



Rapport d'activité



Favoriser ou maintenir un cadre
législatif et réglementaire de l'activité
des SSTI sensé et applicable

Cadre juridique

Note juridique

Contestation des avis et mesures du médecin du travail : Procédure devant le Conseil de Prud'hommes applicable depuis le 1^{er} janvier 2018

Problématique

Pour rappel, **av** médecin du trav

La loi n° 2016-103 social et à la spéc

Ce sont ensuite Macron » et son d

à nouveau modif

LE PRINCIPE DE

On rappellera que n°2017-1718 du 20 par les articles R-2017 portant olve prud'hommes, qu du travail.

L- LE CONSEIL DE

Le principe de la s par l'article L. 462 propositions, conc sur des éléments

Les nouvelles régi travail qui peut é

Note juridique Présanse - Con

Note juridique

Contestation des avis et mesures du médecin du travail

Conseils pratiques en cas de contentieux prud'homal impliquant les SSTI avant le 1^{er} janvier 2018

Problématique

Pour rappel, **avant le 1^{er} janvier 2017**, la procédure de contestation des avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail. L'article L. 4624-1 du Code du travail énonçait que :

« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. (...) ».

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 102) relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - dite loi « Travail » - a réformé la procédure de contestation des avis médicaux. En application du nouvel article L. 4624-7 du Code du travail, « les contestations des éléments de nature médicale justifient les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail devant désormais faire l'objet d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts pris à leur d'appel, portée devant la formation de réfère du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le demandeur d'action prud'homale devra en informer le médecin du travail ».

L'entrée en vigueur de cette réforme était subordonnée à la parution d'un décret d'application.

C'est désormais chose faite avec la publication du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, publié au Journal Officiel du 29 décembre 2016. Les nouvelles règles sont applicables aux avis et mesures émis et notifiés depuis le **1^{er} janvier 2017**.

La présente note permet d'éclairer les SSTI sur les aspects pratiques de ce contentieux par lesquels ils pourraient être directement concernés. A noter qu'une autre note juridique évoque les règles régissant le contentieux prud'homal et les opérations d'expertise judiciaire.

On indiquera que **ni les Services de santé au travail, ni les médecins du travail**, ne sont parties à l'instance prud'homale, et de ce fait, ne devraient subir aucune charge financière inhérente à l'action, tout au long de la procédure devant cette juridiction.

Note juridique Présanse - Contestation des avis et mesures du médecin du travail - Conseils pratiques

INDICATEURS DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Méthode de calcul et d'évaluation

(Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019)

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'index de l'égalité Femmes/Hommes a été publié au Journal Officiel du 9 janvier dernier. En application de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'index concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, même si des adaptations sont prévues pour tenir compte de leur taille.

Chaque année les entreprises devront calculer l'index égalité Femmes/Hommes, à partir de plusieurs indicateurs tels que mentionnés dans le décret précité. Elles devront ensuite rendre publique la note qu'elles obtiennent et, le cas échéant, prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Une mise en conformité échelonnée

L'obligation de publication de la note de l'index égalité Femmes/Hommes concernera les entreprises d'au moins 1 000 salariés dès le 1^{er} mars 2019, celles d'au moins 250 salariés à compter du 1^{er} septembre ; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020. À terme, chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l'index de l'égalité Femmes/Hommes. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Directe).

Les indicateurs

L'index, sur 100 points, se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le décret précité et ses annexes fixent les références à considérer (période, effectifs, éléments de rémunérations...)

les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans, faute de quoi elles s'exposent à la même pénalité. Un délai pourra toutefois être accordé en cas de difficultés économiques.

Salariés et éléments de rémunération pris en compte

Pour calculer les indicateurs, ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence. Les caractéristiques individuelles des salariés sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle).

S'agissant de la rémunération à prendre en compte, elle doit être reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Ne doivent pas être prises en compte les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires et complémentaires, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

Calcul et évaluation des écarts de rémunération

Les indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points. Au titre des résultats obtenus en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, un maximum de 40 points peut être attribué selon une méthode de calcul détaillée dans les annexes I et II du décret précité. Le décret envisage, en outre, des situations dans lesquelles les indicateurs sont incalculables.

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, le ministre du Travail va publier une notice pédagogique et des de calculs pour aider les entreprises à calculer l'index, en attendant que les éditeurs de paie ou de logiciels intègrent les formules de calcul à leurs produits. Des référentiels régionaux seront, par ailleurs, désignés au Directe pour aider les entreprises de moins de 250 salariés à calculer leur index et, le cas échéant, à mettre des mesures correctives.

Le niveau de Présanse, l'enquête en vue de la publication du prochain rapport de branche comportera une section sur cet index. En outre, le pôle juridique de Présanse demeure bien évidemment à la disposition des entreprises pour toute éventuelle question sur le sujet.

MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR

Le modèle type de règlement intérieur ci-après est établi à titre indicatif et pour une situation purement théorique, il doit être adapté par chaque SSTI.

L'adaptation du règlement intérieur lors de l'établissement du plan de continuité, afin d'y fixer les règles de vie collective en prévision d'une situation de pandémie, peut être utilement mise en œuvre.

A cette occasion, seront notamment précisées les mesures en matière de prophylaxie.

Pour rappel, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire pour les SSTI d'au moins 20 salariés (C. trav., art. L. 1311-1).

SOMMAIRE

TITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

TITRE 2 : HYGIENE ET SECURITE

1 - REGLES DE PREVENTION ET DE SECURITE

Article 1^{er} - Prévention

Article 2 - Moyens de protection

Article 3 - Interdiction de fumer

Article 4

Article 5

Article 6

2 - HYGIENE

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Bonjour Monsieur,

Je reviens vers vous dans les suites de votre demande concernant le suivi de l'état de santé de salariés, et vous prie de bien vouloir m'excuser pour cette réponse tardive.

De manière générale, on rappellera que l'obligation d'organiser le suivi de l'état de santé des salariés pèse sur l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de sécurité des salariés.

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Par ailleurs, concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude, l'article R. 1221-2 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit fournir à l'embauché un document intitulé « **demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévue à l'article L. 4624-7 du présent code** ».

Cadre juridique

Note juridique

Le Dossier Médical en Santé (DMST)

Les sources

C'est la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative à l'existence préexistante

On citera a

suit :

"Un dossier

le respect d

aux exposi

du travail,

ne peut étr

cas de risq

ou médecin

du travail a

ou en cas d

7 du code d

Pour être e

également

R. 4127-45 d

« Indépendant patient un

comporte

thérapeut

»

De la méri

déontologi

« L'infirmier

éléments

L'infirmier

infirmiers d

Lorsqu'il a

ressort affi

On observe

définition d

notamment

Ces dispos

d'autres élé

On rappelle

concerné à

autres régi

lesquelles s

ANNEXE 1 : FOIRE AUX QUESTIONS	
QUESTIONS	REPOSES
Le consentement du salarié suivi est-il nécessaire pour collecter et traiter ses données personnelles et de santé ?	Il ressort de notre analyse que conformément aux dispositions des articles 6 et 9 du RGPD, le consentement des salariés des SSTI et des salariés n'est pas nécessaire pour collecter les données, sous réserve que les données collectées soient strictement nécessaires soit à l'exécution du contrat de travail, aux prestations de médecine du travail, ou que la collecte relève d'une obligation légale. Dans le cas où le SSTI souhaiterait collecter des données à caractère personnel qui sortiraient de ce champ d'application, il serait alors nécessaire de recueillir le consentement de la personne concernée.
Que faire quand je reçois un avenant spécifique aux dispositions du RGPD envoyé par un prestataire ?	Il ressort de notre analyse que les prestataires, et notamment les prestataires informatiques (logiciels, infogérance...) ont la qualité de sous-traitants. A cet effet, il n'est pas rare que les prestataires, dans un souci de mise en conformité des contrats, envoient un avenant au contrat de prestations, spécifique aux dispositions du RGPD. Dans cette hypothèse, il apparaît souvent que l'avenant (qui est souvent générique) ne soit pas conforme à la réalité des données traitées et des traitements confiés au prestataire. Il convient donc de bien en prendre connaissance, et dans l'hypothèse où celui-ci ne refléterait pas la réalité de la relation contractuelle, ou serait trop restrictif quant aux obligations du sous-traitant, il sera nécessaire de ne pas le signer et (i) soit de le négocier pour une nouvelle rédaction, (ii) soit de proposer son propre avenant contractuel, en votre qualité de responsable traitement.

