

Editorial

Nous avons salué la loi de 2011 relative à "l'organisation de la médecine du travail" qui proposait aux SSTI de conduire leur activité à travers un projet de Service adapté aux réalités locales, afin d'assumer l'ensemble des missions qui leur étaient désormais directement dévolues.

Le décret qui suivit en 2012, confirma malheureusement le systématisme du suivi individuel, incompatible avec une approche par priorités, et mit en échec la mutation souhaitable et indispensable de notre action pour répondre aux besoins des entreprises en termes de prévention des risques professionnels.

L'article 102 de la loi "Travail" et son décret d'application qui vient de paraître devraient nous permettre de travailler désormais avec sens et dans une sécurité juridique satisfaisante pour tous.

Cette "formalité possible" est aussi une exigence : celle d'assurer pour le compte de nos adhérents et de leurs salariés l'ensemble de nos missions : l'action de santé au travail en entreprise, le conseil, le suivi individuel de l'état de santé, la traçabilité et la veille sanitaire.

En tant que président du Cisme, je ne peux que souhaiter que nous y parvenions dans une dynamique collective, source de cohérence et d'efficacité.

Au-delà, je souhaite à toutes et à tous une très belle année 2017. Qu'elle vous apporte beaucoup de satisfaction.

Serge Lesimple

Décret relatif à "la modernisation de la médecine du travail", un texte favorablement accueilli par les Services de santé au travail interentreprises (SSTI)

Le 1^{er} janvier 2017, le cadre juridique de l'activité des Services de santé au travail interentreprises se modernise. Suite à l'entrée en vigueur de l'article 102 de la loi "Travail" et à la publication du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, relatif à la "modernisation de la médecine du travail", les modalités d'action des SSTI évoluent en phase avec le monde du travail et les besoins de prévention des risques professionnels inhérents.

Ces nouvelles dispositions s'inscrivent dans la continuité de la loi de 2011 qui a défini les quatre missions essentielles des SSTI, assurées en fonction des réalités locales par une équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail.

Les SSTI approuvent globalement ces évolutions qui étaient devenues indispensables pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans leurs actions de prévention, de manière effective et pertinente, et pour garantir la sécurité juridique aux acteurs. Une partie des obligations du Code du travail était devenue, au fil des années, impossible à respecter, donc source d'iniquité de traitement pour les salariés et les employeurs.

Les mesures devraient renforcer l'action des SSTI qui conjuguent des compétences médicales et techniques au service de l'intérêt général. Cette mission est en lien avec de nombreux sujets de société, comme, par exemple, le vieillissement de la population active, l'âge repoussé de la retraite, la lutte contre le cancer et les maladies chroniques, le maintien en emploi, la sécurité routière, la qualité de vie au travail, ..., et plus globalement le développement durable du travail et des entreprises.

Les principes / évolutions en bref :

- Les 4 missions légales du Service de santé au travail interentreprises sont confortées et rééquilibrées : action en entreprise, conseil, surveillance de l'état de santé, traçabilité et veille sanitaire.
- L'action se déploie sous l'autorité médicale du médecin du travail entouré d'une équipe pluridisciplinaire.
- Tous les salariés seront pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche : soit lors d'une visite d'information et de prévention, assurée notamment par un infirmier, soit, s'il existe des risques particuliers, lors d'une

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

» Missions des Services de santé au travail
Page 3. Nouveaux outils de communication.

SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

» AIST 87 Limoges
Page 4. Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques dans les métiers de la coiffure.

OUTILS DPST

» Démarche de Progrès en Santé au Travail
Page 5. Partage de pratiques décliné dans les IM et sur le site du Cisme.

VIE DES RÉGIONS

Pages 6-7. Restitution des Ateliers de Grenoble.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

» Négociations collectives
Pages 8-9. Conclusion, au niveau de la branche, de deux nouveaux accords collectifs et reprise de la négociation collective au sein de la Commission paritaire nationale de branche.

ACTUALITÉS RH

Page 9. Bulletin de paie électronique : le décret est publié.

MÉDICO-TECHNIQUE

- » Stratégie globale d'intervention
Pages 10-11. Les Fiches Médico-Professionnelles utiles pour les TPE.
- » Focus sur les dernières publications de l'INRS
Pages 12-13. Des outils pour les médecins du travail et les équipes pluridisciplinaires.
- » Système d'information en Santé au travail
Page 14. De nouvelles nomenclatures prochainement adressées aux éditeurs de logiciels.

JURIDIQUE

Page 16. Mentions des modalités et de délais de recours sur "les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail".

N'oubliez pas !

12 JANVIER 2017

JOURNÉE D'ÉTUDE

HÔTEL PARIS MARRIOTT
OPERA AMBASSADOR - PARIS 9^E

.../...

visite médicale, avec délivrance d'un avis d'aptitude, assurée par un médecin.

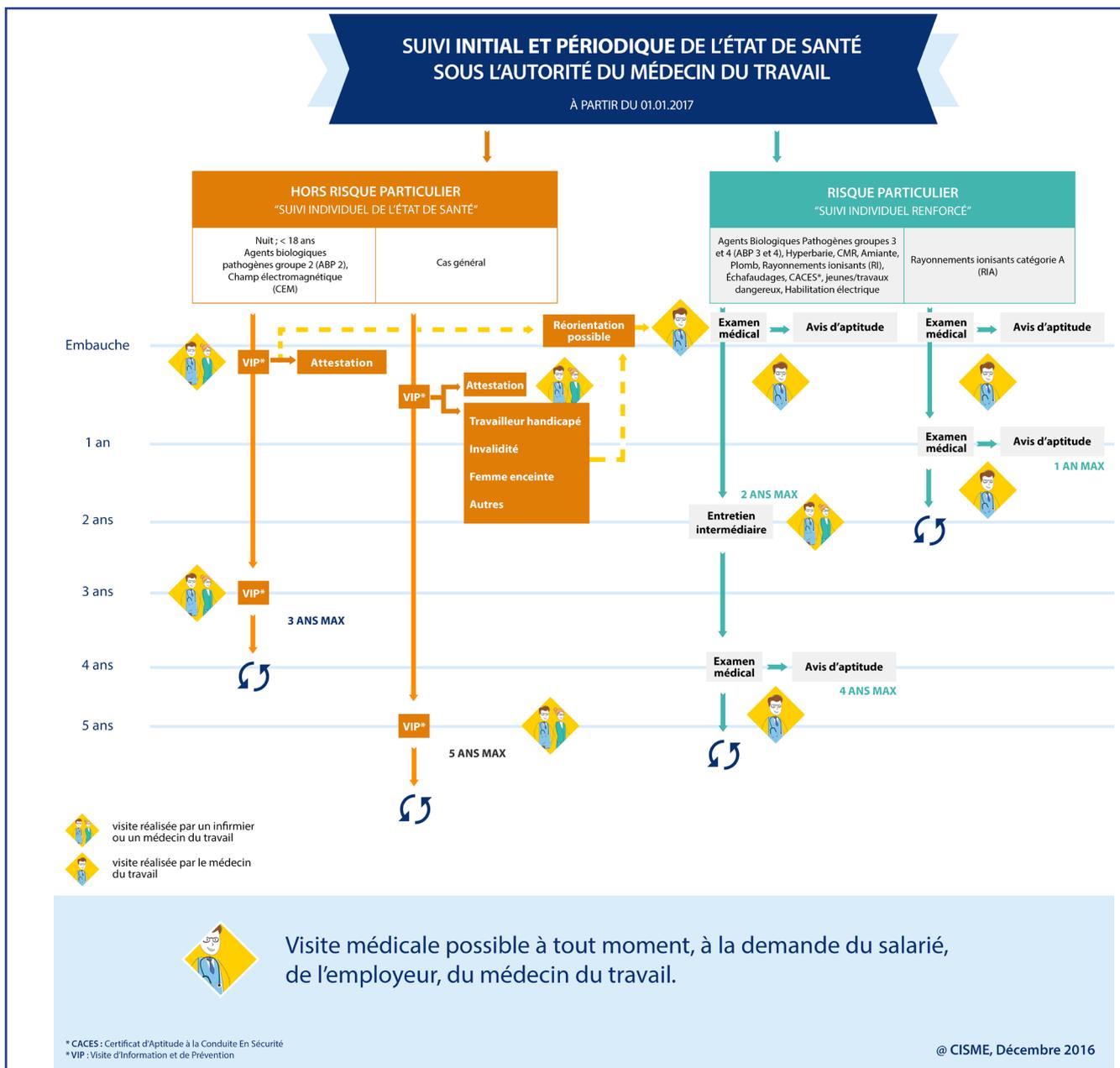
- Il ne pourra pas s'écouler plus de 2 ans entre deux rendez-vous avec un professionnel de santé au travail si des risques particuliers sont identifiés et plus 2 de 5 ans dans les autres cas. La périodicité sera adaptée en fonction de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail et des risques du poste.
- Le suivi de l'état de santé des salariés sera équivalent quel que soit le contrat : CDI, intérim ou CDD.
- Le salarié, à sa demande, à celle de son employeur ou à celle du médecin du travail pourra, à tout moment, bénéficier d'une visite médicale avec ce dernier.

