

RÉFORME « SANTÉ AU TRAVAIL »

Nouveau tournant ?

La pré-concertation des partenaires sociaux au sein du Groupe Permanent d'Orientation du COCT, dont la dernière réunion se tenait le 12 juillet 2019, n'a pas permis d'aboutir à un consensus. Les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés ont exprimé leurs positions respectives dans des textes distincts (à retrouver sur le site Presanse.fr).

Pour autant, des points d'accords existent, mais les vues sur la gouvernance et le financement demeurent à rapprocher. Cette issue de la pré-concertation laisse l'opportunité à l'Etat de reprendre la main. Le 20 août dernier, la ministre du Travail, Mme Pénicaud, confirmait ainsi au Figaro la volonté du Gouvernement d'engager la réforme de la Santé au travail dans les mois à venir.

Etats généraux de la Santé au travail à l'initiative du MEDEF

Pourtant, dès juillet, le patronat indiquait dans la presse que l'absence de texte commun entre les partenaires sociaux à ce stade ne devait pas être interprétée comme une impossibilité d'avancer sur ce dossier à la rentrée.

Et de fait, le Medef a organisé à son niveau, le 27 août dernier, des Etats généraux sur la Santé au travail. Il a décidé d'y associer les Services de santé au travail interentreprises en s'appuyant sur Présanse. Cette initiative inédite est de nature à marquer un tournant dans la préparation de la réforme de la Santé au travail. Elle a donné au MEDEF et à Présanse l'opportunité de partager leurs propositions concrètes pour réussir les transformations attendues.

Cette réunion visait avant tout à associer les SSTI, compte tenu de leur rôle essentiel dans le système de Santé au travail. Plus de 130 représentants de Services étaient présents ainsi qu'une trentaine de représentants de Medef territoriaux.

Dans une introduction volontaire, le Président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux, a affirmé le besoin de faire évoluer le système pour répondre aux enjeux de l'entreprise. Il a rappelé, dans le même temps, les fondamentaux du dispositif à préserver impérativement selon les



organisations patronales (non étatisation, maîtrise du pouvoir de décision et du financement par les entreprises en lien avec leur responsabilité, présidence patronale). Sur cette ligne, le vice-Président du Medef, Patrick Martin, a confirmé la détermination de l'organisation patronale à soutenir les SSTI dans leur transformation ; attendue des entreprises, elle doit maintenant se manifester par des signes tangibles pour susciter la confiance. L'enjeu pour les employeurs et les SSTI est d'agir pour ne pas subir une réforme qui ne serait pas adaptée. Jean-Luc Monteil, membre du bureau du Medef et Président de la commission « Régions et Territoires » et le Président de Présanse, Serge Lesimple, ont ensuite pris la parole pour présenter un bilan succinct de l'activité réelle des SSTI aujourd'hui, de leurs progrès importants, mais aussi pour relever les freins et irritants toujours perçus par les entreprises (délais, non perception des contreparties systématiques de la cotisation...). Enfin, Jean-Luc Monteil a listé des orientations partagées avec Présanse et sur lesquelles une mobilisation est attendue sans délai.

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Salariés intérimaires

À la découverte du FASTT

6 Enquête de la Dares

Actions de prévention et maintien en emploi

7 Commission d'étude du 12 septembre 2019

AGE et programme de la journée

8 Commission « Offre et Innovation » (COI)

Une instance de veille, d'analyse, et de coordination des travaux sur l'offre

ACTUALITÉS RH

9 Rendez-vous le 7 novembre prochain

Rencontre des professionnels RH des SSTI

COMMUNICATION DES SERVICES

10 Outils de communication

Diaporama de présentation du Portail National en Santé au Travail

MÉDICO-TECHNIQUE

11 56^{èmes} Journées Santé-Travail de Présanse

Préprogramme disponible et inscriptions ouvertes

12 Exposition à l'amiante et mésothéliome pleural

Publication par Santé Publique France d'un rapport sur 20 ans de surveillance

13 Thésaurus Harmonisés

Livraison d'un nouveau Thésaurus pour les portails adhérents

JURIDIQUE

14 Loi relative à l'organisation et à la transformation du système de Santé

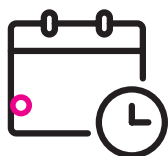
Publication de la Loi « Buzyn » et principaux sujets identifiés