ANNEXE 17 : EXEMPLE DE LETTRE A ENVOYER AUX ADHERENTS LORSQU'ILS INTERROGENT SUR LA MISE EN PLACE DU RGPD OU A TITRE D'INFORMATION

+++ papier à en-tête du SSTI +++

Nom de l'Adhérent
Adresse
Code postal

OBJET : AU REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES (RGPD) – MISE EN CONFORMITE

Madame, Monsieur,
Cher Adhérent,

Le 25 mai 2018, le Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques en matière de traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (« RGPD ») est entré en vigueur.

Le RGPD constitue le nouveau cadre réglementaire applicable à caractère personnel, et l'ensemble des données doivent être traitées conformément.

Il se trouve que le domaine de la médecine du travail réalise quotidiennement des traitements de données personnelles sensibles.

Nous tenons donc à vous faire part de la mise en place au plus près des exigences du RGPD, en la matière, en mettant en place les traitements des données personnelles de la Médecine du travail.

PLAN

- Propos liminaire : l'obligation de chaque employeur en matière de sécurité et l'enjeu du contentieux de la faute inexcusable
- Rappel du cadre juridique des SSTI et ses incidences
- Les responsabilités au sein d'un SSTI
 1. le civil
 2. le disciplinaire
 3. le pénal
 4. la déontologie et les Ordres

Me Virginie Perinetti - Présanse - 2 avril 2019



**Favoriser une représentation des SSTI, en région et
au niveau national, lisible
et cohérente**

**Créer des conditions favorables à ce que la voix des
SSTI puisse s'exprimer là où s'élaborent, se
décident, se pilotent
et s'évaluent les politiques de santé
au travail**



BRETAGNE
SANTÉ TRAVAIL

réseau
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PAYS DE LA LOIRE

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
NOUVELLE AQUITAINE

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
OCCITANIE

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
NORMANDIE

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
HAUTS-DE-FRANCE

GRAND EST SANTÉ TRAVAIL

Santé au Travail
Fédération Régionale
des SST d'Île-De-France

réseau
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

+ ASTIF

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
CENTRE-VAL DE LOIRE

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

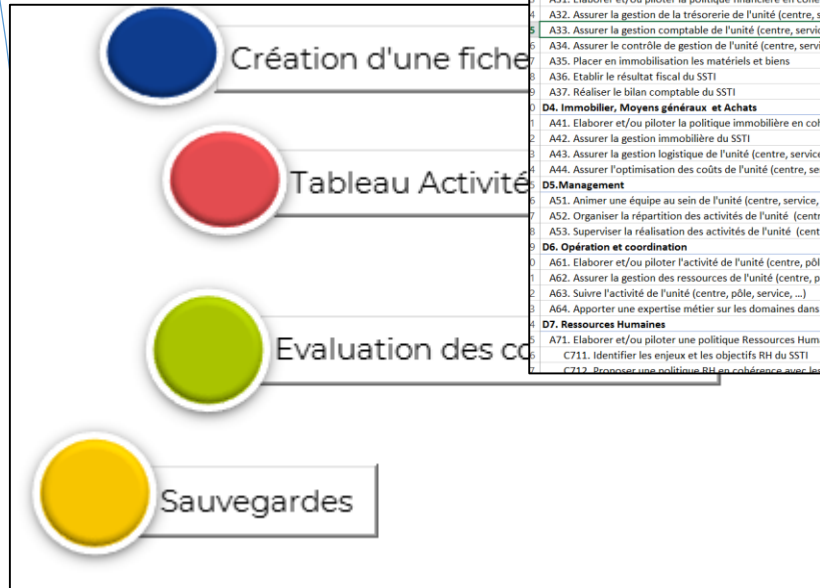
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PACA CORSE



Animer les réflexions et les échanges dans le domaine des ressources humaines, de la formation professionnelle et de l'évolution des compétences au sein des équipes de Santé au travail

Aider à la création d'outils de gestion des ressources humaines adaptés au secteur

Ressources humaines



Répertoire des Domaines et Activités associées	
D1. Assistantat	
A11.	Accueillir les différents publics et proposer une réponse adaptée en prenant en compte les éléments contextuels (acteurs concernés, typologie de la demande, ...)
A12.	Organiser les activités d'une équipe et apporter des éléments en vue d'une prise de décision par un responsable
A13.	Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information du SSTI
D2. Communication et Information	
A21.	Elaborer et/ou piloter une stratégie de communication en cohérence avec les objectifs du SSTI
A22.	Concevoir et diffuser des produits d'information et de communication
A23.	Produire les outils d'information et de communication (outils, logiciel, ...)
A24.	Organiser et coordonner des actions de communication s'inscrivant dans la stratégie de communication du SSTI
D3. Comptabilité, trésorerie et contrôle de gestion	
A31.	Elaborer et/ou piloter la politique financière en cohérence avec les objectifs du SSTI
A32.	Assurer la gestion de la trésorerie de l'unité (centre, service, pôle, ...)
A33.	Assurer la gestion comptable de l'unité (centre, service, pôle, ...)
A34.	Assurer le contrôle de gestion de l'unité (centre, service, pôle, ...)
A35.	Placer en immobilisation les matériels et biens
A36.	Etablir le résultat fiscal du SSTI
A37.	Réaliser le bilan comptable du SSTI
D4. Immobilier, Moyens généraux et Achats	
A41.	Elaborer et/ou piloter la politique immobilière en cohérence avec les objectifs du SSTI
A42.	Assurer la gestion immobilière du SSTI
A43.	Assurer la gestion logistique de l'unité (centre, service, pôle, ...)
A44.	Assurer l'optimisation des coûts de l'unité (centre, service, pôle, ...)
D5. Management	
A51.	Animer une équipe au sein de l'unité (centre, service, pôle, ...)
A52.	Organiser la répartition des activités de l'unité (centre, service, pôle, ...)
A53.	Superviser la réalisation des activités de l'unité (centre, service, pôle, ...) en cohérence avec les objectifs de l'unité (centre, service, pôle, ...)
D6. Opération et coordination	
A61.	Elaborer et/ou piloter l'activité de l'unité (centre, pôle, service, ...)
A62.	Assurer la gestion des ressources de l'unité (centre, pôle, service, ...)
A63.	Suivre l'activité de l'unité (centre, pôle, service, ...)
A64.	Apporter une expertise métier sur les domaines dans son champs d'expertise
D7. Ressources Humaines	
A71.	Elaborer et/ou piloter une politique Ressources Humaines en cohérence avec les objectifs et les enjeux du SSTI
C711.	Identifier les enjeux et les objectifs RH du SSTI
C712.	Proposer une politique RH en cohérence avec les opportunités définies



Espace adhérents ► Ressources ► Organisationnel & RH ► **Commission RH**

Rencontre des professionnels RH


PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL


Bulletin d'inscription

Novembre 2018

Rencontre des professionnels RH
Echanges de pratiques RH et actualités

Comme les années précédentes, la journée sera organisée en séance plénière le matin et en ateliers l'après-midi.

