

Editorial

Le besoin ressenti de rendre lisible le rôle du SSTI auprès des entreprises s'est accentué en 2016, afin d'accompagner les changements à venir, notamment sur le suivi de l'état de santé.

Une campagne de communication a ainsi été initiée, et des outils partagés mis à disposition de l'ensemble des Services adhérents.

A la parution du décret en décembre 2016, en parallèle de cette communication, les SSTI sont également entrés dans la mise œuvre opérationnelle. Il en naît un besoin renouvelé d'harmoniser les pratiques afin de proposer des actions cohérentes aux adhérents des SSTI.

Sont concernés, notamment, les éléments à préciser dans des protocoles rédigés par le médecin à destination des membres de l'équipe pluridisciplinaire. Citons les critères de réorientation vers le médecin du travail, à l'issue d'une VIP, l'espacement entre deux visites successives, les contenus requis dans une visite d'information et de prévention, mais aussi la participation à l'évaluation des risques et le conseil.

La plateforme de partage des documents et d'accompagnement à la DPST sur le site du Cisme est opérationnelle et permet à tous de déposer et de partager sa production au fil de l'année.

En 2017, le thème des Journées Santé-Travail a dès lors été choisi en phase avec cette préoccupation, et portera sur les consensus et les échanges de pratiques dans les SSTI, grâce aux témoignages de tous.

Réservez donc bien les dates des 17 et 18 octobre 2017 et adressez vos résumés dès le 10 mars 2017.

Loi Travail

Contestation des avis et mesures du médecin du travail

Le pôle juridique du Cisme propose à ses adhérents deux notes juridiques sur l'exercice du recours juridictionnel devant les conseils de Prud'hommes contre l'avis du médecin du travail, notamment dans les suites du courrier diffusé par le Directeur général du travail et des contestations naissantes dans les SSTI. La première a pour objet de rappeler de manière théorique les règles régissant tant le contentieux prud'homal que les opérations d'expertise judiciaire. La seconde, plus pratico-pratique permet, en complément, d'éclairer les SSTI sur l'argumentaire à soutenir devant les Conseil de Prud'hommes, en cas de convocation du SSTI ou du médecin du travail, par exemple, devant cette juridiction.

Pour rappel, 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, **"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".

L'entrée en vigueur de cette réforme était subordonnée à la parution d'un décret d'application. Celle-ci est intervenue le 29 décembre 2016 au Journal Officiel (D. n° 2016-1908, 27 déc. 2016).

Les nouvelles règles sont applicables aux avis et mesures émis et notifiés depuis le **1^{er} janvier 2017**.

La mise en œuvre de cette nouvelle procédure suscite néanmoins de nombreuses questions, tant sur le plan pratique que sur son applicabilité juridique. Le Cisme propose donc deux notes juridiques, afin d'accompagner les SSTI en la matière.

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

» Journée d'étude du 16 mars 2017

Page 3. Programme de la réunion technique.

Page 3. Nominations au Conseil d'orientation des conditions de travail.

LES SERVICES COMMUNIQUENT

Page 4. Déclinaison des outils de communication du Cisme.

VIE DES RÉGIONS

» Ateliers du Cisme

Pages 5 à 7. Restitution des Ateliers de Tarbes.

DPST

» Démarche de progrès en Santé Travail

Page 7. Premiers documents présents dans la Base Documentaire Nationale (BDN).

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

» Négociations collectives

Page 8. Rémunérations annuelles minimales garanties, frais de déplacement, frais de repas pour 2017 et accord intergénérationnel : signature de deux accords et d'un avenant.

MÉDICO-TECHNIQUE

» Journées Santé-Travail 2017

Page 9. Une 54^{ème} édition sur le thème des consensus et des partages de pratiques en SSTI.

» Procédure d'inaptitude

Page 9. Actes préparatoires en cas de prononcé d'inaptitude au poste de travail.

» Système d'information et DMST

Pages 10-11. Seize nouvelles nomenclatures livrées aux éditeurs de logiciels.

» Un nouveau support : les METAP

Page 11. Des matrices pour décrire les activités et les tâches effectuées par les salariés.

JURIDIQUE

Page 14. Protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques.

Pages 15-16. Publication de l'Ordonnance relative à l'hébergement de données de santé à caractère personnel.



N'oubliez pas !

16 MARS 2017

JOURNÉE D'ÉTUDE

GRAND HÔTEL - PARIS 9^{ÈME}

LIRE PAGE 3

.../...

Notes juridiques du Cisme : Les points à retenir

1^{ère} note : Point théorique sur les règles de procédure

La seule compétence dévolue à la formation de référés des Prud'hommes (en cas de contestation des écrits du médecin du travail) est limitée à la désignation d'un médecin expert (C. trav., art. L. 4624-7) et non à l'invalidation de l'avis.

• Quels sont les écrits visés par la formation de référé ?

L'article L. 4624-7 vise **expressément et exclusivement 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, à savoir :

- les avis d'aptitude pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé (C. trav., L. 4624-2) ;
- les propositions (écrites) individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail (C. trav., L. 4624-3) ;
- les avis d'inaptitude (C. trav., L. 4624-4).

• Que doit-on entendre par les "éléments de nature médicale" ?

Les textes ne définissent pas cette notion. Ce sera donc probablement

l'expert judiciaire saisi de la question qui se prononcera à la fois sur la nature médicale, ou non, des éléments contestés, et sur la pertinence médicale de la décision contestée.

• Quelle est la compétence matérielle et territoriale du Conseil de Prud'hommes statuant en référé ?

La compétence matérielle (c'est-à-dire la compétence portant sur la matière) de la formation de référé se limite donc à la désignation d'un expert médical en cas de contestation des éléments de nature médicale des avis médicaux.

La compétence territoriale est, quant à elle, déterminée par l'article D. 4624-34 du Code du travail, qui précise que :

- le Conseil de Prud'hommes territorialement compétent est celui du ressort de **l'établissement employant le salarié**.
- le médecin inspecteur du travail territorialement compétent est celui dont **"la compétence géographique couvre le service de santé au travail de proximité"**.
- Quelle est la juridiction compétente pour les contestations portant sur les éléments qui ne sont pas de nature médicale ?

Deux interprétations sont possibles :

- une première selon laquelle ce serait le Conseil de Prud'hommes saisi **au fond**, (à distinguer avec CPH en référé) qui serait compétent,
- une autre, qui consisterait à considérer que, s'agissant d'une juridiction d'exception, elle ne serait compétente que pour les litiges qui lui sont attribués spécifiquement par la loi, et qu'en l'espèce, en **l'absence d'un texte spécifique, elle n'aurait aucune compétence dédiée pour se prononcer sur une question relative aux avis médicaux autre que celle portant sur les éléments de nature médicale.**

2^{ème} note : Conseils pratiques en cas de contentieux prud'homal impliquant les SSTI

• Quelle forme doit revêtir la notification des écrits du médecin du travail ?

La notification à l'employeur : elle implique la transmission des écrits du médecin du travail par **tout moyen**

conférant une date certaine, c'est-à-dire les voies de transmission classiques telles que LRAR, ou lettres remises contre décharge, ainsi que les transmissions par voie numérique.

La notification au salarié : l'ancien article R. 4624-7 du Code du travail qui prévoyait la **remise au salarié** d'une fiche d'aptitude, à l'issue de chaque examen médical (à l'exception de l'examen de pré-reprise), a été remplacé, notamment, par l'article R. 4624-55 du même code. Ce dernier prévoit désormais que **"l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine"**.

En cas de remise en mains propres, il est opportun de faire signer au salarié un document attestant de la date de la remise du document.

• Quelles sont les parties au procès prud'homal ?

Les parties au procès prud'homal sont **l'employeur et le salarié**, la compétence prud'homale étant dédiée aux conflits relatifs **au contrat du travail de droit privé, et ce en application des articles L. 1411-1 et suivants du Code du travail**.

L'article L. 4624-7 du Code du travail ne déroge pas à cette règle, précisant que le salarié ou l'employeur peuvent contester les écrits du médecin du travail, **le médecin du travail étant simplement informé de la procédure par le demandeur**.

On soulignera que plusieurs Conseils de Prud'hommes ont récemment convoqué des médecins du travail et/ou des Services de santé au travail interentreprises, soit en qualité de défendeurs (ou codéfendeurs), soit en qualité de parties intervenantes.

Dans ces cas, les SSTI doivent demander leur mise hors de cause, tant pour eux, en leur qualité d'employeur, que pour leurs médecins, indûment convoqués, afin que l'irrecevabilité soit déclarée.

Pour plus de développements, les notes juridiques complètes sont à retrouver dans les compléments de lecture des IM et sur la page "Ressources juridiques", via 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

Assistantes

Agnès DEMIRDJIAN
Patricia MARSEGLIA

Maquettiste

Elodie CAYOL

Journée d'étude du 16 mars 2017

Programme de la réunion technique

La prochaine réunion technique du Cisme sera consacrée, dans un premier temps, aux restitutions des enquêtes de branche, puis aux nouveaux outils d'accompagnement à la DPST disponibles pour les SSTI adhérents.

La prochaine journée d'étude du Cisme se tiendra le jeudi 16 mars 2017 et aura lieu dans l'enceinte du Grand Hôtel, 2 rue Scribe, Paris 9^e, où sont attendus Présidents et Directeurs des SSTI.

Comme à l'accoutumée, elle se composera, après un café d'accueil, d'une réunion technique de 10h à 12h15 et d'une réunion d'information balayant les actualités Santé-Travail des dernières semaines, de 13h45 à 16h30.

