

ÉTUDE HARRIS INTERACTIVE POUR PRÉSANSE – SECOND VOLET

Enjeux de santé et sécurité au travail : quelle est la perception des salariés de TPE/PME ?

À l'heure où les partenaires sociaux se concertent sur l'avenir du système d'acteurs œuvrant dans le champ de la Santé au travail en France, Présanse a cherché à mesurer et décrypter la perception qu'ont les salariés de l'action des SSTI, pour ainsi contribuer à un état des lieux actualisé qui fonde les évolutions à venir sur la réalité du terrain.

Le rapport remis en août 2018 par la Députée du Nord, Charlotte Lecocq, en réponse à une commande du Premier ministre, propose de transformer radicalement le modèle de la Santé au travail en France. Ainsi, l'organisation des Services de santé au travail interentreprises, premiers acteurs de proximité pour accompagner les TPE et PME dans leurs démarches de prévention des risques professionnels, est-elle clairement remise en cause.

Mais, en appui de cette volonté de transformation, les données chiffrées actualisées sur l'activité de ce secteur manquaient et les verbatims recueillis par les rapporteurs, plutôt négatifs à l'endroit des SSTI et justifiant un nouveau modèle, détonnaient avec la perception de terrain.

Ainsi, début mai, Présanse diffusait les résultats d'une enquête de perception réalisée par Harris Interactive concernant l'opinion des employeurs sur la Santé au travail (voir IM de mai 2019, pages 6 et 7). Ils révélaient, notamment, que pour 72 % des dirigeants de TPE/PME, les Services de santé au travail disposent d'une image positive, et plus particulièrement dans les entreprises de plus de 50 salariés (85 %). Très attachés à ce service de proximité, les employeurs ont également exprimé les progrès qu'ils en attendent.

Le Salon Préventica de Paris, le 21 mai dernier, a été l'occasion de dévoiler les résultats cette fois relatifs à la perception des salariés.



Les Services de santé au travail bénéficient d'une bonne image d'ensemble auprès des salariés de TPE/PME

Environ sept salariés sur dix (71 %) déclarent avoir une bonne image des SSTI et six salariés sur dix se montrent satisfaits de l'accompagnement du Service de santé au travail de leur entreprise. Ces Services de santé au travail sont très généralement considérés comme indispensables (71 %) et à l'écoute des salariés (60 %). De manière générale, les enjeux de santé et sécurité au travail sont reconnus comme bien pris en compte par les entreprises (73 %). Les salariés sont avant tout satisfaits de la proximité du centre de santé et du professionnalisme des intervenants (66 %).

Une connaissance partielle des missions des professionnels de la santé et de la prévention en entreprise...

61 % des salariés interrogés déclarent avoir bénéficié de l'intervention d'un Service de santé au travail dans leur entreprise au cours des trois dernières années et 83 % des salariés connaissent au moins une des missions proposées par le Service de santé au travail de leur entreprise.

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Journée d'étude du 13 juin 2019

Poursuite des travaux sur l'offre

4 Le recours au NIR dans la gestion des AT/MP des agents publics et de leur suivi post-exposition

5 Outils de communication partagés

Nouveau kit pour une communication en direction des parlementaires

6 Salon Santé et Sécurité Paris 2019

Les SSTI franciliens rassemblés sur le Salon Préventica

COMMUNICATION DES SERVICES

8 Communication des Services membres du GIE (PEST)

DPST

9 Référentiel Amexist

Un kit de communication pour les SSTI labellisés Amexist

ACTUALITÉS RH

10 Cartographie des emplois

Témoignage de l'AIST 84

MÉDICO-TECHNIQUE

11 Réseau des Médecins-Relais des SSTI

Programme de la journée d'information organisée le 27 juin à Paris

11 Cancers Pro Actu et Cancers Pro Doc

Des ressources en accès libre sur la prévention des cancers professionnels

12 « Mon diagnostic Prévention » d'AST Grand Lyon

Un outil d'autodiagnostic à destination des entreprises

JURIDIQUE

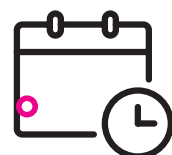
14 Accidents du Travail et Maladies professionnelles

Modification de la procédure de reconnaissance AT/MP

15 Impossibilité de la mise à la retraite d'office pour un salarié ayant atteint 70 ans au moment de son embauche

16 Apprentis et médecine de ville

Modèle d'attestation de suivi fixé par arrêté



N'OUBLIEZ PAS ! 13 juin 2019

Journée d'étude

Hôtel Marriott Opera
Ambassador - Paris 9^e

ÉDITORIAL

Les partenaires sociaux achèveront courant juin leurs concertations autour du projet de réforme du système de Santé au travail. Nous saurons s'ils souhaitent engager des négociations qui, en cas d'accord, guideront les choix du Gouvernement. Dans le cas contraire, l'exécutif aura toute latitude pour rédiger un projet de loi qui pourrait être soumis au Parlement à partir de cette fin d'année.

Pendant ce temps d'échanges qui prend fin, les SSTI ont complété et actualisé l'état des lieux les concernant, afin de tracer des pistes de progrès, en lien avec les réalités de 2019.

En fournissant des données sur l'activité des Services, tenant compte de la réforme de 2016, en faisant la démonstration, par l'organisation des Rencontres Santé-Travail du 12 mars, de l'étendue de leur action et de leur implantation territoriale devant 8 000 acteurs de l'entreprise, et en produisant deux études récentes menées par Harris Interactive sur la perception et les attentes des dirigeants et des salariés, les SSTI ont apporté des informations actualisées et étayées, afin d'envisager des progrès dans leur secteur d'activité.

La contribution de Présanse est prolongée par la formalisation de propositions, déjà diffusées pour une large part dans notre environnement. Pilotage du dispositif, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, développement des systèmes d'information, clarification de l'offre d'accompagnement, innovation, évaluation, certification, ..., autant de points travaillés et disponibles. Ces contenus sont, dans tous les cas, des aides pour soutenir la dynamique de progrès à l'œuvre dans les SSTI, et pourront utilement alimenter tous les acteurs qui appellent de leurs vœux une co-construction du système à renouveler.

