

## « QU'EST-IL ATTENDU DES SSTI EN 2019 ? »

# L'offre de service : élément clé de la refonte du système de Santé au travail

Les recommandations phares du rapport « Lecocq » visent l'organisation administrative des Services de santé au travail, le regroupement des compétences de plusieurs institutions et leur financement, via un prélèvement assuré par l'Urssaf. Mais avant d'aborder ces points, il semble indispensable de définir concrètement ce que l'on attend d'un SSTI. C'est le service rendu qui importe aux employeurs et à leurs salariés. C'est aussi ce qui déterminera les changements tangibles et un accompagnement efficient des entreprises dans leur démarche de prévention.

Le Plan Santé-Travail a déjà caractérisé les besoins principaux, même si des diagnostics territoriaux demeurent à généraliser selon des méthodes et des critères de priorisation partagés.

Mais le travail sur l'offre des Services demeure à approfondir et à consolider, afin d'orienter la réforme annoncée sur des bases concrètes. Au-delà, la lisibilité et la cohérence de l'action des SSTI en dépendent.

### Définir le périmètre d'intervention

Il conviendrait, avant toute chose, de définir clairement leur périmètre d'intervention : pour quels publics ? Dans quel champ et pour quelles missions (Santé au travail ? Santé globale ? Qualité de vie au travail ? Prévention de la pénibilité ? Bien-être au travail ? Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, Prévention des risques professionnels...) ? Ces notions entre parenthèses sont souvent évoquées confusément. Des définitions partagées de ces termes seraient un premier pas pour envisager le rôle des différents acteurs dans le système de Santé au travail.

Suite page 3 ►

## Outils de structuration de l'offre

### Parcours Employeur

Jean-Pierre, patron d'une TPE



**Profil**  
55 ans  
Patron d'une TPE (Entrepreneur de moins de 11 salariés, dans une ZAC de Bayonne)

**Attentes**  
Être en règle avec la loi  
Gagner du temps dans sa conciliation vie pro / vie perso  
Limiter les risques de santé / sécurité liés au travail  
Limiter l'absentéisme

**Freins et irritants**  
Éloignement du SSTI  
Nombre d'interlocuteurs différents  
Complexité de la réglementation  
Impossibilité de mesurer l'impact des actions de santé au travail  
Soutien d'accessibilité aux services H24 et en mode digital

**Parcours de l'entreprise**  
Lancement de sa TPE en 2005  
En 2010, après la déclaration d'insuffisance d'un salarié, souhaite une évaluation des risques  
En 2013, un de ses salariés a un accident de route en état d'ivresse  
En 2016, il souhaite accompagner ses salariés au quotidien dans le cadre de la QVT

**Besoins clés en termes de santé au travail**  
Être en accord avec la réglementation  
Réduire l'absentéisme  
Réduire l'accidentologie

### Parcours Salarié

Parcours de vie de Sandrine et interventions de son SSTI



**Embauche**  
• Visite d'information et de présentation organisée par l'employeur  
• Visite du médecin du travail au besoin  
• Absorption du bruit du travail  
• Mesure mise en oeuvre pour la Qualité de vie et bien-être au travail  
• Vaccinations

**Diagnostic d'une maladie respiratoire chronique**  
• Accompagnement de sa maladie chronique  
• Soutien à la personne (SAP)

**Accident de ski**  
• Accompagnement stress post-traumatique  
• Information sur ses droits  
• Phénomène de la désertion professionnelle : proposition d'un poste temporaire adapté à sa situation

**Retour à l'emploi dans un nouveau poste temporaire**  
• Visite de pré-emploi  
• Accompagnement du retour à l'emploi  
• Formations e-learning sur le nouveau poste

**Retour à la Coiffure**  
• Aménagement du poste de travail  
• Formation et information sur les troubles musculo-squelettiques (TMS)  
• Prévention de la désertion professionnelle : suivi régulier de sa condition médicale

**Déménagement**  
• Changement de SSTI  
• Transfert du dossier médical numérisé

**Maladie virale contagieuse**  
• Infirmité - récolement pendant 3 semaines  
• Téléconsultation pour connaître son statut à la fin de l'infirmité  
• Visite médicale à la demande du salarié  
• Collecte de données sur l'épidémiologie de la maladie

Service	Cibles	Exigence Code Travail	Existant	Socle	Livrables	Modalités / Process	Indicateurs disponibles	Valeur ajoutée / Besoin
Visite d'information et de prévention								
Maintien en emploi								
Visites à la demande								
Téléconsultation / Télémédecine								
Accompagnement maladies chroniques								
Etc.								

### Une offre complète de services personnalisés aux salariés

**Pour diagnostiquer**

Les salariés



**Pour agir**

Les employeurs



**Pour piloter et évaluer**

Les branches professionnelles



Les pouvoirs publics



Portail permettant d'accéder au diagnostic, aux services et au pilotage

# SOMMAIRE

## ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

### 4 Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD)

Nouvelles ressources disponibles

### 5 Visite d'information et de prévention des apprentis

Publication du décret au Journal Officiel

## VIE DES RÉGIONS

### 6 Ateliers de Présanse à Lille

Les supports de communication disponibles

### 7 PST 66 – Réseau Apptiv

Lancement officiel le 8 février 2019

### 8 Rencontres sur la prévention en entreprise

Rendez-vous le 12 mars dans les SSTI

## MÉDICO-TECHNIQUE

### 9 Groupe ASMT FMP

Des supports disponibles pour près de 1 400 métiers

### 9 Vie des Groupes ASMT

De nouveaux membres intègrent les groupes FMP et Toxicologie

### 10 Densité de médecins du travail

Atlas du CNOM

### 11 Commission Systèmes d'Information de Présanse

Tableau synoptique des travaux et actions de la CSI

## NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

12 Négociations collectives de branche

## ACTUALITÉS RH

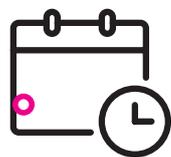
### 14 Rencontre des professionnels RH (suite)

Retour sur la mise en place du CSE dans les SSTI

## JURIDIQUE

### 16 Réforme de la formation

Quelques changements au 1<sup>er</sup> janvier 2019



### **N'OUBLIEZ PAS !**

**10 janvier 2019**

### **Journée d'étude**

Intercontinental Paris le Grand (Grand Hôtel)  
2 rue Scribe - Paris 9<sup>e</sup>

# ÉDITORIAL

Chers collègues,

Pour les SSTI, l'année 2018 a été marquée sans conteste par la sortie du rapport "Lecocq" et l'annonce d'une refonte du système de Santé au travail.

Présanse est intervenu auprès des différents interlocuteurs de l'Etat et des partenaires sociaux, afin de favoriser une évolution fondée sur les besoins de prévention et qui maintiennent les entreprises au cœur du système, notamment avec une capacité de décision sur les moyens mutualisés à mettre en œuvre pour la santé de leurs collaborateurs.

L'expression des réalités de terrain, relayées, entre autres, par nombre d'entre vous, pousse aujourd'hui le Gouvernement à approfondir le dossier. Ainsi, la lettre d'orientation à destination des partenaires sociaux est-elle toujours en attente de diffusion.

Par ailleurs, les mouvements sociaux de la fin de l'année bousculent évidemment un calendrier social qui incluait les réformes de l'assurance chômage, des retraites et de la Santé au travail.