Réunion technique du matin

La réunion technique sera scindée en 2 parties, la première heure étant consacrée à la restitution des dernières enquêtes de branche, animée notamment par Mme Ghislaine Bourdel, char-

gée des études statistiques du Cisme. Cette séquence reviendra sur le rapport chiffres-clés paru ce mois de janvier 2017, et présentera les premiers résultats du rapport de branche.

Seront présentées des données du rapport de branche relatives à la situation de l'emploi, à l'évolution des rémunérations des personnels des SSTI, à la retraite, à la prévoyance et à la couverture santé dans les Services, ou encore à la formation et au dialogue social. La partie consacrée au rapport chiffres-clés reviendra sur les éléments relatifs à la gouvernance, à l'activité et aux ressources des SSTI ou encore aux agréments. Anne-Sophie Loicq, juriste, interviendra, quant à elle, sur la place de ces enquêtes dans la perspective des négociations de branche.

La seconde heure de la réunion technique sera animée conjointement par Ghislaine Bourdel et Sandra Vassy, secrétaire générale du Cisme, et portera sur la Démarche de Progrès en Santé Travail. Cette séquence proposera une

démonstration en direct de la nouvelle plateforme en ligne "freemium" et de ses différentes fonctionnalités : grille d'auto-évaluation interactive, plan d'action... Sera également abordée la réouverture de la Base Documentaire Nationale (ancienne Base Cadre), de son alimentation par les adhérents et du partage de pratiques entre SSTI.

Commission d'information de l'après-midi

Lors de la réunion d'information de l'après-midi, le Cisme dressera une synthèse des actualités professionnelles des derniers mois, informera les participants des récents développements du projet associatif et communiquera sur les événements à venir de 2017 (Assemblée Générale, Journées Santé-Travail...).

Disponible sur le site du Cisme, sur le calendrier et en complément de lecture de ce numéro, le bulletin d'inscription est à renvoyer à Mme Patricia Marseglia (p.marseglia@cisme.org), avant le 15 mars prochain. ■

Nominations au Conseil d'orientation des conditions de travail

Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social vient de procéder à plusieurs nominations au COCT via des arrêtés publiés au Journal officiel du 23 février 2017.

Vice-Président

M. Dominique Giorgi est nommé vice-président du Conseil d'orientation des conditions de travail.

M. Dominique Giorgi assure, en l'absence de la ministre chargée du travail, la présidence du Conseil national d'orientation des conditions de travail.

L'arrêté du 14 mai 2016 portant désignation d'un membre du collège des personnes qualifiées du Conseil d'orientation des conditions de travail est abrogé.

Secrétaire général

M. Frédéric Laloue est confirmé au poste de secrétaire général.

Représentants des partenaires sociaux et personnes qualifiées

Certaines organisations représentatives de salariés ont profondément remanié leur délégation, en particulier la CGT. A noter que le CFE-CGC est exclusivement représentée par d'actuels et ou d'anciens salariés de SSTI, qui sont ou ont été également négociateurs de la convention collective du secteur.

Côté employeurs, la délégation du Medef comprend de manière équilibrée des élus et des permanents ; les grandes branches y sont bien représentées. A noter la nomination de M. Frédéric Agenet, actuel président du groupe paritaire de protection sociale Humanis.

La CGPME conserve comme titulaire M. le Dr Pierre Thillaud, Directeur d'un SSTI à Paris.

Quant à l'U2P, la délégation est conduite par M. Jean-Jacques Chate-lain. Membre du bureau de la CAPEB.

Parmi les personnes qualifiées, le Pr Paul Frimat est nommé au titre de pré-



sident de la commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles.

Placé auprès du ministre chargé du Travail, le Coct (Conseil d'orientation des conditions de travail) exerce un double rôle : une fonction d'orientation de la politique publique de santé au travail et une fonction consultative relative aux textes de toute nature concourant directement à la mise en œuvre de cette politique. Il participe ainsi à l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales en la matière. ■

Déclinaison des outils de communication du Cisme

Dans cette rubrique, le Cisme se propose de relayer un contenu ou un support de communication d'un SSTI susceptible d'être repris par d'autres Services.

Depuis la diffusion, par le Cisme, de nouveaux outils de communication partagés pour les adhérents (motion-design, infographies, dossier de presse...) les Services ont imaginé différentes façon de décliner ces contenus pour leur com-

munication à destination de leurs adhérents. L'AMTER, par exemple, a utilisé un extrait de l'infographie sur les 4 missions du SSTI pour illustrer sa carte de vœux 2017. Plusieurs Services ont repris et posté le motion design associé sur leur site ou plateformes Youtube respectives, et partagé le lien à différentes occurrences. Pôle Santé Travail (Perpignan) partage aujourd'hui la procédure d'intégration du film dans les signatures mails.

1^{ère} étape : MISE EN LIGNE DE LA VIDEO

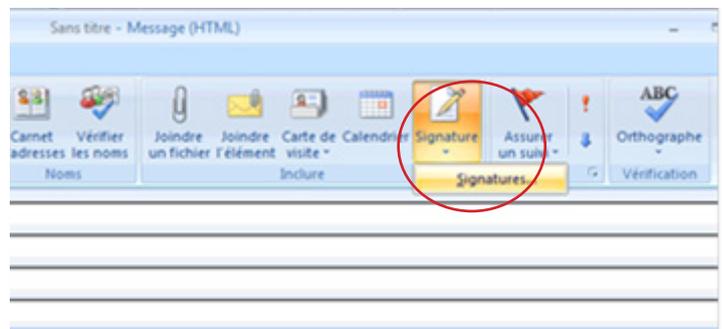
1. Télécharger la vidéo sur le site du Cisme.
2. Mettre en ligne la vidéo sur votre compte Youtube.
3. Insérer le lien Youtube de la vidéo dans une page de votre site web.

2^{ème} étape : CRÉATION DE LA SIGNATURE MAIL

1. Copier l'image jointe.



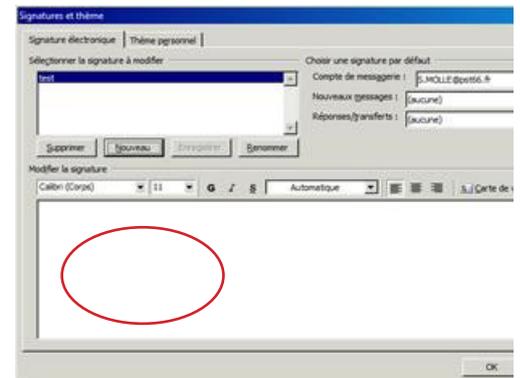
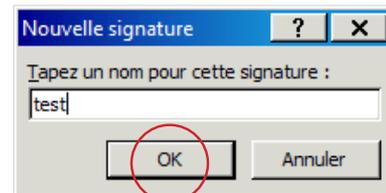
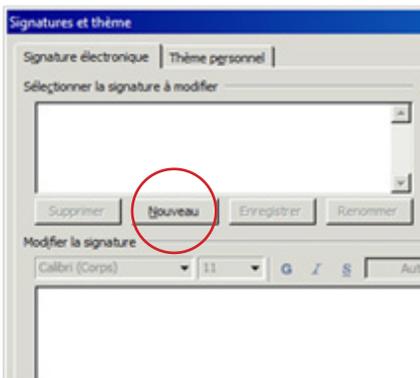
2. Dans un nouveau message, sous l'onglet Message, cliquer sur **Signature**, puis sur **Signatures**.



3. Sous l'onglet Signature électronique, cliquer sur **Nouveau**.

4. Taper le nom de la signature, puis cliquer sur **OK**.

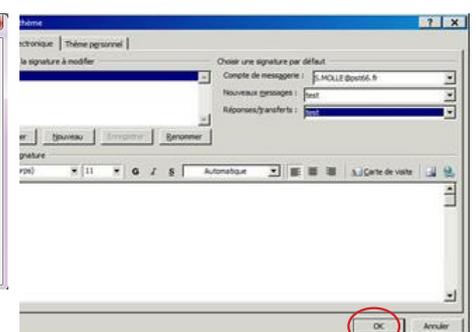
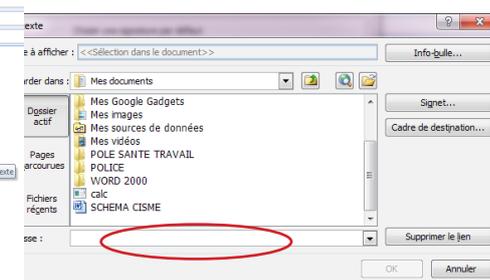
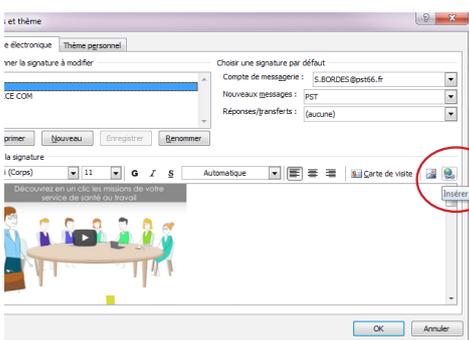
5. Dans la zone Modifier la signature, coller l'image copiée auparavant.