15 Le Conseil d'Etat facilite le formalisme

Le règlement intérieur peut interdire toute consommation d'alcool pour les postes de sûreté et de sécurité ou à risques

16 Modalités de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants

16 Une nouvelle réglementation pour les travaux en hauteur dans les mines et carrières



N'OUBLIEZ PAS !
12 septembre 2019
Journée d'étude

Hôtel Marriott Opera
Ambassador - Paris 9^e

ÉDITORIAL

Un an ! Le rapport Lecocq est paru il y a un an.

Si la réforme législative qui devait s'en suivre n'a toujours pas pris corps, force est de constater qu'il a déjà accéléré les processus de transformation du système de Santé au travail à différents niveaux.

Les SSTI ont été invités à rendre leur accompagnement des entreprises et de leurs salariés plus cohérent et efficace, à innover dans leurs pratiques et leurs outils, à faire certifier leur organisation, développer des systèmes d'information interopérables, à renforcer les échanges entre la médecine du travail et la médecine de ville, à proposer une organisation pour faciliter leur pilotage et mieux rendre compte de leur activité, etc. Autant de projets sensés, mais aussi potentiellement irritants.

Quand Présanse sollicitait la refonte du rapport annuel d'activité des SSTI et la définition d'indicateurs, afin de clarifier la « commande sociale » faite aux Services et de permettre de rendre compte de sa bonne exécution, quand il proposait de généraliser une certification de tierce partie dans le secteur sur la base d'un modèle élaboré en lien avec Afnor, quand il agissait pour la diffusion de thésaurus harmonisés dans les systèmes d'informations des Services, quand il demandait à ce que les SSTI puissent utiliser l'identifiant national de santé et à décroquer le DMST et le DMP pour améliorer le suivi des personnes, ..., quel a été le soutien de l'Etat ? Et quand localement les SSTI tentaient d'innover dans leur organisation ou dans leurs modalités d'accompagnement, les Direccte, tenues par leur devoir d'une application stricte des textes en vigueur, ont souvent empêché ce qui aurait pu prendre au moins la forme d'expérimentations encadrées.

Pour autant, et malgré des progrès indéniables des SSTI insuffisamment pris en compte, l'équilibre du jugement pousse à ne pas rejeter la faute des retards pris dans l'évolution nécessaire du service à rendre seulement sur l'Etat. L'accélération du mouvement de transformation observé dans le réseau des SSTI ces derniers mois indique que des marges de manœuvre étaient insuffisamment exploitées jusqu'alors. En effet, l'autonomie de décision et financière des SSTI, permet d'engager nombre de transformations attendues sans besoin de l'intervention de la puissance publique.

Alors voyons la situation comme une opportunité de libérer l'action au bénéfice des entreprises et de leurs salariés. Et les évolutions constatées pourront aider l'Exécutif à adopter des mesures de soutien des acteurs responsables plutôt que de reprise en main qui éloigneraient ces derniers de l'implication nécessaire aux progrès de la Santé au travail.

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

Assistants :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



Les nombreux témoignages et réactions des représentants de SSTI présents ont marqué une adhésion à cette stratégie d'action vis-à-vis des décideurs de la réforme dont les intentions ne sont pas précisément connues. Il est évident que l'avenir des SSTI passe par des changements concrets et importants à mener à bien dans des délais resserrés. Tout en reconnaissant les progrès déjà effectués, et malgré les nombreux obstacles et des réalités territoriales très différentes, il s'agit maintenant d'accélérer la transformation des SSTI.

