

TRANSFORMATION DU SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL

Processus engagé

Dans les suites du rapport rédigé sous la responsabilité de Mme Charlotte Lecocq, s'ouvre désormais un processus de dialogue social et de décisions gouvernementales. Conformément à l'article L.101-1 du Code du travail, « *tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options [...]* ».

Si les partenaires sociaux sont enclins à négocier sur la Santé au travail, la lettre d'orientation devrait être connue autour du 15 octobre. Son contenu éclairera les intentions de l'Etat et situera les marges de manœuvre. Le temps de ce dialogue social doit s'étaler jusqu'en mars 2019. Le Gouvernement prendra ensuite l'initiative et déposera en cours d'année un projet de loi. Si d'ici là les syndicats d'employeurs et de salariés ont conclu un accord, l'Etat sera bien sûr tenu de le prendre en compte.

Dans ce contexte, et conformément aux orientations dégagées lors des différentes réunions qui ont mobilisé une majorité de représentants de Services de santé au travail interentreprises ces dernières semaines, les membres du réseau Présanse ont confirmé leur positionnement autour de deux axes d'action :

- ▶ Compléter et actualiser l'état des lieux relatif à l'activité des SSTI par des éléments de preuves disponibles mais insuffisamment valorisés ;



Réunion d'information des adhérents, le 13 septembre dernier.

- ▶ Etre force de proposition pour la transformation du dispositif des SSTI, en cohérence avec celle déjà engagée, notamment depuis la récente réforme de 2016/2017.

Il s'agit de veiller à ce que l'évolution souhaitée tienne compte de données probantes, anticipe les aspects opérationnels pour le maintien d'un accompagnement en proximité des entreprises, considère la place et la responsabilité de ces dernières dans le système, intègre les enjeux liés aux métiers des SSTI et en particulier celui de médecin du travail, engage la création d'outils d'évaluation (indicateurs qualitatifs et quantitatifs – tableaux de bord) indispensables au pilotage de l'action, etc.

Pour jouer ce rôle de partie prenante écoutée et de force de proposition coordonnée, le travail s'organisera au sein des associations régionales de SSTI, en lien avec Présanse.

Les progrès de la Santé au travail passent par la prise en compte du réel. Cela suppose une mobilisation et une expression des acteurs dans les territoires qui puissent irriguer les réflexions nationales. ■



SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Règlement Général pour la Protection des Données

FAQ et Ressources partagées entre SSTI sur le site de Présanse

4 Retour sur la commission d'étude de septembre

Vers une mobilisation du réseau à l'échelle régionale

DPST

6 Mise à jour

Référentiel Amexist

6 Interview

3 Questions à Benoît Dekerle, directeur de l'AST 74, certifié niveau 3 Amexist

VIE DES RÉGIONS

7 Ateliers Présanse

Dernier arrêt 2018 à Lille

ACTUALITÉS RH

8 Echanges de pratiques RH et actualités

Rencontres des professionnels RH

8 Parution du guide QVT

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

9 Actualité portant sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Lien avec la négociation de branche

MÉDICO-TECHNIQUE

10 Journées Santé-Travail 2018

Intervention du ministère du Travail et présentation du programme

11 Focus sur les dernières publications de l'INRS

Des outils pour les médecins du travail, les équipes pluridisciplinaires et les entreprises

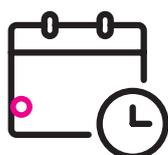
JURIDIQUE

12 Inscription ONI (IDE salariés – liste par l'employeur)

Etablissement des listes nominatives des infirmiers par leurs employeurs en vue de leur inscription au tableau de l'ordre

14 Loi Avenir professionnel

16 Visite d'information et de prévention des apprentis



N'OUBLIEZ PAS ! **16 & 17 octobre 2018** **JST de Présanse**

Le Grand Hôtel -
InterContinental Paris
Le Grand

1 rue Auber 75009
Paris

ÉDITORIAL

Les Journées Santé-Travail 2018 traiteront de la contribution des SSTI à la Santé globale. À l'heure où les volontés convergent pour un décloisonnement des politiques de santé au travail et de santé publique, les SSTI pourront ainsi démontrer que leur activité est déjà inscrite dans cette vision intégrée de la santé.

Signe de ce décloisonnement, les JST 2018 bénéficieront de la présence des ministères du Travail et de la Santé. Mme Claire Scotton, Directrice de cabinet adjointe de Madame la ministre du Travail, ouvrira la seconde journée du congrès, et Mme Béatrice Tran, Chargée de mission au Secrétariat général des ministères sociaux, tiendra une conférence invitée sur la Stratégie nationale de Santé 2018-2022 et sur la part qui y est donnée au travail.

Dans cette période de questionnement du système de santé au travail, cet événement constituera ainsi un temps de communication fort pour la profession, et utile pour donner une vision actualisée des bénéfices de son action.

Au-delà du contexte donné, ces Journées se voudront également, comme chaque année, un temps d'échange et de dialogue privilégié pour les acteurs de la Santé au travail. L'affluence attestera, une fois de plus, et en dépit des incertitudes sur l'organisation du système, de leur dynamisme centré sur le sens profond de l'activité : la prévention pour une meilleure santé.

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : info@presanse.fr

ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN

Rédaction :

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

Assistants :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



RÈGLEMENT GÉNÉRAL POUR LA PROTECTION DES DONNÉES

FAQ et Ressources partagées entre SSTI sur le site de Présanse

ACTIVITÉS DE TÉLÉMÉDECINE

Décret n°2018-788 du 13 septembre 2018

Plusieurs Services se sont interrogés sur la pertinence du recours à des télécabines ou sur des modalités de consultation médicale à distance, notamment au regard de ce qui peut se faire à l'étranger ou des initiatives proposées dans le secteur sanitaire.

Souvent évoquée dans ce secteur, notamment au regard de la raréfaction de la ressource médicale et déserts afférents, la mise en œuvre pratique des activités de télémédecine a néanmoins été repoussée pendant près de dix ans, faute de fixation de la tarification d'un tel acte auprès de l'Assurance Maladie. C'est dans ce contexte que la prise en charge d'activités de télémédecine, dans le secteur curatif ou sanitaire au sens large, va désormais être possible.