6. Cliquer sur l'image puis sur l'icone "Insérer un lien hypertexte".

7. Entrer votre lien hypertexte où se trouve la vidéo sur votre site web dans la partie "Adresse".

8. Cliquer sur **OK** pour enregistrer votre signature.



Ateliers du Cisme Restitution des Ateliers de Tarbes

La première édition 2017 des Ateliers du Cisme s'est tenue à Tarbes le 2 février dernier, rassemblant plus 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 coordonnateurs, infirmiers, chargés de communication, responsables RH, mais aussi IPRP...

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

- La visite d'information et de prévention (VIP)
- L'incidence de la loi Travail sur le projet de Service, l'agrément et le CPOM
- La communication post-décrets
- Le médecin du travail : sa fonction

La VIP

On rappellera que l'objet de cette visite, fixée réglementairement, consiste à :

- interroger le salarié sur son état de santé ;
- informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le Service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

L'atelier s'est ouvert sur deux présentations : la première, présentée conjointement par un médecin et un infirmier du SAMSI (Toulouse) s'est tout naturellement portée sur l'organisation des nouvelles visites d'information et de prévention. La seconde, présentée par le GIMS (Marseille) vient compléter la première, en proposant des moyens de mise en œuvre pour trouver la juste

SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE						
Type	Délai	Critères		Contenu/Objet	Observation	Conclusion
VIP INITIALE	Avant la prise de poste	<ul style="list-style-type: none"> • Travail de nuit • -18 ans • champs électromagnétiques >VLE • Agents biologiques groupe 2 	les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes orientés sans délai vers le MT	CONSTITUTION DMST - Interroger le salarié sur son état de santé - L'informer sur les risques au poste - Le sensibiliser sur les moyens de prévention - Identifier si état de santé ou risques nécessitent une orientation vers le MT - L'informer sur les modalités de suivi et de sa possibilité de demander une visite par médecin du travail		ATTESTATION
	après prise de poste < 3 mois					
Sous la responsabilité du Médecin du Travail	Possibilité dispense si VIP < 3ans	Si : • Emploi identique • Mêmes risques • Professionnel de santé à la dernière attestation de suivi ou le dernier avis d'aptitude + aucune réserve formulée		Selon l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité les travailleurs de nuit		
	Possibilité dispense si VIP < 5 ans	Autres cas		Autres cas		
VIP PÉRIODIQUE	< 3ans	Selon l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité les travailleurs de nuit		- Interroger le salarié sur son état de santé - L'informer sur les risques au poste - Le sensibiliser sur les moyens de prévention - Identifier si état de santé ou risques nécessitent une orientation vers le MT - L'informer sur les modalités de suivi et de sa possibilité de demander une visite par médecin du travail	Fixée par médecin du travail	ATTESTATION
< 5ans	Autres cas		Fixée par médecin du travail			

Protocoles à suivre par l'ensemble des personnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire y compris le Médecin du Travail

Extrait du diaporama du GIMS (Marseille).

place de la VIP dans le nouveau dispositif de suivi de l'état de santé.

Il est à noter qu'une phase de sensibilisation des salariés sur la VIP et les mesures de prévention selon les postes, reste importante. Le Cisme rappelle que des fiches FMP sont disponibles sur le site Internet dédié, et peuvent venir alimenter les échanges.

L'attention a été portée sur l'attestation de suivi qui est obligatoire, et pour lequel encore aucun modèle fixe n'existe, bien que certains Services aient déjà des modèles mis à disposition. Des pistes de réflexion sont en cours, notamment de revoir la partie conseil/commentaires de l'attestation qui pourrait ne plus figurer directement sur le document.

Par ailleurs, les Services sont invités à partager de nouveaux outils dans les mois à venir, afin d'alimenter la base documentaire nationale.

Pour conclure sur cet atelier, nombre de questions restent en suspens, mais le changement est en marche. Car il ne s'agit pas, en effet, de transformer la VIP en visite d'embauche comme avant le décret. Il s'agit de redonner une latitude au médecin et un confort de travail aux Services, tout en apprenant à se servir des marges de manœuvres que donnent les textes sur la périodicité.

L'incidence de la loi Travail sur le projet de Service, l'agrément et le CPOM

L'atelier s'est ouvert par l'intervention de l'ASMT de Tarbes, qui a présenté les conséquences d'une fusion entre deux Services lors d'une demande d'agrément. Dans ce contexte, il est nécessaire de travailler d'abord sur les pratiques, afin de bien partager le projet de Service et d'être en mesure de demander un agrément.

En lien avec cette expérience, la présentation suivante, tenue par le STL de Dax, a abordé la question de l'articulation entre l'agrément et le décret, ainsi que les délais d'application du décret quant à la visite médicale. Il défend une application immédiate du décret pour la périodicité et la nature de l'acte, qui serait complétée par une demande d'avenant à l'agrément. Le STL de Dax a notamment soulevé la nécessité d'adapter certaines de ses actions suite à la réforme, notamment de développer des actions de sensibilisation des entreprises de travail temporaires (réglementation, circuit d'informations, fichier commun, portail), et des actions en faveur des saisonniers.

Les échanges menés au terme de ces deux présentations ont mis en exergue les interrogations des médecins du travail quant aux délais d'application du

décret, notamment comment combiner l'agrément et le nouveau décret. La réglementation engendre des inquiétudes quant aux délais d'application des textes pour le suivi médical, ainsi que le risque juridique de s'appuyer sur les besoins du terrain plutôt que sur les textes de loi.

- Une communication harmonisée

La démarche consiste à répondre aux adhérents sur la réforme par des actions de formation efficaces. Pour ce faire, l'ASMT encadre la formation/action des assistantes, afin qu'elles puissent construire un argumentaire qui leur est propre, en s'appuyant sur une formatrice spécialiste de la communication, ce qui aura pour but de rassurer les équipes rapidement et d'assurer une réponse harmonisée aux adhérents sur l'évolution des textes. Un livrable questions/réponses imaginé par les assistantes avant l'apparition du décret a d'ores et déjà été produit.

Articulation décret agrément

Périodicité, réalisateur du suivi et nature de l'acte

Périodicité :
Agrément : 4 ans (SM) et 2 ans (SMR)
Selon décret : 5 ans (SM) et 2 ans (SMR)

Réalisateur du suivi :
Agrément : Médecin /infirmier (SM) et Médecin (SMR)
Selon décret : Médecin ou infirmier SM et Médecin et infirmier SMR

Nature de l'acte de suivi : avant VE, VM et EI
Selon décret : VIP ou VMA



Extrait du diaporama du SSTL (Dax).

La position juridique apporte cependant un éclairage rassurant, en rappelant que l'objet du décret notifie les modalités de suivi individuel, mais pas celles de l'agrément du Service. Les préexistants demeurent, et aucun agrément ne devient caduque à la sortie de la loi. Quant au CPOM, il ne concerne a priori jamais directement le suivi individuel de l'état de santé.

La communication post-décrets

Les professionnels acteurs de terrain sont-ils à l'aise avec le langage de communication et les 4 missions telles que définies dans les outils proposés par le Cisme ? C'est la question à laquelle les Services ASMT (Tarbes) et ASSTV (Poitiers) ont tenté de répondre, en présentant respectivement leur plan de communication.

L'ASSTV organise des réunions à plusieurs voix, réunissant notamment présidents, directeurs, médecins du travail pour la légitimité sur l'aptitude, et IPRP. Lors de ces réunions, il s'appuie sur des outils communiqués par le Cisme, notamment en diffusant la vidéo explicative sur les 4 missions des Services de santé au travail. Le Service propose un tableau de synthèse qui reprend les différents types de visites et ses périodicités.

Enfin, un support créé par l'ASSTV est diffusé à l'ensemble de ses salariés en interne (version Word), et est également disponible sur le site du Cisme.

- Une communication plus large

Pour communiquer efficacement sur l'évolution de l'activité des Service de Santé au Travail Interentreprises, d'autres publics auxquels les Services

peuvent s'adresser sont ciblés, comme le MEDEF, la CGPME, la Presse... Sont également ciblés, les employeurs adhérents, les cabinets d'expertise-comptable, et les salariés.

ASSTV
Mieux comprendre la REFORME
De la Santé au Travail
A conserver dans votre dossier Santé Travail

La réglementation sur la santé au travail évolue. Les décrets d'application ont été publiés fin décembre 2016 et une période de transition sera nécessaire à la mise en place de cette nouvelle réglementation.

L'OBJECTIF DE CE NOUVEAU TEXTE :
Proposer un suivi sur-mesure à tous les salariés. C'est désormais le médecin du travail qui fixe les modalités et la périodicité nécessaires au suivi de santé des salariés.
Chaque salarié bénéficie donc d'un suivi adapté à son âge, son poste de travail, son environnement de travail et son état de santé.
Le médecin du travail anime et coordonne une équipe de professionnels de santé (infirmier santé travail, collaborateur médecin, interne en médecine) et de professionnels de la prévention (ergonome, psychologue du travail, préventeurs et assistant santé travail).
Le médecin du travail reste le conseiller de l'employeur et du salarié.
Il dispose par ailleurs d'une liberté de décision accrue afin d'adapter le suivi individuel de l'état de santé des salariés à leurs besoins. Il peut même organiser une visite médicale pour tout travailler le nécessitant.

LA SURVEILLANCE DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

Suivi Individuel de l'état de santé
Hors risque particulier
Visite à l'embauche (Art R.4624-10 à R.4624-13)
Une visite d'information et de prévention (V.I.P) est réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Elle est réalisée dans un délai qui n'excède pas 3 mois après la prise de poste. A l'issue de cette visite, ces différents professionnels de santé délivrent une attestation.
Sanctuarisation (Art R.4624-16)
Il ne pourra pas s'écouler plus de 5 ans au maximum selon la périodicité fixée par le Médecin du Travail.