Il est aujourd'hui demandé aux SSTI de s'engager sur des points précis qui attesteront une capacité d'évolution sans intervention nécessaire de l'Etat, pour améliorer l'efficacité du dispositif :

- ▶ Une cartographie complète des implantations des SSTI en France.
- ▶ Une réflexion sur l'aménagement du territoire incluant des propositions de fusions, indiquant une transformation de fond.
- ▶ La définition du cahier des charges du socle de l'offre avec des indicateurs d'évaluation.
- ▶ Un modèle de certification de tierce partie avec ses critères et modalités d'évaluation.

Des groupes de travail se réuniront rapidement pour mettre en œuvre chacune de ces propositions. ■

Des orientations communes

- Se concentrer sur l'effectivité du service rendu à l'entreprise (=> définition d'un cahier des charges de l'offre socle dans le cadre des missions actuelles des SSTI, système d'évaluation sur la base d'indicateurs partagés – certification de tierce partie – enquêtes de satisfaction)
- Simplifier l'accès à l'offre de service pour les entreprises (homogénéisation des modalités d'adhésion, lisibilité de l'offre et de la tarification, outils interactifs, maintenir la proximité géographique...)
- Une mutualisation des coûts qui couvre le socle de l'offre puis des possibilités de services et de facturations complémentaires
- Permettre le partage d'information entre Médecin du travail et Médecin de ville via le Dossier Médical Partagé, notamment pour faciliter le maintien ou le retour à l'emploi. Développer un système d'information sécurisé qui facilite l'échange et la conservation des données

Des orientations communes

- Assurer la sécurité juridique des entreprises de manière générale
- Définir le nombre de SSTI sur la base d'un diagnostic territorial et avec la généralisation d'une certification de tierce partie
- Confier le pilotage du dispositif au CROCT (Diagnostic territorial, PRST, CPOM, évaluation de l'action du dispositif...)
- S'appuyer sur les SSTI pour la mise en œuvre opérationnelle et pour le compte des entreprises
- Financement en direct des SSTI par les entreprises
- Administration paritaire des SSTI avec présidence employeur
- Possibilité de choisir son SSTI quand la chose est possible avec une durée d'engagement minimal pour assurer la stabilité du système et une offre socle sur l'ensemble du territoire

Extrait des orientations partagées présentées lors du 27 août 2019

SALARIÉS INTÉRIMAIRES

À la découverte du FASTT

Depuis quelques mois et à l'invitation de Prism'Emploi, Présanse a entrepris de se rapprocher du FASTT, afin de faciliter la coordination des actions des SSTI, notamment sur le maintien en emploi des salariés du secteur de l'intérim, avec celles de cet organisme paritaire qui anime la politique de protection sociale et professionnelle de branche. Après une première intervention du FASTT lors de la journée des médecins-relais, nous vous proposons aujourd'hui de découvrir les outils et projets du FASTT dans l'article ci-après.

Le FASTT est l'Organisme paritaire du Travail Temporaire chargé de faciliter les parcours de vie et d'emploi des intérimaires.

Le FASTT conçoit et met en œuvre des aides, des services, des solutions pour faciliter la vie quotidienne et sécuriser la vie professionnelle des 2,6 millions d'intérimaires. Logement, mobilité, garde d'enfants, budget, santé, prévention, prévoyance, le FASTT est la plateforme d'animation de la politique sociale de la branche et pilote le régime de prévoyance ainsi que le régime de complémentaire santé obligatoire des salariés intérimaires, qui couvre 900 000 bénéficiaires, y compris entre leurs missions. En 2018, 152 000 prestations ont été délivrées et 537 000 conseils délivrés.