Elle sera l'occasion de revenir sur plusieurs actualités. Un temps sera consacré aux suites du rapport Lecocq-Dupuis-Forest, mais aussi aux actualités de la commission RH, avec un retour sur les derniers outils mis à disposition des SSTI (QVT, répertoire des compétences...). L'après-midi permettra d'échanger sur les pratiques liées à l'aménagement du temps de travail, ainsi que sur les nouveaux CSE.

Un déjeuner sera pris en commun sur place, afin de favoriser les échanges entre les professionnels, et un badge sera remis à chaque participant (frais d'inscription : 90 euros TTC).

Le 8 novembre 2018
Grand Hôtel Intercontinental
Paris Le Grand
2, Rue scribe - 75009 Paris

Programme

Séance plénière :
09H30 - 10h30
Actualités de la profession :
Suites du rapport Lecocq-Dupuis-Forest et négociations collectives de branche.

10H30 - 12h15
Actualités de la commission RH :
- QVT : présentation du guide proposé par la Commission RH – Témoignages.
- Répertoire des compétences (méthodologie et suites du projet).

Déjeuner pris sur place au Grand Hôtel
13h30 - 14h30
Intervention de Guy BUISSON (Société LSI)
- Actualités Prévoyance/Retraite/Frais de santé/Fusion ACIRC-ARRCO

Ateliers au choix :
14H30 - 16h00
1. Aménagement du temps de travail (travail en équipe, forfaits jours, horaires individualisés...).
2. Les nouveaux CSE (modalités de fonctionnement, élections...).
16h00 - 16h30
Restitution des ateliers en séance/Conclusion

Travaux communs avec la Délégation Patronale

Espace adhérents ▶ Ressources ▶ Commission RH



Négocier la convention collective et les accords professionnels de branche

Convention collective

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

Indemnisation des frais de déplacement

Avenant à l'Accord
(étendu par arrêté du 5 mai 2017)

Entre les soussignés, il a été décidé ce qui suit :

Article 1 : Indemnisation des frais de déplacement

Les montants des indemnités kilométriques prévues
l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de

VEHICULE AUTOMOBILE OU MOTOCYCLETTES DE 5 CV FISCAUX ET MOINS ET VEHICULE ELECTRIQUE	VEHICULE AUTOMOBILE OU MOTOCYCLETTES DE 6 ET 7 CV FISCAUX ET PLUS	CYCLE (CHL) INFÉRIEUR
0,42 euro/km	0,45 euro/km	0,25 e

*Indemnité kilométrique vélo est exonérée de cotisations sociales

Toutefois, il est précisé à titre indicatif que le pré
l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de
au travail interentreprises des obligations résultant de la

Article 2 : Indemnisation des frais de repas

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2
des frais de déplacement et des frais de repas est fix
réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale

Article 3 : Caractère impératif du présent avenant

Il est rappelé que le présent Avenant à l'Accord du
déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable
caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut
accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa

Article 2 – Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Conformément à l'article 21 de la Convention collective nationale des Services de
interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont
classes confondues, de 1,5 %, par rapport à celles indiquées dans l'Accord du 21 février
rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1^{er} janvier 2019.

AVENANT N° 1 DU 19 DECEMBRE 2018
MODIFIANT L'ACCORD DU 21 JUILLET 2017
RELATIF A L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 décembre 2018
le 21 juin 2017, relatif à l'insertion professionnelle et
travailleurs handicapés.

Ils rappellent que leur démarche s'inscrit dans le cadre
22 septembre 2017 (Ordonnance n° 2017-1385) relative
collective, qui permet notamment pour la branche
négociation.

En effet, la branche peut décider, au plus tard au 31
l'accord d'entreprise, notamment dans le domaine de
maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils décident ainsi d'interdire toute dérogation moins
d'entreprise conclu sur ce thème de l'insertion profes
l'emploi des travailleurs handicapés, ultérieurement à l'

En ce sens, ils décident d'insérer un article 3-8 rédigé co

« Article 3-8 : L'accord de branche relatif à l'insertion
dans l'emploi des travailleurs handicapés prévaut sur
sur ce même thème.

Les Services de santé au travail interentreprises ne pe
dérogation dans un sens moins favorable aux salariés, aux
relatif à l'insertion professionnelle et au maintien
handicapés, sauf s'il assure des garanties au moins équ

Cette disposition s'applique aux accords d'entreprise
de branche, soit postérieurement au 21 juin 2017. »

Avenant à l'Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion
l'emploi des personnes handicapées

ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR L'EQUALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PRESANSE

La Fédération Santé et Sociaux
(CFDT),
La Fédération Santé et Sociaux
(CFTC),
La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(CFE-CCG),
La Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(CGT),
La Fédération des Employés et Cadres
(CGT-FO),
Le Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail
(SNPST).

ont convenu ce qui suit :

Preamble

Le présent accord a pour objet de définir les orientations pour assurer l'égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des Services de santé au travail
interentreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi que chaque SSTI développe son engagement et
sa politique dans ce domaine.

Article 1 : Obligation légale

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions légales, dans les
SSTI ou sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations
représentatives, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, une
négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant
notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de
vie au travail. A défaut, le Code du travail prévoit une pénalité financière.

L'accord, ou, à défaut, le plan d'action doit fixer les objectifs de progression et les actions
permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés.

ACCORD
PORTANT REVISION DE L'ANNEXE I A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

PRESANSE

La Fédération Santé et Sociaux
(CFDT),
La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(FE-CCG),
Fédération Santé et Sociaux
(FTC),
Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(CT),
Fédération des Employés et Cadres
(CT-FO),
Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail
(SNPST),
ont convenu de ce qui suit :

Preamble

ins le cadre de l'obligation quinquennale de négociation de la classification
professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu de la méthode suivante
et :
Eviter de repartir dans une négociation globale remettant en cause la
celle qu'elle avait été définie dans l'accord de branche du 20 juin 2013,
notamment entendu que la méthode classante qui avait été utilisée e
pas à être remise en cause pour l'actuelle négociation.

Balayer l'ensemble des définitions des descriptifs d'emplois convention
existant depuis 2013, afin d'examiner leur adéquation avec le contenu de
Identifier les éventuels nouveaux postes à créer en fonction de l'évolution
de terrain au sein des Services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Répondre aux souhaits exprimés par les SSTI de pouvoir identifier de
d'évolution de carrière.