- La concertation avec l'employeur et le salarié, en amont d'un avis d'aptitude, est renforcée. Ensuite, dans certains cas, la décision peut être actée plus rapidement, sans exigence systématique d'une recherche de reclassement que les acteurs savent vaine dans le contexte donné.
- Une nouvelle procédure de contestation des avis des médecins du travail est créée devant le Conseil des Prud'hommes.

Si la plupart des mesures prises sont de nature à mieux orienter l'action des SSTI et à améliorer la prévention au service des entreprises et des salariés, la profession restera particulièrement vigilante sur les points suivants :

- Création des conditions nécessaires à la mise en place des systèmes d'information permettant effectivement un suivi équivalent de l'état de santé des salariés, quel que soit leur contrat de travail.
- Efforts des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour renforcer l'attractivité de la spécialité "médecine du travail", conformément à leurs intentions.
- Pertinence de la nouvelle procédure de contestation des avis des médecins.

Pour en savoir plus : le tableau comparatif des différentes versions du décret, commenté par le pôle juridique, est à retrouver en complément de lecture sur le site du Cisme. ■





Missions des Services de santé au travail Nouveaux outils de communication

Depuis plusieurs mois, les Services adhérents du Cisme ont exprimé le besoin d'initier une communication commune valorisant leurs 4 missions, dans une démarche pédagogique et audible de toutes les parties prenantes de la Santé au travail : équipes des SSTI, mais aussi branches, entreprises et salariés...

La loi Travail du 8 août 2016 et son article 102, dont les dispositions ont été précisées par le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, et qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017, est venue renforcer la nécessité d'adopter une communication commune pour les SSTI.

Ainsi, divers outils ont-ils été élaborés par des professionnels de la communication, avec l'appui de la commission Communication du Cisme, et sont mis à disposition des Services de santé au travail. Il s'agit, dans un premier temps, d'un film d'animation (Motion design) de 2 minutes 30 intitulé "Services de Santé au Travail Interentreprises : quelles missions ?"

Le film existe en deux versions : l'une audio, avec voix-off, l'autre muette avec sous-titres, conçue notamment pour diffusion dans des lieux publics telles les salles d'attente des Services. Les deux versions peuvent être téléchargées via le site du Cisme (cf. Compléments de lecture de ce numéro des IM) ou directement sur la plateforme de diffusion vidéo : <https://vimeo.com/195437007> pour la version audio, <https://vimeo.com/195459104> pour la version sous-titrée).

Dans un deuxième temps, les visuels et le texte du film ont été déclinés en infographie fixe illustrant les 4 missions des Services. Une affiche simple et une affiche plus descriptive sont ainsi proposées aux SSTI, qui pourront les imprimer sous différents formats pour affichage, ou encore en reprendre les différents éléments pour les intégrer à leurs propres documents de communication. Les formats imprimables ainsi que chaque dessin utilisé au format image unique peuvent être téléchargés en un fichier .zip via le site du Cisme. Un court guide d'utilisation de ces supports fixes et vidéo est également à retrouver sur le site.

Par ailleurs, les Services disposeront début 2017 d'un premier film – reportage, illustrant la mission de "maintien dans l'emploi". Enfin, et afin d'aider les SSTI à répondre aux sollicitations médiatiques et à celles de leurs adhérents sur les modifications induites par le décret, un communiqué et un dossier de presse, ainsi qu'un jeu de questions-réponses personnalisables sont diffusés cette première semaine de 2017. Pour sa part, le Cisme initie un temps de communication et de pédagogie auprès des médias nationaux et notamment de la presse spécialisée. Une conférence de presse programmée le 6 janvier marque le départ de cette campagne.

Par ces outils, les Services ont l'opportunité de porter ensemble des messages cohérents et audibles, permettant aux employeurs et aux salariés une compréhension des changements de l'action de leur SSTI, pour les accompagner dans leur démarche de prévention. ■



Actualisation de la note juridique sur le DMST

Dans les suites de la récente publication de la loi dite El Khomri et de la loi dite Touraine, une note juridique actualisée sur le dossier médical en Santé au travail (DMST) est mise en ligne sur le site du Cisme. Ce document explicite le régime relatif à sa constitution, son contenu, sa garde, son accès et à la notion d'hébergeur agréé. Il sera complété, bien sûr et le cas échéant, de toutes nouvelles précisions réglementaires à paraître.

W plus sur le site www.cisme.org

Coct et CRPRP réformés par décret, la place des SSTI toujours en filigrane

D'application immédiate, le décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016 relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux est donc entré en vigueur. Instituant un parallélisme de composition et de fonctionnement entre les niveaux national et régional, les différentes instances sont appelées à jouer un rôle d'orientation, de coordination et de suivi des politiques de Santé au travail, en lien confirmé avec les politiques de Santé publique.

Les Conseil Régionaux de Prévention des Risques Professionnels en région disparaissent en tant que tels.

La mise en place de "groupes d'orientation" pour notamment guider l'élaboration des plans Santé-Travail (régionaux et nationaux) confère à l'Etat, aux partenaires sociaux et à l'Assurance Maladie un rôle déterminant.

A noter que les représentations des SSTI, premiers acteurs de terrain auprès des entreprises en matière de prévention des risques professionnels, n'ont toujours pas de place dans le collège des acteurs de la prévention. Une présence dans le collège des personnes qualifiées est néanmoins toujours possible.

AIST 87 - Limoges

Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques dans les métiers de la coiffure

Dans l'attente du décret finalement publié ce 29 décembre 2016, les Services continuent d'assurer leurs missions auprès des travailleurs. Faisant appel à toutes les ressources internes et partenaires, à toutes les compétences et savoir-faire constituant la pluridisciplinarité, ils parviennent à mener, avec succès, de nombreuses actions de prévention auprès de leurs entreprises adhérentes, et participent à l'élaboration plus globale d'une culture de la prévention.

Cette rubrique se veut porter cette réalité-là, le quotidien des Services œuvrant à la préservation de la Santé, et mettre en avant les actions de prévention des SSTI, dans un esprit de mutualisation et d'échange des pratiques.

Ce numéro revient sur une action de prévention menée par le Service AIST 87 de Limoges, et présentée notamment par M. Stéphane Vaccaro (Ergonome) à l'occasion des Journées Santé-Travail 2016, en octobre dernier.

Dans le cadre du projet de Service et du CPOM signé avec la Direccte et la Carsat, le SSTI a mené une action coordonnée de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) à destination des métiers de la coiffure, secteur d'activité identifié comme "à fort risque de TMS" sur le territoire Haut Viennois par les médecins du travail. Cette action s'inscrivait par ailleurs dans la continuité d'une enquête régionale menée par le médecin-inspecteur du travail, en réponse à une demande de l'Union Nationale des Entreprises de la Coiffure Limousin sur les causes d'inaptitudes des salariés de la branche.

L'objectif premier était ainsi de promouvoir une meilleure politique de Santé au travail, mais aussi de sensibiliser les 230 employeurs et 584 salariés adhérents, et d'améliorer les conditions de travail au sein des salons de coiffure. Le Service a d'abord effectué un recueil des données statistiques relatives aux déclarations des maladies professionnelles et causes d'inaptitudes sur le territoire Limousin, constatant que les métiers de la coiffure étaient les 9^{èmes} plus touchés par les déclarations de Mala-

dies professionnelles indemnissables, et notamment par les TMS affectant poignets, mains et doigts.

Un groupe de travail pluridisciplinaire, constitué au sein de l'AIST 87, et associé aux partenaires du CPOM (médecin-inspecteur du travail pour la Direccte et ingénieur conseil et assistante de direction assurance des risques professionnels pour la Carsat) a ainsi déployé des actions d'information et de sensibilisation à destination des employeurs intéressés. Les dates ont été fixées avec les adhérents, privilégiant le lundi (jour de fermeture des salons), et un planning d'actions intermédiaires a été mis en place. Des sup-



vention, grâce à une démonstration en temps réel pour mettre en évidence les gestes et postures pénibles lors d'une coupe, et ce que pouvait apporter l'utilisation de ciseaux ergonomiques très originaux.



ports de prévention, écrits et vidéos, ont été élaborés conjointement, et diffusés auprès des entreprises, lors de sessions d'informations, et par l'envoi de dossiers de communication.

La session en elle-même est revenue sur le rôle et les missions du SSTI, l'intérêt économique des entreprises à investir dans la prévention des risques, les obligations légales de l'employeur... La praticité fort appréciée de ce rendez-vous consistait en des situations réelles de travail par des coiffeurs, avec un commentaire des situations de travail par les ergonomes de l'AST. Le 2^{ème} atout était la mise en visibilité des aspects et bénéfices concrets de la pré-

Si la session en elle-même a été très appréciée des participants, le Service regrette un taux de mobilisation faible côté employeurs. Ses pistes d'amélioration tendent donc plutôt vers la communication quant à l'événement. On notera cependant le relais de l'action par la Direccte, sur son site internet en région Nouvelle-Aquitaine, et la possibilité d'une reprise de la session par le CFA auprès des employeurs d'apprentis du centre de formation.