Sécuriser les parcours d'emploi des intérimaires

Avec les services « SOS », le FASTT facilite la vie professionnelle des intérimaires en leur apportant une aide rapide en matière de déplacements (location de véhicules à prix réduit), de garde d'enfants, de recherche de logement. Ces services de sécurisation de l'emploi sont accessibles sans aucune condition d'ancienneté, pour tous les intérimaires.



Accompagner les projets de vie des intérimaires

Pour accompagner au mieux les intérimaires dans la concrétisation de leurs projets de recherche d'un logement locatif ou de solutions de financement, le FASTT leur propose des outils clé en main, un accompagnement personnalisé et un suivi régulier :

- ▶ pour l'accès au logement, le FASTT apporte notamment des garanties aux bailleurs ;
- ▶ pour financer l'achat d'un véhicule, la réparation ou encore d'autres projets, le FASTT est aux côtés des intérimaires dans l'étude de leur dossier et l'orientation vers les solutions de financement les mieux adaptées et sécurisées (crédits bancaires classiques, cautionnés par le FASTT, ou microcrédits accompagnés).

Préserver la santé et sécuriser les ressources

Le FASTT pilote les régimes de prévoyance et de complémentaire santé obligatoires qui couvrent plus d'un million de personnes. Il développe également des services et des actions pour préserver la santé des salariés intérimaires, assurer leur sécurité au travail, et sécuriser leur insertion sociale et professionnelle.

► **La complémentaire santé « Intérimaires Santé »**, apporte une couverture de qualité accessible dès la première mission d'intérim, sans ancienneté.

► **Le régime de prévoyance « Intérimaires Prévoyance »** permet de compenser la perte de salaire liée aux arrêts de travail en complétant les indemnités journalières de la sécurité sociale, pour tous les intérimaires.

► **La tournée « À Vous La Santé »** parcourt l'hexagone à la rencontre des intérimaires sur leur lieu de travail et favorise les échanges sur les sujets de santé, de sécurité et de prévention (dépistage du diabète, risques cardio-vasculaires, audition, nutrition, addictions, risque routier, sommeil, sensibilisation aux bons gestes et aux bonnes postures).

► **Le lancement d'une plateforme de fourniture d'équipements de protection individuels labélisés de qualité et à tarifs négociés**, pour faciliter l'accès des intérimaires à des chaussures de sécurité de qualité.

Soutenir en cas de difficulté

Le service social du FASTT traite des difficultés budgétaires, de logement, de santé, de mobilité, rencontrées par les intérimaires les plus en difficulté. ■

**Avec son service
SOS Accident du
Travail, le FASTT
apporte plus
particulièrement
de nombreuses
prestations pour
faciliter la vie
quotidienne des
intérimaires et la
construction d'un
projet professionnel.**



En savoir plus :

► 01 71 25 08 28

► www.Fastt.org
(ou commander la documentation : fastt.org/la-documentation-partenaire)

Le FASTT est financé par les entreprises de travail temporaire, grâce à un accord de branche, par une contribution représentant 0,146 % de la masse salariale. Il est géré par les partenaires sociaux : Prism'emploi (organisation représentant les professionnels du recrutement et de l'intérim) et les organisations syndicales représentatives des salariés intérimaires (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, UNSA).

ENQUÊTE DE LA DARES

Actions de prévention et maintien en emploi

La Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques (DARES) publie les résultats d'une enquête comparée sur le maintien en emploi des personnes à la santé fragile et l'impact des actions de prévention sur ces dernières.



En savoir plus :

- La synthèse et les données détaillées de cette enquête sont disponibles sur le site dares.travail-emploi.gouv.fr ou via le site de Présanse, rubrique Actualités.

A lors que le Plan Santé au Travail 3 plaçait au rang de priorité la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi, la DARES a mené une enquête sur le lien entre actions de prévention et taux d'emploi des salariés à la santé fragile.