Les partenaires sociaux ont choisi de conserver la quasi-totalité des fiche
emploi et d'en créer des nouvelles afin de faciliter les évolutions de carrière

préсанse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

RAPPORT
DE BRANCHE
2017

Édition novembre 2018

M BV PK TP S

Espace adhérents ▶ Ressources ▶ Convention collective ▶ Accords et avenants

11

Assemblée Générale – 25 et 26 avril 2019

préсанse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Depuis le 1^{er} avril 2019 : un OPCO pour la branche des SSTI



Les opérateurs de compétences :
transformer la formation professionnelle
pour répondre aux enjeux de compétences

Rapport de la mission confiée à
MM. Jean-Marie Marx et René Bagorski
par Mme la Ministre du Travail

Établi avec l'appui de :

Emilie Marquis-Samari
Julien Tiphine
Nathanaël Abecera

Membres de l'inspection générale des affaires sociales

- Date – 24 août 2018
- N° - 2018-070

- Une réforme en profondeur du système de formation professionnelle et d'alternance via loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Les OPCO ont vocation à être l'instrument d'une simplification, autour de **France Compétences**
- **Désignation par les branches de leur opérateur de compétences (OPCO)** de rattachement ou à défaut par le Gouvernement
- Préconisation de 11 OPCO

Périmètre de l'OPCO Santé

- Des partenaires sociaux fondateurs désireux de prendre appui sur la définition de la santé de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) : «***La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité*** ».
- Le périmètre regroupe les entreprises des secteurs d'activités médicales, sanitaires, sociales, médico-sociales et de la prévention en matière de santé,
- Un ensemble de 1,1 million de salariés exerçant au sein de plus de 15000 entreprises ou associations.

- # Décrets, arrêtés, circulaires
- ## TEXTES GÉNÉRAUX
- ### MINISTÈRE DU TRAVAIL
- Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (Santé)
- DOI : [MTD19000007A](https://doi.org/10.17185/IDESTIA)
- La ministre du travail,
- Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6332-1, L. 6332-1-1, L. 6523-1, R. 6332-1, R. 6332-3, R. 6332-4 et D. 6523-2-1 ;
- Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 39 ;
- Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;
Vu l'arrêté du 21 mars 2019 portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R. 6332-2 du code du travail,
- Arrête :
- Art. 1^{er}.** – L'opérateur de compétences Santé est agréé à compter du 1^{er} avril 2019. Le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré figure en annexe.
- Art. 2.** – 1° Le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse.
- 2° À titre transitoire, jusqu'au 31 mai 2019, l'opérateur de compétences est autorisé à gérer les contributions des entreprises mentionnées au titre III du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion.
- Art. 3.** – L'opérateur de compétences informe la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle de toutes modifications susceptibles d'emporter des conséquences sur la portée ou la validité de son agrément.
- Art. 4.** – La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
- Fait le 29 mars 2019.
- Pour la ministre et par délégation :
- La délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,
- C. CHARRIER
- #### ANNEXE
- Opérateur de compétences Santé, 31, rue Anselme-Drozot, 92209 La Garenne-Prière.
- #### Champ d'intervention
- Tous entreprises créées dans le champ d'application des branches suivantes :
- | ICPC | Secteur |
|------|--|
| 24 | Congérog affectés à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 303 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 393 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 393 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 403 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 413 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 423 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 433 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 443 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 453 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 463 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 473 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 483 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 493 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 503 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 513 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 523 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 533 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 543 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 553 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 563 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 573 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 583 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 593 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 603 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 613 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 623 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 633 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 643 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 653 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 663 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 673 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 683 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 693 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 703 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 713 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 723 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 733 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 743 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 753 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 763 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 773 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 783 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à gestion sociale, sous l'égide de l'Etat, de la Région ou de la collectivité territoriale. |
| 793 | Entreprises affectées à leur rôle de salariés dans les établissements, services, réseaux à |

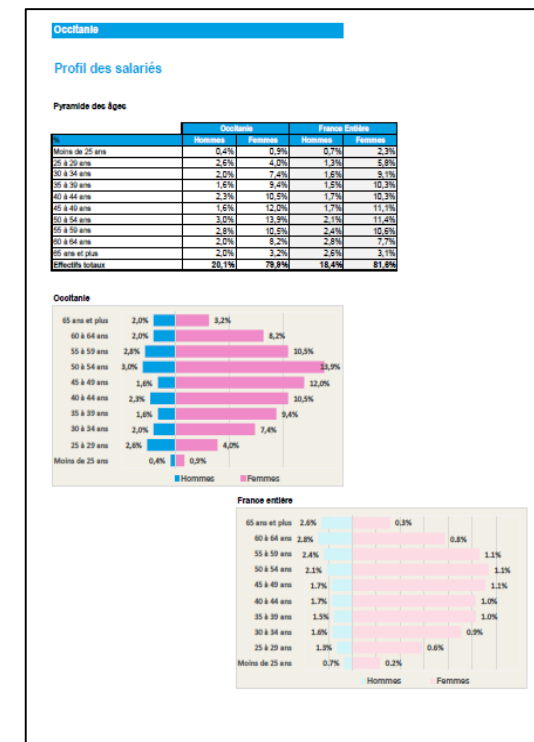


**Développer le recueil et l'exploitation
des informations utiles à la branche
des SSTI en cohérence avec les
rapports d'activité demandés par les
pouvoirs publics**

Rapport de branche



Nouvelles synthèses régionales pour les données sociales

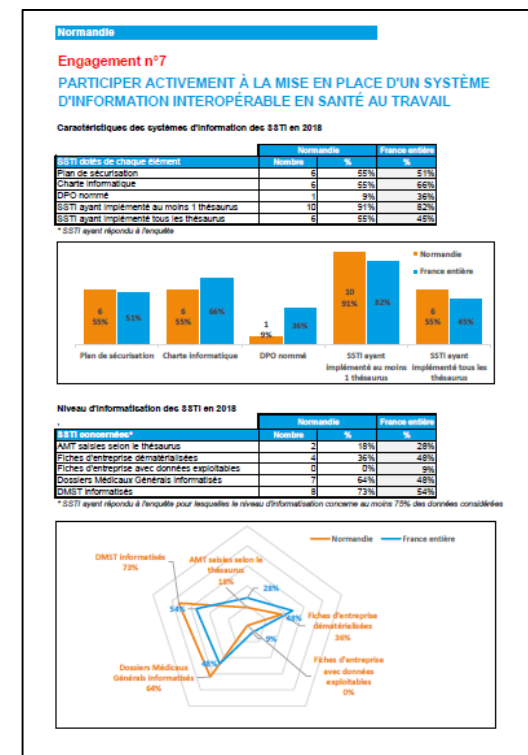


Accueil ▶ SSTI et leurs actions ▶ **Rapports de branche et chiffres clés**

Rapports d'activité



Déclinaison régionale du rapport chiffres clés, selon les 10 engagements



Accueil ► SSTI et leurs actions ► **Rapports de branche et chiffres clés**



Favoriser l'émergence de systèmes d'information convergents, adaptés aux missions des SSTI et à la pratique des acteurs, et permettant de piloter et de rendre compte de leur activité

Thesaurus Harmonisés

Veille innovation

Sécurité

**Protocoles
d'interopérabilité**

**Identifiant national
de santé**

Questionnaire enquêtes statistiques réalisées à partir des données des SSTI

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

SUIVANT

N'envoyez jamais de mots de passe via Google Forms.

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google. Signaler un cas d'utilisation abusive - Conditions d'utilisation

Google Forms

Questionnaire enquêtes statistiques réalisées à partir des données des SSTI

*Obligatoire

Question n°1 : dans votre Service, dans les trois dernières années, une analyse statistique de données à l'échelle du Service a-t-elle été réalisée ?

☐ Oui
☐ Non

Question 1A : Si oui, votre Service a-t-il participé à des enquêtes nationales ?