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : info@presanse.fr

ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN

Rédaction :

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

Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

Pour rappel, aujourd'hui, l'action des SSTI est articulée autour de quatre missions légales indispensables les unes aux autres :

- ▶ Action en entreprise.
- ▶ Surveillance de l'état de santé.
- ▶ Conseil.
- ▶ Traçabilité et veille sanitaire.

Cette connaissance des rôles des professionnels de santé en entreprise pourrait s'améliorer : 43 % des sondés connaissent chacune des missions des SSTI.

Par exemple, un peu plus de la moitié des salariés savent qu'ils peuvent demander à tout moment la consultation d'un médecin du travail (55 %) et ainsi, ils sont moins d'un salarié sur cinq à avoir demandé la visite d'un professionnel de santé en dehors des visites obligatoires.

Des salariés se montrent réceptifs à de nombreuses idées concernant l'amélioration de leurs relations avec leur Service de santé au travail

Avoir un interlocuteur unique pour les sujets en lien avec la Santé au travail (79 %), avoir la possibilité d'autoriser le partage sécurisé des informations de Santé au travail avec son médecin traitant (78 %) et bénéficier d'examens complémentaires dépassant le cadre strict de la Santé au travail (78 %), sont des possibilités attendues par les salariés.

Une étude nécessaire dans un contexte de réforme

Il apparaît que le rapport remis en août par la Députée du Nord Charlotte Lecocq n'intègre pas la dynamique actuelle de transformation des Services de santé au travail interentreprises (SSTI) initiée depuis la loi "Travail" de 2016, ne disposant pas de données actualisées sur l'image ou les résultats réels des Services.

La perception exprimée dans la présente étude peut servir de point d'appui pour conduire une réforme dans une logique d'amélioration continue d'un dispositif qui a déjà engagé de profondes transformations. ■

71 % des salariés
déclarent avoir une bonne image des SSTI.

6 salariés sur 10
se montrent satisfaits de
l'accompagnement du Service de santé
au travail de leur entreprise.

66 % des salariés
sont satisfaits de la proximité
de leur centre de santé et du
professionnalisme des intervenants.

71 % des sondés
considèrent les SSTI comme indispensables.

et **60 %** considèrent qu'ils sont
à l'écoute des salariés.



MOUVEMENT

(78) Monsieur Guy-François D'HALLUIN
remplace **Monsieur Benoît MAUGUY** depuis
le 14 mai 2019 à la direction d'OSTRA.



Plus d'infos sur www.presanse.fr

JOURNÉE D'ÉTUDE DU 13 JUIN 2019

Poursuite des travaux sur l'offre

A retenir

13 juin 2019

Journée d'étude
de Présanse

Paris 9^e

La prochaine journée d'étude de Présanse se tiendra le 13 juin prochain, à l'hôtel Marriott Opera Ambassador, Paris 9^e. Elle se scindera, comme à l'accoutumée, en 2 parties : la réunion technique de 10h à 12h15, et la réunion d'information de 14h à 16h30.

La matinée technique sera consacrée aux travaux sur l'offre socle des SSTI. L'Assemblée Générale de Lyon a été l'occasion de présenter les premières initiatives de certains Services, ainsi que la synthèse nationale des travaux menés en région pour « *une offre renouvelée d'accompagnement des entreprises dans le champ de la Santé au travail* ». La séquence avait été conclue par la présentation d'un plan d'action.

Cette matinée technique permettra une revue et un échange entre les participants quant à leurs avancées respectives, sous un angle opérationnel. Le partage d'éléments de langage commun, la valorisation d'un socle d'offre cohérent sur le territoire, et un plan de travail faisant appel aux contributions des associations régionales seront à l'ordre du jour.

L'après-midi, la réunion d'information reviendra sur les sujets d'actualités des dernières semaines, juridiques ou organisationnels (index de l'égalité professionnelle, nouveautés référentiel Amexist...).

Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 12 juin 2019. ■

Le recours au NIR dans la gestion des AT/MP des agents publics et de leur suivi post-exposition

La loi dite "Informatique et Libertés", actualisée dans les suites du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), encadre notamment la mise en œuvre de traitements impliquant l'utilisation du NIR (Numéro d'Identification au Répertoire national des personnes physiques). Un décret vient en conséquence lister les finalités légales de tels traitements, ainsi que les catégories de responsables desdits traitements. Les médecins du travail y sont visés dans une situation bien déterminée et limitée dans les faits.

On rappellera en premier lieu, que le décret visé est relatif au NIR et qu'il est pris en application de l'article 22 de la loi de 1978 dite « Informatique et Libertés ».

Cet article exclut expressément de son champ d'application les traitements de données à caractère personnel dans le domaine de la santé. Au regard de ce qui précède, la portée du décret du 19 avril dernier est assez limitée.

En ce sens, il précise que les médecins du travail et de prévention peuvent accéder au répertoire dans le cadre de l'instruction des dossiers « AT/MP » des agents publics et celui de la gestion des demandes de surveillance post-professionnelle de ces agents.

En d'autres termes, peuvent accéder au répertoire national d'identification des personnes physiques, grâce au NIR, les médecins du travail exerçant au sein d'un Service ayant passé une convention avec

une structure relevant de la fonction publique pour assurer le suivi post-exposition des agents concernés. En pratique, si des Services organisent le suivi spécifique résultant des décrets respectifs des trois fonctions publiques, le nombre de situations où le praticien aura à intervenir dans le cadre de la gestion d'une exposition post-professionnelle semble peu conséquent, en comparaison avec l'ensemble des travailleurs suivis au sein des SSTI.

Par ailleurs et en second lieu, on rappellera, à toutes fins utiles, que la loi dite "Touraine" a modifié l'article L. 1111-8-1 du Code de la Santé publique en créant un numéro d'identification en santé – le NIS – issu du NIR. Les deux numéros répondent à une logique et à un régime juridique différents.