Suivi Individuel renforcé (SIR)
de l'état de santé
Risque Particulier
Visite médicale à l'embauche (Art R.4624-24 à R.4624-27)
Elle est destinée aux personnes dont la situation personnelle ou le poste présente des risques particuliers. L'examen médical d'embauche est réalisé préalablement à l'affectation au poste par un médecin du travail. A l'issue de cette visite le médecin de prononce sur l'aptitude médicale.
Santuarisation (Art R.4624-28)
Il ne pourra pas s'écouler plus de 2 ans au maximum selon la périodicité fixée par le Médecin du Travail.

SIR : (Art R.4624-23) Ceux sont les postes à risque devant bénéficier d'un suivi individuel renforcé ?
I. Salariés exposés : A l'année, au global, aux agents CMR, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux repenseurs ionisants, aux risques hyperbares et risques de chute ou son montage et démontage d'échafaudages.
II. Postes nécessitant un examen d'aptitude spécifique (utilisation électrique, conduite d'engin)
III. Cette liste peut être complétée par l'employeur, après un accord moral, et avec le médecin du travail et du CHSST ou des DP.
L'ensemble de ces listes est transmis à votre Service de Santé au Travail.

Support d'information créé par l'ASSTV.

Pour rappel, le 6 janvier dernier, le Cisme avait organisé une conférence de presse sur la Modernisation de la médecine du travail, avec la présence de médias nationaux (Ouest France, Liaison Sociales, Entreprise et Carrière, Actuel Hse, le Généraliste, les Echos, ...), qui a vu paraître consécutivement plusieurs articles.

Cet atelier traitant de la communication post-décrets a aussi été l'occasion, pour le Cisme, de diffuser une interview France Inter où la voix d'un médecin (le Dr Demortière, de l'Ametif) s'est exprimée au sujet des nouvelles modalités de suivi médical en Santé au travail. Elle propose une expression positive

	Embauche			Examens périodiques		
	Qui	Quand	Doc	Qui	Quand	Doc
Suivi simple						
Tout salarié (dont bruit et vibrations)	PS	3 mois max Apptis : 2 mois	VIP	PS	5 ans max	VIP
Suivi adapté						
Nuit	PS	Av emb	VIP	PS	De 1 à 3 ans max	VIP
-18 ans		Av emb			De 1 à 5 ans max	
Champs électromagnétiques		Av emb			De 1 à 5 ans max	
Agents bioloques 1 et 2	MdT	3 mois max	VIP	PS	De 1 à 5 ans max	VIP
Enceinte		3 mois max			De 1 à 5 ans max	
Handicapé/invalide	MdT	3 mois max			De 1 à 3 ans max	
Suivi Individuel Renforcé (SIR)						
Amiante	MdT	Av emb	Aptitude	Max tous les 4 ans par le MdT avec aptitude	+	Suivi intermédiaire par PS tous les 2 ans avec VIP
Rayonnement ionisant						
Plomb						
Hyperbare						
Agents biologiques 3 et 4						
CMR						
Travail en hauteur (mont/dém échaf)						
Tout poste avec aptitude spécifique						
Tout salarié déclaré en SIR par l'employeur après avis MdT et motivation écrite						
Tout salarié SIR constaté par le MdT (R. 4624-21)						

PS = Personnel de Santé de l'équipe (MdT, IST, collaborateur et interne)

Tableau de synthèse de l'ASSTV (Poitiers).

du métier de médecin du travail dans le nouveau contexte juridique. Elle est à retrouver sur le site du Cisme.

Bien que le volet Communication existe déjà dans les Services, il y a nécessité de mettre en place des actions sur les différents publics identifiés, autres que le suivi individuel. Une communication systématique permettra de donner une vision valorisante de la médecine du travail.

Ces deux présentations successives, et les échanges qui ont suivi, ont ainsi mis en lumière que :

- les acteurs de terrain doivent être porteurs d'une vision partagée, et donc d'une communication harmonisée, d'abord par un travail de communication en interne,
- ce nouveau décret finalise une évolution profonde qui permet aux Services de s'adapter au monde du travail,
- les SSTI ont 4 missions articulées qui doivent être équilibrées,

- les outils du Cisme sont largement repris et/ou modifiés par les acteurs de terrain et s'inscrivent bien dans les stratégies de communication des SSTI.

Le médecin du travail : sa fonction

Le Service ASTL (Cahors) a animé cet atelier par la présentation des différentes missions du médecin du travail, rappelant les principes fondateurs des équipes de Santé et insistant sur le travail en équipe. Cette présentation a été étoffée par le témoignage du médecin du travail, accompagné de toute son équipe (infirmière, technicien et directrice). Le médecin du travail s'est retrouvé à la tête de deux secteurs après un départ en retraite, ce qui a donné lieu à deux façons différentes de travailler.

Chacune des équipes IDEST/AST et médecins aidant a donc créé des ateliers sous forme de scénarios, pour organiser ses pratiques. Chaque scénario est testé avant sa mise en application. L'après-midi, chacun des acteurs mé-

Le médecin du travail
Un chef d'orchestre

- La partition de la symphonie « santé au travail » ne peut pas se jouer sans musiciens.
- Le rôle du médecin est de valoriser au mieux les compétences de chacun et de donner la direction et le rythme, en n'imposant pas mais en donnant envie de faire.



Extrait du diaporama de l'ASTL (Cahors).

tiers travaillent sur ses problématiques propres. L'organisation d'une réunion finale pour trouver une procédure commune de travail a été nécessaire. L'importance du travailler ensemble au sein de l'équipe pluridisciplinaire a ainsi été soulignée.

Pour approfondir cette restitution, les supports des différents orateurs, présentant exemples, outils pratiques et méthodologies, peuvent tous être retrouvés sur le site du Cisme. Les prochains Ateliers auront lieu à Cherbourg, le 11 mai 2017. ■

Démarche de progrès en Santé Travail

Premiers documents présents dans la Base Documentaire Nationale (BDN)

La Base Documentaire Nationale est désormais accessible dans l'espace Freemium proposé à tous les adhérents du Cisme :

Pour accéder à la BDN à partir du site www.cisme.org, il suffit de se connecter à l'espace adhérent et de cliquer sur le logo Amexist. <http://www.cisme.org/article/182/Bienvenue-dans-l-espace-adherents.aspx>



Bien que la base soit en cours d'alimentation, l'on peut déjà y trouver déjà des exemples de documents d'autres SSTI, notamment ceux qui sont déjà en-

gagés dans la DPST : procédures, formulaires, tableaux de bord...

Classés selon le référentiel d'évaluation du label AMEXIST, ces documents sont en partage pour aider les Services à concevoir leurs outils d'organisation en mutualisant les expériences, dans une recherche d'optimisation des pratiques.

Les contenus de tous les documents demeurent sous la responsabilité de chaque SSTI contributeur. Les Services ne doivent cependant pas hésiter à contacter le Cisme s'ils repéraient des erreurs ou avaient des doutes sur la pertinence d'un document.

Sont également à retrouver les documents du Cisme et de l'AFNOR présentant le référentiel, la procédure d'évaluation, ou d'autres outils de la DPST.

Si vous souhaitez partager des documents, contactez g.bourdel@cisme.org ou s.vassy@cisme.org.

Avenir : Des fiches pratiques réalisées par un groupe de travail composé de Relais DPST. La première fiche pratique **"Lancement dans la DPST"** sera bientôt disponible sur la base documentaire et sur le site Internet du Cisme. ■

PROCESSUS	CRITÈRES AMEXIST	DOCUMENTS
Sélectionner la thématique	Sélectionner la thématique	Sélectionner la thématique
1-DOCUMENTS CISME DPST	ANALYSE DES BESOINS	PM_15-3 AMT_PRO_11 SIST NARBONNE_2016 07
2-GOUVERNANCE, POLITIQUES ET FONCTIONS SUPPORT	SECTORISATION	Action pluridisciplinaire sur bluemedi
3-ORGANISATION DE LA PRISE EN CHARGE	DOSSIER MÉDICAL SANTE TRAVAIL ET SUIVI INDIVIDUEL	PM_15-3 AMT_PRO_11 SIST NARBONNE_2016 07_2
4-DYNAMIQUE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE	DOSSIER D'ENTREPRISE	Demande AMT à l'équipe pluri
	EXAMENS COMPLEMENTAIRES	PM_15-4 AMT_PRO_75 CIAMT_2016 01
	ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL	Guide de saisie AMT Equipe Pluri
	MAINTIEN EN EMPLOI	PM_15-4 AMT_PRO_75 CIAMT_2016 07
	VEILLE SANITAIRE	Guide de saisie AMT Médecins
		PM_15-4 AMT_DOC_75 CIAMT_2016 07
		Annexe Guide de saisie AMT

Négociations collectives

Rémunérations annuelles minimales garanties, frais de déplacement, frais de repas pour 2017 et accord intergénérationnel : signature de deux accords et d'un avenant

Pour rappel, l'ordre du jour de la Commission paritaire nationale de branche du 22 février dernier était le suivant :

- Poursuite de la négociation triennale portant sur le contrat de génération (révision de l'Accord intergénérationnel conclu le 26 septembre 2013).
- Suite et fin de la négociation annuelle obligatoire portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties et sur l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas pour 2017.
- Constitution d'un groupe de travail en vue de la négociation collective à venir portant sur la formation professionnelle continue (fixation d'un calendrier, listes des membres...).