	Oui	Non
Ensest	☐	☐
REVSIP	☐	☐
Sumet	☐	☐
MCP	☐	☐
Autres (à préciser ci-dessous)	☐	☐

**Usage des données,
éthique**

Chapeau méthodologique d'accompagnement
à la collecte des données, y compris en
respectant les règles d'éthique

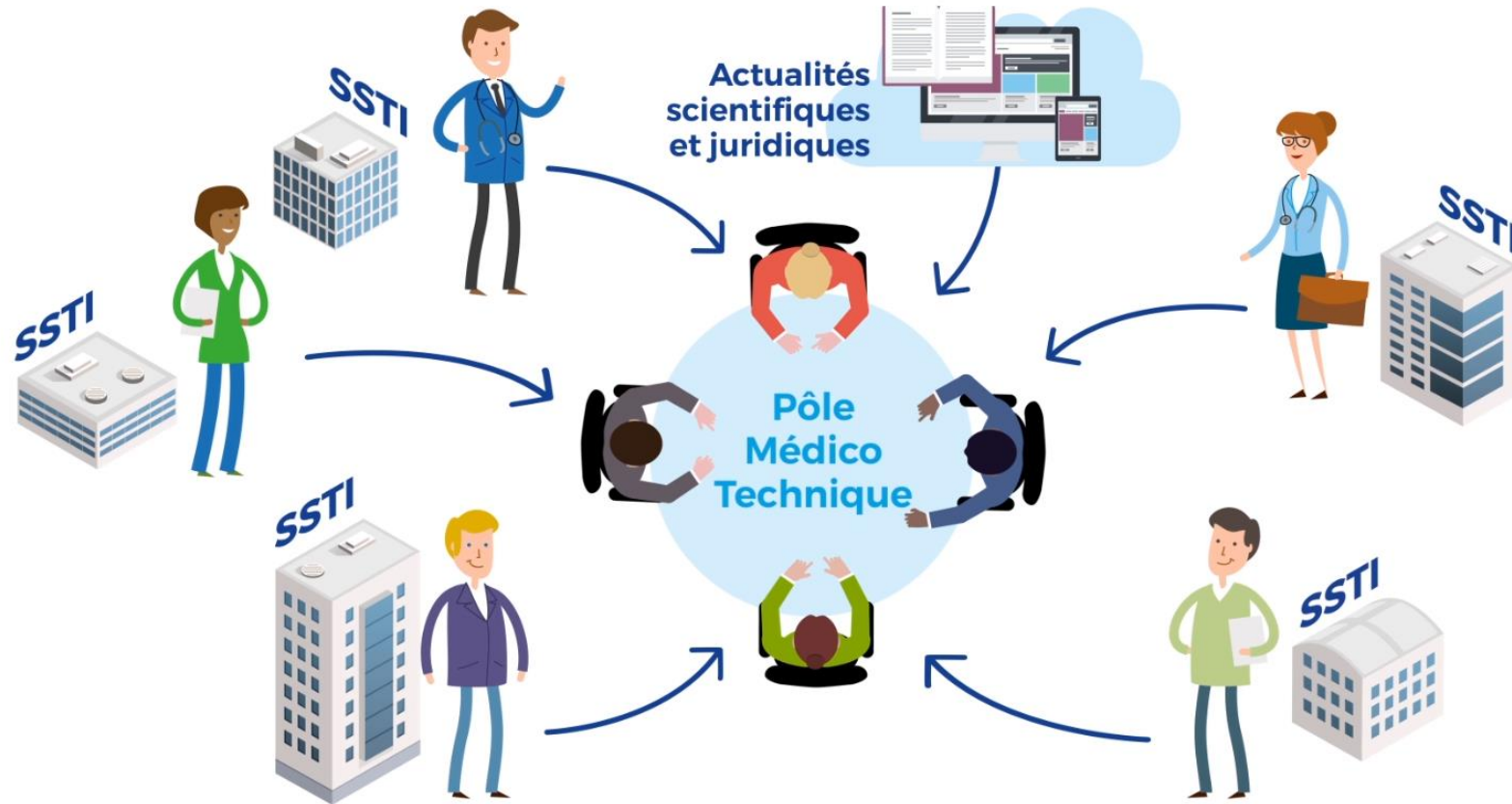
Espace adhérents ► Ressources ► **Commission Système d'Information et Thésaurus Harmonisés**



**Relayer les pratiques professionnelles et
l'expertise Santé au Travail au sein du réseau
des SSTI**

Favoriser l'émergence de bonnes pratiques

Les ressources médico-techniques de Présanse



Favoriser l'émergence de bonnes pratiques

Outils concrets nécessaires au quotidien

Pour identifier les situations de travail

- Autoquestionnaires
- Questionnaires dirigés
- Accessibilité pérenne numériquement



Fiche de poste Médico-Professionnelle fmpcisme.org

FICHE DE POSTE : BOULANGER

Date d'établissement de la fiche : / / Renseigné par :
Nom : Prénom :
Employeur : Date d'embauche : / /
Contrat : Temps de travail : / /

Niveau 0=néant 1=potentiel 2=faible 3=moyen 4=intense

Lieux de travail

Boulangerie artisanale	Fournil séparé du laboratoire pâtisserie	Niveau	iveau	iveau	Niveau	iveau	Niveau
Boulangerie dans une galerie marchande	Zone spécifique dédiée à la plonge						
Atelier de boulangerie dans un super ou un hyper marché							
Camion boutique							
Autre							

Organisation du travail

Horaires de travail	Périodes de repos < 48 h consécutives						
Travail de nuit	Travail équivalent						
Travail le week-end	Coactivité						
Autre							

Tâches

Réceptionner, débaillet et vérifier les arrivages	Façonner						
Peser les ingrédients	Mettre le pain sur des plaques						
Alimenter le pétrin en farine	Enfourner / défourner						
Malaxer - pétrir la pâte	vendre le pain						
Diviser	Nettoyer le sol et les						

1400 FICHES DE POSTES

+ 300 fiches en 2018

Espace adhérents ► Ressources ► Médico-technique ► **ASMT Fiches Médico-Professionnelles**