En effet, suivant le décret visé en référence, en date du 13 septembre dernier, le Code de la sécurité sociale est enfin complété et la facturation de ces actes précisée.

Cette modification textuelle devrait donc favoriser un déploiement des activités de télémédecine dans le secteur sanitaire et il est possible de penser que les pratiques et usages qui vont en découler pourront ouvrir de nouvelles perspectives utiles dans la prévention du risque professionnel.

A lors que le RGPD est entré en application le 26 mai 2018, les SSTI doivent depuis être en capacité de prouver avoir entamé les démarches de mise en conformité avec ce nouveau règlement européen.

Après avoir organisé une matinée technique dédiée au sujet en mars 2018, et consulté un conseil spécialisé en droits des contrats liés aux systèmes d'information, Présanse a initié cet été un travail de compilation de ressources relatives au contenu et à la mise en application du RGPD pour les SSTI du réseau : grands principes, application aux SSTI et aux différents types de données collectées...

Ces ressources sont rassemblées au sein d'une même page sur le site presanse.fr, sous 5 catégories :

- ▶ Textes officiels : texte du RGPD, loi informatique et liberté du droit français...
- ▶ FAQ et modèles : la FAQ, rédigée par un avocat spécialisé en droit des systèmes d'information sur la base des interrogations transmises par les SSTI, revient sur le consentement du salarié, les avenants spécifiques aux dispositions RGPD, la gestion des contrats de travail au regard du RGPD...

▶ Ressources partagées des SSTI : on y retrouvera notamment les supports de la matinée technique RGPD, les récents articles des Informations Mensuelles dédiés au sujet...

▶ Ressources externes : charte déontologique du DPO de l'Association Française des correspondants à la protection des données personnelles, modèle de registre de la CNIL, kit TPE-PME...

▶ Annexes.

Cette dernière catégorie, ouverte et mise à jour en septembre, rassemble des documents type lettre de mission et fiche de poste du DPO, exemples de clause limitative de responsabilité, de registre des activités de traitement, de registre de violations des données, ou encore des formulaires de notification à la CNIL...

Consultable depuis l'espace adhérents, cet espace est appelé à être mise à jour au fil des contributions du réseau et des ressources rendues disponibles. Il est à retrouver dans Espace adhérent ▶ Cadre d'activité des SSTI ▶ RGPD. ■



MOUVEMENT

(84) Mme Pierrette Mathieu a fait valoir ses droits à la retraite au 1^{er} octobre 2018 et quitte la Direction de Santé au Travail Durance Luberon. Sa succession est assurée par **Mme Annick Massé**.

RETOUR SUR LA COMMISSION D'ÉTUDE DE SEPTEMBRE

Vers une mobilisation du réseau à l'échelle régionale

Réunissant près de 150 Services, la commission d'étude du 13 septembre dernier a confirmé la volonté du réseau des SSTI d'œuvrer ensemble au maintien de leurs missions, de poursuivre leur engagement de proximité en faveur de leurs adhérents et de définir collectivement leur position et actions dans le processus de dialogue social et de décisions gouvernementales qui s'ouvre.

Ressources :

► **Supports de présentation :**
Accueil ► Actualités ► Supports de présentation du 13 septembre 2018

► **Q&A :**
Accueil ► Cadre d'activité des SSTI ► Outils de communication ► Q&A, 10 engagements...

La première partie de la journée a notamment permis de balayer les différentes observations, analyses et recommandations du rapport sur la Santé au travail confié par le Premier ministre à Madame Charlotte Lecocq, Messieurs Henri Forest et Bruno Dupuis, et notamment de mieux visualiser le scénario centralisateur préconisé : socle d'offre de service au niveau régional, pilotage en région, répartition des rôles, modèle financier... A noter que les supports de présentation détaillés relatifs au rapport sont à retrouver sur le site presanse.fr.

Si l'état des lieux de l'existant ainsi que le diagnostic sur ce que doit être le système de Santé au Travail sont globalement partagés par les SSTI, les solutions de mise en œuvre préconisées soulèvent de nombreuses questions. Par ailleurs, le rapport ne fait pas suffisamment état de la réalité de l'action des SSTI, de leurs résultats et ne soutient pas ses constats de données chiffrées. C'est pourquoi il est essentiel, dans la séquence politique et sociale à venir, d'inclure à la réflexion les services, opérateur historique et légitime de la Santé au travail.

Il appartient au réseau des SSTI, réunis au sein de Présanse, de se mobiliser pour faire plus que jamais remonter à la connaissance de toutes les parties-prenantes de la santé au travail leurs actions et de rappeler le sens même de leur mission, leur raison d'être : empêcher toute

altération et dégradation de la santé du fait des conditions de travail.

La seconde partie de la commission d'étude a permis de recueillir l'expression des Services vis-à-vis du rapport et de rappeler l'importance de la mobilisation de tous. Dans la période qui s'ouvre, il sera plus que jamais essentiel de compléter l'état des lieux ébauché par le rapport, en ajoutant notamment les Actions en Milieu de Travail aux données des rapports de branche et chiffres-clés déjà disponibles du fait de la participation des SSTI aux enquêtes de branche. Il s'agit de valoriser le travail des SSTI en réunissant les éléments de preuves à notre disposition, dans la cohérence de nos **10 engagements pour la Santé au Travail** déjà formulés par la profession et communiqués au printemps : aider toutes les entreprises à évaluer leurs risques professionnels, assurer un suivi individuel et adapté de l'état de santé pour 15 millions de salariés, assurer l'universalité et la qualité de l'accompagnement, faciliter le pilotage des politiques de santé au travail, via un réseau des SSTI organisé et cohérent, avec des représentations régionales et nationale...

