

REMISE DU RAPPORT "SANTÉ-TRAVAIL"

Position de Présanse

Réaction de Présanse à la parution du rapport de Madame Charlotte Lecocq « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », fait à la demande du Premier Ministre.

Le rapport sur la Santé au travail confié par le Premier Ministre à Madame Charlotte Lecocq, députée du Nord, Monsieur Henri Forest, ancien secrétaire confédéral de la Cfdt et à Monsieur Bruno Dupuis, consultant senior en management, avec l'appui de Monsieur Hervé Lanouzière, Inspection Générale des Affaires Sociales, a été remis au Premier ministre le mardi 28 août 2018. Il privilégie un système centralisé pour une prévention renforcée et exprime l'ambition d'élever la santé au travail au rang des grandes causes nationales.

Pour ce faire, il propose une refonte radicale du dispositif d'acteurs œuvrant dans ce champ. Ce projet est ainsi de nature à remettre en cause l'existence de la plupart d'entre eux, notamment les Services de Santé au Travail Interentreprises.

Présanse, auquel adhèrent les quelque 240 Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) en France, qui interviennent eux-mêmes auprès d'1,5 million d'établissements et 15 millions de salariés et qui emploient 16 000 personnes, est donc directement concerné.

L'association de SSTI exprime à ce stade le point de vue suivant :

Les objectifs de simplicité, de lisibilité, d'innovation, d'efficacité pour développer la prévention, dans une approche qui allie santé des salariés et performance de l'entreprise, sont d'autant plus partagés que les SSTI sont engagés sur ces axes (cf. document en pièce jointe « 10 engagements pour la prévention »).

Le défaut de pilotage et de cohérence des politiques régionales de santé au travail est bien identifié. Au-delà de la discussion sur le choix stratégique, le scénario centralisateur proposé en réponse demande cependant à être approfondi d'un point de vue opérationnel pour en apprécier la faisabilité et donc la pertinence au regard des objectifs visés.

La dimension sociale dans la branche professionnelle, qui compte 16 000 collaborateurs, est également à considérer selon les scénarii.

Présanse et ses adhérents SSTI, en vue des négociations qui sont susceptibles de s'ouvrir avec les partenaires sociaux, ne sont donc pas en retrait d'une demande d'évolution qu'ils estiment eux-mêmes utile et souhaitable, étant en contact quotidien et en proximité des entreprises. Pour autant, dans l'attente de précisions indispensables, et avec la préoccupation d'assurer la continuité du service aux TPE et PME qui sont leurs adhérents, leur position est, de fait, réservée quant au projet présenté par le rapport.

Les 240 Services de santé au travail interentreprises en France, leurs représentations régionales et nationale, sont pour l'heure à la disposition des décideurs pour la construction d'un nouveau dispositif et seront force de proposition. Il s'agit de participer à un travail qui prendra le temps d'anticiper les impacts concrets en matière de responsabilités des acteurs, de ressources humaines, de financement, d'organisation, d'infrastructures immobilières et informatiques, d'un projet de transformation de cette ampleur. ■

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Visites d'embauche des apprentis

Voie ouverte pour l'intervention de la médecine de ville

4 Rapport « Frimat »

23 recommandations pour un contrôle renforcé du risque chimique

5 Rapport « Dharréville »

Maladies professionnelles dans l'industrie

6 Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD)

FAQ et Ressources partagées entre SSTI sur le site de Présanse

8 Journée d'étude du 14 juin 2018

Pistes pour une stratégie réseaux sociaux des SSTI et de Présanse

LES SERVICES COMMUNIQUENT

10 Partenariat avec l'ordre des experts-comptables

VIE DES RÉGIONS

12 Ateliers de Présanse à Périgueux

Partage de pratiques en région Nouvelle Aquitaine

DPST

13 Nouveaux Services certifiés Amexist
3 SSTI certifiés Amexist en juillet 2018

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

14 Accord de branche

Accord du 16 mai 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ACTUALITÉS RH

15 Commission RH

Guide Qualité de Vie au Travail

MÉDICO-TECHNIQUE

16 Journées Santé-Travail de Présanse

Préprogramme disponible et inscriptions ouvertes

17 35^{ème} Congrès National de Médecine et Santé au Travail

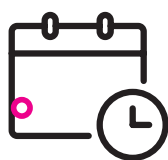
Focus sur le poster « Grossesse et reprotoxiques » du Service AST LOR'N

18 Toxilogist

Une base d'information toxicologique pour aider à la prévention des risques chimiques

19 L'Ordonnance n° 2018-358 du

16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale est parue dans le JO du 17 mai 2018



N'OUBLIEZ PAS !
13 septembre 2018

Journée d'étude

ASIEM - 6 Rue Albert de Lapparent
Paris 7^e

ÉDITORIAL

Trois rapports portant sur la Santé au travail sont parus cet été. Ce foisonnement marque l'importance que prend le sujet dans notre société. Pour tous ceux qui y concourent, cela devrait être une opportunité de valoriser leur action et d'en renforcer le sens.

Pourtant, le ton pris dans la rédaction de ces documents est volontiers critique, voire « disruptif » pour reprendre un terme à la mode. Dès lors, il est difficile de se projeter spontanément de manière positive dans le changement souhaité. Pour bouger les lignes, on remet en cause les institutions dédiées, pointant leurs faiblesses et passant sous silence leurs succès, et on propose de les remplacer par de nouvelles. Mais la nouveauté n'est pas nécessairement un gage de meilleure efficacité. En revanche, la prise en compte des réalités, le travail construit avec les parties prenantes, étayé par des données, pour conduire finalement une action en proximité des entreprises, demeurent la plus sûre voie pour améliorer la situation.

Les Services de santé au travail y sont engagés. La démonstration de ce fait, à la faveur d'une communication démultipliée et d'un système d'évaluation à partager, est plus que jamais requise. Ceci n'exclut pas pour autant les remises en cause et la détermination d'actions de progrès pour plus d'efficacité, de lisibilité, de cohérence, de confiance...

Dans tous les cas, il importe de garder à l'esprit que la Santé au travail se construit dans l'entreprise. Elle suppose le développement d'une culture de la prévention des salariés et des employeurs. Qu'est-ce qui aidera ceux-ci, sur le terrain, à œuvrer à leur santé et à la performance de l'entreprise ? Cette question doit guider l'évolution du système. Les SSTI ont, sans nul doute, une partie significative de la réponse entre leurs mains.

Le calendrier des changements que pourrait susciter le Gouvernement est incertain, mais il s'étale nécessairement sur de nombreux mois, voire sur quelques petites années. Dans l'intérêt premier de leurs publics bénéficiaires, les SSTI ont l'opportunité d'utiliser ce temps pour, ensemble, accélérer leurs progrès et rénover leur image.

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 PASCRAU, Virginie PERINETTI, Béata TEKIELSKA, Sandra VASSY

Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



VISITES D'EMBAUCHE DES APPRENTIS

Voie ouverte pour l'intervention de la médecine de ville

Après la censure favorable du Sénat, les députés LREM ont réintroduit, au sein du « projet de loi sur "la liberté de" choisir son avenir professionnel », la possibilité de recourir à la médecine de ville pour la visite d'information et de prévention des apprentis à l'embauche. La mesure a été adoptée en deuxième lecture le 24 juillet 2018, dans le cadre d'une expérimentation d'une durée de 3 ans et d'un décret à paraître.