Favoriser l'émergence de bonnes pratiques

Outils concrets nécessaires au quotidien

Pour conseiller en prévention

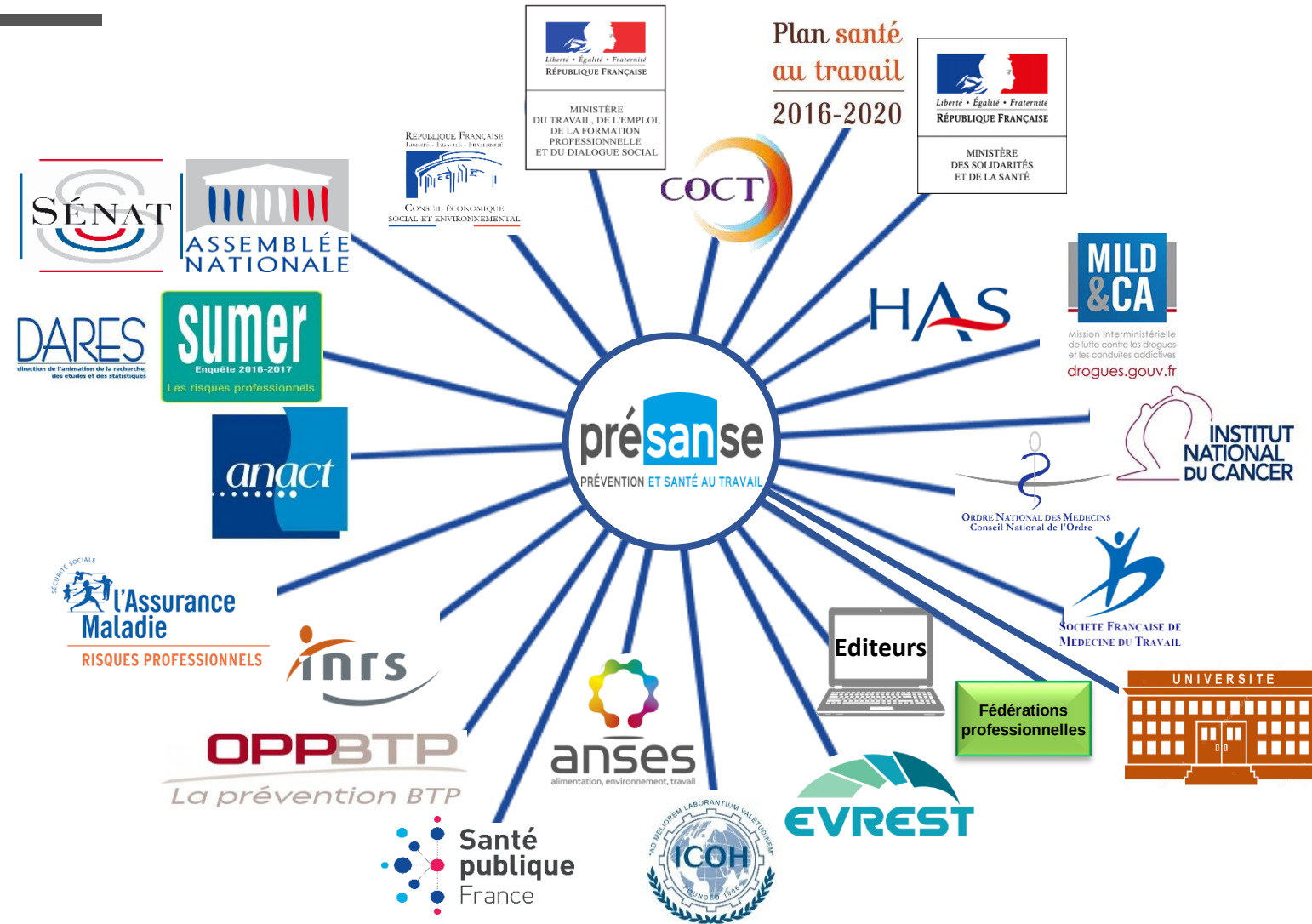
- Accessibilité pérenne numériquement



 Fiche prévention México-Professionnelle fmpcisme.org		rg	g	g	rg	g	rg
Fiche de prévention : ordonnance de prévention – chauffeur poids lourd		g	g	g	rg	g	rg
Les principales expositions professionnelles pouvant générer des risques pour la santé du chauffeur poids lourd sont : les déplacements routiers, la station assise prolongée et le port de charges (Troubles MusculoSquelettiques "TMS"), les horaires atypiques (perturbations de l'horloge biologique) et les contraintes de temps (manifestations anxieuses). Des accidents sont possibles : accidents de la route, chutes de hauteur (cabine, quai...); agressions physiques ou verbales. Pour votre santé, protéger-vous ! Protégez-vous des accidents de la route : • Veiller au bon équilibre des charges et à leur arrimage, • Respecter le code de la route, • Ne pas utiliser le téléphone en conduisant, • Respecter les temps de conduite et les temps de repos (pauses régulières), • Ne pas consommer de substances entraînant une baisse de la vigilance (alcool, stupéfiants, médicaments), • Vérifier régulièrement l'état des véhicules et de leurs équipements. Protégez-vous des TMS et des effets de la station assise : • Veiller à utiliser les réglages du siège, • Utiliser les aides à la manutention, • Penser à faire des pauses (activité physique, étirements...). Pour éviter les accidents : • Porter des chaussures de sécurité, • Utiliser les autres équipements de protection (matières dangereuses, produits chimiques...), • Utiliser les équipements de protection individuelle (casque, harnais...), • Respecter la règle des trois points d'appui pour descendre de la cabine, • Signaler à votre hiérarchie tout défaut de sécurité. Consulter régulièrement les informations et formations disponibles en santé et sécurité au travail. En cas d'accident, faites le 15 Cette ordonnance reprend les différentes mesures de prévention pour le salarié. Celles-ci seront mises en œuvre grâce aux moyens de prévention collectifs et/ou individuels alloués par l'employeur. Fiche remise par : _____ Date : _____ Fiche de prévention du 18/04/2017 issue du site FMPICISME consultable sur http://www.fmpcisme.org		pour la supérieur iques et nts sont	pour la tifs du es, les tations iques toires).	pour la tifs du es, les tations iques toires).	pour la tifs du es, les tations iques toires).	pour la tifs du es, les tations iques toires).	pour la tifs du es, les tations iques toires).
ORDONNANCES DE PREVENTION		nc et des					
nettoyer, les en ises en		minutes le s en ises en	minutes e s en ises en	minutes de s en ises en	minutes e s en ises en	minutes de s en ises en	minutes de s en ises en

Espace adhérents ▶ Ressources ▶ ASMT Fiches Médico-Professionnelles

Relayer les pratiques professionnelles et l'expertise Santé au travail



Espace adhérents ► Ressources ►

Relayer les pratiques professionnelles et l'expertise Santé au travail

Interventions dans les SSTI

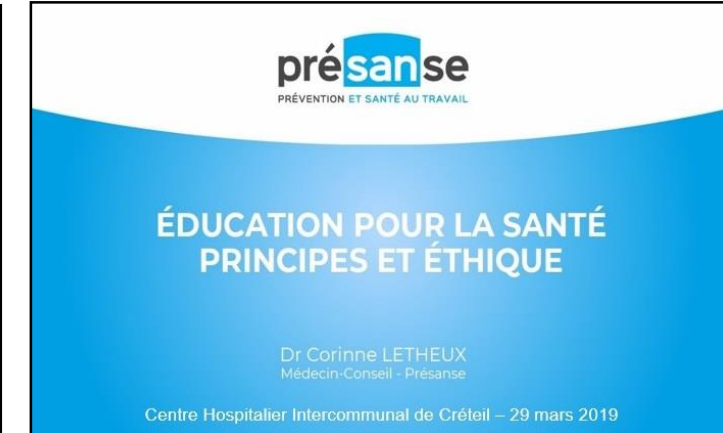
Journées Santé Travail

Cours aux internes

**Interventions au sein des sociétés
de médecine**

**Journée médecins relais annuelle
(prochaine édition le 27 juin)**

....