Cette situation ne doit pas nous détourner de notre dynamique de transformation. Elle doit même nous encourager à l'accélérer, tout en assurant sa cohérence.

Les travaux de réflexions initiés dans chaque région sur les thèmes structurants de notre activité sont très importants à ce titre. Des outils et méthodes partagés vous sont proposés pour permettre ensuite des synthèses et des positions communes. Je vous invite vivement à vous y impliquer. Pour continuer à faire système, les SSTI que nous représentons respectivement doivent poursuivre leurs travaux de concertation et faire la démonstration d'une capacité de coordination. Cette attitude responsable et proactive est la meilleure démarche pour prévenir les décisions brutales déconnectées des réalités territoriales. C'est aussi le meilleur moyen de conduire plus efficacement notre action en faveur de la prévention dans les entreprises.

Dans la perspective de nos réussites collectives, je vous souhaite donc à toutes et à tous une excellente année 2019 !

Serge Lesimple

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](http://www.presanse.fr)

Email : [info@presanse.fr](mailto:info@presanse.fr)

ISSN : 2606-5576

**Responsable de la publication :** Martial BRUN

#### **Rédaction :**

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

#### **Assistantes :**

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

**Maquettiste :** Elodie CAYOL

► **Approfondir et structurer l'état des lieux pour ouvrir sur les évolutions**

Ensuite, le pragmatisme invite à partir de l'existant. Que proposent les SSTI à leurs adhérents en 2019 ? Quelles sont les compétences disponibles ? La réalité du service rendu passe par l'existence de compétences présentes en proximité des entreprises. Cet état des lieux est à structurer à partir de grilles communes.

Pour autant, partir de l'existant n'empêche pas de se projeter et de susciter des changements fondés sur les besoins d'aujourd'hui et de demain, sur le développement de la connaissance, et en exploitant des possibilités qu'offrent les nouvelles technologies.

La cohérence et l'équité de traitement des travailleurs sont des conditions de l'existence du système que constituent les SSTI. La recherche de la conformité juridique forçait jusque-là cette universalité. Or, l'assouplissement des textes laisse désormais plus de marge de manœuvre pour faire avancer la prévention dans l'entreprise, ce qui est une bonne chose. Cela étant, l'élaboration d'un cahier des charges des actions des SSTI viendra sans conteste réguler un système que l'on souhaite équitable et universel.

Le travail initié par les SSTI en région doit permettre d'approfondir cette question de l'offre qui est déterminante pour la lisibilité et l'évaluation de leur action. Il facilitera également les discussions sur le coût. La hauteur de la cotisation ou les modalités de prélèvements seront des sujets à traiter une fois éclairé ce qui est fait et ce qu'il est souhaitable de faire.

Pour mener à bien cette réflexion et pour être force de proposition auprès des parties prenantes à la décision de la réforme à venir, il convient de partager une méthode commune d'analyse et de construction de l'offre.

**Disposer d'une méthodologie et d'outils partagés**

Présanse proposera très bientôt des outils à cet effet : grilles d'expression du service à rendre avec ses livrables, ses objectifs et ses indicateurs, faisant partie d'un socle mutualisé ou pas. Ils aideront à recenser l'existant et à envisager de nouveaux services. L'offre doit se construire, non plus comme une réponse à des textes, mais en fonction des besoins des bénéficiaires. Il conviendra d'exprimer le service à rendre sous forme de parcours pour les publics cibles. En tant que salarié de tel secteur, que vais-je vivre dans ma relation avec mon SSTI ? A quoi m'attendre ? Que vais-je recevoir ? Et en tant qu'employeur ? En tant que branche professionnelle ? En tant que Pouvoirs Publics ? Différents « parcours clients » pourront ainsi alimenter un cahier des charges, co-construit, lisible et partagé auquel les SSTI seraient appelés à répondre.

C'est un exercice de fond qui est ainsi entrepris ; il est indispensable pour donner de la cohérence et de la pérennité au système, pour développer les compétences adaptées aux besoins, pour envisager un pilotage adéquat et pour valoriser les coûts et les gains de la Santé au travail. ■

**PARUTION**

**Cahier spécial Santé au travail - Le rapport Lecocq - discussion, propositions**

**Hubert SEILLAN**



Ce Cahier spécial « **Le rapport Lecocq, discussion, propositions** » qui est proposé aux responsables des SSTI, reprend l'étude du rapport, ainsi que la synthèse des analyses et des réflexions menées au cours d'un séminaire réunissant des représentants des entreprises, des Services, des organisations patronales et syndicales, et animé par l'auteur de ce Cahier, Hubert Seillan.

Ces analyses, ces observations, ces questions doivent être comprises dans leur intention finale de valoriser le développement de synergies entre les démarches publiques et privées.

Les propositions formulées doivent être vues comme une contribution positive à la recherche de nouvelles impulsions créatives. L'esprit d'ouverture, d'écoute et de concertation qui domine aujourd'hui le fonctionnement des institutions publiques est dès lors sollicité. Ce rapport a des qualités, quelques creux et quelques bosses. Après avoir cherché à combler les creux, en faisant abstraction des bosses, il n'a été retenu que ses qualités pour dire qu'elles se trouvent essentiellement dans l'intention de redonner de la vigueur à l'action publique et à l'engagement des entreprises. C'est dans cette perspective, et seulement dans celle-ci, que doit être apprécié le contre-modèle proposé dans ce Cahier.

Tarif : 10 €

**Éditions DOCIS**

[www.editions-docis.com](http://www.editions-docis.com)



**MOUVEMENT**

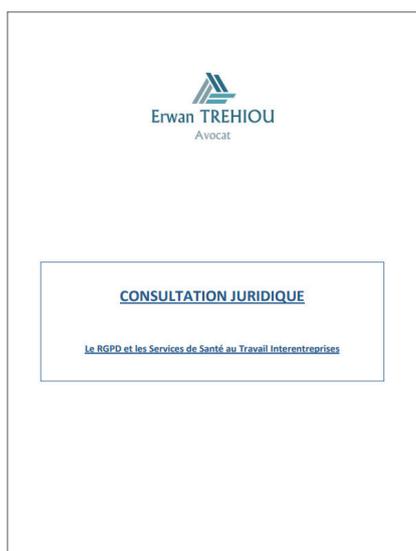
**(14) M. Eric Le Fort** prend la suite de **M. Loïc Bernard** à la Présidence du service Santravir.



RÈGLEMENT GÉNÉRAL POUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

## Nouvelles ressources disponibles

Alors 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.



**A**près avoir organisé une matinée technique dédiée au sujet en mars 2018, et consulté un conseil spécialisé en droit des contrats liés aux systèmes d'information (SI), Présanse propose aujourd'hui aux 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](http://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 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...

Parmi les dernières ressources ajoutées, on attirera l'attention sur la consultation juridique. Elle a notamment pour objectifs :

- ▶ de présenter les dispositions du RGPD de manière générale,
- ▶ de les appliquer aux activités et missions des SSTI,
- ▶ de répondre à différentes questions pratiques que se posent les Services dans le cadre de leur processus de mise en conformité.

Le document décrit ainsi en détail les différentes étapes : déterminer sa qualité de responsable de traitement ou de sous-traitant, désigner un délégué à la protection des données, réaliser un audit des traitements des données à caractère personnel, établir et tenir un registre des activités de traitement, établir le plan d'action... ce jusqu'à la maintenance de la conformité dans le temps.