Ainsi, si l'utilisation du NIR n'est pas ouverte aux médecins du travail et aux Services, en revanche le NIS est bien accessible aux professionnels de santé. ■

OUTILS DE COMMUNICATION PARTAGÉS

Nouveau kit pour une communication en direction des parlementaires

Afin de mieux faire connaître la réalité de terrain des SSTI et du système de Santé au travail au-delà du diagnostic à parfaire posé par le rapport « Lecoq », un nouveau kit de communication à destination de l'environnement des Services (parlementaires, organisations professionnelles, mais aussi entreprises adhérentes, presse...) est disponible sur le site www.presanse.fr

Ressources :

- **Le nouveau kit de communication est à retrouver sur www.presanse.fr : Espace adhérents ► Ressources ► Communication, accessible aux profils de direction comme de salariés.**

Dans le cadre de la concertation en cours des partenaires sociaux sur l'avenir du système de Santé au travail et dans les suites du rapport de mission « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », Présanse met à disposition un nouveau kit de communication à destination des parlementaires.

Ce kit est composé des retours et résultats des deux initiatives récentes du réseau :

Les rencontres « La Prévention en Actions » du 12 mars 2019, qui ont vu 150 événements organisés par les SSTI de tout le territoire prendre place simultanément autour de la prévention, et rassemblant plus de 8 000 participants (chefs d'entreprises, responsables RH, salariés, partenaires institutionnels...).

Le communiqué de presse consécutif à la journée et la synthèse

vidéo de cet événement (format .mp4, versions audio et sous-titrées) sont ainsi à retrouver dans le kit.

L'enquête Harris Interactive sur la perception de la Santé au travail par les dirigeants et salariés des TPE/PME, dont les résultats particulièrement encourageants ont été présentés à l'AG (volet employeurs) et au congrès Preventica (volet salariés) (cf. pages 1 à 3 de ce numéro).

Les 2 communiqués de presse et les 2 présentations des résultats des enquêtes par Harris Interactive sont disponibles dans ce dossier.

S'ajoute à ces éléments un courrier-type aux parlementaires. Ils ont été adressés à tous les parlementaires dans le courant du mois de mai. Ces éléments peuvent servir de base pour une communication actualisée à l'attention de l'environnement des SSTI que chacun pourra adapter. ■



SALON SANTÉ ET SÉCURITÉ PARIS 2019

Les SSTI franciliens rassemblés sur le Salon Préventica

Présents parmi les exposants comme au sein du programme de conférences, les Services de santé au travail interentreprises ont présenté leurs actions, missions, partenariats et vision de l'avenir du système de Santé au Travail sur la dernière édition parisienne du Salon Préventica.

Organisée sous le haut patronage du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, l'édition Paris 2019 du congrès Préventica, tenue les 21, 22 et 23 mai dernier a de nouveau rassemblé de nombreux acteurs institutionnels nationaux et régionaux : CnamTS, INRS, Anact, Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique..., partenaires de l'événement.

Egalement au rang de partenaires depuis 2 ans, Présanse et le réseau du SSTI étaient dès lors présents avec un stand régional commun rassemblant sous la bannière « Santé au Travail île-de-France » les SSTI participants des 2 associations régionales franciliennes, la Fédération Santé au Travail Île-de-France et l'ASTIF, et plusieurs conférences présentées au long des trois jours.

Présentant les 4 missions légales des Services, mais aussi les ressources Santé-Travail mises à disposition, le stand des SSTI a permis à ses nombreux visiteurs d'aborder la question de la prévention avec le regard d'un opérateur de terrain.

A noter que le SEST IDF (Issy-les-Moulineaux) a pu monter sur un stand distinct l'escape-game de prévention multi-risques « L'accident », imaginé par les équipes du Service et inauguré lors des Rencontres de la Prévention. Outre de nombreux participants sur les 3 jours, l'escape-game a remporté le prix de l'innovation Préventica 2019.

Portée par le Service PST 66, l'application Apptiv (cf. IM 78 page 7) a pour sa part reçu de le Prix de l'Innovation Préventica 2019 risque routier.



Parmi les conférences, on citera, par exemple, la présentation commune de l'ACMS et de l'AMETIF sur la co-construction de partenariats pour une prévention partagée et durable dans les zones aéroportuaires, agrémentée du témoignage de l'entreprise Worldwide Flight Services, le retour d'expérience sur le risque routier présenté par le SIST VO, le CIAMT, le CMIE et l'AMET, présentant le travail des Services auprès des salariés et employeurs au niveau individuel comme collectif pour la réduction des accidents routiers, ou encore la communication proposée par le SEST IDF et le Cabinet Eleas sur l'impact des outils et pratiques numériques de travail sur la santé des salariés français.

Prochain rendez-vous Préventica
8, 9 et 10 octobre 2019
Marseille



Un état des lieux et une démonstration de l'action des SSTI complétés par la conférence tenue par Préventica, Présanse et Harris Interactive le premier jour du congrès, et dévoilant en exclusivité les résultats de l'enquête sur la perception de la Santé au travail, cette fois par les salariés (voir Une de ce numéro). Une étude qui se voulait également mesurer l'impact, sur cette perception de la Santé au travail, de la réforme 2016/2017, peu prise en compte dans le rapport dit « Lecocq ». Au nouveau système proposé par ce rapport qui tend à éloigner l'entreprise de la prise de décision concernant les moyens utiles à la prévention en son sein, les 2 volets de l'enquête Harris Interactive auprès des salariés et employeurs opposent une volonté manifeste de proximité de la part de ces derniers, de même que de discussion collégiale en matière de santé et sécurité au travail. Plus qu'un guichet unique, c'est une porte d'entrée accessible que demandent les bénéficiaires de la Santé au travail. Une seconde conférence de Présanse, consacrée à la réforme, est revenue sur ces chiffres et ceux de l'activité des SSTI au quotidien pour les mettre en perspective des projets de transformation du Gouvernement.

Au-delà de cette photographie du système au présent, le rapport « Santé-Travail » et l'avenir de la Santé au travail étaient au cœur des sujets de ce Préventica Paris 2019 : ainsi la

conférence du ministère du Travail, animée par la députée Charlotte Lecocq aura permis une session d'échanges autour des avancées du rapport et ses futures échéances. Ont notamment été abordés le défi du maintien en emploi d'une population active vieillissante, les RPS et le défi des changements permanents sur les métiers (arrivée du numérique). La question du décloisonnement des acteurs et le souhait de voir le médecin du travail pouvoir accéder à des données de santé relatives aux salariés suivis ont également été mentionnés. Une seconde session animée par Mme Lecocq, au format « table ronde », a d'ailleurs été consacrée à la santé connectée, soulevant à nouveau le besoin d'un système d'information interopérable.