Espace adhérents ► Ressources ► **Journées Santé Travail**



**Poursuivre le déploiement de la
Démarche de progrès en Santé au travail,
renforcer les échanges sur l'organisation
des SSTI, promouvoir des modèles
d'évaluation allant jusqu'à la
certification de tierce partie**

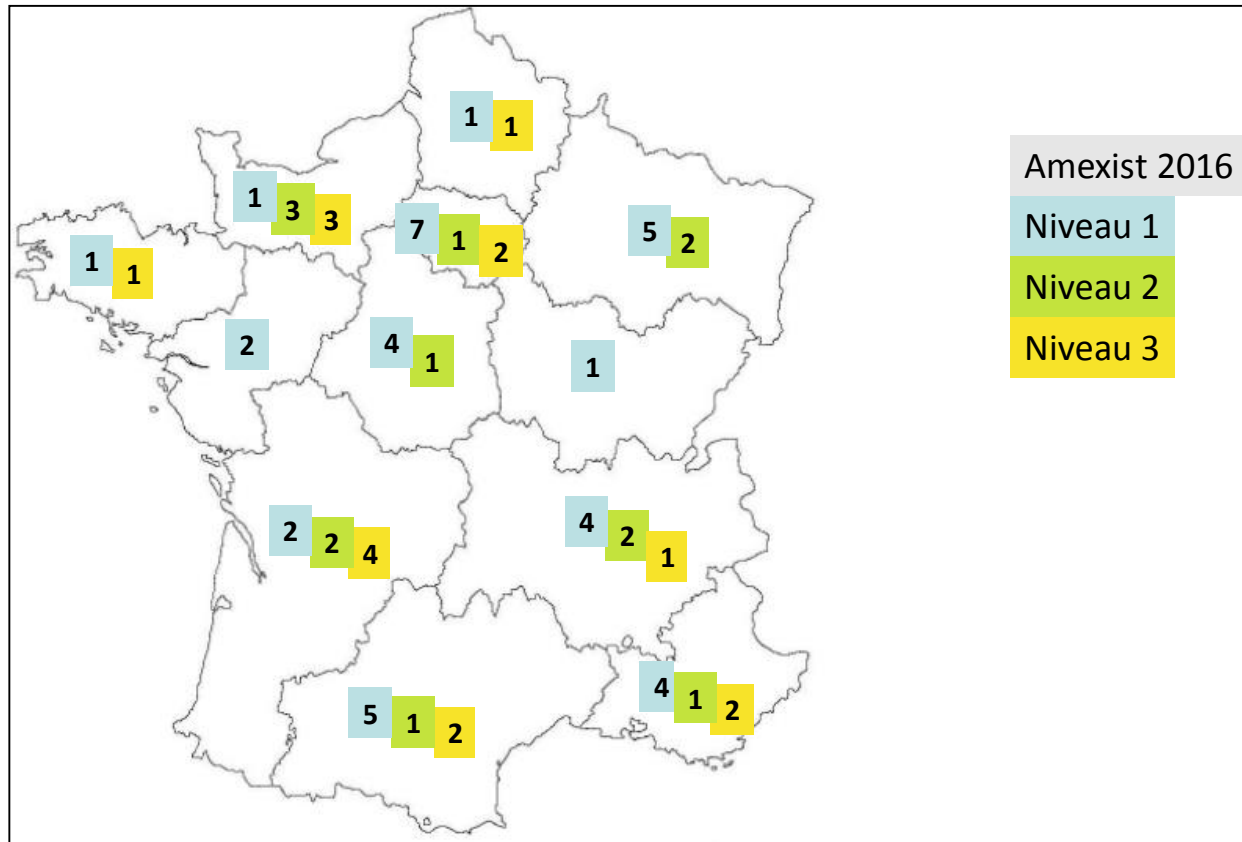
Déploiement de la DPST

Principaux travaux réalisés en 2018 et début 2019 :

- **Mise à jour du référentiel**
- **Réalisation d'un fichier d'exemples d'éléments de preuve**
- **Mise à jour de la procédure de labellisation et du rapport d'audit**
- **Réalisation d'un kit de communication** pour les SSTI labellisés
- **5 présentations de la démarche en région** (Béziers, Reims, IDF, Haute-Marne)
- **6^{ème} fiche pratique**, sur les tableaux de bord de la démarche

Espace adhérents ▶ Ressources ▶ **Organisationnel & RH** ▶ DPST

DPST : état des lieux des SSTI engagés



A fin mars 2019
66 Services évalués,
dont 16 labellisés
(niveau 3 Amexist 2016)

Espace adhérents ▶ Ressources ▶ **Organisationnel & RH** ▶ DPST

DPST : Partage de pratiques et animation du réseau

- 4 ateliers en 2018 : Paris (février), Périgueux (mai), Clermont-Ferrand (juillet) et Lille (décembre)
- Des thèmes en lien avec le référentiel DPST et l'actualité

MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL :

- Approches innovantes autour de la prévention
- Quelle adaptation des projets des Services dans le contexte actuel ?
- Indicateurs
- Les livrables à l'entreprise
- Quelles actions conduire en fonction de la typologie des cibles du Service (TPE/PME, grandes entreprises, secteurs d'activité, nouveaux adhérents) ?

DOSSIER MEDICAL SANTE TRAVAIL

- Innovation en santé au travail
- Santé du dirigeant et démarche de présentation

PARTICIPATION POLITIQUE REGIONALE

- Participer au PRST en lien avec la CARSAT/CRAMIF et la DIRECCTE
- Actions coordonnées avec les autres acteurs de la santé

POLITIQUE IMMOBILIERE

POLITIQUE DE COMMUNICATION

- Outils de communication

SYSTÈME D'INFORMATION

- RGPD en SSTI

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

- QVT
- Organisation et veille scientifique



**Proposer une communication partagée à
l'attention des acteurs des Services et de leur
environnement sur tous les aspects de leur activité**

Outils pour une communication partagée

Le site www.modernisationsanteautravail.fr réactivé, un CP dès le 29 août



**LES SERVICES
DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES,
UN RÉSEAU DÉDIÉ
À LA PRÉVENTION**

10

**ENGAGEMENTS
POUR LA SANTÉ
AU TRAVAIL**

VISION, ACTIONS, TÉMOIGNAGES ET BONNES PRATIQUES
DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

préсанse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



préсанse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

ACCUEIL ACTUALITÉS NOS ENGAGEMENTS EN CHIFFRES PRESSE

**S'ENGAGER POUR LA
PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL.**

Préсанse, le réseau des services de santé au travail interentreprises dédié à la prévention partout en France.

En savoir plus



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 29 août 2018

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

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

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

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

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

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

Préсанse 110 rue de la Rosière 75015 Paris | www.presanse.fr

Changement de nom et implémentation nouvelle identité



Twitter

Lancement septembre 2018
Guide de Bonnes pratiques
446 abonnés





PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Guide de communication sur Twitter

À destination des SSTI

Lexique Twitter

- Tweet**
Publication sur Twitter
- # = hashtag**
Soit un mot-clé mis en relief par le # devant le mot
- @ = mention**
Sert à interpeler un autre compte dans vos publication
- RT = Retweet**
L'action de publier le tweet de quelqu'un d'autre avec son propre compte
- Follower / abonné**
Compte / personne qui suit votre compte Twitter



Les outils des Rencontres Santé-Travail

« À vos agendas » et invitations

Nous vous proposons des modèles d'**À vos agendas** et d'**invitations personnalisables digitales** (pour vos adhérents) et une proposition de **texte pour vos invitations officielles** (pour les pouvoirs publics et organisations patronales et syndicales), à imprimer sur papier à entête.

C'est vous qui procédez à l'envoi des

- « À vos agendas » (janvier)
- Invitations, (début février), une fois la plateforme d'inscription mise en ligne.

Nom/logo de votre SSTI



RENCONTRES
SANTÉ-TRAVAIL
La prévention
en actions

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE
Rencontres du Réseau Présanse

Le mardi 12 mars 2019

Version du 14/01/2019

réseau
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Invitations mail

Pour personnaliser votre invitation, vous pourrez indiquer :

Nom/logo de votre service



Dans le cadre d'une journée nationale organisée par Présanse sur tout le territoire, nous avons le plaisir de vous convier aux Rencontres Santé-Travail « La Prévention en Actions », le mardi 12 mars 2019 de xh à xh.

Venez échanger avec nos professionnels de santé au travail engagés auprès des entreprises et découvrir l'ensemble de nos actions de prévention menées au quotidien sur le terrain.