Pourtant, plusieurs députés que Présanse a notamment pu rencontrer ont fait valoir les arguments pour une suppression de cette disposition, en vain. La DGT et le cabinet de la ministre avaient été par ailleurs alertés.

L'applicabilité sur le public des apprentis sera sans doute nulle ou marginale, dans la mesure où ces visites sont assurées. Cependant il y a création d'un précédent préjudiciable.

Si cette initiative législative est présentée comme une recherche de solutions pragmatiques pour faciliter l'embauche des apprentis, elle est envisagée en l'absence de données chiffrées qui objectiveraient la pertinence et l'impact sur la situation qu'elle prétend améliorer. En effet, le postulat de la difficulté à organiser cette visite à l'embauche n'est étayé par aucun chiffre. Or, un rapide sondage auprès de Services confirme qu'elle

est bien prioritaire et assurée dans les délais, dès lors qu'une demande est formulée, sauf incident marginal.

Cette disposition, qui méconnaît les enjeux de prévention et de santé lors de l'embauche de l'apprenti, n'aura donc d'autre conséquence, dans les faits, que la création de nouvelles exceptions dans un système général déjà complexe, et la dévalorisation de la médecine du travail en tant que spécialité.

En outre, la question des modalités et du financement des actes réalisés par la médecine de ville, dans le schéma envisagé, a été renvoyée à un décret. Les députés n'ont pu obtenir d'autre réponse de Mme la Ministre sur ce sujet.

Il est à redouter que, dans des réformes à venir, le renvoi aux décrets ne soit une pratique d'évitement des difficultés et des réalités, laissant le soin à l'Administration et aux acteurs de terrain de se débrouiller avec des lois inapplicables pour partie.

Plus que jamais, les SSTI doivent poursuivre et intensifier l'actualisation de l'information sur leur fonctionnement et leurs résultats. Il s'agit ainsi de veiller à ce que les parlementaires disposent de données actualisées pour légiférer de manière pertinente. ■



MOUVEMENTS

(14) M. Etienne Fourreau a succédé à **M. Hubert Renouard** à la direction du CMAIC au 1^{er} septembre.

(34) M. Eric Brunel a succédé à **M. Rémi Drevon-Balas** à la présidence du Service AMETRA.

(75) M. Carlos Goncalves a pris la direction du CMSM au 1^{er} septembre, succédant ainsi à **Mme Pascale Rochedy**.

(972) Madame Agnès Clairis-Gauthier prend la suite de **M. Tellus Thegat** à la présidence du Service Martinique Médecine du Travail.

RAPPORT « FRIMAT »

23 recommandations pour un contrôle renforcé du risque chimique

Remis au gouvernement au mois de mai 2018, le rapport de mission relatif « à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux », confié au professeur Paul Frimat, a été rendu public sur le site du ministère du Travail.

Dirigée par Paul Frimat, professeur de médecine du travail à Lille, et commandée dans le contexte du retrait du risque chimique du compte professionnel de prévention, la mission sur les risques chimiques a rendu ses conclusions au premier semestre 2018.

La seconde partie revient sur le dispositif réglementaire existant : définition, démarche d'évaluation des risques, comparaison européenne...

A l'issue de ce travail, le rapport liste 23 recommandations pour un meilleur contrôle du risque, proposant aussi bien de simplifier la réglementation et de créer des outils d'accompagnement aux entreprises (dossier « agents chimiques dangereux », actions de prévention évaluables...) que mettre en place des amendes administratives.

La question de la transmission des données et de leur traçabilité (DMST) fait aussi l'objet de points d'attention. Parmi ces 23 points, on retiendra notamment « Assurer la transmission des principaux documents utiles en matière de prévention et de traçabilité du risque chimique aux Services de santé au travail pour intégration dans le dossier d'entreprise », ou encore « permettre un accès direct des services de santé au travail aux bases de données sur les substances ou mélanges dangereux. ■

Celles-ci sont désormais publiques, au sein d'un rapport qui préconise notamment un renforcement du contrôle du risque chimique, en poussant à un meilleur respect de la réglementation.

Le document s'ouvre sur un état des lieux des agents chimiques dangereux, rappelant la sinistralité et les pathologies professionnelles liées à leur utilisation. On notera ainsi qu'un tiers des salariés du territoire français ont été exposés à au moins un agent chimique dangereux dans la semaine précédant la dernière enquête Sumer.

Ressources :

L'intégralité du rapport est à retrouver sur le site à l'adresse : travail-emploi.gouv.fr ou dans les compléments de lecture de ce numéro.

Le rapport liste 23 recommandations pour un meilleur contrôle du risque, proposant aussi bien de simplifier la réglementation et de créer des outils d'accompagnement aux entreprises.

RAPPORT « DHARRÉVILLE »

Maladies professionnelles dans l'industrie

La commission d'enquête de l'Assemblée Nationale sur les maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie a rendu son rapport cet été, après 6 mois d'investigation.

Etabli à la demande du groupe Gauche démocratique et républicaine et rapporté par le député Pierre Dharréville (Bouches-du-Rhône), ce rapport revient sur l'exposition des salariés aux risques chimiques, psychosociaux ou physiques et les moyens déployés pour les prévenir et les éliminer, formulant, pour ce faire, 43 propositions pour « un nouvel élan aux politiques de santé au travail dans l'industrie ».

Il fait d'entrée de jeu le constat de politiques insuffisamment tournées vers la prévention, en dépit d'un « regain de conscience » des risques notamment chimiques, et d'une sous-évaluation des maladies professionnelles. Par ailleurs, le dispositif actuel ne garantirait pas le respect de l'obligation de prévention de façon égale dans l'ensemble des établissements industriels.

Cet état des lieux posé, le rapport consacre sa seconde moitié aux outils de prévention envisageable pour viser à l'élimination des maladies professionnelles dans l'industrie : un objectif qui passe par une meilleure connaissance des risques, une traçabilité des expositions, une meilleure

exploitation des données de santé existante, des informations plus facilement exploitables hors de l'emploi occupé, et « la mise en place d'un dossier médical personnel de santé au travail. »

« (...) le rapporteur estime indispensable de mettre en place un dossier médical personnel de santé au travail (DMPST), dématérialisé, appuyé sur le DMP, qui recueillerait auprès de la médecine du travail les informations permettant de connaître le parcours professionnel, les expositions subies et les actes de suivi de la santé du salarié. Ce dossier serait personnel, attaché à la personne et non à l'employeur ou au SST, et alimenté par référence au numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques. »

Au total, pas moins de 43 propositions concrètes sont formulées dans le rapport, et détaillées dans ses annexes, touchant aux questions de système d'information, de formation initiale des médecins généralistes et spécialistes, ou encore du suivi post-professionnel prescrit par le médecin du travail.

Le secteur industriel concerne jusqu'à 3 millions de salariés en France. ■

Ressources :

L'intégralité du rapport est à retrouver sur le [site de l'Assemblée Nationale](#) ou dans les compléments de lecture de ce numéro.

RÈGLEMENT GÉNÉRAL POUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

FAQ et Ressources partagées entre SSTI sur le site de Présanse

A lors que le RGPD est entré en application le 26 mai 2018, on indiquera que les SSTI doivent pouvoir démontrer avoir entamé des 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 droit des contrats liés aux SI, Présanse propose aujourd'hui aux systèmes d'information (SSTI) du réseau un ensemble de ressources relatives au contenu et à la mise en application du RGPD : grands principes, application aux SSTI et aux différents types de données collectées...