Une nouvelle FAQ et une mise à jour des différentes annexes (recommandations CNIL, modèle de fiche de poste DPO, lettre de mission DPO, avenants au contrat du sous-traitant...) ont également été ajoutées.

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

## VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION DES APPRENTIS

# Publication du décret au Journal Officiel

**Le décret permettant, à titre expérimental, de recourir à la médecine de ville pour la visite d'information et de prévention des apprentis, est paru.**

**A**près la censure du Sénat, les députés LREM avaient réintroduit, au sein du projet de loi sur « *la liberté de choisir son avenir professionnel* », un amendement permettant le recours à la médecine de ville pour la visite d'information et de prévention des apprentis à l'embauche en cas de défaillance du SSTI. Cette disposition a été adoptée définitivement en deuxième lecture à l'assemblée nationale. Son application était conditionnée à la parution d'un décret adopté à titre expérimental.

Malgré d'importantes réserves exprimées par les partenaires sociaux, ce texte est finalement paru au Journal Officiel du 30 décembre dernier. Il s'agit du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville.

Déjà intervenu dès le moins de juin auprès des parlementaires sur ce dossier, Présanse maintient à ce jour l'analyse faite dans son communiqué quant aux limites et incohérences soulevées par cette disposition. La Direction Générale du Travail et le cabinet de la ministre avaient notamment été alertés dans ce sens. L'applicabilité sur le public des apprentis sera sans doute nulle ou marginale, dans la mesure où ces visites sont d'ores et déjà assurées.

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 pas démontré. Or, un rapide sondage auprès de Services confirme qu'elle est, sauf incident marginal, bien prioritaire et assurée dans les délais dès lors qu'une demande est formulée.

Cette disposition méconnaît en outre les enjeux de prévention et de santé lors de l'embauche de l'apprenti ; elle n'aura donc d'autre conséquence, dans les faits, que la création de nouvelles exceptions dans un système général déjà complexe.

Enfin, il est à noter que l'Etat crée la possibilité de confier à un médecin du secteur ambulatoire un acte que peut assurer un infirmier en santé au travail. Est-ce le sens de l'histoire au regard de la ressource médicale ? Est-ce de nature à valoriser la spécialité « Santé au travail » qui requiert notamment une connaissance des milieux professionnels ?

Quoiqu'il en soit, le décret du 28 décembre susvisé organise désormais concrètement l'expérimentation souhaitée. Plusieurs observations peuvent d'ores et déjà être identifiées :

- ▶ le décret du 28 décembre est applicable à titre expérimental du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 ;
- ▶ un arrêté fixant le modèle de « *document de suivi attestant la réalisation de la visite par le médecin exerçant en secteur ambulatoire* » est en attente de publication ;
- ▶ le décret du 28 décembre 2018 n'est applicable qu'aux apprentis bénéficiant d'une VIP. Ainsi, ceux qui bénéficient d'un examen médical d'embauche soit en raison de l'affectation à un poste présentant des risques particuliers soit parce que l'affectation au poste est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique doivent obligatoirement être suivis par un médecin du travail.

Ainsi, les apprentis occupant un poste présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23 du Code du travail sont exclus de l'application des nouvelles dispositions réglementaires.

Par ailleurs, si l'apprenti est titulaire d'une habilitation électrique ou d'une autorisation de conduite telle que visée par l'arrêté du 2 décembre 1998 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes, l'apprenti bénéficie d'un examen d'aptitude spécifique par le médecin du travail. S'agissant ensuite des jeunes apprentis salariés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation, ils doivent se voir délivrer un avis médical chaque année par le médecin du travail.

- ▶ Le SSTI doit « systématiser » l'envoi d'une réponse à l'employeur qui sollicite une VIP pour un apprenti dans un délai de 8 jours suivant sa saisine. A défaut de réponse dans ce délai, l'employeur pourra faire réaliser la VIP par tout médecin qui exerce en secteur ambulatoire dans les conditions fixées réglementairement.

A noter, qu'indépendamment du délai de 8 jours pour répondre à l'employeur sur la faisabilité de la VIP, le SSTI dispose toujours d'un délai de 2 mois suivant la date d'embauche de l'apprenti pour réaliser la VIP ou avant l'affectation au poste si l'apprenti est mineur (C. trav., art. R. 4624-18 et R. 6222-40-1).

En conclusion, les SSTI sont vivement invités à faire la démonstration, par leurs réponses dans les délais aux demandes de visites, que cette disposition n'a pas d'objet. ■



## ATELIERS DE PRÉSANSE À LILLE

# Les supports de communication disponibles

Tenus à Lille le 6 décembre dernier, les 4<sup>èmes</sup> Ateliers de Présanse 2018 ont réuni plus de 70 personnes : directeurs, présidents, médecins du travail, psychologues du travail, techniciens HSE, responsables communication...

Trois thèmes étaient proposés pour cette édition de décembre : la Santé du dirigeant, les approches innovantes autour de la prévention, et l'adaptation des projets des SSTI dans le contexte actuel du rapport dit « Lecoq ».

Une dernière séquence aura également permis de balayer les différents travaux de la région hôte, revenant sur la démarche régionale des Hauts de France et les actions partagées des SSTI locaux.

Les différents supports de communication des Services participants sont désormais disponibles sur le site. Plusieurs films ont également été diffusés lors de ces ateliers et peuvent pour certains être visionnés en ligne sur les sites des SSTI concernés.

### Ressources disponibles

#### Santé du dirigeant

- ▶ Présentation du projet « Santé du Dirigeant » par le Service ISTF (Fécamp) : contexte et enjeux, objectifs, résultats attendus, public ciblé, modalités d'applications, moyens et coûts, freins et contraintes potentielles...
- ▶ Présentation du projet Apptiv, par le PST 66 : application interactive à destination notamment des employeurs, pour faire la démonstration de l'impact positif de la prévention en entreprise (article ci-contre).
- ▶ Accompagnement des travailleurs indépendants malades, par le CAIRE (Cancer Aide Info Réseau Entrepreneurs) 13 : origine, spécificité des travailleurs indépendants malades, priorités et objectifs, conception du projet et des actions, partenaires opérationnels, fonctionnement de l'action individuelle...

#### Approches innovantes autour de la prévention

- ▶ Forum Santé Sécurité au travail : action innovante et partenariale, par l'AST : définition et objectifs d'un forum, public cible, thématiques proposées, animateurs, organisation, préparation, déroulement et évaluation du forum.
- ▶ Matinales Santé Travail, par l'ASMIS : philosophie et objectifs, forme, contenus, ressources, freins, défis, bénéfiques...
- ▶ « Job de vie », la marque de nouveaux liens, par le Pôle Santé Travail Métropole Nord : passer de la société du

### LES 3 ÉTAPES D'UN FORUM



#### ÉTAPE 1 : AVANT FORUM

- ▶ Rencontre avec l'un des représentants de l'entreprise.
- ▶ Définir le besoin et la demande.
- ▶ Présenter la démarche « Forum ».
- ▶ Forum : prestation comprise dans la cotisation.
- ▶ Présenter le book forum avec les différentes thématiques possibles à aborder ainsi que les modalités d'organisation et d'animation.
- ▶ Adhésion de la direction : détachement des salariés de leur poste de travail et planning prévisionnel de passage.



risque à la société du « Care », approche des vulnérabilités de l'entreprise, instauration d'une culture du « prendre soin », choix des plateformes, axes stratégiques...