Parallèlement à ce travail de recueil et de mobilisation régionale, Présanse poursuit le déploiement de son plan de communication, avec en particulier l'ouverture d'un compte twitter, @presanse, pour faciliter les remontées des actions et communications des

SSTI déjà présents sur le réseau. Sont également disponibles des outils pour permettre le relais d'une parole commune, concertée et pédagogique auprès des interlocuteurs régionaux des SSTI ou même des médias. Le document enrichi des 10 engagements est ainsi toujours disponible sur modernisationsanteautravail.fr ou dès la page d'accueil du site Présanse.fr, et un support de questions-réponses (Q&A) a été ajouté au serveur partagé des outils de communication : il traite les principales questions relatives au rapport Lecocq et au scénario envisagé. Daté, il sera enrichi le cas échéant au fil du temps avec de nouvelles questions. ■



L'interface du compte Twitter de Présanse.

Présanse poursuit le déploiement de son plan de communication, avec en particulier l'ouverture d'un compte twitter, @presanse, pour faciliter les remontées des actions et communications des SSTI déjà présents sur le réseau.

Ressource : twitter.com/presanse 



MISE À JOUR

Référentiel Amexist

Ressources :

www.presanse.fr ▶ Espace adhérents ▶ Démarche de progrès ▶ Outils et documents

Contact :

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

La commission DPST, réunie le 19 septembre à Paris, a validé le projet de mise à jour du référentiel Amexist, initié au début de l'année 2018.

La validation de la commission est intervenue après les travaux du groupe de travail DPST, les relectures par des experts des ressources humaines et des systèmes d'information, et l'avis d'un auditeur expert d'Amexist.

La livraison de cette mise à jour est prévue pour 2019 après une dernière validation par l'AFNOR, qui doit notamment définir les modalités de mise en œuvre.

En soulignant que le rapport Lecocq invite les SSTI à l'excellence, la commission encourage les Services à poursuivre leurs efforts pour entrer dans une démarche d'amélioration continue de leur organisation, et à viser une certification Amexist.

A ce jour, 15 Services ont obtenu le niveau 3 de la DPST et sont donc certifiés, dont 5 Services en 2018 : l'AST 74, le SIST NARBONNE, le SEST, l'ACMS, et le GIMS. ■

Septembre 2018

Le GIMS, de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, obtient la certification Amexist Niveau 3

INTERVIEW

3 Questions à Benoît Dekerle, directeur de l'AST 74, certifié niveau 3 Amexist



M. Benoît DEKERLE,
directeur de l'AST 74.

Vous êtes certifié Amexist depuis janvier 2018. Quelles ont été vos motivations pour vous engager dans la DPST et présenter le niveau 3 ?

Je suis persuadé qu'une certification est porteuse de professionnalisme au service de toutes les acteurs internes et externes (parties prenantes) d'une organisation.

Quels sont les impacts d'un tel engagement sur l'organisation du Service et l'activité des collaborateurs ? Comment s'inscrit le niveau 3 dans le déploiement de la démarche ?

Loin d'anciennes méthodes parfois vécues comme un embrigadement, la certification nous a amené à réfléchir à l'ensemble de nos processus et à les redéfinir. Ceci s'est fait en cohérence avec les définitions de fonctions. Le niveau 3 est le prolongement naturel de la démarche en intégrant des notions plus larges telles que le développement durable.

Quels sont les apports de la DPST au fonctionnement du Service, et comment la démarche contribue-t-elle à assurer la mission des SSTI d'éviter toute altération de la santé du fait du travail ?

Le premier point est que nous sommes en amélioration continue et donc en particulier à l'écoute de nos adhérents et de leurs salariés. L'auditeur a fait le commentaire suivant :

« (...) La CMT joue son rôle de laboratoire d'idée et consultation dans une bonne harmonie des instances. Le système paraît robuste et bien préparé pour répondre aux enjeux de santé au travail. Les ressources nécessaires pour mener à bien le projet de service sont en adéquation avec les exigences de prévention et les conclusions de l'analyse des besoins. » Ces propos nous paraissent d'autant plus pertinents dans le contexte actuel. ■



ATELIERS PRÉSANSE

Dernier arrêt 2018 à Lille

La 4^e édition des Ateliers de Présanse 2018 se tiendra à Lille, le 6 décembre prochain.

Pour leur dernier arrêt en 2018, les Ateliers se poseront à Lille, le 6 décembre prochain, dans l'enceinte de l'hôtel Mercure Lille Centre, 27 rue des Tours.

Dans le contexte de la parution des conclusions de la mission « Santé Travail » et des scénarios envisagés pour le devenir du Système de Santé au travail, la séance plénière sera consacrée aux suites du rapport « Lecocq » et aux propositions des associations régionales de Présanse.

Les thèmes retenus pour les Ateliers sont ainsi les suivants :

Le matin :

- ▶ Santé du Dirigeant (en lien avec la promotion de la culture de prévention).
- ▶ Les approches innovantes autour de la prévention/Information/Éducation Santé Travail.

L'après-midi :

- ▶ Atelier unique : suite aux ambitions affichées de transformation du système de Santé au travail, quelle adaptation des projets en cours au sein des SSTI ? (plans d'actions, outils d'évaluation/indicateurs, SI, développement des compétences, communication...).

Créés comme un relais de la Démarche de progrès en Santé au Travail, après la parution des textes réformant l'organisation des SSTI, les Ateliers sont ouverts à tous les professionnels des SSTI : directeurs, présidents, membre des équipes pluridisciplinaires (médecins



La Grand' Place de Lille.

du travail, infirmiers, IPRP, ASST...) administratives ou supports. Organisés en mode inter-régional, ils se tiennent quatre fois par an et se veulent des forums de discussion et d'échanges de pratiques entre Services, permettant aux participants d'enrichir leurs modalités d'action.

Les supports de présentation et outils partagés par les SSTI orateurs sont ensuite mis à disposition sur le site de Présanse. Parmi les thèmes abordés au cours des précédentes éditions : l'analyse du besoin en Santé-Travail, l'élaboration du projet de Service, l'accompagnement au changement, la contrepartie à l'adhésion, les fiches de poste... A noter que les sujets sont choisis en fonction des besoins exprimés des adhérents : les SSTI sont donc invités à faire connaître leurs suggestions via l'adresse mail : ateliers@presanse.fr ■

Ressources :

- ▶ Le **programme** et le **bulletin d'inscription** seront à retrouver dans l'Espace Adhérents du site (rubrique Ateliers ou compléments de lecture des IM) et à retourner à ateliers@presanse.fr avant le 30 novembre 2018.