Ces ressources sont désormais rassemblées au sein d'une même page sur le site www.presanse.fr, et sont classées sous 4 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 SI sur la base des interrogations transmises par les SSTI, revient sur le consentement du salarié, les avenants spécifiques aux dispositions du 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...

Consultable depuis l'espace adhérents, cette page est appelée à être mise à jour au fil des

contributions du réseau et des ressources rendues disponibles. Il est à retrouver dans Espace adhérents ▶ Cadre d'activité des SSTI ▶ RGPD.

A noter que Présanse a également tenu, lors des Ateliers de Clermont-Ferrand en juillet dernier, une session RGPD. Les Services AIST 63 et AIST Béziers y ont tous deux présenté leur démarche dans la mise en place du RGPD : désignation d'un délégué à la protection des données, cartographie des usages et traitements... L'atelier a notamment permis de souligner l'importance de la recherche d'éventuels conflits d'intérêts préalablement à la désignation du DPO, en interne ou en externe. La CNIL rappelle que le DPO et le responsable des traitements doivent être distincts.

L'établissement du registre est une deuxième étape clé : il nécessite que le DPO s'entretienne avec tous les personnels concernés par les Données à Caractères Personnelles (RH, responsables maintien en emploi, directeur...), pour élaborer ensuite la cartographie de toutes les entrées et traitements desdites données.

Cet exercice permet normalement de déterminer si la collecte et le stockage d'une information sont nécessaires au regard de la finalité poursuivie (pertinence de l'info, origine de la demande...) et de prévoir la formalisation de toute demande, sous forme de contrat par exemple (quelles sont les missions de chacun, qui confie une mission à qui, quels moyens sont donnés) pour permettre de tracer la responsabilité.

A l'issue de l'Atelier, ces deux SSTI ont mis leurs supports à disposition des adhérents, agrémentés de documents pratiques, qui sont également à retrouver dans cet espace RGPD. ■

INTERVIEW D'AUDREY GILLARD JURISTE, CORRESPONDANT INFORMATIQUE ET LIBERTÉS (CIL), SSTRN

Avez-vous été sollicités par vos adhérents ? Et si oui quelles sont leurs demandes, leurs besoins ?

Une trentaine de nos adhérents (sur environ 20 000) nous sollicitent depuis mars/avril 2018 sur notre conformité au RGPD en tant que sous-traitant, souhaitant prioritairement s'assurer que le SSTRN traite les données fournies de façon conforme au RGPD.

Ils utilisent pour cela différents supports, du simple message demandant par retour de mail de s'engager à la conformité jusqu'à la charte, voire l'avenant intégral, régissant les relations entre prestataire et sous-traitant.

Comment avez-vous procédé à la mise en place du RGPD ? Quelles actions avez-vous mis en place en priorité ?

Nous avons commencé notre démarche CNIL puis RGPD dès janvier 2017 en désignant un CIL qui a suivi une formation. Avec l'arrivée du RGPD, le SSTRN a diligenté un audit confié à une société externe, dont le rapport a été rendu le 24 avril dernier. Le plan d'action est en cours de mise en œuvre : nous allons commencer par la cartographie de tous les traitements, ensuite l'écriture de la procédure, puis les démarches de sensibilisation de nos collaborateurs... La question de la sous-traitance et de la conformité vis à vis des adhérents doivent également être traitées en priorité. Nous allons prendre appui sur notre conseil extérieur.

Comment avez-vous procédé à la désignation du DPO ?

Nous disposons d'un CIL qui est naturellement devenu DPO. Nous avons respecté le même formalisme que pour la désignation du CIL.

Quel type de données est traité par le SSTI en tant que responsable de traitement ?

Les données des salariés du SSTRN nécessaires pour l'activité (données RH principalement), les données d'ordre « vie associative » (données des administrateurs, etc.).

Quel type de données est traité par le SSTI en tant que sous-traitant ?

A priori les données d'ordre administratif des adhérents, qui nous confient le suivi Santé-Travail de leurs salariés.

Avez-vous utilisé les outils proposés par la CNIL ? Avez-vous utilisé d'autres outils ou consulté des établissements de santé par exemple qui traitent également des données sensibles ?

L'outil PIA (étude d'impact) a été utilisé une première fois. Nous sommes par ailleurs adhérent à l'AFCDP avec accès à un réseau et forum d'entraide qui permet un partage important d'informations et d'expériences. Nous avons

aussi l'appui de nos 2 avocats (droit social et droit de la santé).

Avez-vous rédigé des documents à destination des adhérents ou des salariés, pour l'information sur les droits notamment ?

A ce jour, nous avons informé les adhérents de notre démarche RGPD. Nous avons établi une lettre-circulaire type, un message sur le site Internet et un relais dans la newsletter adhérents.

Comment avez-vous associé les instances du SSTI à ce projet ?

Le CE notamment a été informé sur la désignation du CIL, tout comme les salariés. La même procédure a été respectée pour le DPO. Le CA a également fait du RGPD un de ses axes stratégiques. Des remontées régulières lui sont faites, la démarche a été intégrée dans le mode projet et des CoPil incluent ce sujet.

Avez-vous identifié des points de blocage, des difficultés ? Et quelles peuvent être les pistes pour y remédier ?

Le RGPD est difficile à appréhender de par sa complexité, sa longueur... et la loi CNIL 3 qui vient d'entrer en vigueur, elle-même soumise à la parution de décret, ne simplifie pas encore la lecture de cette réglementation.

L'audit et le plan d'action ont permis de cadrer le début de la démarche.

Maintenant, il faut passer à l'action, prendre contact avec les différentes personnes du Service, réaliser la cartographie des traitements, faire les fiches de tous les traitements réalisés...

S'ensuivra la période d'information et de sensibilisation, d'écriture des procédures.

La compréhension de cette législation par nos salariés est aussi un point qu'il va falloir travailler. A l'échelle du CODIR, cette législation peut paraître contraignante.

A l'échelle des salariés, il va falloir faire preuve de pédagogie pour qu'elle ne soit pas vécue uniquement comme une surcharge de travail.

La politique liée à l'archivage va aussi représenter un travail considérable.

Il me semble donc fondamental, à l'échelle d'un Service de presque 300 salariés, de se faire accompagner sur cette mission ou d'avoir une personne à plein temps dédiée, au moins les premières années.

JOURNÉE D'ÉTUDE DU 14 JUIN 2018

Pistes pour une stratégie réseaux sociaux des SSTI et de Présanse

Retour sur l'intervention du 14 juin dernier de l'agence de communication Epoka, sur la présence et les bonnes pratiques des acteurs de la Santé sur les réseaux sociaux.



A l'heure actuelle, la présence des SSTI sur les réseaux sociaux est disparate, corrélée à la fois aux ressources des Services (présence ou non de community managers, de chargés de communication...) et aux différents usages possibles des outils. Si, dans l'absolu, ces plateformes ne sont pas les premiers canaux disponibles pour s'adresser directement à l'adhérent, cet espace de communication n'est, pour autant, pas à négliger. D'une part, parce que les autres acteurs de la Santé y sont, mais aussi et surtout parce qu'elles sont un bon moyen de parler de prévention à une large échelle, et de favoriser ainsi l'image d'expert en la matière des SSTI.