#### Adaptation des projets en cours au sein des SSTI

- ▶ Comment intégrer la télémédecine, par MEDISIS : contexte, stratégie, usages de la télémédecine (téléconsultation, télé-expertise...), enjeux, outils, solutions logicielles...
- ▶ Expérience de sensibilisation par le Théâtre, par le CEDEST : écriture, mise en scène et représentation d'une pièce de théâtre avec les salariés du SSTI, prise en compte des particularités de l'entreprise, mise en scène de situations de travail réelles, création d'un nouveau format de sensibilisation, accessible à tous, animation d'un débat à l'issue de la pièce...

#### Travaux de la région

- ▶ Plan d'action régional suite au rapport Lecoq, par Présanse Hauts-de-France (16 des 18 SSTI de la région) : valorisation des 10 engagements de la profession, travail sur les propositions d'indicateurs, séminaire de travail, rencontre de chaque SSTI, propositions de communication commune dans les Services...
- ▶ Magazine Entreprise & Santé - présentation des actions communes actuelles : site, chaîne youtube, magazine connecté, rubriquage, diffusion, distribution, retours des lecteurs... ■



La totalité de ces supports sont à retrouver dans l'espace Atelier de présanse.fr :

▶ Espace adhérents ▶ Instances ▶ Réunions ▶ Ateliers

PST 66 – RÉSEAU APPTIV

# Lancement officiel le 8 février 2019

Le lancement officiel d'APPTIV et l'annonce des premiers résultats par l'équipe de l'INSERM auront lieu le 8 février prochain, au sein des locaux du Service Pôle Santé Travail 66.

Apptiv, application numérique pour une nouvelle approche de la prise en charge des risques professionnels par les Services de santé au travail, permet la mise en place d'actions de prévention individuelle et/ou collective auprès de chaque salarié/agent. Elle propose par ailleurs aux entreprises/structures des plans de prévention adaptés aux risques recensés.

Développée autour du risque routier dans un premier temps, avant d'être élargie aux autres risques, l'application offre la possibilité d'intervenir de façon systématique par une action de prévention lors de chaque contact d'un salarié/agent avec le Service de santé au travail et d'évaluer l'efficacité de celle-ci.

Conçu par le PST 66 en partenariat avec l'INSERM (Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale), c'est donc à la fois un réseau et une application de suivi en Santé au travail à destination des chefs d'entreprise, destinés à fédérer ces derniers autour de la prévention comme facteur de performance pour l'entreprise. L'application propose un programme scientifique pour faire la démonstration de la Santé au travail comme valeur ajoutée de l'entreprise.



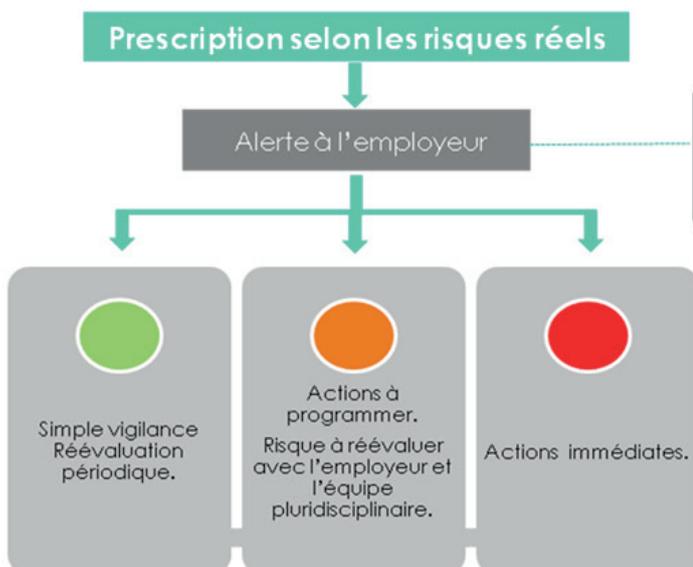
Pour en savoir plus :

► [apptiv.fr](http://apptiv.fr)

Elle permet également un suivi et un bilan personnalisé pour l'entreprise et les salariés, et d'intégrer le réseau proposant des mémos juridiques et organisant différentes réunions : programmes de formation, ateliers de prévention, petits déjeuners à thèmes, coaching...

Une déclinaison de l'application est également prévue pour les salariés, afin de permettre de mesurer la perception des risques, de modifier les comportements et in fine de réduire le nombre d'accidents du travail. Les actions proposées par Apptiv sont évaluées par un programme de recherche scientifique et les données pourront être partagées au national.

Prévue pour être présentée au concours national « Innovation 2019 Sécurité Routière » pour l'obtention du label « Prévention Innovation », dont pourraient alors bénéficier les entreprises membres du réseau, Apptiv sera lancée officiellement le 8 février prochain, au sein du PST 66. ■



RENCONTRES SUR LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE

# Rendez-vous le 12 mars dans les SSTI

Le 12 mars 2019, les Services de santé au travail interentreprises animeront partout en France des Rencontres sur la prévention en entreprises.

**E**n amont d'un projet de loi réformateur, il est essentiel d'actualiser l'image du réseau des SSTI, telle qu'elle est aujourd'hui perçue par les acteurs nationaux et locaux de leur environnement.

## QUELS SONT LES OBJECTIFS DE CETTE JOURNÉE ?

Cette journée nationale inédite sera l'occasion de présenter **la réalité de la prévention en Santé au travail** et de partager les actions réussies, conduites au quotidien par les SSTI avec les entreprises adhérentes et leurs salariés.

Il s'agit de présenter les capacités et réalisations des 17 000 professionnels des SSTI, dont l'activité est en pleine transformation, afin de permettre aux décideurs d'adopter des orientations pertinentes et réalistes pour le système de prévention des risques professionnels.

Une large mobilisation permettra de dessiner une image plus fidèle du secteur et d'ouvrir la voie à des évolutions respectueuses du réel, des besoins des entreprises (employeurs et salariés) et du travail de transformation mené par les SSTI ces dernières années.

**Cet événement s'adresse aux différents publics des Services** qu'il est nécessaire de continuer d'informer. Tout d'abord les **entreprises adhérentes**, représentées par les chefs d'entreprises et leurs relais RH. Cet événement s'adresse également à nos près de **17 000 collaborateurs**, afin de renforcer le sentiment d'appartenance à une profession qui contribue quotidiennement à la santé globale des salariés et à la performance de l'entreprise.

Enfin, cet événement est également une formidable opportunité de dialoguer avec les relais d'influence et d'opinion, pour les inviter à actualiser leur regard sur la profession : organisations patronales et syndicales locales, relais publics et politiques locaux, médias, acteurs économiques du territoire (CCI, représentants locaux des fédérations professionnelles),...

## COMMENT PRÉPARER UN TEL ÉVÈNEMENT ?

**Présanse propose aux Services de s'associer largement à cette opération en partageant le même dispositif** conçu au niveau national : des outils d'animation et de communication communs, personnalisables, seront disponibles pour les Services participants (film de promotion, Save the date, affiche, invitations,...).

L'organisation de l'événement est coordonnée par un comité de pilotage constitué de relais régionaux.