ECHANGES DE PRATIQUES RH ET ACTUALITÉS

Rencontres des professionnels RH

La prochaine journée réservée aux professionnels RH aura lieu le 8 novembre prochain, dans l'enceinte de l'Intercontinental Paris Le Grand.

Comme les années précédentes, la journée sera organisée en séance plénière le matin et en ateliers l'après-midi. Elle sera l'occasion de revenir sur plusieurs actualités. Un temps sera consacré aux suites du rapport Lecocq-Dupuis-Forest, mais aussi aux actualités de la commission RH, avec un retour sur les derniers outils mis à disposition des SSTI (QVT, répertoire des compétences...).

L'après-midi permettra d'échanger sur les pratiques liées à l'aménagement du temps de travail, ainsi que sur les nouveaux CSE. Un déjeuner sera pris en commun sur place, afin de favoriser les échanges entre les professionnels, et un badge sera remis à chaque participant.

L'inscription, obligatoire, est à faire via le bulletin disponible dans l'espace RH du site Présanse, ce avant le 26 octobre 2018. ■

Parution du guide QVT

La journée du 8 novembre sera ainsi l'occasion de présenter le guide pratique QVT proposé aux SSTI par la commission RH. Articulé autour de l'obligation légale de négociation collective en la matière, ce guide vise à expliciter la notion de qualité de vie au travail et à

identifier les enjeux QVT dans les SSTI, mais aussi à partager des expériences de Services. Plusieurs témoignages sont ainsi proposés et accompagnés d'exemples concrets. Les rédacteurs ont également souhaité identifier les avantages / inconvénients et écueils des mesures prises, afin d'aider les SSTI à décider de leur éventuelle mise en place.

Le document sera également à retrouver dans l'espace RH du site Présanse.fr ■



Le guide QVT proposé par la commission RH.

Composition de la Commission RH

- ▶ Jean-Charles BOUCHY – GIST44 – SAINT-NAZAIRE
- ▶ Michel BRUAND – STCS – CHOLET
- ▶ Karine FLAHAUT – ASMT 65 – TARBES
- ▶ Bettyna LEVEL – CMIE - PARIS
- ▶ Marie-Christine SAINT – AST GRAND LYON - LYON
- ▶ Manuel TAVARES – ACST-STRASBOURG
- ▶ Sabine VER EECKE – POLE SANTE TRAVAIL – LILLE
- ▶ Karine WIRTH – OSTR – ST-GERMAIN-EN-LAYE
- ▶ Sandra LEBRET- AISMT13 – MARSEILLE
- ▶ Christine BRION-ORELLANA – SMIRR – REIMS
- ▶ Stéphanie RIVET – SISTM50 – ST LÔ
- ▶ Nathalie BOITELLE – AMIEM – LORIENT
- ▶ Mounia CHBANI – ACMS – PARIS
- ▶ Véronique MINVIELLE- SISTEL – CHARTRES
- ▶ Cécile GRONDIN – SANTRA PLUS – LE HAVRE
- ▶ Laurent EECKE – SIMT24 - PERIGUEUX



ACTUALITÉ PORTANT SUR LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Lien avec la négociation de branche

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été publiée au JO le 6 septembre dernier.

Cette loi marque la deuxième étape de rénovation du modèle social voulu par le gouvernement. A noter que beaucoup reste à faire pour mettre en œuvre l'ensemble des réformes portées par cette loi. Un grand nombre de ses dispositions ne sont en effet pas d'application directe et **une centaine de décrets** seront nécessaires pour permettre son application pleine et entière. Composée de 116 articles, cette loi comprend les volets suivants :

- ▶ Le premier volet **réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'alternance** : le CPF est repensé ; le plan de formation est simplifié, le contrat d'apprentissage est assoupli ; la gouvernance et le financement sont remodelés.
- ▶ Le deuxième volet vise à **renover l'assurance chômage**, en l'étendant à de nouveaux publics et en prévoyant la fixation d'un cadre par le gouvernement pour les prochaines renégociations de la convention d'assurance chômage ;
- ▶ La loi prévoit aussi des mesures en faveur de l'emploi, et en particulier celui des personnes handicapées. Elle simplifie notamment les modalités de **l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)**, dont le taux pourra être révisé ;
- ▶ Le texte prévoit des mesures en matière de détachement : il prévoit notamment d'alourdir les sanctions contre les fraudes ;
- ▶ Enfin, un dernier volet est consacré à l'égalité professionnelle et aux violences sexuelles et sexistes. Elle entend notamment renforcer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en l'assortissant d'obligations et de sanctions pour les employeurs.

2 éléments importants à retenir :

- ▶ Cette loi bouleverse **le financement de la formation**. On retiendra principalement ici que ce sont les Urssaf qui seront chargées de recouvrir la quasi-totalité des fonds versés par les entreprises au titre de la formation.

Le recouvrement par les Urssaf doit être organisé par ordonnance au plus tard au 1^{er} janvier 2021. La totalité des fonds recouverts par les URSAFF sera reversé à France Compétence (agence nationale). Il s'agit d'une instance quadripartite. A ce titre il compte dans son conseil d'administration des représentants de l'Etat, des Organisations syndicales de salariés, les organisations professionnelles des employeurs et des régions, ainsi que

des personnalités qualifiées. C'est une institution publique dotée d'une personnalité morale. Elle opérera la répartition des fonds de la contribution unique recouvrée par les Urssaf.

▶ La question des OPCA

La collecte, la mutualisation et la redistribution des fonds du plan de formation des entreprises sont évacuées par la réforme. De nouvelles missions sont énoncées : le financement « au contrat » des centres de formation d'apprentis (CFA), l'appui aux branches dans la co-construction des diplômes accessibles par l'alternance et la formation professionnelle et le conseil de proximité aux entreprises. Les OPCA (ex-OPCA) continueront, en revanche, à assurer la gestion du plan de formation des PME de moins de 50 salariés et à les accompagner dans leurs politiques de formation.