L'agence de conseil en communication Epoka est revenue sur l'usage des réseaux par les acteurs de la Santé, puis sur celui qui en est fait par le réseau Présanse et les SSTI. En fin d'intervention, des pistes pour une stratégie « réseaux sociaux » partagée par les SSTI et Présanse ont été dégagées.

Réseaux sociaux : tendances, usages et codes

La présentation s'est ouverte sur un avant-propos global sur les réseaux sociaux. Si le détail est à retrouver dans le support (disponible dans l'espace adhérents), on rappellera ici la définition opérationnelle : ils permettent de se connecter à d'autres individus ou entités et facilitent les échanges, qu'ils soient personnels, professionnels, relatifs à la vie quotidienne ou à un domaine d'expertise particulier.

Ils connaissent un succès croissant (3 milliards d'utilisateurs, 68 % des internautes inscrits sur au moins 1 réseau social) et peuvent s'avérer d'importants leviers d'influences pour les marques ou les entreprises. Le positionnement d'un organisme expert, bien que différent, peut aussi bénéficier d'une présence sur ces réseaux.

Bonnes pratiques des acteurs du secteur de la Santé et du Travail sur Twitter

Restitution d'un benchmark préalablement effectué sur les acteurs de notre environnement, cette seconde partie est revenue sur les usages Twitter de l'Aract, du ministère du Travail, de l'Assurance Maladie, de l'INRS, de l'Anses, des congrès Préventica, et de Malakoff Médéric, détaillant leur nombre d'abonnés (« followers »), leur fréquence de publication sur la plateforme, ou encore le type de contenu (restitution en direct d'événements, veille sur sujets d'expertise, ou encore « retweet », soit partage tel quel du contenu d'autres acteurs). Le choix s'est porté sur Twitter, car il s'agit d'un site plus identifié comme relais de pratiques ou informations professionnelles, plutôt qu'une plateforme telle Facebook, qui est plus de l'ordre de l'usage et du partage d'informations personnelles, ou encore LinkedIn, réseau professionnel, mais à visée de mobilité professionnelle.

Présents sur les réseaux sociaux... pour quoi faire ?

Il y a 4 grands objectifs globaux à être sur les réseaux sociaux : développer sa notoriété, améliorer sa visibilité, amplifier son influence, tisser des liens. Parmi ces 4 groupes, les objectifs spécifiques à privilégier pour les acteurs de Santé au travail ont été identifiés sur le schéma ci-après.

La stratégie visée : se positionner en tant qu'expert engagé et mobilisé sur les sujets de Santé au travail et de prévention des risques en entreprise, prendre la parole régulièrement, pour devenir un « compte référent » quant à ces sujets, et utiliser les mots-clés cibles (permettant d'agrégier tous les contenus les citant) les plus utilisés par les potentiels abonnés, les influenceurs ou les comptes des entreprises.

BÉNÉFICES RETIRÉS / OBJECTIFS VISÉS ET RÉSEAUX SOCIAUX À PRIVILÉGIER

- ✓ **Faire connaître vos expertises** et actions
- ✓ **Etre identifié** par les différentes parties prenantes de la santé au travail
- ✓ **Toucher vos adhérents** et les fidéliser
- ✓ Être reconnu comme **acteur important et utile** sur la prévention/santé au travail
- ✓ **Être relayé** par les prescripteurs et les experts
- ✓ Donner du poids à sa **prise de parole**
- ✓ Créer une **communauté**



Twitter regroupe les influenceurs, les médias, le grand public. On y fait plutôt du live, du direct. Twitter se caractérise par ses 280 signes.. Pas plus... Twitter appelle à la réactivité.



LinkedIn est un réseau social professionnel. Il est donc plus sérieux. On y partage son expertise et on montre son professionnalisme.

L'écosystème actuel de Présanse sur les réseaux sociaux

L'étape suivante de l'étude a consisté à identifier les membres du réseau des SSTI (associations régionales ou Services) déjà présents sur les réseaux. On retiendra notamment l'exemple de Présanse PACA Corse, qui, en plus de son site Internet actualisé, tient une page Facebook de 170 « fans » et un fil Twitter de 960 abonnés, relayant à la fois des contenus du site de l'association régionale, les informations relatives aux événements en cours (le récent Congrès National de Médecine et Santé au Travail), ou encore les actualités globales de la profession. Le Service PST Caen est, pour sa part, sur les réseaux professionnels tels Viadeo et Linked In pour partager les actualités relatives au SSTI et le contenu expert.

Enjeux et recommandations

2 enjeux principaux pour les SSTI : un enjeu d'identification et de notoriété globale, dans la dynamique du récent changement de nom, et un enjeu d'articulation de la communication entre le national et le régional. Dès lors, quelle marche à suivre, pour quelle stratégie ?

Les premières pistes dégagées vont dans le sens de la mise en place d'un contenu global, qui pourrait être mis à disposition par Présanse

National : actualités du réseau, actualité Santé-Travail, ressources juridiques et médico-techniques... et ensuite relayé par les membres du réseau. En parallèle, les SSTI et associations régionales feraient vivre leurs réseaux à l'échelle locale, en partageant en plus l'actualité, les bonnes pratiques et les informations et données spécifiques à leurs régions. Le fil national relayerait alors ces informations pour illustrer la dynamique de réseau.

Cette stratégie impliquerait pour chaque Service souhaitant publier la gestion de son propre planning de publication, mais aussi l'organisation d'un groupe pilote pour l'animation des comptes retenus, et des échanges réguliers entre le national et les régions ayant intégré ce groupe pour partager la veille et les bonnes pratiques.

Cette projection a suscité de nombreuses questions des participants quant aux contenus à partager et à la tonalité à employer, et quant aux ressources nécessaires aux différents échelons.

La réflexion sera donc approfondie notamment par la Commission Communication et avec les Services qui le souhaitent.

Pour en savoir plus, vous pouvez contacter l'équipe Présanse par mail : info@presanse.fr. ■



PRÉSANSE NORMANDIE

Partenariat avec l'ordre des experts-comptables

présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

NORMANDIE

Dans cette rubrique, Présanse se propose de relayer un support ou une action de communication d'un SSTI qui aurait particulièrement attiré son attention, avec pour objectif d'inspirer l'ensemble des Services.

Sollicités par de nombreux employeurs quant à leurs obligations en Santé-Travail, les experts comptables sont de facto des interlocuteurs de conseil, et donc des relais d'informations en Santé au travail. Beaucoup de TPE passent en effet par leur expert-comptable pour gérer la cotisation.

Ce relais identifié, les Services de la région Normandie ont monté une action régionale visant à établir un partenariat avec l'Ordre des Experts-Comptables de Normandie. Ce travail a notamment été présenté aux participants

des Ateliers de Présanse à Périgueux par Mme Hélène-Sophie Plessis, chargée de communication du SISTM 50. Son support peut ainsi être retrouvé sur la page des Ateliers.

Les objectifs de cette action vers un partenariat étaient multiples et orientés sur 3 bénéficiaires : les experts-comptables, les employeurs adhérents et les SSTI membres de l'association régionale :

- ▶ Informer les experts-comptables sur la réglementation en vigueur en Santé au travail : évolution du suivi médical, nouvelles obligations...
- ▶ Être identifié comme partenaire auprès des experts-comptables.
- ▶ Informer les employeurs adhérents par l'intermédiaire des cabinets d'experts-comptables.
- ▶ Accompagner les employeurs dans leurs obligations de prévention.
- ▶ En interne à l'association régionale : mener une action concrète, commune, et déclinable par chaque SSTI auprès des cabinets d'experts-comptables de son propre secteur géographique..