Enfin, l'inscription dans cette dynamique collective est essentielle pour permettre la médiatisation de l'événement, et de préserver la pertinence et la force de nos messages.

La matinée technique du 10 janvier permettra de présenter le guide organisationnel de l'événement, il sera ensuite mis à la disposition des services inscrits.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre relais régional ou de Présanse pour en savoir plus : **[j.decottignies@presanse.fr](mailto:j.decottignies@presanse.fr)** ou **[s.vassy@presanse.fr](mailto:s.vassy@presanse.fr)** ■

SAVE THE DATE



PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Le 12 mars 2019, les Services de santé au travail interentreprises sont invités à organiser dans leurs locaux des rencontres sur la prévention en entreprise, à destination de tous leurs publics.

Cette journée nationale, relayée sur tout le territoire, sera l'occasion de présenter **la réalité de la prévention en santé au travail** et de partager les actions réussies, conduites au quotidien par les SSTI avec les entreprises adhérentes et leurs salariés.

Réservez bien cette date. Dans le contexte actuel de réforme, votre mobilisation sera déterminante !

12

mars  
2019

**Journée nationale de rencontres sur la prévention en entreprise**



## GROUPE ASMT FMP

# Des supports disponibles pour près de 1 400 métiers

 Pour consulter les Fiches Médico-Professionnelles :  
► [www.fmpcisme.org](http://www.fmpcisme.org)

### Composition du Groupe ASMT FMP

- Dr Corinne LETHEUX (Présanse - Paris)
- Mme Anne-Sophie BONNET (Pôle Santé Travail Métropole Nord - Lille)
- Dr Alain CHANARD (AISMT 36 - Châteauroux)
- Mme Aurélie CLERFEUILLE (OPSAT - Lons-le-Saunier)
- Mme Emmanuelle DUPUIS (Pôle Santé Travail Métropole Nord - Lille)
- Dr Catherine FAURY (Centre Médical de la Bourse - Paris)
- Dr Anne GAILLARD (Ardèche)
- Dr Bénédicte LAUMOND (Centre Médical de la Bourse - Paris)
- Dr Mariannig NOUSBAUM (Santé au Travail en Iroise - Brest)
- Dr Elise RABRET (Hauts-de-Seine)
- Dr Marilyne RAT DE COCQUARD (Bouches-du-Rhône)
- Dr Bénédicte SAWICKI (CHU Bichat - Paris)

Le nombre de professions pour lesquelles différents types de fiches sont consultables et téléchargeables en accès libre sur le site [www.fmpcisme.org](http://www.fmpcisme.org) a été considérablement augmenté en cette fin d'année 2018.

En effet, des Fiches Médico-Professionnelles sont disponibles pour 1400 métiers. Il s'agit de fiches métier 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).

En 2018, à titre d'exemple, le Groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail Fiches Médico-Professionnelles) a travaillé à la rédaction de nouvelles fiches sur des métiers proposés ou demandés par les médecins des SSTI (*orthoprothésiste, magasinier, thanatopracteur, agent de sécurité, musicien instrumentiste*

## Bienvenue

sur le site  
des Fiches

**Médico-Professionnelles**

[*instrument à vent*], *musicien instrumentiste* [*instrument à percussion*]...).

Afin de faciliter la recherche par le libellé du métier, des libellés exacts des niveaux 3 et 4 de la PCS-ESE 2003 (Thésaurus des Professions) ont été ajoutés.

Le Groupe ASMT FMP poursuivra, en 2019, son travail d'élaboration de nouvelles fiches et de leurs supports dérivés, notamment pour des professions demandées par les personnels des SSTI. Des ordonnances de prévention par métier seront également rédigées et régulièrement mises en ligne en accès libre. ■

## VIE DES GROUPES ASMT

# De nouveaux membres intègrent les groupes FMP et Toxicologie

Le groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail Fiches Médico-Professionnelles) accueille deux nouveaux membres, les Docteurs Catherine FFaury, médecin du travail au Centre Médical de la Bourse (Paris) et Bénédicte Sawicki, praticien hospitalier à l'hôpital Bichat (Paris).

Le Docteur Sabine Sabouraud, médecin du travail et toxicologue à l'Agemetra (Oullins), a, quant à elle,

intégré le groupe ASMT Toxicologie de Présanse.

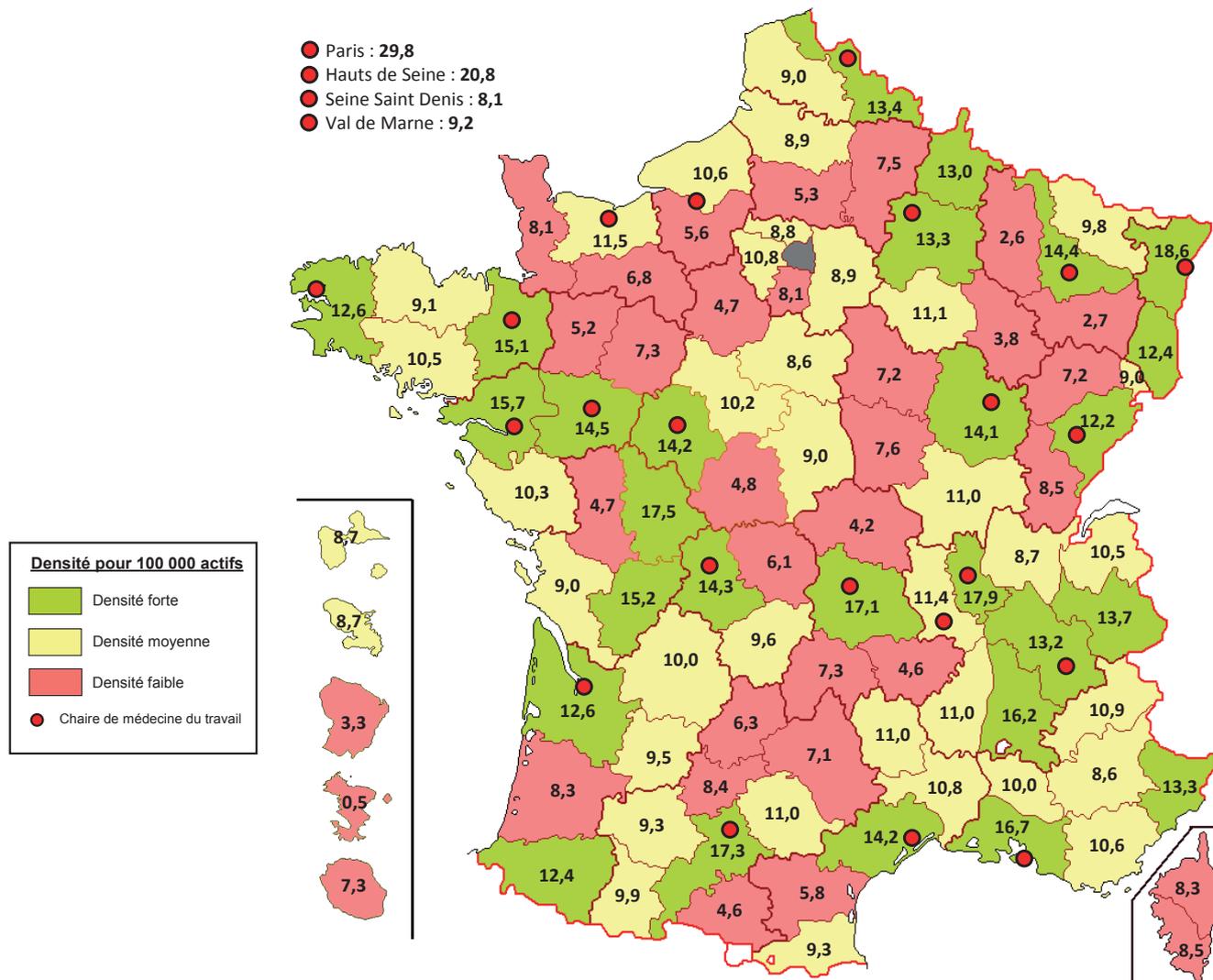
A l'occasion de ces nouvelles arrivées, Présanse adresse ses remerciements aux Services qui favorisent le partage de connaissance et la production d'outils et de documents à l'attention des professionnels des SSTI, en permettant à leur personnel de participer aux travaux des groupes ASMT. ■