Les diaporama, résumé et acte complets relatifs à cette action de prévention peuvent être retrouvés sur le site du Cisme, sur la page consacrée aux JST 2016. ■

Démarche de Progrès en Santé au Travail

Partage de pratiques décliné dans les IM et sur le site du Cisme

Démarche métier créée par le terrain pour les SSTI, la DPST est un processus d'amélioration continue, mais dont les résultats peuvent être actés à un temps T par l'évaluation. Déclinant 22 points d'analyse (Gouvernance du SSTI, analyse du besoin, systèmes d'information, DMST, gestion en mode projet...), la grille d'évaluation permet au SSTI d'évaluer objectivement son avancée dans la Démarche et de se positionner directement au niveau correspondant à son avancée, sans forcément avoir à valider le précédent. Elle est disponible au format Excel ou dans une version interactive en ligne, accessibles toutes deux depuis le site du Cisme.

Dans les suites de la mise à disposition, pour tout adhérent, d'outils d'évaluation en ligne, le Cisme poursuit l'accompagnement par la Démarche de Progrès en Santé au Travail, en invitant les SSTI au partage de pratiques et d'outils organisationnels, dans les pages des Informations Mensuelles, comme sur son site Internet.

Parmi les axes d'accompagnement des SSTI par la DPST, l'un d'entre eux consiste à favoriser le partage de pratiques.

C'est à cette fin qu'ont été créés les Ateliers, qui réunissent les SSTI en régions 4 fois par an depuis 2012, et à l'issue desquels les Services mettent leurs présentations ou leurs outils pratiques en partage, notamment sur le site du Cisme.

Les journées Santé-Travail, événement annuel, mettent en exergue des partages de pratiques, elles aussi valorisées dans les IM et sur le site.

Cependant, d'autres exemples de pratiques identifiées au fil de l'année peuvent aussi être partagés entre SSTI.

Ce numéro revient sur le point d'évaluation de la DPST nommé "Système d'information" et particulièrement sur l'accompagnement à une saisie de données harmonisée au sein du SSTI, via deux guides élaborés par le CIAMT, Service de santé au travail d'Ile-de-France.

L'accompagnement à une saisie de données harmonisée au sein du SSTI

Les actions conduites en milieu de travail effectuées par tout membre de l'équipe pluridisciplinaire peuvent être tracées dans les logiciels métiers de façon cohérente grâce au thesaurus AMT (actions en milieu de travail).

Ces thesaurus propose de nommer les tâches à réaliser et le ou les moyens utilisés pour y parvenir.

Le CIAMT a souhaité accompagner ses équipes, en élaborant deux guides d'aide à la saisie, de manière à améliorer la cohérence de la saisie et la qualité.

La spécificité de ce guide consiste notamment à suggérer, pour chaque action ou tâches, une liste de moyens parmi les plus probablement utilisés, évitant à chaque utilisateur de rechercher dans l'ensemble de la table.

Le didacticiel très précis accompagne concrètement les utilisateurs au quotidien.

Outre la liste des items et sous-items disponibles pour coder les actions, le guide propose des captures d'écran du logiciel de saisie du CIAMT avec commentaires sur le contenu de chaque champ à remplir. Il propose aussi des exemples de saisie sur certains types

I] PROCEDURE DE SAISIE D'UNE TACHE AMT

Étape 1 : pour les tâches AMT, garder la cible Établissement

Étape 2 : sélectionner le bénéficiaire, on peut sélectionner plusieurs bénéficiaires

Étape 3 : choisir l'action parmi les 21 items, et si elle existe, choisir la sous action qui la précise : l'action et le titre s'affichent automatiquement (ne pas modifier le titre)

Garder le niveau d'accès « pluridisciplinaire »

Étape 4 : saisir le moyen utilisé pour réaliser l'action dans la liste proposée.
-On peut plusieurs jours après revenir sur cette tâche (action) et y rajouter 1 ou 2 moyens (Rappel : 3 moyens maximum)

Étape 5 : Renseigner la date et la durée du moyen

Rappel : Base de saisie horaire :
• 1 demi-journée = 4,37h
• 1 journée = 8,75 h
On peut éventuellement fractionner

Il n'y a plus la notion d'« état » : en cours, terminé...
Les temps des moyens s'additionnent automatiquement et déterminent la durée totale de l'action



Déclinés en une version "Médecin" et une version "Equipe pluridisciplinaire", le guide de saisie des tâches du CIAMT se veut permettre à la fois une simplification de la procédure et une harmonisation de la saisie relative aux actions en milieu de travail, notamment par l'utilisation des Thésaurus harmonisés Action en milieu de travail (Thésaurus AMT Actions et Thésaurus AMT moyens).

d'action : établissement / mise à jour d'une Fiche d'entreprise, étude de poste, DUER, métrologie... et la procédure à suivre en cas d'action "multi bénéficiaire" (concernant plusieurs adhérents, actions de sensibilisation par exemple).

Les guides sont enfin complétés par une annexe qui reprend la nomenclature harmonisée des tâches AMT : actions, sous-actions, moyens au niveau 1 et moyens au niveau 2.

Les guides de saisie des tâches et l'annexe sont disponibles au téléchargement, avec l'autorisation du CIAMT, dans les compléments de lecture de ce numéro. Les thesaurus harmonisés AMT sont également téléchargeables sur le site du Cisme. ■

Ateliers du Cisme

Restitution des Ateliers de Grenoble

L'analyse des postes

La quatrième édition 2016 des Ateliers du Cisme s'est tenue à Grenoble le 1^{er} décembre dernier, rassemblant plus de 60 participants. Avec quatre sujets soulevant des aspects pratiques de l'organisation et des missions mêmes du SSTI, cette édition a naturellement réuni un public varié : présidents, directeurs, médecins du travail, infirmiers chargés de communication, chargés de projet, responsables RH...

Dans le contexte de l'évolution des textes et de leur impact sur l'activité et l'organisation des SSTI, cette édition se voulait aborder les aspects pratiques de la mise en application de la nouvelle loi "Travail". Les thèmes retenus pour Grenoble ont donc été les suivants :

- Organiser le suivi individuel de l'état de santé.
- Organiser le repérage des situations de travail.
- L'organisation du SST : identifier les besoins en compétences pour les années à venir, recrutement, formation.
- Le management du changement : communications interne et externe.

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

Organiser le suivi individuel de l'état de santé

L'atelier s'est ouvert sur deux présentations : la première, conjointe, d'Alpes Santé Travail (Grenoble) et de l'AST 74 (Annecy) est notamment revenue sur une expérimentation effectuée pour les saisonniers du secteur du Léman et sur le projet partenarial des deux structures pour la prévention des saisonniers et intérimaires, dans ce contexte d'évolution des modalités de suivi.

La seconde, présentée par l'ASTE (Menecy) et le CMIE (Paris) est partie de l'évolution des activités du SSTI et a exposé l'analyse des postes à risques ou non, ainsi qu'un "outil de simulation" des types de visites médicales et entretiens infirmiers, permettant d'estimer les ressources nécessaires, de prendre en compte les visites périodiques, et intégrant, dans ses modèles, l'organisation du SSTI (jours travaillés, vacations), ainsi

CFCT_COE	CFCT_LIB	ASTE	Argument	fa	Moyenne	1a NE PAS
311a	Médecins libéraux spécialistes	6			3,3	
311b	Médecins libéraux généralistes	6			3,3	
311c	Chirurgiens dentistes (libéraux ou salariés)	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.A.AA	Adjoint en odontologie	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.A.AB	Assistant (chirurgie dentaire, odontologie)	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.A.AC	Chef de service odontologiste	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.A.AD	Chirurgien dentiste conseil	6			2,8	
311c.A.AF	Dentiste assistant	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.A.AG	Dentiste conseil (sécurité sociale)				0,0	
311c.A.AH	Docteur en chirurgie dentaire	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.A.AJ	Enseignant (chirurgie dentaire)	6			1,7	
311c.A.AK	Praticien hospitalier en odontologie	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.T.AA	Chirurgien dentiste	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.T.AB	Dentiste	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.T.AC	Odontologiste	6 x (radiations ionis)			3,5	
311c.T.AD	Orthodontiste	6 x (radiations ionis)			3,5	
311d	Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)				0,0	
311d.A.AA	Analyse psychothérapeute (non médecin)				0,0	
311d.A.AB	Psychologue psychothérapeute				0,0	
311d.T.AA	Psychanalyste (non médecin)				0,0	
311d.T.AB	Psychologue clinicien				0,0	
311d.T.AC	Psychologue (santé, action sociale)				0,0	
311d.T.AD	Psychothérapeute (non médecin)				0,0	
311e	Vétérinaires (libéraux ou salariés)	6 x (risque biologique)			4,0	
311e.A.AA	Docteur vétérinaire	6 x (risque biologique)			4,0	
311e.A.AB	Médecin vétérinaire	6 x (risque biologique)			4,0	
311e.A.AC	Vétérinaire assistant	6 x (risque biologique)			4,0	
311e.T.AA	Vétérinaire	6			3,8	

Extrait du diaporama de l'ASTE.

que la reprise de l'historique des autres types de visites (embauche, pré-reprise, à la demande etc.) de l'année N-1.