L'association régionale Présanse Normandie réunit 11 SSTI, couvrant 54 117 entreprises adhérentes employant 608 064 salariés (chiffres au 31/12/2017).

Cette action a été initiée en 2013 par un premier contact du Président de la région (à l'époque « Cisme Basse-Normandie ») avec Monsieur Morisset, le Président, et la secrétaire générale

Département de la Manche :
envoi du guide accompagné
d'un courrier à
159 experts-comptables et cabinets

Manche, Calvados et Seine Maritime :
évaluation réalisée
auprès d'un panel de
80 cabinets comptables

de l'Ordre. Une seconde rencontre avec la secrétaire générale a permis d'affiner les modalités d'action. Cela s'est traduit en premier lieu par la diffusion d'articles sur la Santé au travail dans les newsletters émises par l'Ordre, sur des sujets plus génériques que le seul Service de santé au travail (article sur le Document Unique, par exemple).

L'année suivante, l'association régionale participait à l'Assemblée Générale des experts-comptables de Normandie, qui rassemblait plus de 200 experts-comptables. A cette époque, l'AG comportait également un espace exposition de 30 stands partenaires et un temps dédié aux participants pour le visiter. L'association régionale y a ainsi tenu un stand pour apporter conseil et information sur les questions de Santé-Travail.

Suite à ces multiples échanges, un guide pratique Questions / Réponses a été réalisé par les chargés de communication des SSTI Normands, à l'intention des experts-comptables, mais aussi de leurs collaborateurs (les entreprises sont, en effet, souvent en communication avec le collaborateur et non directement avec l'expert-comptable). Le document se veut un outil pratique, revenant sur les questions de début et de fin d'adhésion, les problématiques administratives, les actions en milieu de travail, l'aptitude... A noter que les experts-comptables et leurs collaborateurs ont été sollicités lors de la réalisation, afin d'identifier leurs besoins d'information et de données. Le guide a ensuite été diffusé lors des Assemblées Générales suivantes de

l'Ordre, en 2015 et 2016. S'il a très bien été accueilli par les comptables, il s'est également avéré très prisé par les salariés en interne.

Poursuite de l'action par les Services

On reviendra ici sur l'évaluation de l'action et les suites données par le SISTM 50 pour le département de la Manche, avec notamment l'envoi du guide accompagné d'un courrier à 159 experts-comptables et cabinets, et la réalisation d'une enquête en juin 2016 auprès d'un panel de 80 cabinets.

2017 : déclinaison du guide pour les employeurs

Mise à jour avec les nouveaux textes



En 2017, le guide original destiné aux experts-comptables est ainsi décliné en version employeurs et enrichi avec les nouveaux textes, pour remise aux employeurs lors de l'adhésion ou à l'occasion de certaines Actions en Milieu de Travail. ■

Pour en savoir plus :
www.presanse-normandie.org

À retrouver sur le site
www.presanse.fr :
 ► Le support de présentation de l'événement.



ATELIERS DE PRÉSANSE À PÉRIGUEUX

Partage de pratiques en région Nouvelle Aquitaine

Les numéros précédents restituaient trois des 4 thèmes présentés lors de la seconde édition 2018 des Ateliers de Présanse. La suite et fin de la restitution est à retrouver ci-dessous. Les supports de présentation et annexes peuvent être consultés en intégralité sur le site www.presanse.fr.

À retrouver sur la page des Ateliers de Périgueux :

► **Livrables à l'entreprise (format, canaux de diffusion, modèles de fiche d'entreprise, standardisation des supports...)** par l'AST Lot

► **Exemples de livrables à l'entreprise (fiches d'entreprise par secteur, plaquettes risques, outils de communication)** par le SIST 24

Les livrables du SSTI à l'entreprise

Les livrables, sans être des éléments de communication pure, peuvent s'avérer des vecteurs de communication pour faire connaître l'activité et les actions du SSTI vers l'entreprise. Les formats et outils sont variés (détaillés ou synthétiques, fiches d'entreprise, rapports d'intervention, fiches de visites...), de même que les canaux de diffusion (mailings, rencontres physiques, remises en mains propres), les deux aspects devant être pensés en amont en fonction du contexte et de l'historique avec l'entreprise (intervention longue, contact avec primo-adhérent...) pour la meilleure réception et utilisation possible du livrable.

L'intervention de l'AST du Lot a notamment mis en valeur 3 prérequis à tout support :

- illustrer le professionnalisme du SSTI et de ses acteurs ;
- demeurer, pour autant, compréhensible et appropriable par l'entreprise : un travail de vulgarisation doit alors être réalisé ;
- être utile à la mise en œuvre d'une action de prévention.

Dans les faits : une fois une visite ou une intervention réalisée en entreprise (mesures, étude de poste...), le SSTI décide qui (ergonome, assistant santé travail, technicien) va réaliser un livrable, la forme et le canal de diffusion qu'il va prendre... La fiche d'entreprise reste l'outil le plus récurrent dans la relation à l'entreprise, mais les SSTI l'adaptent au type d'entreprise, au besoin, l'enrichissent d'un volet final « ordonnance de prévention » et la pensent comme un « pré-document unique » permettant à l'entreprise de s'en saisir.

En amont, l'élaboration même du livrable en pluridisciplinarité est une occasion pour l'équipe de se réunir et d'échanger : un travail commun qui permet d'identifier les compétences et réalisations respectives des membres de l'équipe pluridisciplinaire, de ne pas faire de doublon, de monter en compétence pour chacun, d'avoir une vision d'ensemble sur l'entreprise... S'est ainsi posée la question de la standardisation des supports et des avantages et inconvénients d'une telle démarche : si elle peut limiter l'aspect « sur mesure » des livrables, la standardisation reste un outil d'optimisation pour le SSTI, qui permet d'harmoniser les pratiques au sein du Service, mais aussi de croiser les données relatives aux différentes entreprises pour une vision plus macro des risques professionnels.

Enfin, les échanges ont initié une réflexion sur la dématérialisation des livrables, avec l'utilisation des portails adhérents, mais aussi du e-learning comme vecteur de démarche de prévention. Certains SSTI permettent également de renseigner la fiche d'entreprise via tablette : liée au logiciel métier, celle-ci apparaît pré-remplie pour une saisie simplifiée, et les données entrées lors de la visite basculent ensuite automatiquement dans le logiciel.