Au 31 décembre 2018, les branches devront avoir désigné leur opérateur de compétences (OPCO) de rattachement, sinon le gouvernement pourra procéder lui-même à cette désignation. En effet, en l'absence d'accord au 1^{er} avril 2019, le gouvernement désignera l'OPCO compétent pour chaque branche concernée.

Le rapport Marx-Bagorski portant sur les futurs opérateurs de compétences prévus par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, propose un schéma qui regroupe les branches professionnelles en 11 OPCO (au lieu de 20 OPCA actuellement). La première proposition qui prédomine dans ce rapport concernant le regroupement des branches, c'est la cohérence de métiers et de compétences. Elle s'applique notamment dans les secteurs économiques de l'industrie, du commerce ou de la santé.

Proposition des 11 OPCO :

1. Agriculture et transformation alimentaire
2. Industrie
3. Construction
4. Mobilité
5. Commerce
6. Services financiers et conseil
7. Santé
8. Culture et médias
9. Cohésion sociale
10. Service de proximité et artisanat
11. Travail temporaire, propreté et sécurité.

Au niveau de la branche représentant les SSTI, les partenaires sociaux devront donc ouvrir une négociation pour **désigner un OPCO**, à défaut le gouvernement procédera à un rattachement. ■



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2018

Intervention du ministère du Travail et présentation du programme

Les 55^{èmes} Journées Santé-Travail de Présanse se dérouleront, à Paris, à l'InterContinental Paris le Grand (1 rue Auber – 75009 PARIS), les 16 et 17 octobre prochains, sur le thème de la « Contribution des SSTI à la santé globale – Les SSTI, acteurs de la stratégie nationale de santé 2018-2022 ».

Cette édition 2018 sera marquée par l'intervention du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, en la personne de Madame Claire Scotton (Directrice de cabinet adjointe de Madame la Ministre) qui nous fera l'honneur d'ouvrir la seconde journée de cette édition, et du Ministère des Solidarités et de la Santé, avec la conférence invitée de Madame Béatrice Tran (Chargée de mission et de coordination au Secrétariat général des ministères sociaux).

Ces journées s'articuleront autour d'un programme construit à partir d'exemples concrets et de mises en perspective au travers de conférences invitées, et seront organisées autour de quatre grandes sessions composées chacune de sous-thèmes :

Session 1 – Actions mises en place pour agir sur le travail comme déterminant de santé

Un recul sera apporté par le Professeur Vincent Bonnetterre (Professeur de Médecine du travail au Centre Hospitalo-Universitaire de Grenoble-Alpes) qui ouvrira la première matinée par une conférence portant sur la promotion de la santé et la santé au travail, qu'il illustrera de données de la science et d'expériences internationales.

Des communications des Services viendront ensuite présenter les actions de sensibilisation des salariés au travail et hors travail, à travers trois exemples concrets : le risque routier, la sédentarité et le sommeil.

La deuxième partie de la matinée sera dédiée à la présentation des E-Posters qui seront diffusés tout au long des deux jours, lors des pauses et des déjeuners.

Session 2 – Actions favorisant le travail comme vecteur de santé

Madame Pascale Lengagne (Maître de recherche et économiste à l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé), illustrera les différentes politiques européennes de maintien en emploi et d'arrêts de travail pour maladie.

Cette seconde session sera d'abord consacrée à la prévention de la désinsertion professionnelle et à la reprise précoce et progressive du travail au travers de la présentation d'un outil d'anticipation du retour à l'emploi,

du maintien en emploi des salariés atteints de maladies chroniques et de la prévention du stress post-traumatique.

Durant la seconde partie de l'après-midi, deux Services présenteront l'accompagnement apporté par les SSTI pour rendre l'employeur et le salarié acteur de santé.

Session 3 – Pratique mise en place pour mieux échanger entre acteurs de santé

La prévention des maladies cardiovasculaires en Santé au travail, première cause de mortalité avant l'âge de 60 ans, ouvrira la session du mercredi matin, avec une conférence du Professeur Frédéric DUTHEIL (Professeur de médecine du travail à Clermont-Ferrand).

Deux interventions de Services viendront illustrer le dépistage des pathologies en lien ou non avec le travail : cancer colorectal, risque cardiovasculaire.

Enfin, les liens entre professionnels des SSTI et les autres professionnels de santé, plus particulièrement les médecins généralistes et spécialistes, viendront conclure cette session consacrée aux échanges entre acteurs de santé.

Session 4 – Contribution des SSTI à la production de connaissance en santé

En ouverture de cette dernière session, Madame Béatrice Tran présentera la Stratégie Nationale de Santé 2018-2022 et la part donnée au travail dans celle-ci.

La participation des SSTI à la veille sanitaire et à la traçabilité des expositions professionnelles et les actions mises en œuvre pour diminuer les inégalités de santé, la sinistralité ou la morbidité sera au cœur des trois interventions de Services qui ponctueront cette après-midi.

Enfin, le Professeur Dutheil interviendra de nouveau, pour illustrer l'importance de la prévention de la sédentarité au travail et les bénéfices que peuvent en retirer les employeurs et les salariés.

Les inscriptions aux Journées-Santé Travail 2018, sont toujours ouvertes et peuvent se faire en téléchargeant, sur le site de Présanse, le bulletin d'inscription ou en utilisant le bulletin papier qui a été adressé dans les Services au mois de septembre dernier. ■

FOCUS SUR LES DERNIÈRES PUBLICATIONS DE L'INRS

Des outils pour les médecins du travail, les équipes pluridisciplinaires et les entreprises

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) s'adresse prioritairement aux acteurs de la santé et de la sécurité au travail dans les entreprises.

L'Institut met ainsi à disposition près de 2000 ressources, dont plus de 600 brochures et dépliants, accessibles en ligne sur son site Internet qui, outre les fondamentaux de la prévention (démarche générale, évaluation des risques, ...), proposent des approches par risque, par métier ou secteur d'activité.

Toutes les nouveautés de ces derniers mois de la médiathèque sont maintenant accessibles sur le site par un onglet facilitant ainsi la mise à jour des connaissances de chacun.