Les deux premiers sujets ont abouti, chacun, à la conclusion d'un accord collectif.

• Rémunérations minimales annuelles garanties

Au cours de la dernière réunion du 22 février 2017, un accord a finalement été conclu. Cet accord prévoit une revalorisation de 0,9 % des rémunérations minimales conventionnelles, à compter du 1er janvier 2017. Il est soumis à signature jusqu'au 22 mars prochain.

A ce stade, on indiquera que la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ont déjà précisé en séance qu'elles seraient signataires de cet accord. Les trois autres organisations syndicales (FO, la CGT et

le SNPST) ne se sont pas encore prononcées.

• Frais de déplacement et frais de repas

Concernant les frais de déplacement, la délégation patronale a formulé les propositions suivantes :

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

Un accord a été conclu sur la base de ces chiffres. Par ailleurs, à la demande des organisations syndicales, le barème légal pour l'utilisation d'un vélo est ajouté dans cet accord, ainsi qu'un barème pour l'utilisation d'un véhicule électrique.

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

Ainsi, l'avenant à l'Accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas est également soumis à signature jusqu'au 22 mars prochain. La CFDT, la CFE-CGC et la CFTC seraient aussi signataires de cet avenant.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites données, étant précisé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, dès qu'il

sera signé, le Cisme accomplira les formalités nécessaires afin d'obtenir l'extension des textes.

Dans l'intervalle, l'accord et l'avenant précités seront applicables au 1^{er} janvier 2017 à tous les SSTI adhérents au Cisme.

• Accord intergénérationnel

La négociation portant sur l'accord intergénérationnel s'est conclue par un accord qui est soumis à signature.

Pour rappel, le précédent accord datait du 26 septembre 2013 et devait faire l'objet de nouvelles discussions dans le cadre de l'obligation de négociation triennale.

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

Les éléments de cet accord seront présentés dans de prochaines Informations mensuelles, étant précisé qu'à ce stade il n'est pas encore applicable dans les SSTI.

On insistera ici sur le fait qu'il est soumis à signature des organisations syndicales jusqu'au 22 mars 2017 et qu'il n'entrera ensuite en vigueur qu'au lendemain de la parution de son arrêté d'extension. ■

■ AGENDA

15 mars 2017

Conseil d'Administration

10 rue la Rosière - Paris 15^e

16 mars 2017

Journée d'étude

Grand Hôtel, 2 rue Scribe - Paris 9^e

Du 20 au 21 avril 2017

Assemblée générale du Cisme

Palais du Pharo - Marseille

11 mai 2017

Ateliers du Cisme

Cherbourg

▼ MOUVEMENTS

Erratum : Nous avons annoncé à tort en octobre dernier le départ de M. Joseph Giaime, qui demeure en fonction à l'AIMSMT 04.

(07) M. Philippe Rampa est remplacé par **M. Richard Stefani** à la présidence du Service Santé au Travail de Privas.

M. Bernard Crouzet est le nouveau président de l'Association Régionale Parsat.

M. Hervé Laubertie prend la suite de **M. Yvon Créau** en tant que Responsable du Département Prévention de l'Assurance Maladie.

M. Maurice Plaisant a été élu président de l'association PRESANSE, prenant la suite de **M. Bauthéac**.

Journées Santé-Travail 2017

Une 54^{ème} édition sur le thème des consensus et des partages de pratiques en SSTI

Le Conseil Scientifique des Journées Santé-Travail 2017 du Cisme, présidé par le Professeur Jean-Marc Soulat, a été constitué et se réunira le 7 mars prochain en vue de la rédaction de l'appel à communication.

Le thème de l'édition 2017 portera sur **"Les consensus et les partages de pratiques en SSTI"**.

L'appel à communication, présentant les différents thèmes et sous-thèmes qui seront développés lors de la 54^{ème} édition des Journées Santé-Travail, sur deux jours, les 17 et 18 octobre prochains, sera adressé dans les Services entre le 8 et le 10 mars 2017.

Dès lors, l'ensemble des acteurs des Services, directeurs, médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels, infirmiers, assistants Santé-Travail, sont invités à communiquer sur cette thématique.

Pour ce faire, les personnels des SSTI pourront compléter le cadre résumé de soumission, en respectant les consignes de rédaction, qui sera téléchargeable au format Word sur le site Internet du Cisme.

Les propositions de communication pourront être soumises à l'avis du Conseil Scientifique **jusqu'au vendredi 28 avril 2017**, dernière limite.



Les résumés des communications sont à adresser, par courriel, au Médecin-Conseil du Cisme, le Docteur Corinne Letheux. ■

Procédure d'inaptitude

Actes préparatoires en cas de prononcé d'inaptitude au poste de travail

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2017, les articles L. 4624-4 et R. 4624-42 du Code du travail précisent le déroulement de la procédure d'inaptitude et listent un certain nombre d'éléments qui doivent être effectués et vérifiés par le médecin du travail avant de constater l'inaptitude médicale d'un travailleur à son poste de travail.

Avant de statuer sur un avis d'inaptitude, il est nécessaire de vérifier un certain nombre de points qui doivent être pris en compte :

- la réalisation d'un examen médical, et d'éventuels examens complémentaires,
- l'étude de poste et des conditions de travail par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire,
- l'échange avec l'employeur,
- l'avis écrit et assorti d'indications relatives au reclassement du travailleur,
- la date à laquelle la fiche d'entreprise (FE) a été actualisée,
- le recours éventuel à une consultation de l'inspecteur du travail (C. trav., art. R. 4624-43),
- la nécessité de mentionner la capacité, et non plus l'aptitude, du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté,
- la possibilité, pour le médecin du travail, de proposer, à l'employeur, l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi (C. trav., art L. 4624-5). ■

Journée nationale de prévention des conduites addictives en milieux professionnels

Les vidéos de l'évènement disponibles en ligne

Le 6 décembre 2016 se tenait, pour la deuxième année consécutive, une journée nationale de prévention des conduites addictives en milieux professionnels (JNP-CAMP).

Les vidéos de cet événement, organisé par la MILDECA (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) en partenariat avec le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et le ministère de la Fonction publique, ont été mises en

ligne et sont consultables sur la chaîne Dailymotion de la MILDECA.

Lors de cette journée, les questions suivantes ont été abordées :

- les facteurs de risques des conduites addictives liés à l'environnement professionnel,
- le rôle des managers et encadrants pour repérer et prévenir les conduites addictives,
- les addictions comportementales comme la dépendance au travail ("workaholisme") et la techno-dépendance.

A l'occasion des deux tables rondes, des entreprises, des syndicats, des administrations et des experts du travail sont venus échanger sur leurs pratiques et leurs approches des conduites addictives en milieu de travail.

Fort du succès des deux premières éditions, une nouvelle journée sera organisée en 2018.

Pour consulter les vidéos : http://www.dailymotion.com/playlist/x4s95z_DroguesGouv_2eme-jnpcamp-6-decembre-2016/1#video=x589420 ■

Systeme d'information et DMST

Seize nouvelles nomenclatures livrées aux éditeurs de logiciels

Lors de la présentation du cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers, au mois de janvier 2016, les éditeurs ont exprimé leur souhait que le Cisme puisse être en mesure de leur proposer des nomenclatures complémentaires aux Thésaurus Harmonisés existants (cf. Informations Mensuelles – Janvier 2017).

Pour répondre à cette demande, le Cisme, au travers de ses Groupes Thésaurus et en y associant les attentes des éditeurs, a œuvré, tout au long de l'année 2016, à l'élaboration de nomenclatures complémentaires qui ont été présentées aux éditeurs de logiciels le 17 février dernier et qui leur ont été adressées à la fin de ce même mois.

Le présent article présente brièvement les seize nomenclatures qui ont été retenues et seront prochainement disponibles dans les logiciels utilisés dans les Services.

Huit nomenclatures retenues parmi celles existantes :

- **Thésaurus des communes**

La nomenclature INSEE des communes a été recommandée aux éditeurs de logiciels.

De plus, pour les adresses postales, il leur a été proposé de prendre en considération la norme AFNOR XP Z 10-011 (Adresse postale – Rédaction de l'adresse postale – Règles de présentation du courrier de petit format pour son traitement automatisé), de mai 1997.

- **Thésaurus des professions utilisatrices de la base**

La nomenclature retenue par les Groupes Thésaurus est la Convention Nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises.

- **Thésaurus des unités**

Après étude de différentes nomenclatures, il est apparu aux membres des Groupes Thésaurus que la nomenclature présente dans les logiciels VAL Solutions était très complète et répondait aux besoins des Services.

- **Thésaurus du siège, de la nature de la blessure et du lieu de l'accident**

Pour ces trois nomenclatures, le Thésaurus EUROSTAT, qui est un fichier

européen bénéficiant d'une veille, a été privilégié. La classification Eurostat s'inscrit dans un cadre réglementaire pour l'employeur de tenir une liste des accidents de travail.

- **Thésaurus des catégories juridiques des entreprises**

La nomenclature retenue pour les catégories juridiques est celle proposée par l'INSEE. Celle-ci a été élaborée sous l'égide du comité interministériel SIRENE (Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements).

Il s'agit d'une nomenclature utilisée dans la gestion du registre du commerce et des sociétés, qui sert également de référence aux centres de formalités des entreprises (CFE) dans le recueil des déclarations des entreprises.