Outils de communication et de prévention, les livrables à l'entreprise sont l'occasion à la fois de passer un message ou une information à l'adhérent et d'entretenir la relation SSTI-entreprise, d'établir ou de renforcer un lien. Au-delà de la dimension réglementaire de certains documents, dont la réalisation est la prérogative du Service, chaque livrable doit être pensé pour être utile et utilisable à l'entreprise, pour être, in fine, un point d'entrée possible à une démarche de prévention. ■

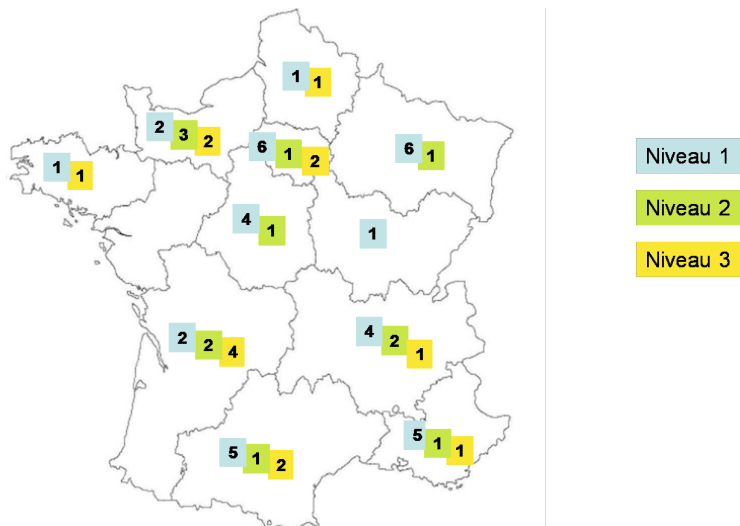


NOUVEAUX SERVICES CERTIFIÉS AMEXIST

3 SSTI certifiés Amexist en juillet 2018

L'année 2018 compte d'ores et déjà 4 certifications Amexist de niveau 3, dont 3 ont été obtenues en juillet. En tenant compte des prochains audits prévus entre septembre et décembre, 10 audits auront eu lieu sur l'ensemble de l'année, dont 6 de niveau 3 conduisant à la certification.

A l'été 2018, près de 15 % des salariés suivis le sont désormais par un Service certifié Amexist, la moitié environ étant suivis par un Service engagé dans la démarche, quel que soit le niveau obtenu. ■



SSTI engagés dans la DPST par niveau obtenu, et par région, au 31/07/2018.

Juillet 2018

Le **SIST NARBONNE**, de la région Occitanie, obtient la certification **Amexist Niveau 3**

L'**ACMS**, de la région Ile-de-France, obtient la certification **Amexist Niveau 3**

Le **SEST**, de la région Ile-de-France, obtient la certification **Amexist Niveau 3**



Ressources :

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



Contact :

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



ACCORD DE BRANCHE

Accord du 16 mai 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Après la signature de 3 organisations syndicales (CGC, CFTC, SNPST), réception de l'opposition des 3 autres organisations syndicales (CFDT, CGT, FO)

L'accord de branche, conclu le 16 mai dernier, portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été signé par 3 organisations syndicales : la CFE-CGC, la CFTC et le SNPST.

Dans le cadre du délai d'opposition prévu par la réglementation à l'issue de la conclusion d'un accord, et bien qu'aucune délégation présente n'en ait fait mention lors de la signature, les instances des 3 organisations syndicales non signataires (CFDT, CGT, FO) ont souhaité faire valoir leur droit d'opposition.

On rappellera qu'aux termes de l'article L. 2232-6 du Code du travail « La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la

mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 ».

Dans la mesure où, en termes de représentativité, les 3 organisations syndicales qui ont fait valoir leur droit d'opposition représentent 53 %, l'accord précité n'est pas applicable dans les SSTI. ■

AGENDA

12 septembre 2018
Conseil d'Administration
10 rue de la rosière - Paris 15^e

13 septembre 2018
Journée d'étude
Amphithéâtre ASIEM
6 rue Albert de Lapparent - Paris 7^e

16 & 17 octobre 2018
Journées Santé-Travail
2 rue scribe - InterContinental
Paris - Le Grand (Grand Hôtel) - Paris 9^e

6 décembre 2018
Ateliers Présanse
Lille



COMMISSION RH

Guide Qualité de Vie au Travail

La Commission RH de Présanse propose aux SSTI un guide pratique sur la Qualité de Vie au Travail articulé autour de leur obligation légale de négociation collective en la matière.

Mais au-delà de l'obligation légale, plusieurs SSTI ont engagé des démarches sur la Qualité de Vie au travail, dans l'objectif de développer des conditions favorables au travail, de fédérer les salariés autour du projet de Service et d'encourager le travail en équipe. Entamer une démarche QVT est ainsi l'occasion de travailler sur l'entraide entre les professionnels, la communication interne, l'image du Service, la charge de travail...

Le guide est proposé aux SSTI dans l'objectif de partager et de relayer des pratiques RH.

Il est articulé autour de la rédaction de l'article L. 2242-8 du Code du travail qui porte sur l'obligation pour les entreprises de négocier annuellement (sauf périodicité différente définie par accord d'entreprise dans le SSTI)

sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, la négociation d'entreprise doit notamment porter sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Le guide vise, d'une part, à expliciter la notion de la qualité de vie au travail et à identifier les enjeux QVT dans les SSTI, et d'autre part, à partager des expériences de SSTI. 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. ■

LES NOUVEAUTÉS DE L'AFOMETRA

JOURNÉE D'INFORMATION : REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le 3 octobre 2018, l'AFOMETRA convie les directeurs, les responsables ressources humaines et les responsables de formation des Services de santé au travail à une journée d'information gratuite. La journée se déroulera de 10h à 16h30 avec un buffet au cours duquel vous pourrez rencontrer l'équipe de l'AFOMETRA.

Le programme s'articulera autour de 3 grands axes :

- ▶ La réforme de la formation professionnelle : impacts des nouveaux textes sur les modalités de formation des salariés.
- ▶ Le développement professionnel continu (DPC).
- ▶ L'offre de formations AFOMETRA en 2019 avec un focus sur RPS, QVT et bien-être au travail.

Inscriptions et informations : Sophie Gillard, 01 53 95 38 63 ou s.gillard@afometra.org

CATALOGUE DE FORMATIONS 2019

Nous vous rappelons que vous pouvez retrouver la version interactive du catalogue 2019 sur la page d'accueil du site www.afometra.org. La version papier sera disponible fin septembre.

CERTIFICATION RNCP

L'AFOMETRA a obtenu le renouvellement de la certification au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour le cycle « Assistant(e) technique de santé au travail » pour 4 ans (publication au Journal Officiel le 21 juillet 2018).

 www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001


FORMATION EN SANTÉ AU TRAVAIL

Enjeux QVT pour les SSTI

- ▶ **Promouvoir** un environnement de travail de qualité avec une vision collective du travail (image, lisibilité, fédérer autour du projet de Service)
- ▶ **Favoriser** les échanges, l'entraide et l'émergence des pratiques professionnelles
- ▶ **Maintenir et poursuivre** l'amélioration des conditions de travail afin de favoriser la motivation et l'engagement des salariés (notion d'exemplarité)
- ▶ **Contribuer** au niveau 3 de la Démarche de Progrès en Santé au Travail



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Préprogramme disponible et inscriptions ouvertes

L'édition 2018 des Journées Santé-Travail de Présanse se déroulera, à Paris, au Grand-Hôtel (InterContinental – Paris), les 16 et 17 octobre prochains et aura pour thème la « **Contribution des SSTI à la santé globale – Les SSTI, acteurs de la Stratégie Nationale de Santé 2018-2022** ».

En effet, les axes de cette politique, définie par le Gouvernement et qui s'applique à tous les domaines de la Santé et à tous les acteurs, nomment souvent la prévention et individualisent des pans entiers concernant le travail.

Aussi, dans de nombreux domaines, les Services de santé au travail interentreprises sont déjà présents grâce à leurs 16 000 collaborateurs, qui œuvrent en direction des entreprises et de leurs salariés sur ces sujets.

Le préprogramme, construit à partir d'exemples concrets et de mises en perspectives au travers de conférences invitées, a été adressé au début du mois de septembre dans les SSTI (une version du préprogramme des Journées Santé-Travail 2018 est consultable et détachable au centre de ce numéro).