On retiendra notamment parmi les toutes dernières publications de l'INRS :

- ▶ Dépliant ED 58 – **Produits d'hygiène cutanée à usage professionnel (hors milieu de soin)**
- ▶ Brochure ED 970 – **Evaluation du risque incendie dans l'entreprise, Guide méthodologique.**
- ▶ Brochure ED 6296 – **Réduction des émissions des moteurs diesel sur les chantiers en espace confiné**

- ▶ Brochure ED 4466 – **Synergie pédagogie – Aide à la personne à domicile et en établissement**
- ▶ Brochure PV 7 – **Prévention et performance d'entreprise : panorama des approches et des points de vue**
- ▶ Brochure ED 4412 – **Endotoxine en milieu de travail**
- ▶ Brochure ED 6071 – **Rayonnements lasers. Principe, application et maîtrise du risque d'explosion**
- ▶ Brochure ED 6030 – **Le permis de feu – Démarche et document support**
- ▶ Vidéo Anim 154 – **Travail et forte chaleur**
- ▶ Vidéo DV 0408 – **Napo dans ... Les poussières de bois**

L'ensemble de ces documents sont consultables et téléchargeables, au format PDF, sur le site Internet de l'INRS. ■

 **Source :**

Pour en savoir plus : www.inrs.fr

PUBLICATIONS ET OUTILS

Plus de 2000 ressources produites par l'INRS sont mises à votre disposition (dossiers, affiches, brochures, vidéos, logiciels, revues...).

▶ [Voir la liste des nouveautés](#)

Découvrez nos ressources en prévention des risques professionnels

 Saisir un mot-clé (ex : amiante)

Rechercher

▶ Recherche avancée

Retrouvez nos bases de données

Toutes nos bases de données ▼

OK



INSCRIPTION ONI (IDE SALARIÉS – LISTE PAR L'EMPLOYEUR)

Etablissement des listes nominatives des infirmiers par leurs employeurs en vue de leur inscription au tableau de l'ordre

(Décret n°2018-596 du 10 juillet 2018)

La publication du décret n° 2018-596 au J.O du 12 juillet dernier permet de rappeler encore, qu'à ce jour, nonobstant certaines critiques et initiatives parlementaires, l'inscription à l'Ordre est bien obligatoire pour exercer le métier d'infirmier, en libéral comme dans le cadre salarial.

L'exercice infirmier oblige, comme pour l'exercice médical, au respect de deux conditions : être titré et être inscrit. Cette règle existe depuis plus de dix ans, mais l'Ordre n'a été mis en place qu'ultérieurement. Sa mise en place a alors été remise en cause, notamment au regard du montant de la cotisation décidée. Décrié par certains, des initiatives parlementaires ont même été portées pour rendre l'inscription ordinaire facultative ou obtenir la disparition de l'Ordre lui-même. Cette situation a généré une certaine confusion quant à la réalité du droit positif en la matière.

Aucun texte n'ayant finalement été adopté en ce sens, l'Ordre des Infirmiers a développé des actions visant à s'assurer du respect de l'obligation d'inscription ordinaire par les IDE et des poursuites pénales ont, par exemple, eu lieu en cas de manquement.

C'est dans ce contexte que des modalités visant à une inscription facilitée ont été nouvellement organisées et que l'établissement d'une liste des IDE salariés, accessible à l'Ordre, a été créé et confié aux employeurs concernés.

On citera ainsi la disposition légale afférente, extraite du Code de la Santé publique :

Titre 1^{er} : Profession d'infirmier ou d'infirmière

Chapitre 1^{er} : Règles liées à l'exercice de la profession

Article L4311-15 (modifié par l'Ordonnance n°2018-20 du 17 janvier 2018)

« Sont tenues de se faire enregistrer auprès du service ou de l'organisme désigné à cette fin par le ministre chargé de la santé les personnes ayant obtenu un titre de formation ou une autorisation requis pour l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmier, avant leur entrée dans la profession, ainsi que celles qui ne l'exerçant pas ont obtenu leur titre de formation depuis moins de trois ans.

L'enregistrement de ces personnes est réalisé après vérification des pièces justificatives attestant de leur identité et de leur titre de formation ou de leur autorisation. Elles informent le même service ou organisme de tout changement de résidence ou de situation professionnelle.

Pour les personnes ayant exercé la profession d'infirmière ou d'infirmier, l'obligation d'information relative au changement de résidence est maintenue pendant une période de trois ans à compter de la cessation de leur activité.

La procédure d'enregistrement est sans frais.

Il est établi, pour chaque département, par le service ou l'organisme désigné à cette fin, une liste de cette profession, portée à la connaissance du public.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 4061-1, nul ne peut exercer la profession d'infirmier s'il n'a pas satisfait à l'obligation prévue au premier alinéa et s'il n'est pas inscrit au tableau de l'ordre des infirmiers. Toutefois, l'infirmier n'ayant pas de résidence professionnelle peut être autorisé par le conseil départemental de l'ordre des infirmiers, et pour une durée limitée, renouvelable dans les mêmes conditions, à remplacer un infirmier.

Le directeur général de l'agence régionale de santé ainsi que le parquet du tribunal de grande instance ont un droit d'accès permanent au tableau du conseil départemental de l'ordre et peuvent en obtenir copie. La liste des professionnels inscrits à ce tableau est portée à la connaissance du public dans des conditions fixées par décret.

L'ordre national des infirmiers a un droit d'accès aux listes nominatives des infirmiers ne relevant pas des dispositions de l'article L. 4138-2 du code de la défense employés par les structures publiques et privées et peut en obtenir la communication.

Ces listes nominatives sont notamment utilisées pour procéder, dans des conditions fixées par décret, à l'inscription automatique des infirmiers au tableau tenu par l'ordre.

Un infirmier ou une infirmière ne peut être inscrit que sur une seule liste départementale. Cette inscription ne limite pas géographiquement les possibilités d'exercice.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret. »

En complément, le Décret cité en référence précise le contenu des listes mentionnées à l'article L 4311-15 du Code de la santé publique ainsi que les modalités de leur transmission à l'Ordre compétent.