- **Thésaurus des médicaments**

La classification ATC (anatomique, thérapeutique et chimique) a été retenue pour renseigner les médicaments. Cette nomenclature est gérée par le Collaborating Centre for Drug Statistics Methodology de l'OMS.

Les médicaments sont divisés en cinq niveaux de classement qui correspondent aux organes cibles et aux propriétés thérapeutiques, pharmacologiques et chimiques des différents produits.

- **Thésaurus des incapacités / des invalidités**

Comme pour les unités, la nomenclature retenue est une table de la société VAL Solutions.

- **Thésaurus des résultats des examens complémentaires**

Il est proposé, pour renseigner les résultats des examens complémentaires, une nomenclature très simple déjà présente dans le logiciel d'IDS.

Huit nomenclatures créées par les Groupes Thésaurus :

- **Thésaurus des civilités**

Les Groupes Thésaurus ont opté pour une nomenclature simple comprenant deux items "Madame", "Monsieur".

- **Thésaurus de sexe**

Il a été décidé d'ajouter, aux libellés "masculin" et "féminin", un "autre" pour

le cas où il ne serait pas possible de déterminer le sexe du salarié.

- **Thésaurus des tâches**

Ce Thésaurus qui permet de décrire les activités ou les tâches effectuées par un salarié a été constitué à partir d'une extraction des caractéristiques techniques et organisationnelles des Fiches Médico-Professionnelles du site www.fmpcisme.org.

Dans le même temps, des matrices spécifiques à chaque profession, les METAP (matrices emploi-tâches potentielles) ont été élaborées à partir de ce Thésaurus des tâches et des MEEP (matrices emploi-expositions potentielles) déjà présentes dans les solutions logicielles utilisées dans les SSTI (cf. article ci-après).

- **Thésaurus des habitus**

Les groupes Thésaurus ont décidé de préconiser les "habitus" listés dans la recommandation de la HAS sur la tenue du dossier médical en santé au travail, à savoir : "tabac", "alcool", "autres substances psychoactives".

- **Thésaurus des motifs d'arrêt de travail**

Pour renseigner le motif de l'arrêt de travail, un Thésaurus comprenant sept libellés (accident du travail, accident de travail (hors trajet), accident de trajet, maladie, maladie à caractère professionnel, maladie professionnelle et maternité) est proposé.

- **Thésaurus d'imputabilité**

Il a été arrêté d'utiliser les niveaux d'imputabilité du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P) : "pas de lien", "imputabilité faible ou douteuse", "imputabilité possible ou directe mais non essentielle" et "imputabilité directe et essentielle".

- **Thésaurus de la demande de visite**

Le Thésaurus créé comprend les libellés suivants : "à la demande du médecin du travail", "à la demande du salarié", "à la demande de l'entreprise" et "à la demande du médecin-conseil".

- **Thésaurus des motifs d'annulation des visites**

Dans le but d'harmoniser les motifs d'annulation de visite, le choix a été fait

de proposer à la saisie trois libellés : "absent sans excuse", "absent et excusé" et "annulation par le Service".

Ces différentes nomenclatures sont désormais à la disposition des éditeurs de logiciels. Ces derniers sont invités à les implémenter dans les logiciels

métiers et à en faire bénéficier les Services. Les SSTI sont donc invités à se rapprocher de leur éditeur pour enrichir leur logiciel de ces nomenclatures et ainsi harmoniser leurs pratiques.

Par ailleurs, cette livraison aux éditeurs ne constitue qu'une étape,

puisque les Groupes Thésaurus du Cisme sont appelés à poursuivre leurs travaux sur d'autres nomenclatures complémentaires en 2017. En effet, un certain nombre de nomenclatures doivent encore faire l'objet de choix et/ou de création. ■

Un nouveau support : les METAP

Des matrices pour décrire les activités et les tâches effectuées par les salariés

La recommandation de bonne pratique de la Haute Autorité de Santé sur la tenue du dossier médical en Santé au travail précise que, dans les informations concernant l'emploi et les activités professionnelles à colliger, doit figurer la "description des activités ou tâches effectuées permettant d'identifier les risques".

Aussi et afin de permettre aux personnels des SSTI de répondre à cette recommandation, le Cisme a entrepris, via ses Groupes Thésaurus et le Groupe ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) Fiches Médico-Professionnelles, l'élaboration d'un nouveau support : les METAP (matrices emploi-tâches potentielles).

Reprenant la structuration des MEEP (matrices emploi-expositions poten-

tielles), les METAP proposent, pour chaque intitulé d'emploi, ou son code PCS-ESE 2003 de niveaux 3 ou 4, une liste de tâches.

Ces tâches sont extraites du Thésaurus des tâches généré à partir des caractéristiques techniques et organisationnelles des Fiches Médico-Professionnelles, du site www.fmpcisme.org.

Elles sont élaborées de manière à être les plus exhaustives possible et suffisamment précises pour permettre de lister l'ensemble des tâches potentiellement réalisées par un salarié à un poste donné.

Grace à cette nouveauté que constituent les METAP, l'utilisateur peut aisément renseigner les activités ou tâches qu'il a pu observer ou bien qui lui ont

été rapportées, en recherchant dans une liste suggérée.

Il sera ensuite possible, à partir de celles-ci, d'identifier les risques auxquels le salarié pourrait être exposé.

Ainsi, des METAP, pour près de 1 200 métiers, ont été livrées aux éditeurs, en même temps que les nomenclatures complémentaires, afin que ces derniers puissent les intégrer dans les différentes solutions logicielles utilisées dans les SSTI.

Au même titre que pour les MEEP, les Services sont conviés à demander à leurs éditeurs l'implémentation de ces METAP dans les logiciels utilisés au quotidien, par les équipes Santé-Travail, dans le cadre de leur activité. ■

Thésaurus Harmonisés

Livraison des Thésaurus AMT et Expositions professionnelles mis à jour

Les évolutions réglementaires applicables depuis le 1^{er} janvier 2017 impactent directement la pratique quotidienne des Services, mais également les Thésaurus Harmonisés implémentés dans les solutions logicielles.

En conséquence, le Cisme a procédé à la mise à jour des Thésaurus Harmonisés des actions en milieu de travail (AMT) et des expositions professionnelles, en prenant en compte les modifications inhérentes à l'application de la loi et du décret.

Aussi, en concertation avec les éditeurs de logiciels, il a été décidé d'anticiper la livraison de versions actualisées de ces deux Thésaurus Harmonisés, afin que les Services puissent en disposer dans les meilleurs délais.

Ainsi, deux nouveaux qualificatifs ont été ajoutés aux Thésaurus des expositions professionnelles. Un premier regroupe les expositions étant considérées comme des risques particuliers au titre du premier alinéa de l'article R. 4624-23 du Code du travail et induisant un suivi individuel renforcé. Le second qualificatif permet, quant à lui, d'identifier les risques générant une visite d'information et de prévention (VIP) avant l'affectation au poste.

Concernant, le Thésaurus AMT, les moyens et les actions ont été mis à jour dans une version dite V6.

Dans ce cadre, le Thésaurus AMT actions a été enrichi de quelques dix-huit nouveaux libellés et deux qualificatifs ont été adjoints permettant d'identifier

les risques particuliers et ceux générant une VIP avant affectation. Enfin, aussi bien pour les "moyens" que les "actions", les références réglementaires, listées en tant que qualificatif, ont été revues, afin d'être mises en cohérence avec les articles du Code du travail au 1^{er} janvier 2017.

Ces Thésaurus Harmonisés ont donc, d'ores et déjà, été adressés aux éditeurs de logiciels, en février dernier, pour qu'ils les implémentent dans les logiciels métiers.

Les Services sont donc invités à se rapprocher de leur éditeur, afin que leurs équipes puissent disposer rapidement de ces dernières versions des Thésaurus Harmonisés. ■



Expositions professionnelles

Une nouvelle liste de valeurs limites indicatives pour 31 substances chimiques

La Commission Européenne a adopté, le 31 janvier 2017, la directive 2017/164 qui établit une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle (VLIEP) pour trente et une substances.

Ainsi, le comité scientifique en matière de limites d'exposition professionnelle (CSLEP), qui assiste la Commission pour protéger les travailleurs contre les risques liés aux produits chimiques dangereux, a proposé une liste de seuils d'exposition au-dessous desquels les agents chimiques concernés ne devraient avoir aucun effet nuisible, après une exposition de courte durée ou une exposition quotidienne tout au long de la vie professionnelle.

Les VLIEP sont mesurées sur une période de référence de huit heures (va-

leurs limites d'exposition de long terme) et, pour certains agents chimiques, sur des périodes de référence plus courtes, de quinze minutes en général (valeurs limites d'exposition à court terme), permettant ainsi de prendre en compte les effets d'une exposition ponctuelle.

La directive 2017/164 indique, pour six nouvelles substances, le monoxyde d'azote, le dihydroxyde de calcium, l'hydrure de lithium, l'acide acétique, le 1,4-dichlorobenzène et le bisphénol A, une valeur limite.

La liste prend également en considération la possibilité d'une pénétration cutanée. Ainsi, le CSLEP a mis en exergue une pénétration cutanée importante pour le trinitrate de glycérol, le tétrachlorure de carbone, le cyanure d'hydrogène, le chlorure de méthylène,

le nitroéthane, le 1,4-dichlorobenzène, le formiate de méthyle, le tétrachloroéthylène, le cyanure de sodium et le cyanure de potassium.