DENSITÉ DE MÉDECINS DU TRAVAIL

# Atlas du CNOM

Le Conseil National de l'ordre a publié l'atlas démographique. La carte ci-dessous concerne le densité de médecins qualifiés en médecine du travail en activité régulière au 1<sup>er</sup> janvier 201, rapportés au nombre d'habitants.

## Densité 2018 des médecins du travail pour 100 000 habitants (source : CNOM)



D'après les données de la Cartographie interactive de la démographie médicale du CNOM (Données 2018).

**COMMISSION SYSTÈMES D'INFORMATION DE PRÉSANSE**

# Tableau synoptique des travaux et actions de la CSI

La Commission Systèmes d'Information (CSI) travaille sur plusieurs thèmes stratégiques donnés par le Conseil d'Administration de Présanse.

 Pour accéder aux tableaux synoptiques des travaux et actions de la CSI :

► <http://www.presanse.fr/article/256/Commission-SI.aspx>

La CSI est composée de présidents, de directeurs et de responsables informatiques de SSTI, représentant toutes les régions et les utilisateurs de toutes les solutions logicielles utilisées par les Services. Elle œuvre en lien avec d'autres groupes de travail (groupes Thésaurus, groupe RGPD, groupe interopérabilité, groupe ASMT Fiches Médico-Professionnelles, groupe Usage de la donnée et éthique,...).

Les travaux de la Commission Système d'Information sont consultables sur le site Internet de Présanse, dans la partie « Adhérents », au moyen d'un tableau synoptique permettant de visualiser les résultats et la restitution des différentes actions, accessibles via des liens hypertextes.

Pour en faciliter l'exploitation, des tableaux synoptiques ont été élaborés par thèmes :

- Thésaurus Harmonisés,
- Traçabilité des expositions professionnelles,
- Cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers,
- Sécurité informatique,
- Numéro d'inscription au répertoire (NIR) / Identifiant national de santé (INS),
- Interopérabilité,
- Innovation des systèmes d'information,
- Maîtrise des coûts des systèmes d'information. ■

## Tableau synoptique des missions et actions de la commission système d'information

OBJECTIFS DE LA COMMISSION SYSTEMES D'INFORMATION	REMPIS	ACTIONS MENEES	ACTIONS PRECISES	DATES	RESSOURCES EN LIGNE
1 Formuler des propositions sur les nomenclatures susceptibles d'être partagées par la plupart des SSTI	x	Rechercher les différentes nomenclatures utilisables		Année 2009 Années 2016 à 2018 pour les nomenclatures complémentaires	<a href="#">IM octobre 2016 (page 12)</a>
	x	Choisir les différents Thésaurus en Santé au travail		Année 2009 Années 2016 à 2018 pour les nomenclatures complémentaires	<a href="#">IM octobre 2016 (page 12)</a>
	x	Mettre en place des groupes de travail → groupes Thésaurus	Les groupes Thésaurus du CISME se composent de professionnels de terrain exerçant en SSTI, représentatifs des différents logiciels utilisés, des différentes professions et des différentes régions	Année 2009	
	x	Livrer aux éditeurs de logiciel une version actualisée bénéficiant de la veille annuelle	Les groupes Thésaurus assurent la mise en cohérence des Thésaurus Harmonisés à la lumière des nouveaux textes réglementaires, des avancées de la science et à partir des remarques émanant des Services qui utilisent les Thésaurus. une livraison se fait annuellement aux éditeurs de logiciels.	Novembre 2011 Décembre 2012 Décembre 2013 – Janvier 2014 Novembre 2014 Novembre 2015 Novembre 2016 Mars 2017 (pour les Thésaurus AMT et Expositions Professionnelles) Décembre 2017 Décembre 2018	<a href="#">Page Thésaurus Harmonisés</a> , <a href="#">IM janvier 2012 (page 10)</a> , <a href="#">IM janvier 2013 (pages 14-15)</a> , <a href="#">IM janvier 2014 (page 13)</a> , <a href="#">IM février 2014 (pages 14-15)</a> , <a href="#">IM décembre 2014 (pages 8-9)</a> , <a href="#">IM décembre 2015 (page 8)</a> , <a href="#">IM décembre 2016 (page 12)</a> , <a href="#">IM mars 2017 (page 11)</a> , <a href="#">IM décembre 2017 (page 12)</a> , <a href="#">IM novembre 2018 (pages 14-15)</a> , <a href="#">IM décembre 2018 (page 14)</a>
	x	Livrer aux éditeurs de logiciel des matrices emploi-expositions potentielles (MEEP) utilisant les libellés des Thésaurus Harmonisés (élaboration par le groupe ASMT FMP)	Livraison des MEEP pour environ 1200 professions aux éditeurs de logiciels.  Mise à jour annuellement des MEEP depuis 2014.	Années 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018	<a href="#">IM février 2013 (page 7)</a> , <a href="#">IM novembre 2013 (page 12)</a> , <a href="#">IM mars 2014 (page 11)</a> , <a href="#">IM mai 2014 (page 11)</a> , <a href="#">IM décembre 2014 (pages 10-11)</a> , <a href="#">IM décembre 2015 (page 9)</a> , <a href="#">IM décembre 2016 (page 13)</a> , <a href="#">IM décembre 2017 (page 11)</a> , <a href="#">IM décembre 2018 (page 15)</a>



## Négociations collectives de branche

La réunion des partenaires sociaux à la mi-décembre avait pour ordre du jour les points suivants :

- ▶ La présentation du rapport de branche 2017.
- ▶ L'ouverture de la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties 2019.
- ▶ La conclusion d'un avenant à l'Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- ▶ La négociation portant sur la désignation d'un OPCO.

### Présentation du rapport de branche

Comme chaque année en séance plénière, le rapport de branche a été présenté aux organisations syndicales. Pour rappel, ce rapport permet aux partenaires sociaux de mener leurs négociations collectives et en particulier celles portant sur les salaires. Il permet également le suivi dans la mise en œuvre des accords de branche et l'alimentation des réflexions en vue des prochaines négociations.

### Ouverture de la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties 2019

Comme chaque année également, les partenaires sociaux ont ouvert, en décembre dernier, la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG).