Les discussions qui ont ensuite suivi entre les participants ont souligné la pertinence du recentrage sur le projet de Service, permettant d'orienter les actions et de prioriser le suivi individuel, mais aussi de pouvoir alimenter ce projet de Service, et les adaptations proposées du suivi, par des données ou via des simulations partant de situations réelles, pour justifier de ces modulations.

Des systèmes d'informations interopératoires et un identifiant permettant le suivi des salariés, notamment en contrat courts, sont plus nécessaires que jamais.

Dans le contexte qui le voit muter, le suivi individuel est également un enjeu de communication vis-à-vis des adhérents, qui peuvent voir dans ces évolutions une réduction de l'activité du Service (moins de visites médicales, plus de temps infirmier). Il convient alors de souligner une délégation de responsabilité qui n'amoindrit pas celle du médecin du travail dans le suivi, mais aussi l'adaptation des périodicités aux spécificités du territoire. Le nouvel espace des visites, les modalités du suivi dans leur ensemble, sont basés sur un diagnostic territorial, une connaissance du terrain que l'entreprise doit percevoir.

Organiser le repérage des situations de travail

Trois communications successives ont structuré cet atelier. Les Services SLST (Saint-Etienne) et AST 74 ont présenté

Toxist, base de données partagées en Santé-Travail, à laquelle contribuent 14 partenaires, avec saisie collaborative et validation des entrées par un comité scientifique. Elle regroupe en une même base toutes les informations relatives à 146 000 substances et permet un partage et une mutualisation des données toxicologiques et Fiches de Données de Sécurité entre les SSTI.

Le SSTI 03 (Moulin) a abordé la question du repérage des risques sous l'angle de l'organisation de l'équipe, et est ainsi revenu sur l'exemple d'une équipe pluridisciplinaire et de ses interventions. La démarche passe par une définition précise de l'objectif de l'intervention (Fiche d'entreprise, risques particuliers, demande spécifique de l'adhérent, situation problématique...), qu'elle soit collective ou individuelle, par une préparation de l'intervention : recueil des données à disposition, éléments à identifier dans l'entreprise, méthodologie... avant les observations sur site.

Enfin, le CMIE a présenté sa méthodologie de classification des entreprises et gestion des actions en milieu de travail. L'idée est ici d'analyser les entreprises et de les classer par niveau de risque, avec l'établissement d'un code risque ad hoc (RISK CMIE) pour gérer les priorités. Le code RISK est d'abord affecté en fonction du code NAF, puis transmis au médecin du travail pour ajustement si besoin, et peut être modifié à chaque intervention en entreprise.

Ces trois présentations et les débats qui ont suivi ont ainsi mis en lumière :

- l'importance de formaliser l'organisation, que ce soit dans la composition des équipes, dans la répartition des tâches ou dans la définition des objectifs d'une action de repérage des risques en entreprise,
- le rôle de la priorisation des actions, et pour ce faire, l'utilité d'un système de classement ou de catégorisation des types de risques d'une entreprise à l'autre, sans pour autant figer cette catégorisation, d'où un besoin de mise à jour régulière des données,
- l'importance d'un recueil harmonisé de ces données et de la mise en place d'outils permettant leur exploitation.

L'organisation du SSTI : identifier les besoins en compétences, recruter, former

Ce sont les Services AST 74 et SISTEL (Chartres) qui ont ouvert l'atelier, représentant respectivement leur démarche GPEC et leur référentiel de compétences.

Parmi les objectifs de la GPEC de l'AST 74 : pouvoir envisager des parcours de mobilité cohérents, adapter les recrutements aux évolutions prévisibles... La démarche consiste à lister les compétences attendues pour chaque poste, hors compétences techniques qui sont définies par les diplômes. Chaque compétence a des niveaux, d'où l'établissement d'une grille de compétences, puis réalisation d'une grille de mobilité : quels postes d'évolution possibles en fonction du poste initial, quels souhaits du salarié (identifiés lors des entretiens professionnels). Enfin, la mise en application est faite en lien avec le projet de Service.

Pour établir son référentiel de compétences, le SISTEL est parti des compétences attendues pour mener à bien leur mission auprès des adhérents, en concordance avec les objectifs du projet de Service. Les objectifs sont d'éviter que la pluridisciplinarité ne se traduise par une juxtaposition des compétences et d'établir un plan de formation adapté.

Leur méthodologie scinde les compétences sur 2 filières : prévention et support, avec une cotation sur 4 niveaux pour chaque métier. Elaboré par la DRH, le système a ensuite été soumis au comité de Direction. Au-delà du diplôme, le modèle intègre l'expérience terrain et évalue ainsi les compétences métiers. Le SISTEL en a autorisé le partage sur le site du Cisme. Analyser les risques de ces outils vis-à-vis des syndicats.

Afin de réaliser une AMT annuelle par adhérent, le CMIE a défini une durée moyenne d'action (en heure) par taille et par code Risk

Taille	Risk 1	Risk 2	Risk 3
<20	1	2	4
20 à 50	2	4	8
50 à 300	4	8	16
300 à 1000	8	16	24
1000 à 2000	16	24	36
2000 à 3000	24	36	48

Extrait du diaporama du CMIE.

	Grille de compétences														
	Médecins			Infirmiers			THSE			APST			Assistant Equipe pluri-		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES															
Respecter le secret professionnel et médical			A			A			A			A			A
Savoir gérer ses émotions au travail			A			A	A			A			A		
COMPÉTENCES RELATIONNELLES															
Savoir écouter			A			A			A			A			A
Etre force de conviction			A			A	A			A					
COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES															
Savoir orienter les interlocuteurs			A			A			A			A			A
Connaitre l'AST74 et ses parties prenantes			A			A			A			A			A
Savoir analyser et synthétiser			A			A			A			A			A
COMPÉTENCES MANAGERIALES															
Animer des groupes de travail / réunions			A			A									
Animer et coordonner l'équipe de proximité			A												

Niv 1 : Pré requis, bases indispensables
 Niv 2 : Maîtrise, autonomie totale, complexité de situations
 Niv 3 : Expert, force de propositions, être une personne référente

Extrait du diaporama de l'AST 74.

Management du changement et communication

Le Service STDV (Romans) a ouvert cet atelier par une présentation sur le changement d'organisation et l'évolution vers une animation interne du Service. La mise en place d'une communication interne apparaît très vite comme une priorité. L'évolution des textes génère de nombreux changements de paradigmes, pour les SSTI comme pour leurs adhérents, et il s'agit d'emporter en premier lieu les équipes du Service dans la démarche, de permettre à chacun de se situer et de continuer à trouver du sens à l'activité.

Dans le cas du STDV, les axes de travail retenus sont le passage d'une pluridisciplinarité imposée à une collaboration entre professionnels : développement des compétences, organisation des temps de travail intra et inter-métiers, accompagnement des médecins dans la fonction d'animation, communication sur les métiers de chacun... et la construction d'un cadre de travail favorisant la justice et la collaboration : valorisation du qualitatif, construction d'un mode de gouvernance collaboratif et dynamique, définition des mis-

sions, des priorités du Service selon les besoins des adhérents...

Le projet de Service, construit par la CMT, apparaît plus que jamais comme un excellent outil à la fois de structure de l'activité et de positionnement de chacun, mais aussi un outil de communication, d'accompagnement au changement. Il permet, par ailleurs, de repositionner le SSTI dans son environnement (adhérents comme institutions partenaires), dont l'implication au changement est nécessaire.

Une fois l'ensemble des membres du Service rassemblés autour d'un même projet, la communication peut se faire externe, à l'attention des adhérents en demande d'explication des nouvelles missions et organisation des interventions du SSTI. Cette communication doit être portée par toutes les équipes, et par leur connaissance du terrain, des spécificités de l'entreprise. Le plus grand risque reste un décalage entre une campagne de communication affichée et les dires du terrain.

Les prochains Ateliers auront lieu à Tarbes, le 2 février 2017. ■

Négociations collectives

Conclusion, au niveau de la branche, de deux nouveaux accords collectifs et reprise de la négociation collective au sein de la Commission paritaire nationale de branche

On rappellera, au préalable, que les partenaires sociaux ont conclu en Commission mixte paritaire, le 22 novembre 2016, les deux accords collectifs suivants :

- *Accord portant sur les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de branche.*

- *Accord relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social dans la branche.*

On rappellera également que des précisions sur le contenu de ces deux accords ont été développées dans les Informations mensuelles du mois de décembre dernier.

On ajoutera ici que ces deux accords ont chacun été signés par 5 organisations syndicales représentatives (la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC, FO et le SNPST).