Les vingt-huit états membres doivent désormais adopter des dispositions nationales nécessaires pour se conformer à cette directive et prendre en compte ces VLIEP d'ici le 21 août 2018.

Toutefois, une période transitoire, courant jusqu'au 21 août 2023, leur est accordée dans l'application de ces valeurs limites pour le monoxyde d'azote, le dioxyde d'azote et le monoxyde de carbone dans les mines souterraines et les tunnels en percement.

Pour consulter la directive 2017/164 : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017L0164> ■

Portail et suivi individuel de l'état de santé

Une aide pour déclarer les risques dits "particuliers"

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'article R. 4624-23 du Code du travail précise que le travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers (amiante, plomb, agents CMR, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudage) pour sa santé ou pour celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé.

Dans le même temps, les articles R. 4624-18, R. 4426-7, R. 4453-8 et R. 4453-10 du Code du travail induisent une visite d'information et de prévention réalisée avant l'affectation au poste pour les salariés exposés au travail de nuit, à des agents biologiques pathogènes du groupe 2 ou à des champs électromagnétiques.

Suite à ces évolutions réglementaires, le Cisme a entrepris un référencement des métiers pouvant générer un suivi individuel renforcé (SIR) et de ceux indui-

sant une visite d'information et de prévention (VIP) avant affectation.

Ce travail a été réalisé à partir des MEEP (matrices emploi-expositions potentielles), déjà disponibles dans les logiciels utilisés par les SSTI. Les MEEP listent, pour une profession donnée, les expositions professionnelles potentielles, dont certaines exceptionnelles, auxquelles le salarié pourrait être exposé.

Ces éléments ont été présentés aux éditeurs de logiciels et leur ont été adressés, à la fin du mois de février dernier, afin qu'ils puissent rapidement les mettre à disposition des Services et de leurs adhérents, notamment via l'utilisation des portails adhérents lorsqu'ils existent.

En effet, les portails adhérents permettent actuellement une recherche par l'intitulé du métier ou le code PCS-ESE 2003 qui lui correspond, donnant lieu à une liste d'expositions potentielles que l'employeur pourra confirmer ou infirmer.

En fonction de cette liste, il sera suggéré un classement en risque particulier

donnant lieu à un suivi individuel renforcé ou en risque donnant lieu à une visite d'information et de prévention préalable à l'affectation. Ce classement reste de la responsabilité de l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur pourra informer le Service du besoin d'un examen d'aptitude spécifique pour les catégories suivantes : autorisation de conduite dont CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), habilitation électrique, recours à la manutention manuelle inévitable.

Parallèlement, un document à destination des Services a été élaboré et est mis à leur disposition sur le site Internet du Cisme (cf. image ci-contre). Ce document liste les professions éventuellement concernées par un suivi individuel renforcé et celles pouvant générer une prise en charge sous forme d'une VIP avant l'affectation du salarié. Il ne constitue qu'une aide et non pas une référence opposable.

Pour en savoir plus : http://www.cisme.org/wpFichiers/1/1/Ressources/File/THESAURUS/aide_SIR_VIP_meep.pdf ■

Suivi Individuel Renforcé (SIR)



Professions (MEEP) exposées à un/des risque(s) donnant lieu à un Suivi individuel renforcé (SIR)

Profession	MEEP	Exposition professionnelle
Agent de maintenance en ascenseur	N°1	agent biologique
		amiante (fibre)
		trichloroéthylène
Agent de montage en ascenseur	N°2	amiante (fibre)
		plomb et ses composés inorganiques
Aide à domicile	N°3	agent biologique
Aide soignant	N°4	agent biologique
Ambulancier	N°5	agent biologique
Applicateur d'enrobés	N°29	monoxyde de carbone
Applicateur étanchéité	N°30	amiante (fibre)
Archéologue	N°80	plomb
		pression supérieure à la pression atmosphérique
Assistant dentaire	N°31	agent biologique
		formaldéhyde
		mercure
		rayonnement X
		vih hiv (virus de l'immunodéficience humaine virus du sida)
		virus de l'hépatite b hbv vhb
Auxiliaire spécialisé vétérinaire	N°32	agent biologique
		formaldéhyde
		rayonnement ionisant
Bijoutier-joaillier	N°33	beryllium
		cadmium
		mercure
		plomb et ses composés inorganiques
		trichloroéthylène
Cadreur	N°82	pression supérieure à la pression atmosphérique
Cariste	N°8	monoxyde de carbone
Carreleur	N°45	amiante (fibre)
Carrossier	N°9	monoxyde de carbone
Cascadeur	N°88	pression supérieure à la pression atmosphérique
Caténariste	N°89	trichloroéthylène
Charpentier poseur	N°90	amiante (fibre)
		anhydride arsenieux
		échafaudage
		plomb et ses composés inorganiques
Coiffeur	N°10	formaldéhyde
Couvreur	N°47	amiante (fibre)
		échafaudage
Délégué médical	N°36	agent biologique
Désamianteur	N°54	amiante (fibre)
Educateur spécialisé	N°13	agent biologique
Electricien	N°14	amiante (fibre)
		plomb et ses composés inorganiques

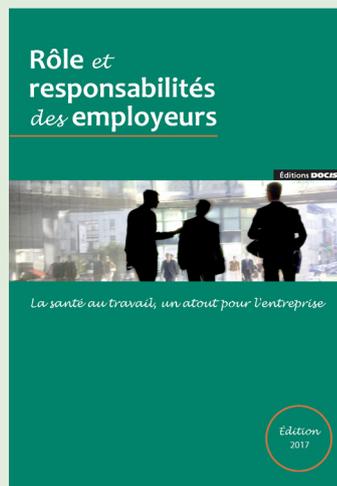
Aide pour déclarer les risques dits "particuliers" | Février 2017

1



Parution

Nouveau



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

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

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

Protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques

(Décret n° 2016-1074 du 3 août 2016)

Pour rappel, le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 est venu préciser les mesures que doivent mettre en œuvre les entreprises, depuis le 1^{er} janvier 2017, pour évaluer et prévenir les risques dus aux champs électromagnétiques.

Ce décret transpose la directive 2013/35 : UE du Parlement et du Conseil européens du 26 juin 2013 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux champs électromagnétiques.

De manière générale, on retiendra que le texte prévoit des valeurs limites à ne pas dépasser pour l'exposition d'un travailleur, selon la fréquence et la partie du corps exposée. Il fixe également des valeurs déclenchant l'action, autrement dit des niveaux d'exposition opérationnels au-delà desquels des mesures ou moyens de prévention doivent être mis en œuvre.

L'employeur doit donc évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des champs électromagnétiques. Le décret détaille ainsi les informations et paramètres que doit prendre en compte cette évaluation.

Par ailleurs, il liste les mesures ou moyens à mettre en œuvre, lorsque les résultats de l'évaluation mettent en évidence le dépassement des valeurs déclenchant l'action.

Malgré tout, si l'exposition d'un travailleur dépasse ces valeurs limites d'exposition, l'employeur *"prend immédiatement des mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur à ces valeurs limites, détermine les causes du dépassement de ces valeurs et adapte en conséquence les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter tout nouveau dépassement, informe le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que l'agent de contrôle de l'inspection du travail (...) en précisant les circonstances, les causes présumées et les mesures envisagées pour éviter le renouvellement de ce dépassement"*.

A noter que, lorsqu'une exposition au-delà des valeurs limites d'exposition est détectée ou lorsqu'un effet indésirable

ou inattendu sur la santé susceptible de résulter d'une exposition à des champs électromagnétiques est signalé par un travailleur, celui-ci bénéficie d'une visite médicale, précise le décret.

Toutefois, postérieurement à la publication de ce décret, celui du 27 décembre 2016 (n° 2016-1908) prévoit, quant à lui, que les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes, pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées, bénéficient d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-21 du Code du travail réalisée avant l'affectation au poste, afin notamment d'orienter sans délai les travailleurs mentionnés au 7° de l'article R. 4453-8 vers le médecin du travail.

L'articulation de ces deux textes suscite des interrogations : faut-il considérer qu'il existe une différence entre le travailleurs qui est affecté, à l'embauche à des postes pour lesquels les valeurs d'exposition sont dépassées et celui qui deviendrait, à un moment donné (mais après l'embauche), exposé à des champs électromagnétiques ?

A ce stade, la réponse ne ressort pas des textes.

En tout état de cause, on retiendra que ces travailleurs ne relèvent pas d'office d'un suivi individuel renforcé, du fait de la réglementation.

On renverra pour le détail des textes aux articles suivants :

Article R. 4453-8

Lorsqu'il procède à l'évaluation des risques, l'employeur prend en considération :

1° L'origine et les caractéristiques des émissions de champs électromagnétiques présents sur le lieu de travail ;

2° Les valeurs limites d'exposition et les valeurs déclenchant l'action fixées aux articles R. 4453-3 et R. 4453-4 ;

3° Le résultat des évaluations d'expositions réalisées en application de dispositions réglementaires relatives à la limitation de l'exposition du public aux champs électromagnétiques ;

4° Les informations sur les niveaux d'émission de champs électromagnétiques, fournis par le fabricant d'équipements de travail ou de dispositifs médicaux, en application des règles techniques de conception ou d'utilisation auxquels ils sont soumis, ou par le fabricant d'équipements conçus pour un usage public, s'ils sont utilisés conformément à l'usage auquel ils sont destinés ;

5° La fréquence, le niveau, la durée et le type d'exposition, y compris la répartition dans l'organisme du travailleur et dans l'espace de travail ;

6° Tout effet biophysique direct sur le travailleur ou tout effet indirect pouvant résulter de l'exposition aux champs électromagnétiques ;

7° Toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs de moins de 18 ans et des travailleurs à risques particuliers, notamment les femmes enceintes et les travailleurs équipés de dispositifs médicaux implantés ou non, passifs ou actifs ;

8° Les informations fournies par les professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 concernant le suivi de l'état de santé des travailleurs pour ce type d'exposition ;

9° L'existence d'équipements de travail permettant de réduire le niveau d'exposition aux champs électromagnétiques et susceptibles d'être utilisés en remplacement ;

10° L'exposition simultanée à des champs de fréquences multiples.