Pour rappel, cette négociation s'organise en trois temps :

- ▶ Une première réunion consacrée à l'échange d'informations (*réunion de décembre*).
- ▶ Une deuxième réunion consacrée aux propositions (*réunion fixée au 23 janvier 2019*).
- ▶ Une troisième réunion consacrée à la finalisation de la négociation avec, le cas échéant, la conclusion d'un accord (*réunion fixée au 20 février 2019*).

A ce stade, on relèvera que les partenaires sociaux ont seulement procédé à l'échange d'informations portant notamment sur l'évolution des prix comparée à l'évolution de la RMAG pied de grille, l'évolution du plafond annuel de la Sécurité sociale, etc.

### Signature d'un avenant à l'Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

La CFDT avait demandé, par courrier adressé à Présanse le 19 novembre dernier, la conclusion d'un avenant à l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, afin qu'il prévale sur les accords d'entreprise conclus dans ce domaine.

Ainsi, conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux ont décidé d'interdire toute dérogation

moins favorable aux salariés par accord d'entreprise conclu sur ce thème de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ultérieurement à l'accord précité du 21 juin 2017.

En ce sens, ils ont décidé d'insérer, dans l'accord précité, un article 3-8 rédigé comme suit :

*« Les Services de santé au travail interentreprises ne peuvent pas, par accord d'entreprise, déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sauf s'il assure des garanties au moins équivalentes. Cette disposition s'applique aux accords d'entreprise conclus postérieurement à l'accord de branche, soit postérieurement au 21 juin 2017. »*

Cet avenant est à retrouver sur le site Internet de Présanse.

### Négociation portant sur la désignation d'un OPCO

Au préalable, rappelons que conformément aux nouvelles dispositions légales, les branches professionnelles doivent désigner un OPCO de rattachement au plus tard le 31 décembre 2018, et qu'à défaut, cette désignation sera faite par les Services de l'Etat.

Comme évoqué dans les précédentes Informations mensuelles, Présanse et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont reçu les 3 principaux Opca et ont été invités par plusieurs branches du secteur sanitaire et médico-social à participer à des réunions visant à constituer le futur OPCO Santé. Les partenaires sociaux ont ainsi été associés aux discussions portant sur l'accord constitutif du futur OPCO Santé.

On rappellera aussi que le Conseil d'administration de Présanse s'est prononcé en faveur d'un rattachement à l'OPCO Santé, dont le champ « santé et médico-social » semble le plus pertinent pour aborder les questions de formation professionnelle propres à la branche. Cet OPCO devrait regrouper les branches qui adhéraient à Unifaf (*à savoir celles des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, de la Croix Rouge française, des centres de lutte contre le cancer et les associations du secteur social, médico-social et sanitaire – pour mémoire Unifaf étant l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif*), mais également de nouvelles branches professionnelles (*comme par exemple celle de l'hospitalisation privée ou les établissements et résidences privés pour personnes âgées*).

Parallèlement à l'accord de constitution de l'OPCO Santé que Présanse a signé, les partenaires sociaux de la branche

ont fait le choix unanime de conclure un accord au niveau de la branche désignant l'OPCO Santé comme OPCO de rattachement, estimant là aussi que les questions de formation, d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications y seraient traitées avec le plus de cohérence.

### Quelles conséquences pour les Services ?

La branche n'avait, jusqu'à présent, jamais désigné d'OPCA.

Jusqu'alors, chaque SSTI avait la liberté d'adhérer à l'OPCA de son choix. Selon le dernier rapport de branche paru, 68 % des SSTI adhèrent à OPCALIA, 29 % à l'AGEFOS et 3 % à d'autres OPCO, et en particulier à l'UNIFAF. Mais, en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la branche devait obligatoirement désigner son OPCO de rattachement. A défaut, les Services de l'Etat auraient désigné l'OPCO de la branche sur la base de l'analyse des métiers et des périmètres en jeu. Les SSTI n'auront donc plus le choix de leur opérateur.

Concrètement, les SSTI n'ont pas de démarche particulière à effectuer à ce stade.

Pour l'année 2019, l'OPCA de chaque SSTI doit tenir ses engagements financiers s'agissant des formations pour lesquelles il s'est engagé.

S'agissant de la collecte 2019, les versements se feront de la même manière qu'en 2018. Les fonds devraient ensuite être réaffectés à l'OPCO Santé, sauf si l'Etat donnait de nouvelles directives.

Pour la branche, le rattachement à un OPCO unique devra notamment permettre :

- ▶ de bénéficier d'une vision globale de la formation mise en œuvre dans les SSTI ;
- ▶ de bénéficier d'une prise en charge pour les formations longues diplômantes et certifiantes ;
- ▶ la création éventuelle de CQP (certificats de qualification professionnelle) ;
- ▶ de bénéficier d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- ▶ de bénéficier de la mutualisation des ressources pour la mise en œuvre du développement professionnel continu.

### La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (en remplacement de la Commission paritaire nationale de branche) : toujours en attente de constitution

En marge des points qui étaient inscrits à l'ordre du jour de la Commission paritaire nationale de branche de décembre dernier, il est à noter que seule FO a été signataire de l'accord prévoyant la création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cette seule signature ne suffit donc pas à rendre l'accord valable juridiquement. Autrement dit, l'instance de négociation actuelle reste non conforme aux dispositions

légales, comme avait pu le rappeler la DGT dans un courrier qu'elle avait adressé à Présanse au mois de mars 2018.

Les organisations syndicales souhaitent que des précisions soient apportées quant à l'une des missions, désormais légale, de cette CPPNI, qui est de représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

### Classification des emplois

Les organisations syndicales ont affiché leur mécontentement quant aux propositions formulées par la délégation patronale sur la classification des emplois conventionnels.

On rappellera ici que l'accord proposé acte les dernières propositions formulées par la délégation patronale lors de la réunion précédente, à savoir :

- ▶ la création de deux emplois intermédiaires dans la filière Support ;
  - un emploi d'Assistant administratif, emploi qui se situe entre Aide Comptable/Secrétaire administratif (classe 5) et Assistant de direction (classe 9) ;
  - un emploi de Responsable de département, emploi qui se situe entre Responsable de service (classe 14) et Adjoint au directeur (classe 19).
- ▶ Dans la filière Prévention, les infirmiers relèvent de la classe 13, dès lors qu'ils ont été formés en Santé au travail.

Par ailleurs, afin de prendre en compte de nouvelles responsabilités de coordination ou de management confiées à un salarié, l'emploi actuel de Responsable de service, filière Support, classe 14, peut être utilisé, notamment pour les infirmiers relevant de la filière Prévention : en ce sens, l'appellation suivante est retenue : « Responsable de service/Responsable de pôle » (classe 14 inchangée).

Dans le même esprit, le Responsable de département (qui est donc créé) figure tant dans la filière Support que dans la filière Prévention.

L'ensemble des organisations syndicales se disent défavorables aux dispositions énoncées dans cet accord. Toutes considèrent notamment qu'un même emploi ne peut relever indifféremment de la filière Prévention et de la filière Support.

La délégation patronale a accepté de mettre à nouveau à l'ordre du jour de la prochaine Commission paritaire nationale de branche ce thème de la classification des emplois, notamment parce que certaines organisations syndicales ont à nouveau communiqué des propositions quant à l'emploi d'infirmier en Santé au travail. ■



## RENCONTRE DES PROFESSIONNELS RH (SUITE)

# Retour sur la mise en place du CSE dans les SSTI

La Rencontre des professionnels RH des SSTI a été l'occasion d'échanger autour de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE).