L'analyse comparative des données montre que les salariés en emploi en 2013 et ayant une santé altérée sont 83 % à être en emploi trois ans plus tard, contre 89 % des personnes en bonne santé. L'on retrouve dans la population des salariés à la santé fragile les mêmes critères favorisant le maintien en emploi que dans la population des salariés en bonne santé (niveau de diplôme, carrière continue...).

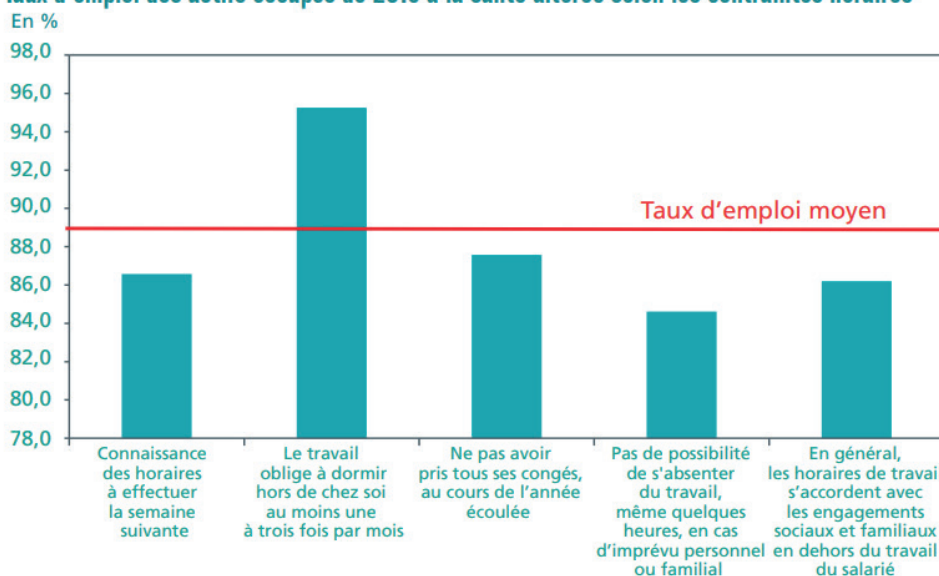
En ce qui concerne l'impact de la prévention, on notera notamment que les salariés qui, en 2013, avaient bénéficié d'une visite récente (moins de deux ans auparavant) auprès d'un médecin du travail sont plus nombreux à se maintenir en emploi en 2016, en dépit de leurs problèmes de santé (cette corrélation ne s'observe pas chez les salariés en bonne santé.) La perception par les salariés de l'investissement de l'entreprise dans la prévention est également associée à une meilleure préservation de l'emploi des personnes à la santé altérée.

La Dares précise cependant n'avoir pas pu mettre en évidence des résultats analogues, à partir des informations fournies par les employeurs des salariés interrogés pour l'enquête Conditions de travail 2013 (voir n° 102 de Dares statistiques ou le n° 35 des Informations Mensuelles, Octobre 2014, page 5).

« Les liens ici mis à jour par l'étude des seules réponses des salariés résultent peut-être plus de situations individuelles que d'un effet général de la prévention mise en place par les employeurs. Il est possible, par exemple, que les entreprises cherchent davantage à impliquer dans la prévention des risques certains salariés jugés « clés », et aussi à conserver plus systématiquement ces salariés en emploi même en cas de problème de santé ; des études complémentaires sont nécessaires pour approfondir ces questions. »

Graphique 1

Taux d'emploi des actifs occupés de 2013 à la santé altérée selon les contraintes horaires*



* On a ici retenu les contraintes horaires significativement liées au maintien en emploi selon un modèle logit expliquant le maintien dans l'emploi par les caractéristiques personnelles (âge, sexe, santé...) et professionnelles incluant les contraintes horaires détaillées.

Lecture : 95 % des actifs en emploi en 2013 qui déclarent une santé fragile sont toujours en emploi en 2016.
Champ : actifs de 2013, répondants et actifs ou inactifs hors retraités en 2016, qui déclarent une santé altérée en 2013.