Voir également :

Article R. 4453-10

Article R. 4453-19

Article R. 4624-10

Article R. 4624-11

Article R. 4624-12

Article R. 4624-13

Article R. 4624-14

Article R. 4624-15

Article R. 4624-16

Article R. 4624-17

Article R. 4624-18

Article R. 4624-19

Article R. 4624-20

Article R. 4624-21 ■

Certification des Hébergeurs de données de santé et Démarche pour les SSTI Publication de l'Ordonnance n° 2017-27 du 12 janvier 2017 relative à l'hébergement de données de santé à caractère personnel

De l'agrément des hébergeurs de données de santé à la certification de toutes les personnes morales concernées.

Dans le prolongement de la loi dite Touraine (n° 2016-41) du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé, une Ordonnance (n° 2017-27) en date du 12 janvier 2017 vient déjà et plus précisément modifier une obligation juridique qui intéresse les SSTI concernant l'hébergement de données à caractère personnel.

En effet, s'agissant de l'hébergement des données de santé, nombre de SSTI ont contracté avec des structures agréées à cet effet et listées en conséquence par l'ASIP.

Or, le principe et les modalités de l'agrément en la matière sont modifiés et ce sera - à compter du 1^{er} janvier 2019 - un mécanisme de certification qui va être mis en place.

De plus, le libellé du nouvel article L 1111-8 du Code de la Santé publique permet de conclure que les Services eux-mêmes vont avoir à obtenir une telle certification.

Qui est concerné ?

Dans sa rédaction antérieure, l'article précité était libellé comme suit :

"Les professionnels de santé ou les établissements de santé ou la personne concernée peuvent déposer des données de santé à caractère personnel, recueillies ou produites à l'occasion des activités de prévention, de diagnostic ou de soins, auprès de personnes physiques ou morales agréées à cet effet. Cet hébergement de données, quel qu'en soit le support, papier ou informatique, ne peut avoir lieu qu'avec le consentement exprès de la personne concernée."

Il est désormais ainsi rédigé :

"Toute personne qui héberge des données de santé à caractère personnel recueillies à l'occasion d'activités de prévention, de dia-

gnostic, de soins ou de suivi social et médico-social, pour le compte de personnes physiques ou morales à l'origine de la production ou du recueil de ces données ou pour le compte du patient lui-même, réalise cet hébergement dans les conditions prévues au présent article."

Dit autrement et dans l'attente des précisions réglementaires annoncées, on retiendra donc que la loi ne vise plus, comme précédemment, le dépôt de données de santé auprès d'hébergeurs agréés par la personne concernée, mais oblige toute personne qui héberge de telles données recueillies à l'occasion d'activités de prévention, notamment, dès lors qu'elles le sont pour le compte des personnes physiques à l'origine de la production ou du recueil des dites données.

Le fait qu'un professionnel de santé collige des données de santé au sein d'un Service de santé au travail implique, selon nous, que le Service réponde à l'obligation de certification nouvellement révisée.

De l'agrément de l'hébergeur à la certification du Service

L'article précité dans sa nouvelle rédaction précise ensuite l'obligation de certification faite à la personne morale concernée, en indiquant :

"L'hébergement, quel qu'en soit le support, papier ou numérique, est réalisé après que la personne prise en charge en a été dûment informée et sauf opposition pour un motif légitime."

La prestation d'hébergement de données de santé à caractère personnel fait l'objet d'un contrat."

II. - L'hébergeur de données mentionnées au premier alinéa du I sur support numérique est titulaire d'un certificat de conformité. S'il conserve des données dans le cadre d'un service d'archivage électronique, il est soumis aux dispositions du III.

Ce certificat est délivré par des organismes de certification accrédités

par l'instance française d'accréditation ou l'instance nationale d'accréditation d'un autre Etat membre de l'Union européenne mentionnée à l'article 137 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

Les conditions de délivrance de ce certificat sont fixées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et des conseils nationaux de l'ordre des professions de santé.

III.-L'hébergeur de données mentionnées au premier alinéa du I est agréé par le ministre chargé de la culture pour la conservation de ces données sur support papier ou sur support numérique dans le cadre d'un service d'archivage électronique.

Les conditions d'agrément sont fixées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et des conseils nationaux de l'ordre des professions de santé.

L'agrément peut être retiré, dans les conditions prévues par les articles L. 121-1, L. 121-2 et L. 122-1 du code des relations entre le public et l'administration, en cas de violation des prescriptions législatives ou réglementaires relatives à cette activité ou des prescriptions fixées par l'agrément.

IV. - La nature des prestations d'hébergement mentionnées aux II et III, les rôles et responsabilités de l'hébergeur et des personnes physiques ou morales pour le compte desquelles les données de santé à caractère personnel sont conservées, ainsi que les stipulations devant figurer dans le contrat mentionné au I sont précisés par décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et des conseils nationaux de l'ordre des professions de santé.

V. - L'accès aux données ayant fait l'objet d'un hébergement s'effectue selon les modalités fixées dans le

contrat dans le respect des articles L. 1110-4 et L. 1111-7.

Les hébergeurs ne peuvent utiliser les données qui leur sont confiées à d'autres fins que l'exécution de la prestation d'hébergement. Lorsqu'il est mis fin à l'hébergement, l'hébergeur restitue les données aux personnes qui les lui ont confiées, sans en garder de copie. Les hébergeurs de données de santé à caractère personnel et les personnes placées sous leur autorité qui ont accès aux données déposées sont astreints au secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

VI. - Les hébergeurs de données de santé à caractère personnel ou qui proposent cette prestation d'héber-

gement sont soumis, dans les conditions prévues aux articles L. 1421-2 et L. 1421-3, au contrôle de l'inspection générale des affaires sociales et des agents mentionnés aux articles L. 1421-1 et L. 1435-7, à l'exception des hébergeurs certifiés dans les conditions définies au II. Les agents chargés du contrôle peuvent être assistés par des experts désignés par le ministre chargé de la santé.

VII. - Tout acte de cession à titre onéreux de données de santé identifiantes directement ou indirectement, y compris avec l'accord de la personne concernée, est interdit sous peine des sanctions prévues à l'article 226-21 du code pénal."

Etant souligné que cette obligation entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019, on

relèvera que l'information des salariés suivis devra être organisée pour cette date (il ne s'agit au demeurant plus d'un consentement exprès).

En revanche, l'exigence d'un contrat dédié à la "prestation d'hébergement" demeure.

Ces principes posés, on observera néanmoins que d'importantes précisions quant à la nature des prestations, le rôle et les responsabilités des personnes concernées et le contenu du contrat évoqué seront explicitées par décret.

En conclusion, si cette première lecture du principe légal – tel que modifié par l'Ordonnance citée en référence – devrait bien s'imposer aux SSTI, nous ne manquerons naturellement pas de vous tenir informés des précisions et confirmations attendues. ■



AFOMETRA

L'Afometra adapte son offre aux nouvelles dispositions en Santé au travail suite à la loi El Khomri et au décret du 27 décembre 2016

LOI EL KHOMRI ET DÉCRET DE 27 DÉCEMBRE 2016

3 NOUVELLES FORMATIONS DÈS MAINTENANT

VIP & OBSERVATION
D'UN POSTE DE TRAVAIL

infirmier(e)s

NOUVELLES DISPOSITIONS,
LES CONSÉQUENCES

**professionnels
de santé au travail**

NOUVELLES DISPOSITIONS
EN SANTÉ TRAVAIL

**personnels
de santé au travail**

- Visite d'information et de prévention (VIP) et approche spécifique infirmière lors de l'observation d'un poste de travail

Une journée de formation individualisable, séparément du cycle, pour infirmiers déjà formés à la réalisation de l'entretien infirmier. Les prochains cycles infirmier(e)s intégreront cette journée supplémentaire.

Prochaine date en inter : 22 juin 2017

- Nouvelles dispositions en Santé au travail : conséquences pour les professionnels de santé

Une journée de formation pour les professionnels de santé (médecins, infirmiers...) centrée sur le suivi de l'état de santé des salariés et ses nouvelles modalités.

Prochaine date en inter : 19 juin 2017

- Nouvelles dispositions en Santé au travail suite à la loi El Khomri et au décret du 27 décembre 2016

Une journée de formation à destination des personnels des Services de santé au travail (préventeurs, assistants médicaux, assistants techniques, comptables...) pour décrypter les éléments clés nécessaires à l'information des entreprises sur les missions des Services de santé au travail et l'organisation du suivi de l'état de santé des salariés.

Prochaine date en inter : 20 juin 2017

Pour tout renseignement :

Tél. : 01 53 95 38 63

Mail : info@afometra.org



www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001

Le programme de ces 3 nouvelles formations est téléchargeable à partir de la page d'accueil de notre site. Chaque programme peut être adapté à vos besoins spécifiques sur demande en intra.