Peu de visibilité cependant à ce stade du processus de réforme (le travail des partenaires sociaux étant toujours en cours), mais une annonce sur la perspective d'échéance : la réforme devrait en effet prendre corps à la fin de l'année 2019, ce malgré un calendrier législatif très chargé. En espérant que la démonstration effectuée par les SSTI quant à leurs actions et liens avec les entreprises, que ce soit lors de ce Salon Préventica, par les enquêtes statistiques récentes ou leur journée du 12 mars dernier, soit intégrée au diagnostic.

Prochain rendez-vous Préventica : Marseille, les 8, 9 et 10 octobre 2019. ■



L'APPROCHE POPULATIONNELLE EN SSTI

UNE FORMATION SUR MESURE AU FORMAT INNOVANT

Cette formation, développée spécifiquement pour répondre aux besoins d'un SSTI, est au cœur de l'actualité. Elle traite en effet de l'évolution nécessaire dans les Services de santé au travail pour passer d'une logique individuelle à une logique collective, pour mettre à jour un diagnostic des besoins des entreprises à travers des indicateurs et pour y développer des actions de prévention concertées par un collectif interdisciplinaire.



Après une conférence réalisée devant l'ensemble des personnels du service permettant de situer les caractéristiques de cette approche populationnelle engendrant un changement de paradigme, le formateur anime ensuite une ou deux journées d'ateliers par groupes métiers. Ces ateliers en petits groupes très interactifs ont la volonté d'engager la réflexion pour la construction d'un projet déclinant des actions pluridisciplinaires ciblées sur les groupes à risques, en partant du besoin des entreprises pour y développer la culture de prévention.

Cette formation sera inscrite au catalogue 2020, dans un format qui sera adaptable aux besoins des SSTI.

 www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001



Le portail national d'échanges en Santé au travail

COMMUNICATION DES SERVICES MEMBRES DU GIE (PEST)

Un portail, pour faire quoi ?

Le Plan Santé-Travail, l'IGAS, le COCT... tous sont unanimes : les SSTI doivent se pencher sur le partage des connaissances, l'interopérabilité des systèmes d'information, l'accessibilité des données, dans un objectif commun de prévention primaire des risques professionnels.

8 Services de santé au travail interentreprises* se sont alors lancés, en acceptant les risques inhérents à un tel projet, pour élaborer et mettre en œuvre un portail national de données, qui sera partagé par l'ensemble des SSTI de l'Hexagone.

Les objectifs de ce portail sont clairs :

- ▶ permettre aux professionnels de santé d'accéder au curriculum laboris ainsi qu'aux données médico-professionnelles des quinze millions de salariés français ;
- ▶ produire et exploiter des indicateurs de Santé au travail afin de valoriser l'activité des SSTI et nourrir les politiques publiques de Santé au travail.

Encore un projet ?

Ce projet est un projet d'ampleur : d'ampleur stratégique et d'ampleur technique.

- ▶ D'ampleur stratégique : ce portail permettra d'avoir une vue globale et unique du parcours de Santé au travail d'un salarié, d'assurer la continuité de son suivi individuel et d'assurer la traçabilité. En un mot : d'améliorer la qualité de sa prise en charge.

Par ailleurs, nous avons tout intérêt à rendre visible nos activités de prévention, à fournir des indicateurs de qualité qui permettront aux pouvoirs publics de prendre les décisions adaptées à notre réalité.

- ▶ D'ampleur technique : la sécurité des données et leur accès est un enjeu majeur pour la réussite de ce projet, et leur prise en compte, dès la conception du projet, est assurée, telle que le recommande la réglementation RGPD.

Ce portail sera donc élaboré sur la base des valeurs que nous partageons tous : la confidentialité, l'indépendance et la sécurité.

Pour conduire ce projet, le GIE « Portail national d'échanges en Santé au travail » a été créé avec le soutien de Présanse. Ce GIE est ouvert à tous les SSTI, qui pourront ainsi bénéficier des services de ce portail novateur.

Encore un logiciel ?

Non, l'idée n'est pas de créer un autre logiciel de SSTI.

L'idée est de créer un portail qui permettra l'interopérabilité entre les logiciels métiers et la base de données nationale. Chaque SSTI pourra ainsi conserver son propre logiciel métier, qui se verra interfacé avec le portail, en toute transparence. Les professionnels de santé pourront accéder, à partir de leur logiciel métier, aux informations du portail.

Un projet à 10 ans ?

Non, le calendrier est soutenu.

D'ici l'été, un groupe d'experts pluridisciplinaires réalise l'expression des besoins qui permettra l'écriture du cahier des charges du portail.

A l'automne : un prestataire sera retenu pour la mise en œuvre du portail.

Après une phase de tests, **le portail verra le jour certainement d'ici l'été 2020.**

Les membres du GIE tiendront le réseau informé des prochains développements relatifs au Portail national d'échanges en Santé au travail. ■

**Signataires et membres du GIE : ACMS (Suresnes, 92), AGEMETRA (Oullins, 69), AISMT (Marseille, 13), AST67 (Strasbourg, 67), AST Grand Lyon (Villeurbanne, 69), CMIE (Paris, 75), Pôle Santé Travail (Lille, 59) et SSTRN (Nantes, 44).*



RÉFÉRENTIEL AMEXIST

Un kit de communication pour les SSTI labellisés Amexist

Dans le prolongement de la mise à jour du référentiel Amexist, actuellement en version test, jusqu'à la fin 2019, le groupe de travail DPST et les équipes de Présanse ont finalisé le kit de communication pour les SSTI labellisés.

Le kit de communication est destiné aux SSTI labellisés, y compris ceux qui ont été évalués sur la version Amexist 2016.

Il comprend une affiche, un exemple de communiqué de presse et de lettre à adresser aux institutionnels, les logos Amexist et DPST sous différents formats, et une charte d'utilisation.

Désormais, les Services qui obtiendront la labellisation Amexist recevront automatiquement le kit de communication avec leur attestation.

Pour ceux qui ont déjà obtenu le label, les Services qui le souhaitent peuvent faire une demande à Présanse par mail.