Le programme :
17h-18h30 : conférence et échanges

Inscrivez-vous dès à présent sur
www.loremipsum.fr

Nous espérons avoir le plaisir de vous accueillir le 12 mars.

SSTI x, region x
Adresse
Tel

Horaires de votre événement

Détail du programme de votre événement

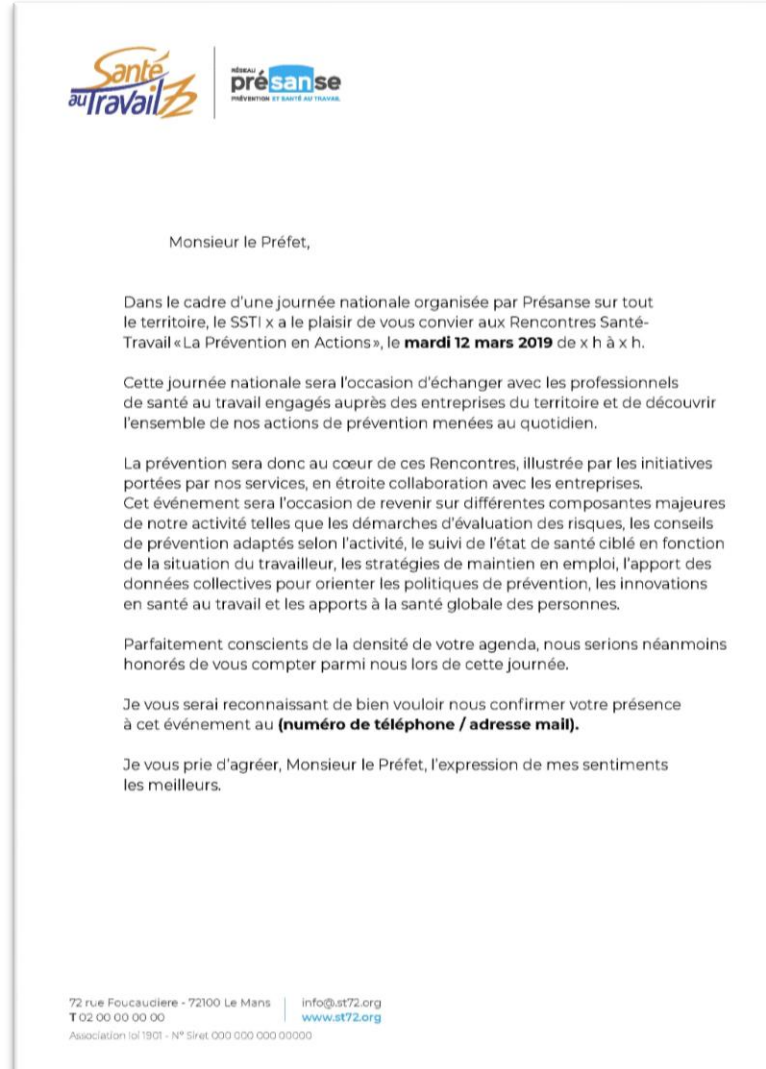
Le lien de votre page d'inscription

Les coordonnées de votre SSTI

réseau
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les outils des Rencontres Santé-Travail

Invitations officielles



Plateforme d'inscription

Une **plateforme nationale d'inscription** pour les Rencontres a été créée à cette occasion. Plus qu'un outil d'inscription, c'est un véritable outil de communication, de notoriété et d'image.

Séances webinar

3 sessions de 90 min en ligne en présence des consultants de l'agence et d'un représentant de Présanse pour répondre aux questions des services participants en direct, avec le guide méthodologique en partage d'écran pour tous

Les outils des Rencontres Santé-Travail

Matière vidéo

Vous pourrez utiliser différents supports vidéo pour animer le site :

- **Motion design *Rencontres***, dédié à la thématique générale et qui pourra être envoyé en même temps que l'invitation.



Les outils des Rencontres Santé-Travail

Matière numérique/print

Décoration pour les sites

- des stickers,
- de la vitrophanie,
- créa stand parapluie
- une banderole
- Brochure Bilan : A5 – 3 volets
- Infographies Chiffres clés

#LaPreventionEnActions



MISSIONS ET CHIFFRES-CLÉS

MISSIONS ET CHIFFRES-CLÉS

NOS QUATRE MISSIONS LÉGALES

Aujourd'hui, l'action des SSTI est articulée autour de quatre missions légales indispensables les unes aux autres et définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail.



Près de
610 000
fiches d'entreprises

23 000
lieux de
consultation

6,3
millions de visites
médicales

1,5
million d'entretiens
infirmiers



17 000
collaborateurs,
dont 4 700 médecins

15
millions de salariés
concernés

**12 mars
2019**

10 ENGAGEMENTS POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL • P. 9

Assemblée Générale – 25 et 26 avril 2019

presanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les outils des Rencontres Santé-Travail

Affiche et Kakemono



Les outils des Rencontres Santé-Travail

Relations presse

RÉACTION DE PRÉS, MADAME CHRISTELLI AUPRÈS DE LA MINISTRE SANTÉ, AGNÈS BUZY

Février 2019

Un état des lieux discutable

Le Gouvernement souhaite engager à cette fin, le Premier ministre a coécrit un rapport, paru en septembre 2016, simplifié pour une prévention renforcée processus consultatif puis législatif.

Ce rapport comporte plusieurs points de travail.

D'autres apparaissent discutables en compte l'existant, à savoir l'actuel (SSTI), opérateurs quotidiens et historiques de leurs salariés.

Aucun état des lieux objectif et chiffré ne sous-tend certaines affirmations relatives aux SSTI telles qu'apparaissent dans ce rapport. L'état ne fournit d'ailleurs plus aucune donnée concernant leur activité depuis 3 ans.

De ce fait, la capacité des SSTI à mener à bien leurs missions et les progrès significatifs constatés à la suite de la mise en œuvre rapide des réformes successives et nombreuses, ne sont pas pris en compte. Elles sont même passées sous silence malgré la mise à disposition d'indicateurs fournis par l'organisme représentatif des SSTI, Présanse (auquel 95 % des SSTI adhèrent à ce jour).

57

Communiqué Présanse - Février 2019 | 1

Twitter

Lancement septembre 2018
Guide de Bonnes pratiques
446 abonnés



présanse
prévention et santé au travail

Guide de communication
sur Twitter
À destination des SSTI

Lexique Twitter



Assemblée Générale – 25 et 26 avril 2019

présanse
prévention et santé au travail

Présanse, organisme représentatif des SSTI, a adressé une lettre à la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et la secrétaire d'État, Christelle Dubois, proposant aux partenaires sociaux de conduire, dans le cadre du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), « une réflexion portée et structurée » autour de deux axes principaux :

Présanse | 10 rue de la Rosière 75015 Paris | www.presanse.fr



**Aider à expliquer ce que recouvrent
les cotisations d'un SSTI, et rendre
ainsi le financement des missions plus
lisible et cohérent pour les entreprises
adhérentes**

Rendre le financement lisible

QUI DÉCIDE



**Assurer quotidiennement
les missions de veille,
d'information et de conseil
à l'attention des adhérents**

Veille et information des SSTI

Informations mensuelles : 11 x 16 pages
170 articles environ

Newsletter bimensuelle : 24 numéros

Fil d'informations Twitter : 500 tweets

Site Web : + de 80 actualités en 2018

5 réunions d'information avec intervenants
internes ou externes

Déplacements dans les SSTI...

...

Espace adhérents ► **Actualités**