Il est organisé autour de quatre grandes sessions :

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

Session 2 – Actions favorisant le travail comme vecteur de Santé

Session 3 – Pratiques mises en place pour mieux échanger entre acteurs de Santé

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

Pour cette édition 2018, une large place sera offerte à des conférences invitées qui permettront une mise en perspective des thèmes qui seront abordés durant ces deux jours.

Ainsi, le mardi 16 octobre verra se succéder en tribune, le Professeur Vincent Bonnetterre (Professeur de Médecine du travail à Grenoble) et le Docteur Corinne Letheux qui illustreront les grands principes de **la promotion de la Santé en SSTI**, puis, en début d'après-midi, Madame Pascale Lengagne, Maître de recherche et économiste

à l'IRDES (Institut de Recherche et Documentation en Economie de la Santé), consacrera son propos à **l'économie de la santé et de la Santé au travail au travers d'un focus sur le maintien en emploi**.

Le lendemain matin, la conférence assurée par le Professeur Frédéric Dutheil, Professeur de médecine du travail à Clermont-Ferrand, démontrera **l'intérêt du dépistage toutes étiologies confondues**. Enfin, le deuxième après-midi, Madame Béatrice Tran, Chargée de mission sur le suivi et la coordination de la Stratégie nationale de Santé au Secrétariat général des ministères sociaux, interviendra pour présenter **la Stratégie Nationale de Santé 2018-2022 et la part donnée au travail**.

Des communications orales, par des médecins du travail, des coordinateurs médico-techniques, ainsi que par des infirmiers santé travail, des ergonomes, des toxicologues, des épidémiologistes, des conseillers en maintien en emploi, ou encore des techniciens HSE, illustreront, à partir d'exemples concrets, de retours d'expériences, la contribution des SSTI à la Santé globale et leur participation à la Stratégie Nationale de Santé 2018-2022.

Les Journées Santé-Travail 2018 offriront la possibilité, pour les SSTI et leurs personnels, de démontrer leur utile participation à la Santé globale de la population au travers de leurs actions sur le déterminant travail, auprès des entreprises et des salariés.

En outre, des E-Posters seront diffusés au moment des pauses et des repas, et leurs auteurs invités à venir exposer en tribune brièvement les actions présentées dans ces posters numériques.

Durant ces deux jours, il sera possible d'appréhender le besoin sanitaire de notre pays, d'essayer d'identifier la part attribuable au travail, de comprendre la stratégie établie par le Gouvernement et la manière dont les SSTI peuvent y répondre, non sans utiliser les principes de la promotion de la Santé.

Pour comprendre, échanger et partager sur la contribution des SSTI, à travers leurs actions, à la santé globale des français, les Services peuvent, d'ores et déjà, inscrire leurs personnels via le bulletin d'inscription adressé par courrier ou téléchargeable sur le site Internet de Présanse. ■

35^{ÈME} CONGRÈS NATIONAL DE MÉDECINE ET SANTÉ AU TRAVAIL

Focus sur le poster « Grossesse et reprotoxiques » du Service AST LOR'N

Présenté lors du dernier Congrès National de Médecine et Santé au Travail à Marseille, le poster du SSTI AST LOR'N « Grossesse et reprotoxiques : possibilité de maintien au poste ? » a remporté la seconde place, devant 470 autres posters.

Sources :

Extraits du Résumé « Grossesse et reprotoxiques : possibilité de maintien au poste ? » S. Pachura, C. Collomb, R. Gacher, M. T. Reiser, F. Viallet, AST LOR'N.

Aujourd'hui, l'application du décret CMR n°2001-97 conduit presque toujours à l'éviction des femmes enceintes de leur poste de travail, dès lors qu'est présente dans l'environnement de travail, une substance classée reprotoxique catégorie 1A ou 1B (règlement CLP n° 1272/2008).

Si cette prise de décision est systématique pour beaucoup de médecins du travail, cette attitude n'est cependant pas satisfaisante pour tous.

Problématique : Le médecin du travail est souvent sollicité dans l'urgence pour statuer sur le maintien au poste, et peu d'éléments lui sont adressés. L'idéal serait de pouvoir mener une expertise toxicologique au cas par cas, basée sur le document unique de l'entreprise, une étude du poste, l'identification des dangers des produits utilisés et l'évaluation quantifiée du risque. Impossible dans le temps imparti...

Certains outils existent déjà pour l'identification des dangers des substances (fiches DEMETER de l'INRS),

mais ces dernières demandent de connaître la substance à laquelle la salariée est exposée. Or, cette information n'est souvent pas connue par le médecin du travail, encore moins par la salariée reçue en visite.

C'est dans ce contexte que le Service de santé au travail interentreprises AST LOR'N a travaillé sur le premier niveau d'expertise, en créant des fiches pour alerter les médecins sur les dangers possibles au poste de travail.

Ces fiches sont établies sur la base d'un inventaire de tous les produits rencontrés dans plus d'une centaine d'entreprises, sur une période de 8 ans. Elles proposent un listing des substances reprotoxiques, par secteur d'activité (ex. garage), par type de procédé (ex. soudage) ou par famille de produits (ex. solvants).

Pour chaque substance, sont indiqués les effets possibles, ainsi que des recommandations générales et spécifiques à la grossesse, le cas échéant. L'estimation des niveaux d'exposition sera réalisée dans un second temps, afin d'évaluer les risques. ■

GROSSESSE ET REPROTOXIQUES: POSSIBILITE DE MAINTIEN AU POSTE?
S. PACHURA, C. COLLOMB, R. GACHER, M. T. REISER, F. VIALLET
AST LOR'N, 2 rue Raphaël de Saint-ETIENNE

L'éviction quasi systématique des femmes enceintes de leur poste de travail en application du décret dit « CMRS », n'est pas satisfaisante pour tous les médecins du travail.

1. Problématique : Le médecin du travail est souvent sollicité dans l'urgence pour statuer sur le maintien au poste, et peu d'éléments lui sont adressés. L'idéal serait de pouvoir mener une expertise toxicologique au cas par cas, basée sur le document unique de l'entreprise, une étude du poste, l'identification des dangers des produits utilisés et l'évaluation quantifiée du risque. Impossible dans le temps imparti...

2. Modalités de travail : Création d'un groupe de travail (médecins, 1 toxicologue) → l'objectif est de définir les limites qui permettraient de maintenir une femme enceinte à son poste de travail. Tenir en compte les produits répertoriés reprotoxiques et mutagènes ainsi que l'exposition des salariées, dans les activités recensées dans le service de santé AST LOR'N, et générer une fiche de données.

3. Résultats : Liste des substances reprotoxiques rencontrées dans plus d'une centaine d'entreprises, sur une période de 8 ans. Elles proposent un listing des substances reprotoxiques, par secteur d'activité (ex. garage), par type de procédé (ex. soudage) ou par famille de produits (ex. solvants).

4. Résultats: création des fiches : Chaque fiche est divisée en 2 parties: PARTIE 1: identification des substances et des classifications générales et spécifiques à la grossesse et à la maternité (Fig. 1); PARTIE 2: inventaire des effets possibles et des recommandations générales et spécifiques à la grossesse et à la maternité (Fig. 2).