Rappelons que 16 Services ont obtenu le niveau 3 de la version Amexist. ■

Ressources :

www.presanse.r ▶ Espace adhérent ▶ Démarche de progrès ▶ Outils et documents

Contact :

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter g.bourdel@presanse.fr

Votre Service de santé au travail est labellisé AMEXIST

Depuis le ___/___/___
N° d'attestation :

Démarche d'amélioration continue

- Confiance
- Satisfaction
- Echanges
- Engagement
- Organisation

présanse
Présanse et Santé au Travail

AMEXIST
Démarche de Progrès en Santé au Travail

AMEXIST est un Label professionnel créé par les Services de Santé au Travail Interentreprises, au sein de l'association qui les fédère, PRÉSANSE, en partenariat avec AFNOR Certification.

AGENDA

12 juin 2019
Conseil d'Administration
10 rue de la rosière - Paris 15^e

13 juin 2019
Journée d'étude
Paris Mariott Opera Ambassador - Paris 9^e

27 juin 2019
Journée d'information Médecins-Relais
Espace Chaptal
23-25 rue Chaptal - Paris 9^e

15 & 16 octobre 2019
Journées Santé-Travail
Hôtel Intercontinental Paris Le Grand - Paris 9^e



CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS

Témoignage de l'AIST 84



Retour sur la mise en place d'une cartographie des emplois au sein du SSTI AIST 84 (Avignon)

L'AIST 84 accompagne plus de 8 600 entreprises soit 100 000 salariés. Présents autour d'Avignon sur un secteur qui s'étend du nord Vaucluse au nord des Bouches-du-Rhône, les 119 salariés de l'AIST 84 sont répartis sur 11 centres. Nos équipes pluridisciplinaires (ETP) sont constituées de 21 médecins du travail, 15 infirmiers en santé au travail, 26 préventeurs (assistantes techniques et assistantes en santé au travail, techniciens hygiène et sécurité, ergonomes, toxicologues, psychologue du travail) et 35 assistantes médicales.

La mise en place d'une cartographie des emplois était une volonté de l'AIST 84 depuis quelques années.

En effet, il était nécessaire d'avoir un outil permettant de répondre aux trois objectifs suivants :

1. Bénéficier d'un outil de pilotage RH connu de tous les salariés du Service pour les entretiens d'évaluation.
2. Permettre à chaque salarié d'avoir une vision d'ensemble de chaque métier et des compétences associées pour qu'il puisse se situer et envisager une évolution professionnelle.
3. Créer un référentiel par salarié pour les managers de proximité.

Suite au travail de refonte des fiches de poste réalisé en 2017 avec l'aide des équipes du SSTI, l'AIST 84 a souhaité aller plus loin en créant un référentiel. Pour les accompagner, ils ont fait confiance, pour sa connaissance des SSTI et son expertise, à un cabinet extérieur.

Pour réaliser ce travail, le Service s'est appuyé sur les fiches de poste existantes, la convention collective et les contrats de travail. Ils ont d'abord listé les compétences clés (résultats attendus) et les micro-compétences associées (tâches permettant d'atteindre ces résultats), puis ont coté le niveau de maîtrise attendu pour chaque compétence clé et ce par métier.

Afin de donner une meilleure visibilité aux salariés sur leurs missions et leur permettre d'envisager des évolutions, ils ont identifié les passerelles métiers potentielles et les parcours de professionnalisation.

Une fois le référentiel terminé, le SSTI l'a comparé à celui de Présanse puis présenté aux managers de proximité pour validation. À ce jour, l'AIST 84 travaille sur l'automatisation de cet outil pour l'exploiter pendant les entretiens d'évaluation.

Les grilles d'évaluation sont accessibles via le référentiel. Les collaborateurs et managers de proximité peuvent ainsi remplir une évaluation en amont de l'entretien. Le jour de l'entretien, une nouvelle grille est générée avec les réponses des deux parties, accompagnées d'un premier comparatif. Cette dernière grille constitue la trame de l'entretien et permet d'échanger avec le collaborateur.

À l'issue de l'entretien, le manager renseignera informatiquement cette dernière grille qui complètera le référentiel par salarié (outil de pilotage RH et de management de proximité).

Ces outils sont une véritable plus-value pour le management. ■

Niveaux de maîtrise cible des compétences clés	vide	Pas requis pour l'emploi	Secrétaire de centre
	1	Débutant ou ne peut faire seul 100% du courant	
	2	Tient le poste et effectue 100% du courant	
	3	Maîtrise et est polyvalent - Effectue 100% du courant et l'exceptionnel	
4	Expert - fait évoluer les pratiques et peut former		

Compétences clés	Micro-compétences associées	
Maitriser les logiciels internes spécifiques au métier	Savoir utiliser conformément aux procédures et habilitations les logiciels correspondants (DINAMIT, DINAWEB, COMPTA, RH, PREVENTEURS, ...)	2
Assurer la mise en route du centre	Démarrer les appareils informatiques et reprographiques	2
	Vérifier le standard téléphonique et le répondeur	2
Recevoir, identifier et orienter du public	Accueillir physiquement et téléphoniquement le public	3
	Enregistrer informatiquement les salariés et les orienter	3
	Apporter un premier niveau de renseignement aux employeurs et/ou leurs	3



RÉSEAU DES MÉDECINS-RELAIS DES SSTI

Programme de la journée d'information organisée le 27 juin à Paris

La 7^{ème} journée d'information du réseau des Médecins-Relais des SSTI se tiendra, le jeudi 27 juin prochain, à l'Espace Chaptal à Paris (23-25 rue Chaptal – 75009 PARIS), de 10h00 à 16h35. Cette réunion sera précédée d'un café d'accueil débutant dès 9h30 et le déjeuner sera libre. Le programme permettra de revenir sur les enjeux à venir pour la profession et sera l'occasion d'aborder notamment les thèmes du tableau ci-dessous.