On soulignera ensuite, que le 7 décembre 2016, les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis en Commission mixte paritaire et ont conclu les deux nouveaux accords collectifs suivants :

- Un accord portant sur la révision des articles 5 et 6 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises (articles qui portent sur le droit syndical).

- Un accord portant révision partielle dite "2^{ème} phase" de la convention collective précitée, qui correspond principalement à la révision des dispositions obsolètes de cette convention.

On retiendra en conséquence :

- Accord portant sur la révision des articles 5 et 6 de la CCN des SSTI

Ainsi, dans les suites d'une demande récurrente des organisations syndicales et de nombreuses discussions en la matière, les partenaires sociaux se sont entendus pour réviser les articles conventionnels relatifs au droit syndical.

Il en ressort les principales modifications suivantes :

- Réaffirmation du principe général de non-discrimination.

- Possibilité pour chaque organisation syndicale d'effectuer des communications syndicales via l'intranet du SSTI quand il existe, dans un espace dédié.

- Possibilité pour les adhérents de chaque section syndicale de se réunir au moins une fois par mois dans l'enceinte du SSTI dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

- Possibilité que soit accordée une autorisation d'absence non rémunérée aux salariés qui justifient au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci, ou bien encore pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions de leur organisation.

- Intégration dans la Convention collective de l'Accord portant sur les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de branche. Un article conventionnel prévoit désormais les modalités de fonctionnement de cette instance et renvoie à une annexe conventionnelle qui reprend l'ensemble des dispositions de l'Accord collectif conclu le 22 novembre 2016.

Cet accord de révision, signé par la CFDT et la CFE-CGC entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017 à la condition qu'il n'y ait pas d'opposition des autres organisations syndicales représentatives.

- Accord portant révision partielle dite "2^{ème} phase" de la convention collective précitée, qui correspond principalement à la révision des dispositions obsolètes de cette convention

La négociation entamée en 2014 dans le cadre de la révision partielle (2^{ème} phase) de la CCN a donc fini par aboutir, le 7 décembre dernier, à la conclusion d'un accord collectif.

Les principales modifications opérées portent sur les éléments suivants :

- Le champ d'application de la CCN : il vise désormais expressément tous les Services de santé au travail interentreprises (sans exception).

- La période d'essai : l'article est mis en conformité avec les dispositions légales et prévoit désormais son renouvellement.

- Les congés pour événements familiaux : leur nombre est, dans certains cas, modifié et des ajouts sont faits (notamment intégration du PACS et du décès du gendre ou de la bru).

- Le congé pour soigner un enfant malade : il fait l'objet d'un article à part entière.

- Le congé pour enfant handicapé : une nouvelle disposition est intégrée dans la convention collective.

- Le congé de maternité : les dispositions conventionnelles sont réécrites, car elles étaient, jusqu'alors, source d'insécurité juridique.

- L'indemnité de licenciement (salariés non cadres et salariés cadres) : elle est revalorisée.

- L'allocation de fin de carrière : l'article conventionnel est actualisé.

In fine, tous les articles qui étaient devenus obsolètes au fil du temps, ont fait l'objet, par l'accord précité, d'une révision.

Cet accord, soumis à signature jusqu'au 16 janvier 2017, entrera en vigueur le 17 janvier.

Ainsi, entre la révision partielle "1^{ère} phase" de la CCN, intervenue en 2013 et celle qui vient d'aboutir, les SSTI disposent désormais de nouvelles dispositions conventionnelles "actualisées", au regard des évolutions du droit du travail notamment.

Pour une meilleure lisibilité du texte conventionnel modifié, le Cisme met à disposition sur son site internet un document de synthèse.

- Retour de la négociation collective au sein de la Commission paritaire nationale de branche

Le sujet du droit syndical ayant été traité en priorité comme le souhaitaient les organisations syndicales et deux accords ayant été conclus en la matière, le retour du dialogue social au sein de la Commission paritaire nationale de branche est donc acté. La Commission

mixte paritaire, sous la présidence de la Direction générale du travail n'a en effet plus vocation à se réunir, dans la mesure où elle avait été saisie uniquement pour traiter ce sujet du droit syndical.

Les partenaires sociaux négocieront, en conséquence donc, au sein de

la Commission paritaire nationale de branche pour la prochaine réunion, prévue le 25 janvier 2017.

En l'espèce, la négociation portera sur les salaires 2017 et sur l'accord intergénérationnel (qui date du 26 septembre 2013 et qui doit donc faire l'objet de

nouvelles discussions, l'obligation de négociation étant triennale).

Nous ne manquerons donc pas de vous tenir informés des suites données. ■

Rappel sur la date d'application de l'Accord intergénérationnel du 26 septembre 2013

L'Accord intergénérationnel dans les Services de santé au travail interentreprises du 26 septembre 2013 a donc été conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur, laquelle a été fixée au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension. Ledit arrêté ayant été publié au journal officiel le 28 mai 2014, l'Accord intergénérationnel dans les SSTI est applicable du 29 mai 2014 au 29 mai 2017.

Pour mémoire, on rappellera que, depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au

moins 50 salariés sont redevables d'une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors.

Mais les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors sont dispensées de payer la pénalité si elles sont couvertes par un **accord de branche étendu** portant sur ce thème. Les SSTI dont l'effectif est compris entre 50 et 300

salariés sont donc couverts par l'accord de branche précité jusqu'au 29 mai 2017. D'ici là, comme évoqué plus haut, les partenaires sociaux auront engagé de nouvelles négociations sur ce sujet.

Pour mémoire également, les SSTI dont l'effectif est supérieur à 300 salariés ne sont pas couverts par l'accord de branche étendu. Ils doivent donc mettre en place un accord d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action, sur ce sujet au risque d'être soumis à une pénalité (C. trav. art. L. 5121-15).

Bulletin de paie électronique : le décret est publié

(D. 16 déc. 2016, n° 2016-1762)

La loi "Travail" du 8 août 2016 simplifie la procédure pour recourir au bulletin de paie électronique : alors que jusqu'à présent, l'employeur devait recueillir l'accord du salarié, ce sera désormais au salarié de faire part de son opposition. La loi pose également de nouveaux garde-fous en termes de conservation et de sécurité des données.

Le décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité apporte des précisions.

1. L'opposition à la dématérialisation du bulletin de paie

L'employeur peut, à partir du 1^{er} janvier 2017, procéder à la remise du bulletin de paie sous format électronique, si le salarié ne s'y oppose pas. Le décret du 16 décembre 2016 précise les modalités de l'information des salariés.

L'employeur doit **informer le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant** la première émission du bulletin de paie sous forme élec-

tronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous format électronique (C. trav., art. D. 3243-7).

Le salarié **peut faire part de son opposition à tout moment**, préalablement ou postérieurement à la première émission du bulletin de paie sous format électronique. Le salarié doit, dans ce cas, notifier son opposition à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine. La demande du salarié doit prendre effet **"dans les meilleurs délais" et au plus tard trois mois après la notification**.

Lorsque le salarié s'oppose à la dématérialisation de son bulletin de paie dans ces conditions, l'employeur doit alors lui remettre sous format papier.

2. Les règles de conservation des bulletins de paie dématérialisés

L'employeur doit déterminer les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique :

- soit pendant une durée de 50 ans ;
- soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge maximal de mise à la re-

traite mentionné à l'article L.1237-5 du Code du travail, augmenté de 6 ans, soit 75 ans.

Le fait de méconnaître ces dispositions est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe (C. trav., art. R. 3246-2).

Le décret précise enfin qu'en cas de fermeture du Service de mise à disposition du bulletin de paie en raison de la cessation d'activité du prestataire qui assure la conservation des bulletins de paie électroniques pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur, lorsque celui-ci assure lui-même la conservation, les utilisateurs doivent être informés au moins 3 mois avant de la date de fermeture du Service, afin de leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés. Les utilisateurs doivent être en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique **"sans manipulation complexe et répétitive" et "dans un format électronique structuré et couramment utilisé"** (C. trav., art. D. 3243-8). ■

Stratégie globale d'intervention

Les Fiches Médico-Professionnelles utiles pour les TPE

La stratégie globale d'intervention en Santé au travail, réfléchiée et proposée par les SSTI dès l'automne 2014, est complétée par des éléments législatifs issus de la loi "Travail" et son article 102 parus cet été.

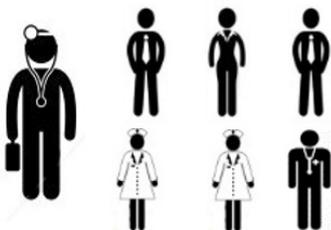
Dès lors, le Cisme et son groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail Fiches Médico-Professionnelles) ont entrepris d'analyser l'apport et les améliorations souhaitables des Fiches Médico-Professionnelles fournies aux Services pour décliner cette stratégie.

Le processus de veille continue du site www.fmpcisme.org et la production, au fil des années, de plusieurs nouveaux produits, pour répondre aux attentes des utilisateurs, étaient déjà dans le fonctionnement intégré par ce groupe. Cette démarche d'analyse s'est effectuée naturellement.