FICHE - VERBAZ (dilatation)

Conclusion : Ces fiches ont permis de passer un inventaire exhaustif des produits et des substances rencontrés dans les entreprises d'activités et de postes de travail. Elles ont permis de constituer une base de données reprotoxiques et mutagènes (CMR) actualisée et structurée, ainsi que des recommandations qui, si elles sont respectées, pourraient permettre le maintien au poste des femmes enceintes. Ces fiches doivent permettre de maintenir à jour et actualiser en fonction de l'évolution de nos connaissances les données de nos fiches de données.

TOXILIST

Une base d'information toxicologique pour aider à la prévention des risques chimiques

Il y a 3 ans, **15 Services de Santé au Travail (SST)** de France ont conclu un partenariat, afin de développer un outil favorisant le partage et la mutualisation des connaissances en toxicologie industrielle. **Ce collectif de 15 SST** assure aujourd'hui le suivi de 2,5 millions de salariés.

Ce travail partenarial a permis à ce jour de développer les Bases Substances et FDS. L'application est maintenant dans une phase d'ouverture à de nouveaux SST partenaires Collaborateurs.

Les SST qui s'engageront dans le projet TOXILIST comme collaborateurs mettront à disposition des ressources humaines compétentes en toxicologie industrielle, et participeront activement à l'alimentation des données toxicologiques des bases **Substances** et **Agents Émis** de TOXILIST.

Parallèlement, ils bénéficieront :

- ▶ d'un accès non limité aux données présentes dans les différentes bases de TOXILIST ;
- ▶ d'une représentation au sein d'un comité utilisateur ;
- ▶ d'une tarification avantageuse.

C'est ainsi que **31 SST de France, potentiels futurs Collaborateurs, ont assisté à une journée d'information le 31 mai dernier**, dans les locaux de l'AMET à Rosny-Sous-Bois.



TOXILIST est un outil métier à destination des Services de santé au travail qui a pour objectif :

- ▶ de mettre à disposition des Services de santé au travail une base de données d'informations toxicologiques commune (comprenant une base sur les substances et une base sur les agents émis), enrichie par les professionnels en toxicologie de l'ensemble des SST partenaires (médecins, toxicologues, ingénieurs...) ;
- ▶ de mettre à disposition des SST un outil de traitement des Fiches de Données de Sécurité s'appuyant sur une base partagée, complétée par chacun ;
- ▶ de mettre à disposition des équipes Santé-Travail des informations synthétiques sur les produits chimiques et les dangers présents dans les entreprises ;
- ▶ de pouvoir exploiter de manière collective des données sur les produits chimiques, en lien avec les secteurs d'activité en vue d'études et d'actions de branches au sein des SST.

Ils ont pu découvrir :

- ▶ les origines et la philosophie du projet TOXILIST ;
- ▶ l'organisation et le pilotage du projet ;
- ▶ une description de l'outil ;
- ▶ les conditions d'intégration dans le projet pour devenir SST Collaborateurs.

Des représentants de l'INRS, de l'ANSES et de Présanse étaient également présents, afin de découvrir cette démarche collaborative et échanger avec les Services Editeurs. De nouvelles rencontres sont prévues pour évoquer un partenariat. ■



Une journée organisée par les 15 SST Editeurs de TOXILIST.

L'Ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale est parue dans le JO du 17 mai 2018

La loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle, dite loi J21 (article 12), a notamment remanié le contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale, afin de simplifier l'organisation des juridictions sociales.

Ce texte vise à **supprimer certaines juridictions d'exception** et à transférer leur contentieux au profit des juridictions judiciaires, ou administratives, de droit commun.

Il supprime, notamment, les juridictions de la sécurité sociale et de l'aide sociale, à savoir : les tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS), les tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI), la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT) et les commissions départementales et centrale de l'aide sociale (CDAS).

Dans le prolongement des décisions commentées plus haut, on rappellera que relèvent actuellement du TASS, les litiges survenant entre les assurés et un organisme de sécurité sociale, et notamment les contentieux relatifs à la reconnaissance d'origine professionnelle ou pas d'un accident ou d'une maladie, contentieux qui ne concernent pas les médecins du travail.

Concrètement, à compter du 1^{er} janvier 2019 au plus tard, pour les **affaires nouvelles** :

- ▶ les contentieux relevant de l'ordre judiciaire relèveront, des tribunaux de grande instance et cours d'appel spécialement désignés,
- ▶ les contentieux relevant de l'ordre administratif relèveront des juridictions administratives de droit commun.

Une période transitoire organisant la gestion des affaires en cours, et la mise en œuvre du transfert juridictionnel résultant de la

suppression de ces juridictions spécialisées, est prévue.

L'ordonnance prévoit, en outre, des modifications relatives à la phase contentieuse :

- ▶ **l'expertise judiciaire** est remplacée par des « **mesures d'instruction** » ; ce changement de vocabulaire correspondant à l'élargissement de la notion, permettra au juge d'ordonner toutes les mesures d'instruction, qu'il s'agisse d'une expertise ou d'une simple consultation par exemple ;
- ▶ **l'instauration** d'un dispositif procédural commun **en matière de contentieux technique** à caractère médical précise, quant à elle, les dispositions relatives au déroulement des mesures d'instruction pouvant porter sur des éléments à caractère médical ou en lien avec le handicap.

Concernant le régime des expertises médicales ordonnées par le juge du contentieux de la sécurité sociale, l'ordonnance clarifie, entre autres, **les limites** du secret professionnel et plus précisément du **secret médical** auquel est tenu le praticien-conseil du service médical rattaché à l'organisme social, mesure qui ne concerne pas les médecins du travail.

Désormais, le nouvel article L. 142-10 du Code de la Sécurité sociale prévoit que le praticien-conseil « **transmet, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal, à l'expert désigné par la juridiction compétente, l'intégralité du rapport médical ayant fondé sa demande.** »

En outre, en application du même article, ce rapport médical, devra être notifié **au médecin mandaté à cet effet, par l'employeur qui en fait la demande**, étant précisé que « *la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est informée de cette notification* ».

Ce mécanisme procédural peut être rapproché de celui qui existe déjà, dans le contentieux technique de l'incapacité (art. R143-32 du CSS), ou celui en matière de contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail. En effet, rappelons que l'article L. 4624-7 du Code du travail prévoit :

« I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés **d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale** en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation **par l'employeur**, n'est pas partie au litige.

II.-Le conseil de prud'hommes peut confier **toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail** territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. **A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.** »

Dans ces hypothèses, l'article 226-13 du Code pénal sanctionnant la violation du secret professionnel ne pourra pas être opposé en raison de la transmission du rapport de l'expert judiciaire, susceptible de contenir des informations relevant du secret professionnel, mesure qui ne concerne pas les médecins du travail.

La qualité de partie à l'instance de l'employeur, représenté par un médecin qu'il mandate, permet ainsi de concilier les exigences du procès équitable (c'est-à-dire contradictoire) et la confidentialité des données médicales personnelles. ■

PARUTION

Droit des Services de Santé au Travail

Préface de Yves Struillou

Hubert SEILLAN

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

VISITE MÉDICALE AVANT LE DÉPART À LA RETRAITE

Le décret d'application toujours en attente

Aux termes de l'article nouveau L. 4624-2-1 du Code du travail, il est désormais prévu que « Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite. Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant. Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat ».

Un décret pris en Conseil d'état est donc attendu afin de fixer les modalités d'application de cet article. A défaut, cette visite ne peut être organisée par les SSTI.

Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com

Hubert Seillan

Droit des Services de Santé au Travail

Préface de Yves Struillou

Éditions **DOCIS**