Le nombre de places étant limité, les Services sont invités, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à inscrire le médecin de leur Service, dit « relais », à cette nouvelle journée d'information. Pour ce faire, les Services peuvent retourner le bulletin de participation papier qui leur a été adressé, début mai, ou en le téléchargeant sur le site Internet de Présanse. Les bulletins d'inscription peuvent être retournés, jusqu'au 17 juin, soit par voie électronique (s.dupery@presanse.fr), soit par courrier (Présanse – A l'attention de Sébastien DUPERY – 10 rue de la Rosière – 75015 PARIS). ■

Thèmes	
10h00-10h15	Introduction et présentation de la journée : enjeux et objectifs
10h15-10h45	Actualités
10h45-11h00	Questions et discussion
11h00-11h30	Outils de communication et ressources disponibles
11h30-12h00	Dispositifs du FASTT au bénéfice des salariés intérimaires
12h00-12h15	Questions et discussion
Pause déjeuner (déjeuner libre) 12h15-14h00	
14h00-14h45	Offre socle des SSTI
14h45-15h00	Questions et discussion
15h00-15h30	Présentation du logiciel de gestion du risque chimique : SEIRICH
15h30-15h45	Questions et discussion
15h45-16h15	Systèmes d'information et Thésaurus Harmonisés
16h15-16h30	Questions et discussion
16h30-16h35	Clôture de la journée

CANCERS PRO ACTU ET CANCERS PRO DOC

Des ressources en accès libre sur la prévention des cancers professionnels

Depuis 2014, l'Institut national du cancer (INCa) a mis en œuvre deux outils documentaires de mutualisation et de diffusion de ressources sur les cancers professionnels, permettant ainsi aux professionnels de la Santé au travail d'accéder rapidement à une information pertinente et actualisée. Il s'agit de **Cancers Pro Actu** et **Cancers Pro Doc**. Ces deux outils, en accès libre, s'adressent aux médecins du travail, ainsi qu'aux autres professionnels des Services de Santé au travail confrontés aux problèmes de prévention des cancers professionnels dans le cadre de leurs missions.

Cancers Pro Actu est un bulletin de veille trimestriel sur les outils et supports pratiques pour la prévention des cancers professionnels. Ce bulletin présente une sélection d'outils et de supports récemment parus et accessibles gratuitement sur Internet. Ce bulletin de veille est envoyé par voie électronique, afin de faciliter sa consultation et son utilisation.

Cancers Pro Doc est une base de ressources documentaires, régulièrement mise à jour, sur la prévention primaire des cancers professionnels proposant une sélection d'outils et de supports pratiques pouvant être utilisés par les professionnels de la Santé au travail, et plus particulièrement les personnels des Services de santé au travail, pour leur information personnelle ou pour leur communication auprès des employeurs et des travailleurs. Tous les documents recensés dans ces outils sont qualifiés en fonction de critères prédéfinis : la thématique (facteurs de risque, gestion des risques, métiers/professions, pathologies/organes), leur cible (médecins du travail, autres préventeurs, grand public), leurs niveaux de synthèse et d'approfondissement. En outre, **Cancers Pro Doc** dispose d'un moteur de recherches multi-critères permettant d'affiner les recherches documentaires.

Pour accéder gratuitement à ces ressources, il convient de renseigner un formulaire proposé sur le site <http://cancerspro.e-cancer.fr> ■

« MON DIAGNOSTIC PRÉVENTION » D'AST GRAND LYON

Un outil d'autodiagnostic à destination des entreprises

Dans le cadre des restitutions, dans les Informations Mensuelles, des présentations d'outils et de solutions connectées faites à la Commission Système d'Information, retour sur *Mon diagnostic Prévention*, un outil Web d'autodiagnostic par l'entreprise initié par l'AST Grand-Lyon, à partir de 2015, pour accompagner un maximum d'adhérents.

Mon diagnostic Prévention est accessible sur tous les types de supports (ordinateur, tablette, smartphone), sur tous les systèmes d'exploitation et fonctionne en mode connecté ou non.

Neuf Services sont en cours de déploiement de la solution *Mon diagnostic Prévention*, représentant, avec l'AST Grand Lyon, plus de 126 000 entreprises et plus de 1,4 million de salariés couverts.

D'autres Services ont manifesté leur intérêt pour la solution et devraient prochainement l'utiliser.

Un autodiagnostic en cinq étapes renseigné par l'entreprise

Cet outil comprend six étapes, dont les cinq premières concernent l'adhérent et lui proposent un autodiagnostic à partir de ses réponses à des questions.

Ces étapes permettent à l'employeur de renseigner la structure de son entreprise (adresse, code NAF, nature de l'activité, n° SIRET, contact, nombre de salariés, nombre de contrats de travail différents,...), son organisation (appartenance à un groupe, à une association, combien de salariés travaillent pour le groupe ou l'association, personne en charge de la gestion du personnel,...), son activité (45 activités proposées avec autant de questionnaires, positionnement des salariés par type d'activité,...), ses actions de prévention (présence d'un salarié en charge de la santé et de la sécurité, DUERP, mesures de prévention,...), ou encore les risques professionnels auxquels sont exposés ses salariés.

Les questions sont posées en fonction des réponses aux précédentes et les employeurs disposent d'une hotline

pour les accompagner, si besoin, dans le renseignement des différentes questions.

Le taux de remplissage en mode autodiagnostic, sans assistance, est de l'ordre de 71 %.

A partir des réponses fournies par les entreprises, des indicateurs sont obtenus portant sur la marge de manœuvre en prévention de l'adhérent, une cartographie des activités, les acteurs internes de la santé et de la sécurité, la démarche d'évaluation des risques professionnels, la gestion des actions de prévention, les expositions potentielles aux risques, ou encore des indicateurs complémentaires relatifs à la santé et à la sécurité des salariés.

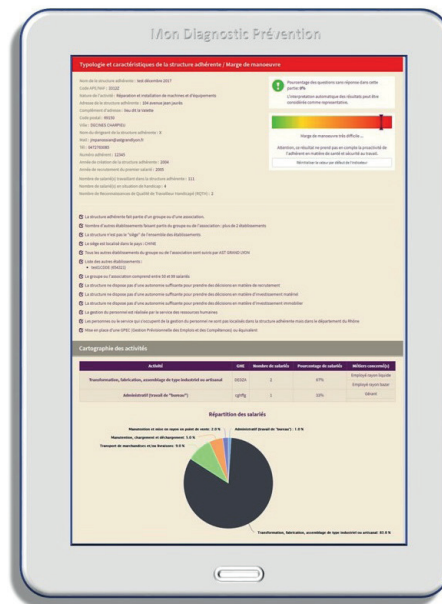
Les réponses saisies par les employeurs sont restituées sous forme de tableaux de bord et de radars.