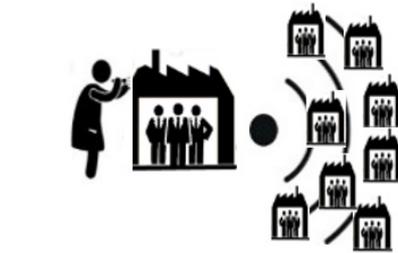
Pour rappel, le groupe ASMT FMP est un des groupes permanents multidisciplinaires du Cisme, qui rédige, depuis 2001, des fiches médico-professionnelles et crée de nouveaux modèles de présentation adaptés aux demandes des utilisateurs et des Services.

Retour sur le cheminement de la stratégie globale d'intervention des SSTI

Pour préserver la Santé des travailleurs, les SSTI s'accordent sur une stratégie globale de prévention, en réalisant des actions en milieu de travail et des actions de suivi de l'état de santé grâce à une équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail.



Le médecin du travail et l'équipe qu'il coordonne identifient les caractéristiques de chaque entreprise et repèrent les situations à risque en étudiant les postes de travail.



Les professionnels de santé assurent le suivi individuel des salariés en fonction de leurs postes, risques, situation...



Cette analyse de données recueillies, concernant l'état de santé et les situations de travail, permet de cibler et prioriser les actions (analyse des risques, étude de poste...) et les conseils en matière de prévention.



Grâce à ce regard croisé, ils identifient les salariés en risque de désinsertion professionnelle, priorisent les interventions, notamment pour le maintien dans l'emploi : renforcement du suivi médical et aménagement de postes...



Toutes ces étapes sont mises en œuvre uniquement si les actions transversales sont déclinées.



Cette transversalité consiste :

- à mettre en œuvre les recommandations de la HAS sur la tenue du dossier médical en Santé au travail,
- à créer et alimenter des dossiers pour chaque entreprise,
- à enregistrer les informations de manière cohérente (thésaurus harmonisés, matrice emplois-expositions, short-lists),
- à développer des systèmes d'information cohérents,
- à développer les compétences et les pratiques en vue de l'exploitation et la diffusion des données.

La finalité : préserver la santé des travailleurs

A chaque étape de cette stratégie, les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent être aidés dans leur quotidien par des documents en accès libre sur le site Internet des Fiches Médico-Professionnelles.

Sur le site www.fmpcisme.org, les ressources sont les suivantes :

1. Fiches métiers (résumées)
2. Fiches de métiers très détaillées
3. Fiche d'entretien infirmier
4. Fiches de poste
5. Fiches de MEEP (Matrices Emplois-Expositions Potentielles)
6. Fiches de Caractéristiques techniques et organisationnelles (CTO)
7. Fiches de nuisances (ou d'expositions professionnelles)
8. Fiches de prévention
9. Fiches sociodémographiques
10. Aide au DU/FE

Lors de la première visite dans une entreprise par un intervenant qui ne connaît pas le secteur professionnel :

- la fiche sociodémographique fournit quelques éléments,
- la fiche métier résumée synthétise les éléments essentiels d'un métier en 4 pages,

- la fiche de poste nomme toutes les situations de travail et leurs caractéristiques tant sur les lieux que sur l'organisation, les tâches réalisées à priori et les produits utilisés.

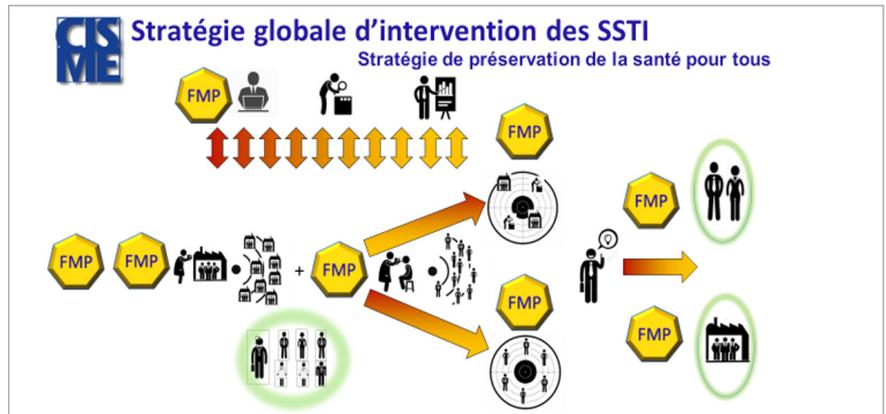
Cette fiche de poste nominative peut, dès lors, alimenter le dossier de chaque salarié concerné, afin que le professionnel de santé qui verra en consultation le salarié puisse en disposer.

Si, lors de cette visite ou de la suivante, le membre de l'équipe pluridisciplinaire trace ses observations dans la fiche d'entreprise, il peut utiliser l'aide à la rédaction de la fiche d'entreprise (Aide au DU/FE).

Ce document le guide afin de rechercher, pour chaque situation de travail, les expositions professionnelles et proposer des mesures de prévention à l'employeur.

Par ailleurs, les personnels du SSTI disposent de fiches descriptives détaillées des caractéristiques, mais également des expositions professionnelles engendrées, ainsi que des mesures de préventions adaptées. Il s'agit de la fiche de Caractéristiques, de la fiche de nuisance, de la fiche de prévention.

Des fiches de surveillance médicale recommandée ou de surveillance médicale réglementaire sont également disponibles.



La fiche d'entretien infirmier permet de pratiquer un interrogatoire ciblé par métier et ainsi aider à tracer les expositions professionnelles du salarié.

De manière schématique, tous les points jaunes, dans l'illustration ci-dessus, correspondent, pour chaque étape de la stratégie, à un document disponible sur le site www.fmpcisme.org.

En conclusion

Les Fiches Médico-Professionnelles sont adaptées au suivi individuel de l'état de Santé.

Avec une entrée par métier, elles sont adaptées aux actions en milieu de travail en TPE, qui représentent 85 % des entreprises adhérentes d'un SSTI.

Les Fiches Médico-Professionnelles peuvent permettre, dans un langage harmonisé, mais avec des niveaux de connaissance ou de compétence différents, de construire un dossier général d'entreprise cohérent.

Rappelons que ce site recèle des ressources qui sont déjà utilisées par de nombreux personnels des SSTI. Dans un contexte de rarefaction des ressources, il est précieux de ne pas se disperser à réécrire ce qui est déjà rédigé, à réinventer ce qui est déjà créé, puisque ce site est réalisé par des experts des Services pour les personnels des SSTI.

Le site n'aurait que peu d'intérêt s'il n'était pas évolutif, et le groupe ASMT FMP est ouvert à toutes suggestions et à toutes nouvelles participations au groupe. ■



BRÈVE

Groupe ASMT FMP

Des supports disponibles pour près de 1 200 métiers

Le nombre de professions pour lesquelles différents types de fiches sont consultables et téléchargeables en accès libre sur le site www.fmpcisme.org a été considérablement augmenté au cours des derniers mois.

En effet, des Fiches Médico-Professionnelles, qu'il s'agisse de fiches métiers détaillées ou résumées, de fiches de poste, d'entretiens infirmier, fiches d'aide au document unique et à la fiche d'entreprise, ou encore de MEEP (Matrices Emploi-Expositions Potentielles), sont désormais disponibles pour près de 1 200 métiers.

Ainsi, le Groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail

Fiches Médico-Professionnelles) a conduit un travail d'ajouts d'intitulés de professions, reprenant les libellés exacts des niveaux 3 et 4 de la PCS-ESE 2003. Ils permettent ainsi une augmentation substantielle du nombre de métiers traités et ainsi de faciliter les liens entre les Fiches Médico-Professionnelles et les Thésaurus Harmonisés, notamment ceux de professions et des expositions professionnelles, implémentés dans les logiciels métiers des SSTI.

Pour consulter les Fiches Médico-Professionnelles : www.fmpcisme.org



plus sur le site www.cisme.org

COMPOSITION DU GROUPE ASMT FMP

- Corinne LETHEUX (Cisme - Paris)
- Anne-Sophie BONNET (Pôle Santé Travail Métropole Nord - Lille)
- Valérie CASQUEVEAUX (Action Santé Travail - Arras)
- Alain CHANARD (AISMT 36 - Châteauroux)
- Aurélie CLERFEUILLE (AIST 39 - Lons le Saunier)
- Catherine COULOMBEZ (ACMS - Arpajon)
- Emmanuelle DUPUIS (Pôle Santé Travail Métropole Nord - Lille)
- Anne GAILLARD (Ardèche)
- Pascaline JORON (ACMS - Paris)
- Bénédicte LAUMOND (CMB - Paris)
- Elise RABRET (Haut-de-Seine)
- Marilyne RAT DE COCQUARD (Bouches-de-Rhône)

Focus sur les dernières publications de l'INRS Des outils pour les médecins du travail et les équipes pluridisciplinaires

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, notamment en mettant à disposition des médecins du travail, ainsi que des autres membres de l'équipe, plus de 2 000 ressources accessibles en ligne sur son site Internet. Le présent article présente succinctement les dernières publications de l'INRS.