L'article D. 4311-52-2 ajouté au Code est ainsi rédigé :

« I. Les listes nominatives mentionnées à l'article L. 4311-15 regroupent les infirmiers titulaires d'un titre de formation ou d'une autorisation d'exercice requis pour l'exercice de la profession, qui sont employés par des structures publiques ou privées.

Ces listes sont composées des données d'identification suivantes :

- 1° Les noms et prénoms du professionnel concerné ;*
- 2° La dernière adresse personnelle de correspondance du professionnel détenue par l'établissement ou la structure ;*
- 3° La date et le lieu de naissance du professionnel ;*
- 4° L'intitulé, la date et le lieu d'obtention du titre de formation ou de l'autorisation d'exercice délivré au professionnel ;*
- 5° L'adresse électronique à laquelle le professionnel souhaite être joint par l'ordre pour la transmission des informations prévues aux 2^e et 3^e alinéas du II du présent article et pour répondre aux exigences de l'article L. 4001-2 du code de la santé publique.*

Ces données sont transmises, par les structures publiques ou privées employant les infirmiers, au conseil national de l'ordre des infirmiers, par voie électronique, à une adresse communiquée par le conseil national, au plus tard le 15 du premier mois de chaque trimestre civil. Elles sont adressées au conseil national dans des conditions garantissant la confidentialité des données recueillies.

Le format du fichier contenant ces informations est déterminé par le groupement d'intérêt public mentionné à l'article L. 1111-24 du code de la santé publique.

La première transmission de ces données d'identification fait l'objet d'une information préalable du professionnel concerné par son employeur.

II.-A partir des informations communiquées par le conseil national à chaque conseil départemental ou

interdépartemental de l'ordre concerné, ce conseil identifie ceux des infirmiers qui ne sont pas inscrits au tableau et procède à leur inscription provisoire dans l'attente de la communication des pièces nécessaires à l'instruction du dossier.

Le conseil départemental ou interdépartemental informe sans délai le professionnel et la structure qui l'emploie de cette inscription provisoire et communique à l'infirmier concerné la liste des pièces à fournir, en application des articles R. 4112-1 et R. 4311-52, dans le délai de quatre mois, en vue de son inscription au tableau.

A défaut de transmission du dossier complet dans les quatre mois, le conseil départemental ou interdépartemental de l'ordre informe le professionnel, par tout moyen, qu'il se trouve dans l'impossibilité de vérifier les conditions nécessaires à son inscription définitive au tableau de l'ordre et que, en l'absence de communication de sa part des pièces demandées dans le délai d'un mois, son inscription provisoire prendra fin automatiquement. Le conseil départemental ou interdépartemental de l'ordre en informe également la structure publique ou privée employant l'infirmier, ainsi que le conseil national. Le conseil départemental ou interdépartemental ne pourra plus mettre en œuvre cette procédure d'inscription provisoire pour le professionnel concerné.

III.-A la réception des pièces dans le délai requis, le conseil départemental ou interdépartemental procède à l'instruction du dossier et statue dans les conditions fixées et suivant les modalités prévues à l'article R. 4112-2.

La décision prise par le conseil départemental ou interdépartemental est notifiée à l'infirmier dans les conditions et suivant les modalités prévues à l'article R. 4112-4. Elle est également notifiée à la structure publique ou privée qui emploie l'infirmier concerné. »

En résumé, une liste nominative regroupant les infirmiers titulaires d'un titre de formation employés par des structures privées doit être transmise par ces structures employant les infirmiers, régulièrement au conseil national de l'ordre (au plus tard le 15 du premier mois de chaque trimestre civil), dans des conditions garantissant la confidentialité des données recueillies.

En pratique et en dernier lieu, on indiquera que ces nouvelles dispositions vont donc obliger les SSI à adresser une liste nominative des IDE exerçant au sein de leurs équipes à l'Ordre, ce avant le premier jour du quatrième trimestre civile, soit avant le 1^{er} octobre 2018.

Un modèle de fichier de transmission est déjà proposé sur le site de l'ONI et un portail est dédié aux employeurs :

<https://etablissement.ordre-infirmiers.fr> ■

LOI AVENIR PROFESSIONNEL

Nouvelles mesures sur le handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur l'entretien professionnel

Publiée le 6 septembre au Journal officiel, la loi n° 2008-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel comporte 5 volets :

- ▶ Le premier volet réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'alternance.
- ▶ Le deuxième volet vise à rénover l'assurance chômage.
- ▶ La loi prévoit aussi des mesures en faveur de l'emploi, et en particulier celui des personnes handicapées.
- ▶ Le texte prévoit des mesures en matière de détachement.
- ▶ Le dernier volet est consacré à l'égalité professionnelle.

Une centaine de décrets seront nécessaires pour permettre son application pleine et entière.

La loi Avenir étant particulièrement dense, elle fera l'objet de plusieurs articles dans les présentes colonnes afin d'aborder les principales mesures¹.

Les mesures phares sur le handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur l'entretien professionnel sont développées ici.

Le handicap

L'objectif de la loi est d'augmenter de façon significative le taux d'emploi des personnes

en situation de handicap. Pour cela plusieurs mesures sont mises en place et entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Un accompagnement renforcé du handicap dans l'entreprise

Il convient de retenir 3 grandes mesures, à savoir :

- ▶ Toutes les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner « *un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap* ».
- ▶ Sur point, l'accord de branche du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévoit que chaque SSTI « *désigne, dans les trois ans à venir à compter de l'application de cet accord, la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son SSTI, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.* »
- ▶ Lorsque le handicap d'une personne est irréversible, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) sera attribuée de façon définitive.
- ▶ Lorsqu'un travailleur handicapé ou un salarié proche aidant sollicite le recours au télétravail l'employeur doit motiver, le cas échéant, sa décision de refus. En outre, lorsqu'un accord sur le télétravail est élaboré dans l'entreprise, il doit inclure des dispositions sur les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

1. Se reporter à l'article sur les négociations collectives pour les mesures relatives à la désignation des OPCO et au financement de la formation.