Une sixième étape destinée aux équipes du SSTI

Mon diagnostic Prévention comprend une sixième étape, qui est celle des équipes du Service de santé au travail. Elle permet de créer des groupes homogènes d'expositions et d'apporter une expertise sur l'identification des situations de travail, en lien avec les risques professionnels, d'identifier ces derniers et de définir les actions à entreprendre pour les maîtriser.

Un système de notation pondérée est accessible pour éclairer les réponses apportées (trois types de situation : rien à signaler, point de vigilance, problème).

Le Service peut comparer la vision de l'adhérent avec celle du SSTI et ainsi accompagner l'entreprise en cas de sous-déclaration des risques.



En fonction des résultats, il est possible, pour le SSTI, de compléter les tableaux de bord, de réaliser une fiche d'entreprise et de définir le type de diagnostic nécessaire (DIAG-EXPRESS, DIAG-TERRAIN, DIAG-EXPERT).

Par ailleurs, Mon diagnostic Prévention dispose d'un module d'analyse statistique permettant de croiser les données par portefeuille, par centre médical, par activité, par taille, par exposition.

Un outil interopérable avec les autres outils et logiciels

Mon diagnostic Prévention n'est pas lié à un logiciel métier et peut donc, par conséquent, être déployé dans des Services utilisateurs des différentes solutions logicielles présentes sur le marché.

En outre, l'outil est interfaçable avec des solutions d'analyse de données comme celles développées par la société Qlik (logiciels de business intelligence et de data-visualisation).

Les impacts de Mon diagnostic Prévention sur l'organisation du Service

Au niveau du Service, outre le fait d'établir un contact avec l'ensemble des entreprises adhérentes, l'utilisation de Mon diagnostic Prévention a permis à l'AST Grand Lyon de disposer d'un diagnostic commun au niveau des équipes et d'améliorer la gestion des compétences de leurs membres en fonction des risques, par exemple en déployant des ressources particulières (toxicologue, psychologue,...).

Mon diagnostic Prévention permet d'identifier rapidement les situations à traiter en priorité et d'améliorer l'animation et la coordination des

équipes, ou encore d'enrichir et d'actualiser le diagnostic territorial.

De par l'utilisation de Mon diagnostic Prévention, l'offre proposée à l'entreprise par le Service est ciblée dès son adhésion, au travers de la co-construction d'un plan Santé-Travail. L'entreprise est ainsi accompagnée au fur et à mesure des évolutions de son organisation et ce plan actualisé en fonction des actions menées.

Les évolutions à venir de Mon diagnostic Prévention

Une optimisation de la méthode de déploiement est en cours, de même qu'une structuration de la communauté des utilisateurs, ce afin de faire évoluer la solution en fonction des retours terrains.

La synchronisation des données du diagnostic avec tous les Thésaurus Harmonisés et la liaison entre celles-ci et les données individuelles du suivi médical sont engagées.

Enfin, un travail a été entrepris avec l'OPSAT pour rendre interopérable, en raison de leur complémentarité, le portail EMPRITE (Cf. Informations Mensuelles, Mai 2019 – pages 14-15) développé par ce Service et Mon diagnostic Prévention. ■

CADMIUM ET SES COMPOSÉS INORGANIQUES

VLEP indicative et option alternative avec IBE

Un arrêté daté du 14 mai 2019 fixant une valeur limite d'exposition professionnelle indicative pour un agent chimique a été publié au Journal Officiel n°0119 du 23 mai 2019, pour le cadmium et ses composés inorganiques.

Le présent arrêté introduit une nouvelle valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) indicative pour la fraction inhalable du cadmium et ses composés inorganique, ainsi qu'une option alternative avec une VLEP pour sa fraction alvéolaire assortie d'une surveillance biologique d'exposition (IBE).

Dans ce second cas, une surveillance biologique organisée par le médecin du travail permet de s'assurer du respect d'une valeur biologique maximale de 2 µg de cadmium /g de créatinine dans les urines.

Pour en savoir plus :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038496621&dateTexte=&categorieLien=id>



ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Modification de la procédure de reconnaissance AT/MP

(D. n° 2019-356, 23 avr. 2019)

Un décret du 23 avril 2019 modifie la procédure de reconnaissance des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) relevant du régime général. La nouvelle procédure, applicable aux AT/MP qui seront déclarés à partir du 1^{er} décembre 2019, encadre la formulation de réserves par l'employeur, et séquence, dans des délais précis, la phase d'instruction des dossiers.

Parmi les différentes mesures définies par le décret, celle concernant le délai dont dispose l'employeur pour émettre des réserves est rappelée ci-après.

Un délai préfix pour émettre des réserves motivées

Les employeurs peuvent exprimer, auprès de la caisse, des doutes quant aux circonstances professionnelles de l'accident dont se prévaut le salarié. Ces doutes se matérialisent par la transmission de réserves motivées à la caisse. Les réserves peuvent être transmises en même temps que la déclaration d'accident. Si elles interviennent après la décision de la CPAM reconnaissant le caractère professionnel de l'accident, elles ne sont plus recevables.

Afin d'assurer l'effectivité de ce droit et sécuriser les parties, le décret fixe **un délai de dix jours francs*** pour permettre à l'employeur de faire part de ses réserves à la caisse. Ce délai courra :

- ▶ à compter de la date de la déclaration de l'accident auprès de la caisse lorsqu'elle émanera de l'employeur ;
- ▶ à compter de la date de réception par l'employeur du double de la déclaration transmis par la caisse lorsqu'elle émanera du salarié.

Ces différentes transmissions d'informations seront réalisées « *par tout moyen conférant date certaine à leur réception* ».

S'agissant des maladies professionnelles, le texte distingue deux procédures assorties d'un délai de quatre mois, selon que la demande relève du dispositif des tableaux de maladies professionnelles ou de la voie complémentaire faisant intervenir les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

L'ensemble de cette nouvelle procédure sera applicable à compter du 1^{er} décembre 2019. ■

*Pour rappel, les jours francs ne sont pas des jours calendaires. Ce sont des jours entiers (de 0h à 24h). Le délai court à compter du lendemain de la notification ou de la date de l'évènement.