Des documents sur la démarche de prévention et l'utilisation des équipements

De nouvelles fiches pratiques proposant des outils adaptés et/ou des conseils pour une thématique donnée ont été mises en ligne. Il s'agit de documents suivants : ED 6264 – *Déballiez en sécurité avec les outils adaptés (solution n°1)*, ED 6265 – *Sécurisez les accès en hauteur (solution n°2)*, ED 6266 – *Limitez les risques d'agression (solution n°3)*, ED 6267 – *Organisez le rangement de vos produits (solution n°4)*, ED 6268 – *Assurez une bonne ventilation des réserves (solution n°5)*, et ED 6269 – *Manipulez vos produits en utilisant des équipements d'aide à la manutention (solution n°6)*.

De plus, l'aide-mémoire juridique TJ 19 – *Les maladies professionnelles du régime général* – présente les dispositions réglementaires relatives aux maladies professionnelles du régime général de la Sécurité sociale et reproduit les 114 tableaux de maladies professionnelles, ainsi que le certificat médical et les déclarations à fournir.

Des documents pour une approche par risque

A ce sujet, l'INRS vient de publier plusieurs brochures relatives au risque chimique.

Parmi celles-ci, l'ED 6253 – *Manipulation de produits chimiques, comment lire la fiche de données de sécurité* – détaille les différentes rubriques constitutives d'une fiche de données de sécurité et explique comment l'exploiter correctement, l'ED 6254 – *Valeurs limites d'exposition pour la prévention des risques chimiques* – dresse un aperçu des aspects pris en compte et des démarches adoptées pour l'éta-

blissement et l'application de celles-ci. Dans le même esprit, l'ED 4406 – *Produits chimiques, apprenez à décrypter les pictogrammes de danger* – présente les nouveaux pictogrammes mis en place par la réglementation européenne CLP (Classification, Labelling, Packaging).

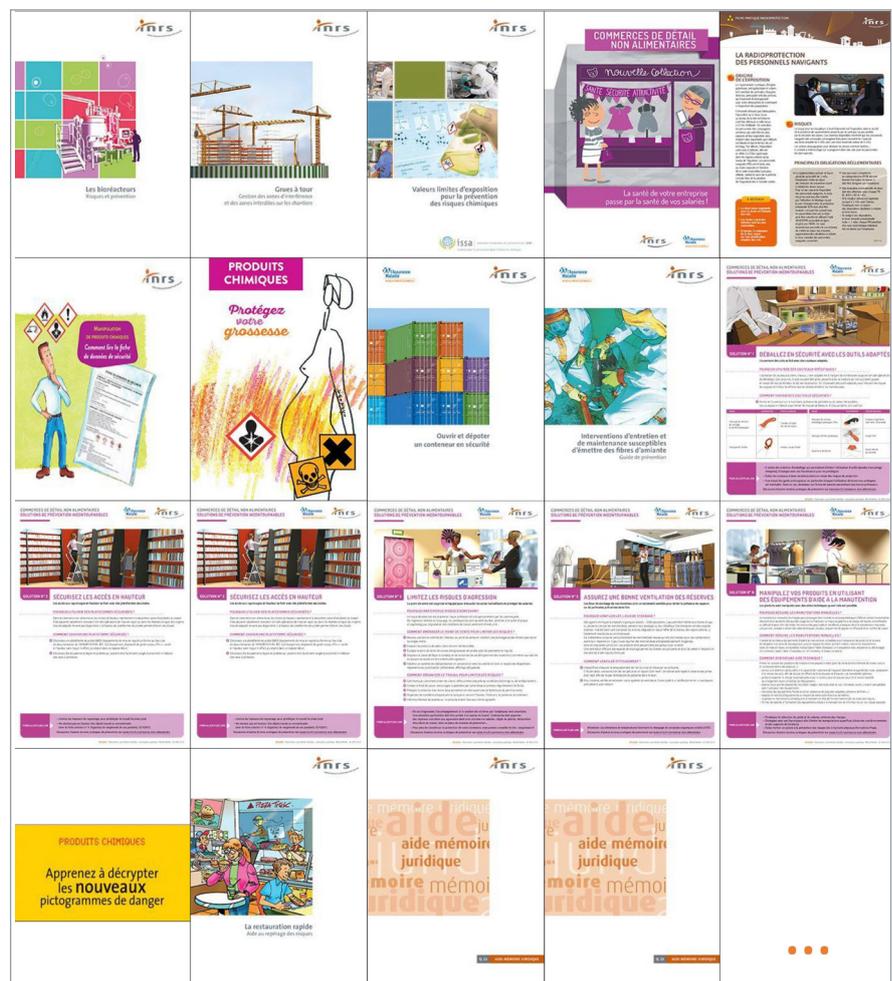
Deux documents concernent les risques pour la reproduction.

Ainsi, l'ED 6261 – *Produits chimiques, protégez votre grossesse* – est un dépliant de sensibilisation à destination des femmes enceintes qui, entre autres, explique comment repérer les produits potentiellement néfastes sur le déroulement de la grossesse. L'aide-mémoire TJ 14 – *Grossesse, maternité et travail* – liste, quant à lui, les dispositions réglementaires relatives à la grossesse et à la maternité, aussi bien du point de vue de la protection de la Santé que de celui du travail.

Des documents pour une approche par secteur d'activité

L'ED 6259 – *Commerces de détail non alimentaires, la santé de votre entreprise passe par celle de vos salariés !* – et l'ED 933 – *La restauration rapide* – sont des dépliants de sensibilisation sur les risques rencontrés respectivement dans les commerces de détail non-alimentaires et dans le secteur de la restauration de type rapide (hamburgers, sandwiches, livraison à domicile), qui listent les principales situations à l'origine des accidents du travail et les outils de prévention adaptés.

L'exposition des opérateurs des secteurs logistiques et portuaires aux gaz toxiques, lors de l'ouverture de conteneurs maritimes, et la mise en place d'actions pour limiter les risques d'exposition sont les sujets abordés dans l'ED 6249 – *Ouvrir et dépoter un conteneur en sécurité*.





L'ED 6258 – *Les bioréacteurs, risques prévention* – s'intéresse aux dispositifs de culture en masse de cellules, utilisés aussi bien dans les secteurs de la santé, de l'agroalimentaire que de l'industrie, tant du point de vue de leur exploitation, que des risques engendrés et des mesures de prévention.

Par ailleurs, l'ED 6262 – *Interventions d'entretien et de maintenance susceptibles d'émettre des fibres d'amiantes* – constitue une aide à l'évaluation du risque lié aux produits et matériaux anciens contenant de l'amiante, ainsi que dans le choix des protections à mettre en œuvre.

Le secteur de la construction et du bâtiment est au cœur de l'ED 6255 – *Grue à tour, gestion des zones d'interférence et des zones interdites sur les chantiers* – dont l'objet est de préciser les règles de bonne pratique en termes d'utilisation des dispositifs de sécurité de gestion de ces zones, ainsi que les règles en matière de formation du personnel.

Enfin, la fiche "Reflexe" ED 4445 – *La radioprotection des personnels navigant* – donne des conseils dans leur suivi dosimétrique, ainsi que pour l'optimisation et la limitation des doses reçues.

L'ensemble de ces documents est consultable et téléchargeable gratuitement, au format PDF, sur le site Internet de l'INRS.

Pour en savoir plus : <http://www.inrs.fr> ■



54^{èmes} Journées Santé Travail

17 & 18 octobre 2017

Grand-Hôtel – 2 rue Scribe – 75009 PARIS



Réservez vos dates



AFOMETRA

**UN RENDEZ-VOUS À NE PAS MANQUER : JOURNÉE D'INFORMATION
POUR LES RESPONSABLES DE LA FORMATION**

**Journée d'information
actualités de la formation**

**31 janvier
2017**

Le 31 janvier 2017, l'Afometra organisera une journée d'information pour les responsables de la formation des SST.

Actualités réglementaires et législatives de la formation, RNCP et VAE, nouveautés relatives au DPC, qualité et financement par les OPCA, offre de l'Afometra pour l'année 2017, tous ces sujets seront abordés lors de cette journée qui sera également l'occasion de rencontrer l'équipe de l'Afometra et d'exprimer vos besoins en matière de formation pour l'élaboration du catalogue 2018.

Le programme détaillé sera prochainement publié sur le site de l'Afometra. Cette journée aura lieu au centre de conférences Espace Edouard VII, 23 square Edouard VII, à PARIS 9^e, de 10 h à 16 h 30 après un accueil café à 9 h.

Journée gratuite : inscrivez-vous dès maintenant auprès de Madame Audrey GIUGIA au 01 53 95 38 64 ou par mail à a.giugia@afometra.org



Système d'information en Santé au travail

De nouvelles nomenclatures prochainement adressées aux éditeurs de logiciels

En 2015, le Conseil d'Administration du Cisme a mandaté la Commission Système d'Information en vue de la rédaction d'un cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers. Le document a été adressé dans les Services au mois de février dernier.