Le taux d'emploi de personnes handicapées sera révisé tous les 5 ans

Tous les employeurs devront déclarer, via leur déclaration sociale nominative (DSN) les bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents dans leurs effectifs.

Dès lors que leur effectif dépasse 20 salariés, les entreprises seront soumises à l'obligation d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés, obligation identique à celle applicable aujourd'hui. Cependant ce taux sera amené à évoluer : une « clause de revoyure » sera mise en place afin de réviser le taux tous les cinq ans, notamment en fonction de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active.

Ce taux est donc applicable jusqu'en 2025, date à laquelle il sera actualisé.

Une priorité est donnée à l'emploi direct

L'emploi de travailleurs handicapés permettra à l'employeur de remplir son obligation d'emploi, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat. Sous réserve de la parution d'un décret, l'employeur pourra aussi s'acquitter de son obligation en accueillant : des stagiaires, des personnes en mise en situation en milieu professionnel ou bien des salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, dès lors que ces personnes sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A noter que la loi prévoit un nouveau cas de recours à titre expérimental à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi de travailleurs handicapés.

Le maintien des accords agréés

L'employeur pourra toujours s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise (mais pas d'établissement) agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Toutefois, ces accords seront conclus pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

Les accords agréés avant le 1^{er} janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme.

A noter que l'accord de branche du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ne permet pas aux SSTI d'être exonérés de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Majoration du CPF

A compter du 1^{er} janvier 2019, le CPF des personnes bénéficiant de l'OETH bénéficiera d'une majoration annuelle de son alimentation dans la limite d'un plafond fixé par décret.

► De nouvelles obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi prévoit de nouvelles mesures afin de résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra publier chaque année des indicateurs

relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Les modalités et la méthodologie seront définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs se situeront en-deçà d'un niveau qui sera défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle devra aussi porter sur mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation - sur une ou plusieurs années - de mesures de rattrapage salarial.

Ce thème de négociation sera intégré à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle

Cette nouvelle obligation entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

L'entreprise a trois ans pour se mettre en conformité (un délai d'un an supplémentaire pouvant être obtenu en fonction des motifs justifiant la défaillance de l'entreprise). A l'expiration de ce délai, si ses indicateurs restent en deçà du niveau minimal défini par décret, elle se verra appliquer une sanction financière. La Direccte prononcera une pénalité d'au maximum 1 % de la masse salariale.

Une mission a par ailleurs été confiée à Sylvie Leyre, DRH France de Schneider Electric, par la ministre du travail Muriel Pénicaud, et la secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa afin de permettre l'élaboration d'un logiciel destiné à évaluer, dans les entreprises, les écarts de salaire entre femmes et hommes. La mission déterminera notamment les critères à prendre en compte (âge, diplôme, ancienneté, catégorie socio-professionnelle...).

Au plus tard le 1^{er} janvier 2019, **dans les entreprises d'au moins 250 salariés**, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devra être désigné par le CSE parmi ses membres.

Enfin, le rapport des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation devra comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois...

Ces dispositions entrent en vigueur à une date qui sera fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

Pour rappel, l'accord de branche du 16 mai 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été frappé d'opposition par trois organisations syndicales. Il est donc réputé non écrit.

► L'entretien professionnel

L'entretien professionnel pourra à compter du 1^{er} janvier 2019 être anticipé lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une reprise de poste après la suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). La loi réserve cependant l'initiative de cet entretien professionnel anticipé au salarié.

Jusqu'à présent, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoyait que

l'entretien « état des lieux », planifié tous les six ans, devait vérifier que le collaborateur avait bien bénéficié au cours de cette période de tous les entretiens professionnels auxquels il avait droit et d'au moins deux des trois mesures suivantes : une action de formation, une certification, une progression professionnelle ou salariale. A défaut, le compte personnel de formation du salarié était abondé.

Désormais, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la sanction n'interviendra que si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels requis ou s'il n'a pas suivi une formation non obligatoire. Les conditions de l'abondement du CPF et le montant de la somme due par l'employeur à titre de sanction seront fixés par décret. L'abondement au CPF du salarié était fixé, jusqu'à présent, par la loi à 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). L'employeur devait, en outre s'acquitter d'une pénalité financière de 3 000 euros pour un temps plein et de 3 900 euros pour un salarié à temps partiel. ■

Visite d'information et de prévention des apprentis

Pour rappel, l'article 11 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 6 septembre 2018) mentionne qu' « à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, sur l'ensemble du territoire national, pour un apprenti embauché en contrat d'apprentissage, la visite d'information et de prévention mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, dans des conditions définies par décret, lorsqu'aucun professionnel de santé mentionné au premier

alinéa du même article L. 4624-1 n'est disponible dans un délai de deux mois.

Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation ».

Dans l'attente du décret précité qui définira les conditions d'application de cet article, ce dernier n'est pas applicable.

Il convient donc de continuer à appliquer les dispositions de l'article R. 6222-40-1 du Code du travail dans sa rédaction actuelle. ■

L'AFOMETRA À VOTRE RENCONTRE

RENDEZ-VOUS AUX JST

L'équipe de l'AFOMETRA sera heureuse de vous rencontrer lors des 55^e Journées Santé-Travail organisées par Présanse. Vous pourrez découvrir sur le stand AFOMETRA le **catalogue 2019** dans sa version papier et échanger avec l'équipe sur les nouveautés 2019.

Vous pouvez dès à présent commander le catalogue par mail sur info@afometra.org. Sa version interactive est disponible sur la page d'accueil du site www.afometra.org.



JOURNÉE D'INFORMATION : RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le 3 octobre 2018, l'AFOMETRA conviait les directeurs, les responsables ressources humaines et les responsables de formation des Services de santé au travail à une journée d'information.

Le support de l'intervention de M. Pigeaud de Centre-Inffo portant sur « La nouvelle donne de la réforme de la formation professionnelle continue » est désormais disponible en téléchargement sur www.afometra.org dans la rubrique « Actualités ».

 www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001

 **afometra**
FORMATION EN SANTÉ AU TRAVAIL