : les poussières de farine (manifestations allergiques), le port de charges, les mouvements répétitifs du membre supérieur et les postures multiples (Troubles MusculoSquelettiques – "TMS"), la station debout prolongée et la chaleur (troubles circulatoires), les horaires atypiques (perturbations de l'horloge biologique). Des accidents sont possibles : brûlures, chutes, glissade…

Pour votre santé, protégez-vous !

Protégez-vous des poussières de farine :

- Eviter de secouer et de taper les sacs lors du chargement du pétrin, plier doucement ou rouler les sacs vides.
- Faire arriver l'eau avant la farine et mettre en route le pétrin à petite vitesse au moins deux minutes lors du frasage.
- Fleurer au tamis plutôt qu'à la pelle lors de la division.
- Fleurer au ras de la table lors du fleurage manuel.
- Utiliser une raclette et proscrire l'utilisation de la soufflette lors du nettoyage du plan de travail.
- Utiliser un aspirateur pour le nettoyage des sols, proscrire le balayage à sec.
- Aérer régulièrement les locaux en évitant les courants d'air.
- Utiliser les systèmes de captage au plus près des sources d'émission de farine.
- Porter un masque FFP2 lors des opérations générant beaucoup de poussières.

Protégez-vous des TMS :

- Utiliser les aides à la manutention (diable, chariot, table roulante…).
- Manutentionner un seul sac à la fois.

Protégez-vous de la chaleur :

- Porter une tenue adaptée à la chaleur.
- Boire en quantité régulièrement.

Pour éviter les accidents :

- Ranger et nettoyer régulièrement les sol.
- Evacuer les déchets.
- Porter des chaussures de sécurité anti-dérapantes.
- Porter des gants adaptés à la chaleur ; en cas de brûlure, rincer 15 minutes sous l'eau courante à 15°C, désinfecter, protéger la plaie par un pansement et consulter si nécessaire.
- Laisser en place les carters de protection (pétrins…).

Consulter régulièrement les informations et formations disponibles en santé et sécurité au travail.

En cas d'accident, faites le 15

Cette ordonnance reprend les différentes mesures de prévention pour le salarié. Celles-ci seront mises en œuvre grâce aux moyens de prévention collectifs et/ou individuels alloués par l'employeur.

Fiche remise par : Date :

Fiche de prévention : ordonnance de prévention – boulanger p 1/2 PDF généré le 19/04/2017

l'état de santé du salarié et des expositions auxquelles il est soumis.

De cette analyse naissent plusieurs actions ; celle d'orienter ou non vers le médecin du travail, en fonction notamment du protocole existant, d'informer sur les modalités de suivi de l'état de santé envisagées et de conseiller le salarié, afin que sa santé au travail soit préservée.

L'ordonnance de prévention par métiers, mise à disposition, en accès libre, sur le site Internet des Fiches Médico-Professionnelles, permet de répondre à cette dernière action, mais également à la traçabilité de ces conseils, puisqu'ils sont écrits. ■

Renouvellement de la période d'essai : l'accord de branche en attente d'extension

Rappel des dispositions conventionnelles

L'accord de branche portant révision partielle (2ème phase) de la Convention collective nationale de SSTI qui a été conclu le 7 décembre 2016 avait notamment pour objectif d'actualiser les dispositions conventionnelles qui étaient devenues obsolètes au fil du temps, parmi lesquelles celles portant sur la période d'essai.

On rappellera ainsi que l'article 12 de cette convention a été modifié comme suit :

"Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui permet, à l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et, au salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois pour les non-cadres,

- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée dans la limite de :

- 1 mois pour les non-cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 3 mois ;

- 2 mois pour les cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 6 mois.

Son renouvellement doit être expressément prévu dans le contrat de travail.

Par ailleurs, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les conditions fixées par la loi, lorsque le salarié est engagé en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée ou d'un ou plusieurs contrat(s) d'intérim, la durée de la période d'essai de ce ou ces contrats est déduite de la période éventuellement prévue dans le nouveau contrat".

Les nouvelles dispositions prévoient notamment le renouvellement de la période d'essai. Pour mémoire, on rappellera également que son renouvellement ne peut intervenir que si :

- un accord de branche étendu prévoit les conditions et les durées de renouvellement,
- le contrat de travail le prévoit expressément.

Il s'agit de conditions cumulatives. Or, en l'espèce l'accord de branche est en cours d'extension. En attendant, le renouvellement de la période d'essai n'est donc pas envisageable.