Dans la continuité de cet envoi, la Commission Système d'Information a reçu l'ensemble des éditeurs de logiciels, afin de leur présenter ce cahier des charges.

A cette occasion, ces derniers ont exprimé leur souhait que le Cisme puisse être en mesure de leur proposer des nomenclatures complémentaires aux Thésaurus Harmonisés existants et mettre à leur disposition des protocoles d'interopérabilité.

La méthodologie de choix et d'élaboration des nomenclatures complémentaires

Afin de répondre au mieux à cette demande, la Commission Système d'Information a décidé de recevoir individuellement les éditeurs de logiciels et de les auditer sur leurs attentes en termes de nomenclatures complémentaires.

Dans le même temps, des contacts ont été pris auprès de l'ATIH (Agence Technique de l'Information sur l'Hospitalisa-

tion), l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), l'ASIP Santé (Agence des Systèmes d'Information Partagés de Santé) ou encore la DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques), au sujet des nomenclatures de référence préconisées par ces différentes instances.

A partir de ces audits de la recommandation de bonne pratique sur la tenue du Dossier Médical en Santé au Travail (DMST), il a été possible de dresser un état des lieux et de répertorier les nomenclatures demandées et utiles. Celles-ci ont pu être individualisées en trois grandes catégories :

- des nomenclatures de référence existantes et déjà utilisées par la quasi-totalité des éditeurs,
- des nomenclatures diverses et différentes suivant les éditeurs et pour lesquelles des arbitrages ont été nécessaires,
- des nomenclatures absentes des solutions logicielles, mais dont le besoin a été exprimé et qui ont dû être recherchées ou créées.

Ces nomenclatures sont de nature très variée. En effet, elles concernent aussi bien la civilité du salarié, son adresse, son statut marital, les activités ou tâches effectuées permettant d'iden-

tifier les risques, ses habits, que les coordonnées du médecin du travail, le niveau, la fréquence et la gravité d'exposition, le lien entre l'état de santé et le poste occupé (imputabilité), la date, la nature, le motif de prescription et les résultats des examens paracliniques ou des dosages d'indicateurs biologiques d'exposition, ou encore les motifs d'arrêts de travail et d'annulation des visites, l'orientation vers un spécialiste,...

Le travail d'arbitrage entre des nomenclatures existantes et de création de novo a été assuré, durant l'automne, par les Groupes Thésaurus du Cisme durant l'automne.

Les nomenclatures complémentaires retenues

Ainsi, plus d'une quinzaine de nomenclatures ont été retenues parmi des nomenclatures existantes ou ont été construites et codées par les Groupes Thésaurus du Cisme.

Elles feront l'objet d'une présentation aux éditeurs de logiciels au mois de février prochain et leur seront ensuite adressées, afin qu'ils puissent les implémenter dans les différents logiciels métiers utilisés dans les Services.

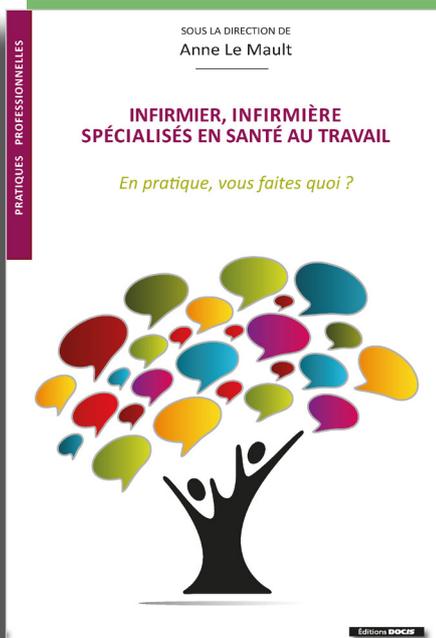
Le tableau ci-dessous liste ces nomenclatures :

Nomenclatures retenues parmi celles existantes	Nomenclatures créées par les Groupes Thésaurus
<ul style="list-style-type: none"> • Nomenclature INSEE, des communes • Convention Collective Nationale des Services de Santé au travail interentreprises - Nomenclature des emplois de la branche • Nomenclatures VAL Solutions, des unités • Thésaurus EUROSTATS, de la CNAMTS (circonstance, lieu, lésion des accidents du travail) • Nomenclature INSEE des formes juridiques des entreprises • Classification ATC (anatomique, thérapeutique et chimique) des médicaments • Nomenclature VAL Solutions, des incapacités/invalidités • Nomenclature IDS, des résultats d'examens complémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Nomenclature des civilités • Nomenclature du sexe • Nomenclature des tâches (extraites des caractéristiques techniques et organisationnelles des Fiches Médico-Professionnelles) • Nomenclature des habits • Nomenclature des motifs d'arrêt de travail • Nomenclature d'imputabilité • Nomenclature de la demande de visite • Nomenclature des motifs d'annulation des visites

Nonobstant, un certain nombre de nomenclatures doivent encore faire l'objet de choix, soit en raison de l'attente de la parution du décret, soit

en raison de la non-mise à jour d'une table de référence. Pour celles-ci, un travail complémentaire sera mené par les Groupes Thésaurus en début d'an-

née prochaine et la livraison aux éditeurs est planifiée dans le courant de l'année 2017. ■



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



Parution

**Infirmier, infirmière spécialisés en Santé au travail.
En pratique, vous faites quoi ?
Sous la direction d'Anne Le Mault**

Nouveau

Que sait-on des infirmiers spécialisés en Santé au travail en 2016 ? Quel est ce "nouveau métier" qui prend de l'ampleur dans le système de prévention ? Comment cette évolution a-t-elle pris sens dans le cadre des coopérations entre professionnels de santé recommandées par la Haute Autorité de Santé ?

Le premier objectif de cet ouvrage est d'apporter des réponses à ces questions. Il s'agit de comprendre la place donnée aux infirmiers dans les dernières réformes qui ont fait évoluer la médecine du travail vers la "Santé au travail" et tenter ainsi d'appréhender les changements à venir. Ces explications viennent également combler le manque d'écrits sur l'exercice infirmier dans cette spécialité et sur l'apport de la clinique infirmière dans la prise en charge du suivi de santé des salariés.

Le second objectif de cette publication est donc de donner la parole à quelques-uns de ces infirmiers, afin de décrire et commenter leur pratique à travers des témoignages et une réflexion sur la spécificité de la pratique infirmière en Santé au travail aujourd'hui.

 plus sur le site
www.cisme.org

▼ MOUVEMENT

(84) Mme Joelle Therin a succédé à **M. René Guichard** à la Présidence du Service GMSI 84 (Carpentras).

(988) Mme Catherine Andrews assure désormais la direction du SIST Medetram (Mamoudzou), prenant la suite de **M. Patrick Arlot-Aguetaï**.

Les Informations Mensuelles

paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme

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

Responsable de la publication

Martial BRUN

Rédaction

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

Assistantes

Agnès DEMIRDJIAN
Patricia MARSEGLIA

Maquettiste

Elodie CAYOL

■ AGENDA

11 janvier 2017
Conseil d'Administration
10 rue la Rosière
Paris 15^e

2 février 2017
Ateliers du Cisme
Tarbes

12 janvier 2017
Journée d'étude
Hôtel Paris Marriott Opera Ambassador
Paris 9^e

Du 20 avril 2017 au 21 avril 2017
Assemblée générale du Cisme
Palais du Pharo
Marseille

 plus sur le site
www.cisme.org

Mentions des modalités et de délais de recours sur "les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail"

Dans les suites de la récente publication du décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail (publié au JO du 29 décembre), est pris en application du titre V de la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (publiée au JO du 9 août 2016), intitulé "Moderniser la médecine du travail" **il est important de d'attirer l'attention des médecins du travail, sur les mentions relatives aux modalités et les délais de recours à faire porter sur tous "les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail" au sens des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, du Code du travail ci-dessus reproduits et non plus seulement sur les fiches d'aptitude.**

En effet, en application du nouvel article L 4624-7 du Code du travail :

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

Pour sa part, le décret du 27 décembre 2016, en son article R. 4624-45 précise que la formation de référé doit être saisie dans un délai de 15 jours à compter de la notification des avis et mesures émis par le médecin du travail. **Les modalités de recours ainsi que ce délai doivent être mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.**

En pratique tous les écrits visés ici devraient donc bien comporter ces mentions (référence et contenu des articles : L. 4624-7 et R. 4624-45), à défaut le délai serait inopposable c'est-à-dire il ne commencerait pas à courir.

Article L. 4624-7

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

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

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

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

Article L.4624-2

I.-Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

II.-L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du

travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Article L. 4624-3

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Article L. 4624-4

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

" Art. R. 4624-45. – En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail."

Exemple de libellé envisageable

Les éléments de nature médicale de cet avis ou de cette mesure () peuvent être contestés dans un délai de quinze jours à compter de leur notification, devant la formation de référé du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent () (art. R. 4624-45 du Code du travail).

Le demandeur devra en informer le médecin du travail (article L. 4624-7, R. 4624-45, D. 4625-34 du Code du travail). ■