Impossibilité de la mise à la retraite d'office pour un salarié ayant atteint 70 ans au moment de son embauche

(Cass. Soc, 17 avr. 2019, n° 17-29.017)

PARUTION

Vieillir Je, tu, il... nous Tomes 1 & 2

Philippe CRAMER et Anne MEIGNIEN



Changer son regard sur la vieillesse, sortir du jeunisme à tout prix, se donner des outils pour vieillir agréablement et savoir accompagner une personne dans cet âge de la vie, nous sommes tous concernés.

Les auteurs de cet ouvrage en deux tomes, sociologues, ethnologues, philosophes, médecins, biologistes... sont des spécialistes reconnus dans leur domaine. Tous observent que la vieillesse est une notion subjective, que chaque âge de la vie vaut la peine d'être vécu. L'individu, même « diminué », reste une personne unique, digne de rencontre et de partage et dont l'avis mérite d'être recherché et écouté.

De même, notre espérance de vie et la manière dont nous vieillissons ne dépendent pas tant de données génétiques « écrites dès notre naissance » que de notre hygiène de vie, de l'environnement et de notre attitude préventive face aux risques de maladie : nous sommes pour beaucoup les acteurs de notre propre vieillissement.

Format : 155 x 240 mm

Prix unitaire par tome : 20 € TTC

Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com

Dans un arrêt rendu le 17 avril 2019, la chambre sociale de la Cour de Cassation, **adapte sa jurisprudence**, aux modifications opérées par la loi de financement de sécurité sociale de 2009 qui a, d'une part, **repoussé à l'âge de mise à la retraite d'office à 70 ans, et d'autre part, subordonné toute mise à la retraite avant 70 ans, à l'accord du salarié.**

En l'espèce, une association a décidé de mettre à la retraite, deux ans après son embauche, un salarié âgé 71 ans.

La Cour d'appel de Paris a jugé que cette mise à la retraite était irrégulière au motif que le salarié avait déjà atteint l'âge de la mise à la retraite au moment de son embauche.

Ce n'est pas le cas pour la Cour de Cassation qui estime que le salarié n'étant âgé que de 69 ans, et non 70 ans, au moment de son engagement, il n'avait pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office au moment de son recrutement.

En droit, la Cour de Cassation maintient bien sa jurisprudence constante depuis 2011, en précisant que « *lorsque le salarié a atteint, au moment de son engagement, l'âge*

permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail ».

En revanche, si le salarié a, comme en l'espèce, 69 ans au moment de son engagement, l'employeur peut le mettre d'office à la retraite à partir de 70 ans.

On retiendra ici, qu'en pratique, il faudra faire une distinction selon l'âge du salarié, au moment de son embauche :

- ▶ Si le salarié, au moment de son engagement, **avait atteint l'âge légal d'attribution de la retraite à taux plein** (entre 65 et 67 ans suivant l'année de naissance), sa mise à la retraite lorsqu'il atteindra 70 ans sera possible.
- ▶ En revanche, si le salarié, au moment de son engagement, **avait atteint l'âge de 70 ans** (c'est-à-dire l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord, en application de l'article L. 1237-5 du Code du travail) sa mise à la retraite **sans son accord ne sera plus possible.** ■

APPRENTIS ET MÉDECINE DE VILLE

Modèle d'attestation de suivi fixé par arrêté

Le ministère du Travail publie, dans les suites de la publication 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, l'arrêté du 2 mai 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis, lorsque leur visite d'information et de prévention est effectuée par un professionnel de santé de la médecine de ville.

VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION D'UN APPRENTI LORS DE SON EMPLOI REALISEE PAR UN MEDECIN EXERÇANT EN SECTEUR AMBULATOIRE	
ATTESTATION DE SUIVI <i>(Le médecin remet l'original de l'attestation à l'apprenti et en adresse une copie à l'employeur de l'apprenti et au service de santé au travail dont il dépend)</i>	
La visite d'information et de prévention réalisée par un médecin exerçant en secteur ambulatoire en application du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 est individuelle. Elle a pour objet, conformément à l'article R. 4624-11 du code du travail : 1° D'interroger l'apprenti sur son état de santé ; 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ; 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ; 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ; 5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail dont dépend son employeur et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.	
La visite d'information et de prévention n'a pas pour objet de statuer sur l'aptitude médicale des apprentis. Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude médicale des salariés.	
EMPLOYEUR DE L'APPRENTI (A renseigner par l'employeur de l'apprenti avant la visite)	
NOM/RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE	
COORDONNEES DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL DE L'EMPLOYEUR	
Adresse postale :	
Tel :	
Adresse E-mail :	
APPRENTI (A renseigner par l'employeur de l'apprenti avant la visite)	
NOM :	
PRENOM :	
DATE DE NAISSANCE :	
DIPLOME PREPARE/ POSTE DE TRAVAIL OCCUPE PAR L'APPRENTI (A renseigner par l'employeur de l'apprenti avant la visite)	
- DIPLOME PREPARE :	
- POSTE(S) DE TRAVAIL OCCUPE(S) :	
VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION (A renseigner par le médecin exerçant en secteur ambulatoire)	

L'attestation de suivi - dont le modèle est fixé en annexe de l'arrêté - est remise à l'apprenti par le médecin de ville à la fin de la visite qui en adresse une copie à l'employeur et au Service de santé au travail dont il dépend.

L'attestation rappelle :

- ▶ « Que la visite d'information et de prévention n'a pas pour objet de statuer sur l'aptitude médicale des apprentis ».
- ▶ « Que le coût de la consultation équivaut à une fois et demie le total du tarif conventionnel de la consultation affectée à sa majoration ».
- ▶ « La visite d'information et de prévention constitue un acte gratuit pour l'apprenti. Le médecin ayant réalisé la visite d'information et de prévention ne doit en aucun cas demander à l'apprenti ou à ses représentants légaux de régler la facture de ses horaires ». En effet, lorsque l'entreprise dispose d'un Service de santé au travail autonome, les honoraires sont pris en charge par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a adhéré à un Service de santé au travail, les honoraires sont pris en charge par le Service dont dépend l'employeur embauchant l'apprenti, sous réserve que l'employeur soit à jour du paiement de ses cotisations.

Au vu de l'objet décrit dans le modèle d'attestation (voir illustration ci-contre) les interrogations quant au fait que le médecin généraliste dispose de toutes les compétences pour y répondre sont confirmées.

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