Source : CT-RPS 2016 (volet salariés), Dares.

Le maintien en emploi des salariés à la santé altérée est aussi plus fréquent, si ces derniers ont été consultés pour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUEP). En 2013, 46 % des directions des établissements interrogés ont déclaré avoir procédé à l'actualisation annuelle du DUEP, 30 % des salariés signalent avoir eu connaissance du DUEP, 8 % avoir été consultés à cette fin. Si, en 2016, le maintien en emploi n'apparaît pas corrélé à la connaissance du DUEP par les salariés, la consultation pour l'élaboration accroît cependant la probabilité de maintien dans l'emploi pour les salariés à la santé altérée.

« Il semble donc que c'est davantage la volonté des employeurs d'impliquer ces salariés dans la mise en œuvre de mesures de prévention qui influence leur maintien en emploi, que la seule élaboration du document. Il est possible que ce résultat reflète aussi l'hétérogénéité des entreprises en termes de gestion de la main-d'œuvre, certaines entreprises impliquant davantage les salariés pour la prévention et sécurisant plus systématiquement l'emploi des personnes connaissant des problèmes de santé. » ■

COMMISSION D'ÉTUDE DU 12 SEPTEMBRE 2019

AGE et programme de la journée

La prochaine journée d'étude de Présanse aura lieu le 12 septembre 2019 à Paris, dans l'enceinte de l'Hôtel Paris Marriott Opéra Ambassador.

La matinée technique se consacrera dans un premier temps à la présentation du nouveau référentiel Amexist, outil d'évaluation de la Démarche de Progrès en santé au travail, et dans un second à la présentation du répertoire des compétences, élaboré et proposé aux Services pour les fonctions support.

L'après-midi, la réunion d'information sera l'occasion de faire le point sur la réforme en cours, sur les actions de communication et d'influence engagées et sur les travaux relatifs à l'offre (commission Veille et développement

de l'offre). Un retour sur les enjeux de la « loi Buzyn » sera également proposé.

Par ailleurs, une Assemblée Générale Extraordinaire se tiendra en ouverture de la journée. Elle aura pour finalité de permettre, conformément à la volonté unanime du Conseil d'Administration, la prolongation pour un an du mandat du président Lesimple.

Les inscriptions peuvent se faire par le bulletin disponible sur www.presanse.fr, rubrique Actualités, ou via le lien envoyé par mail les 29 août et 2 septembre derniers. ■

COMMISSION « OFFRE ET INNOVATION » (COI)

Une instance de veille, d'analyse, et de coordination des travaux sur l'offre

Pourquoi une COI ?

Dans le cadre de la réflexion collective initiée mi-2018 par la profession, destinée à définir un socle commun de l'offre de service des SSTI, la phase actuelle prévoit pour la fin de l'année 2019 la rédaction d'un cahier des charges détaillant, pour chaque composante de l'offre, les flux de données, mais aussi ses livrables et ses indicateurs.

Pour coordonner les travaux des régions et alimenter la réflexion de la profession par la veille et l'analyse d'outils ou d'offres émergents, une Commission « Offre et Innovation » a été constituée. Elle est composée d'un représentant de chaque association régionale, du médecin-conseil et de la Direction de Présanse, et présidée par Jean Cesbron, Président du SSTRN et Administrateur.

Missions de la Commission

(extraits de la lettre d'orientation de la COI)

Dans une dynamique d'amélioration continue, la commission offre et innovation s'attachera à :

- ▶ Etudier et être en veille sur les besoins des bénéficiaires des SSTI.
- ▶ Effectuer une veille sur les innovations des autres acteurs de la prévention / benchmark.
- ▶ Recenser les solutions (offres – outils existants ou émergents) dans les SSTI dont les caractéristiques fonctionnelles et/ou techniques les rendent reproductibles.
- ▶ Définir une méthodologie et des critères d'analyse de ces solutions, en utilisant une approche « client ».
- ▶ Définir des critères d'évaluation de ces solutions.
- ▶ Organiser et proposer une synthèse des travaux engagés par les régions sur le thème de l'offre et de l'innovation.
- ▶ Proposer une communication adéquate auprès des SSTI sur ses travaux.