**L'**ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, dite ordonnance « Macron » a créé une nouvelle instance représentative du personnel, le CSE.

Elle doit être mise en place au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (en fonction des dates

d'échéance des mandats, cf. note juridique de Présanse).

Plusieurs SSTI ont partagé leur expérience, tant sur l'organisation des élections professionnelles que sur les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance.

Concernant les élections professionnelles, celles-ci sont très encadrées et réglementées. De nouvelles règles ont fait leur apparition.



### REGLEMENT INTERIEUR

Modalité de fonctionnement du CSE : réunion prépa, convocation, PV, modalité de vote...

Modalité de présentation annuelle des comptes et activité du CSE

**Eléments actés :**

- ✓ Périodicité des réunions
- ✓ Enregistrement des séances pour faciliter la rédaction du PV
- ✓ Règles en matières de gestion des activités sociales et culturelles
- ✓ Accès intranet
- ✓ Calendrier des réunions prévisionnelles et modalités de convocation

**En cours de réflexion / discussion**

- ✓ signature et diffusion du PV
- ✓ Gestion des heures de délégations : délai, formalités, gestion des agendas, traçabilité, distribution, ...
- ✓ Gestion/placé des membres suppléants et les conditions de remplacement
- ✓ Agenda social à définir
- ✓ Modalité des votes en cas de consultation (formalités, délais,...)
- ✓ Local CSE – accès informatique

### SUJETS EN DISCUSSION / POINTS DE VIGILANCE

- Heures de délégation et l'impact sur l'activité des personnels concernés
- Local CSE et accès informatique
- Présence des DS dans le CSE
- La mise à disposition / gestion de la BDES

3. Fonctionnement du CSE

On citera notamment celle portant sur le respect de la règle de la parité au sein des listes électorales.

Si les organisations syndicales ont parfois des difficultés à trouver des candidats masculins, aucune difficulté n'a été soulevée. Pour rappel, chaque liste de candidats établie par une organisation syndicale doit obligatoirement refléter la proportion d'hommes et de femmes du collège électoral et l'ordre de présentation des candidats doit assurer l'alternance entre les deux sexes.

Dès lors qu'un protocole d'accord pré-électoral a été signé ou qu'une décision du Direccte sur la répartition du personnel est intervenue, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Il revient ensuite aux organisations syndicales qui ont été conviées à la négociation du protocole d'accord préélectoral de proposer des listes conformément aux règles électorales.

Ainsi, pour chaque collège électoral, les listes (titulaires et suppléants) qui comportent plusieurs candidats sont composés d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

“ **La nouvelle instance représentative du personnel, nommée CSE, doit être mise en place au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020** ”

S'agissant ensuite des modalités de fonctionnement de l'instance, elles ont été fixées, soit avant l'élection professionnelle, soit après.

En tout état de cause, une grande liberté est donnée aux SSTI pour construire un dialogue social sur mesure. Chacun doit s'interroger sur la manière de rendre le dialogue social plus efficace pour toutes les parties prenantes.

Si les expériences des SSTI sont encore récentes en la matière, il semble que cette nouvelle instance simplifie (notamment sur le plan administratif) le dialogue social du fait de la présence d'interlocuteurs uniques. Il ressort des échanges qu'une attention particulière doit être portée sur la formation des élus, ainsi que sur la place des délégués syndicaux dans ce nouveau schéma. ■

## AFOMETRA : des pédagogies innovantes en 2019

*Et si vous profitez de la nouvelle année pour tester des formations d'un nouveau type ? L'Afometra vous propose deux formations aux méthodes innovantes pour aller plus loin...*



### Parcours personnalisé linguistique français langues étrangères

Ce parcours de 30 heures d'accompagnement personnalisé à distance a été imaginé pour répondre au mieux aux besoins des médecins étrangers récemment arrivés en France et désireux d'améliorer leur niveau de français pour remplir leurs missions en Santé au travail.

L'objectif est que l'apprenant puisse saisir des conversations complexes, argumenter un dossier ou un projet et améliorer sa capacité rédactionnelle de documents professionnels. Cette formation est adaptée au stagiaire (langue maternelle, acquis antérieurs, choix du rythme des séances...). Elle intègre l'utilisation de documents d'actualité récente (sonores, vidéos, écrits) pour favoriser l'imprégnation au contexte culturel français d'aujourd'hui.

### Échange de pratiques entre pairs

Cette formation se conçoit à la carte par sessions de 3h30. Vous choisissez une thématique en fonction de vos besoins : par exemple, addictions, handicap, maintien dans l'emploi, mise en place de protocoles, techniques d'intervention en entreprise... Un formateur spécialiste de la thématique anime un espace de dialogue et d'analyse de pratiques entre des membres d'un même métier (médecins, infirmiers, IPRP, assistants...) autour de cas concrets en se basant sur des données validées ou des recommandations de bonnes pratiques. L'objectif est de partager les pratiques professionnelles, de mutualiser les connaissances, les ressources et savoir-faire d'un groupe.

**Renseignez-vous au 01 53 95 38 63.**



## RÉFORME DE LA FORMATION

# Quelques changements au 1<sup>er</sup> janvier 2019

### Le CPF est monétisé

Chaque compte personnel de formation sera crédité de 500 euros par an et par salarié à temps plein avec un plafond de 5 000 euros. L'alimentation du compte sera renforcée pour les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (800 euros plafonnés à 8 000 euros). Les heures accumulées au titre du CPF et du droit individuel de formation (DIF) seront, elles, aussi monétisées. Selon le décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euro 2018, l'unité de mesure sera 15 euros.

### Plan de développement des compétences

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le plan de formation devient le plan de développement des compétences. L'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. En revanche, il n'a plus à construire son plan autour des deux catégories actuelles : « adaptation et employabilité » et « développement des compétences ». Désormais, le régime de l'action de formation diffère lorsqu'il s'agit d'une formation obligatoire ou non obligatoire. Ainsi, la nouvelle distinction s'opère entre :

- ▶ les formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- ▶ les formations non obligatoires qui constituent aussi un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération pendant leur déroulement (sauf deux exceptions).

Ces formations non obligatoires peuvent être réalisées en dehors du temps de travail sans maintien de la rémunération, à condition qu'un accord collectif l'autorise ou, à défaut, que le salarié ait donné son accord. Dans ce cas, l'accord écrit du salarié sera requis et pourra être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

### Entretien professionnel

L'entretien professionnel doit désormais comporter de nouvelles informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) du salarié, les abondements que l'entreprise est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle. Un dispositif d'accompagnement gratuit susceptible de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

L'entretien professionnel peut désormais être anticipé lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une reprise du travail après la suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie...). La loi réserve l'initiative de cet entretien professionnel anticipé au salarié. Cette option laissée au libre choix du salarié existait uniquement avant la loi, pour choisir son avenir professionnel, lors d'un retour de congé parental d'éducation.

A suivre, d'autres nouvelles mesures en matière de formation dans le prochain numéro des IM. ■

## AGENDA

9 janvier 2019  
Conseil d'administration  
Paris

10 janvier 2019  
Journée d'étude  
Intercontinental Paris  
Le Grand, Paris 9<sup>e</sup>

25 & 26 avril 2019  
Assemblée Générale  
Lyon