Le pôle juridique du Cisme ne manquera pas de revenir vers les SSTI dès que la situation aura évolué et qu'ils pourront donc envisager le renouvellement de la période d'essai dans les contrats de travail des salariés. ■

Ressources juridiques

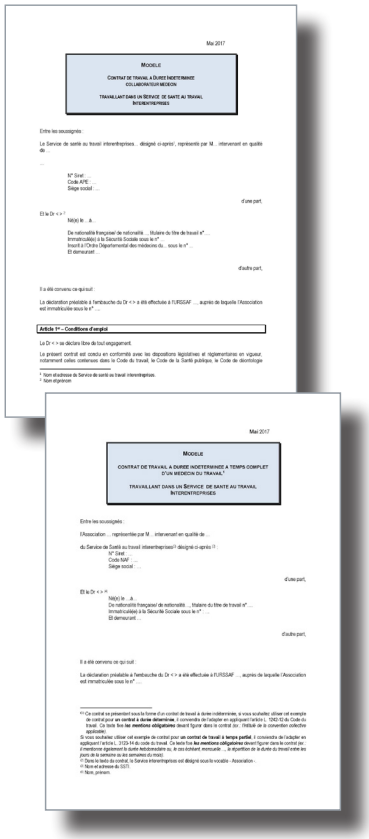
Mise à jour des modèles de contrats de travail

Le pôle juridique met à disposition, sur le site du Cisme, des modèles éditables de contrats à durée indéterminée au sein des SSTI. Les dernières évolutions législatives ont nécessité quelques mises à jours de ces modèles.

Ont ainsi été actualisés les 4 modèles suivants :

- Contrat de travail à durée indéterminée d'un médecin du travail travaillant dans un SSTI.
- Contrat de travail à durée indéterminée d'un collaborateur médecin travaillant dans un SSTI.
- Contrat de travail à durée indéterminée d'un(e) infirmier(e) en Santé au travail travaillant dans un SSTI.
- Contrat de travail à temps complet d'un médecin PAE travaillant dans un SSTI.

Ils sont à retrouver dans l'espace adhérents, bloc "Cadre d'activité des SSTI", page "Ressources juridiques". ■



plus sur le site
www.cisme.org

Les Informations Mensuelles
paraissent 11 fois par an.

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

Responsable de la publication
Martial BRUN

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

Assistantes
Agnès DEMIRDJIAN
Patricia MARSEGLIA

Maquettiste
Elodie CAYOL

Indemnités kilométriques

Prise en charge des frais engagés par les salariés pour leur déplacement à vélo

On rappellera que la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte (loi n° 2015-992 du 17 août 2015) a instauré une mesure permettant à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Depuis le 13 février 2016, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence et leur lieu de travail. **Il s'agit d'une option offerte à l'employeur et non d'une obligation.**

La prise en charge des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique prend la forme d'une indemnité kilométrique vélo dont le montant est fixé à 25 centimes.

L'indemnité est attribuée dans les mêmes conditions que celle applicable à la prise en charge de toute ou partie des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques instaurée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009. En pratique, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la négociation sur les salaires, la prise en charge pourra être décidée par un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Par contre, dans les autres entreprises, la prise en charge sera le résultat d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Le bénéfice de cette prise en charge peut être cumulé avec la prise en charge par l'employeur d'une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes, ou de services publics de location de vélos lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station et à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets.

A noter que le trajet de rabattement effectué à vélo pris en compte correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif.
On précisera, par ailleurs, que l'indemnité kilométrique pouvant être versée par l'employeur pour couvrir les frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail effectués au moyen d'un vélo ou d'un vélo à assistance électrique ne sera assujettie ni aux cotisations ni aux contributions d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendues obligatoires par la loi dans la limite de 200 € par an et par salarié (C. trav., art. L. 3261-3 ; C. trav., art. D. 3261-15-1 et D. 3261-15-2).

Aux termes des dispositions du 19° ter b de l'article 81 du code général des impôts, l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de cette indemnité est, pour son bénéficiaire, exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de 200 € par an.

En tout état de cause, l'avenant à l'accord de branche sur le sujet* ne fait que rappeler le montant de cette indemnité, les conditions étant posées par la loi précitée.

On insistera ici sur le fait que l'avenant à l'accord de branche précité ne fait que rappeler le montant de l'indemnité kilométrique vélo, les conditions étant posées par la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte.

Il en ressort notamment que l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence et leur lieu de travail. Seuls sont concernés les déplacements entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail dans les conditions ci-avant rappelées. ■

*Avenant du 22 février 2017 à l'accord du 2 octobre 2007 portant sur l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas.

AGENDA

8 juin 2017
Journée d'étude
Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 2e

13 juin 2017
Formation Cabinet Ledoux "Gouvernance des Services de Santé au Travail"
Cercle des Armées Place Saint Augustin 75008 PARIS

Du 20 au 22 juin 2017
Salon Préventica
Porte de Versailles - Paris

21 juin 2017
CPNB
10 rue de la Rosière - Paris 15e

6 juillet 2017
Ateliers du Cisme
Besançon

14 septembre 2017
Journée d'étude
Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 2e

17 et 18 octobre 2017
54èmes Journées Santé-Travail
Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 2°

MOUVEMENTS

(49) L'absorption du Service SMIS (Saumur) par le Service SMIEC (Cholet) a donné naissance au **Service Santé Travail Cholet Saumur (STCS)**. Son président est **M. Bernard Boisseau,** son directeur **M. Michel Bruand**.

(84) M. Pierre Marquestau a pris la suite de **M. Jean Bauthéac** à la Présidence de l'AIST 84.