Programme de travail 2019

La Commission Offre et Innovation s'est réunie pour la première fois le 18 juillet dernier, avec pour objectif de valider les outils méthodologiques à mettre en œuvre lors des ateliers régionaux sur les éléments de l'offre, ainsi que d'arrêter son programme de travail au second semestre.

L'animation de cette commission était confiée au cabinet PMP.

Lors des précédentes phases de travail sur l'offre, de nombreuses initiatives innovantes (outils, organisation, démarche,...) des SSTI ont été identifiées. D'autres sont parvenues à Présanse par la suite, le tout démontrant le dynamisme actuel des SSTI, mais aussi la nécessité d'analyser et de faire connaître ces initiatives pour éviter la redondance.

Pour guider le choix des innovations à étudier **en premier lieu**, quatre critères étaient proposés aux membres de la COI :

- ▶ Impact sur l'effectivité de l'offre de service.
- ▶ Impacts organisationnels liés à la mise en œuvre.
- ▶ Capacité à déployer l'innovation sur le territoire.
- ▶ Valeur ajoutée / aspect innovant.

Les membres de la COI ont voté et décidé d'analyser les innovations internes suivantes en 2019 : Toxilist, Autodiag' (AST Lyon), Apptiv, la démarche de prévention de l'ASPT18 assistée par Padoa, EmprlTe (OPSAT) et la structuration d'une démarche de télésanté.

Il est précisé que la structuration d'une démarche de télésanté dépasse le cadre d'intervention de la COI et relève d'un axe stratégique de la profession. Dès lors, les éléments produits dans ce cadre seront une réflexion sur les objectifs, les cas d'usages, ainsi qu'un benchmark des initiatives et solutions existantes, avec un focus sur les démarches déjà en cours au sein de certains SSTI.

Les autres « candidatures » adressées à PMP ou à Présanse seront analysées au regard des critères présentés et, le cas échéant, ajoutées à la feuille de route 2020. Afin d'enrichir les travaux, deux innovations externes aux SSTI seront également analysées dès l'automne.

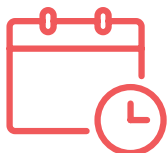
Au terme de ses travaux, la commission délivrera des « dossiers d'analyse » – et non des recommandations à ce stade – dont les SSTI pourront se saisir comme aide à la décision pour le déploiement des innovations étudiées.

La complémentarité des innovations sera également étudiée. Des projets visant à les « articuler » entre elles, afin de construire des solutions globales en réponse au cahier des charges de l'offre, pourront ainsi être envisagés. Suite des travaux le 26 septembre... ■



RENDEZ-VOUS LE 7 NOVEMBRE PROCHAIN

Rencontre des professionnels RH des SSTI



Comme chaque année, les professionnels RH des SSTI se retrouveront une journée pour échanger sur leurs pratiques professionnelles. Si le programme est encore en cours d'ajustement, cette journée devrait être l'occasion de revenir sur l'offre des SSTI, l'organisation des compétences au sein des équipes pluridisciplinaires, ainsi que sur le calcul de l'index égalité femmes/hommes.

Le programme et le bulletin d'inscription seront disponibles sur le site de Présanse dans le courant du mois de septembre. ■

Save the date

Rencontre
des professionnels
RH
des SSTI
7 novembre 2019
Paris

PARUTION

Le financement des Services de santé au travail interentreprises depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 19 septembre 2018

Hubert Seillan

La Cour de cassation a été conduite à se prononcer pour la première fois dans un arrêt du 19 septembre 2018 sur la question du financement des Services de santé au travail interentreprises dans le cadre d'un contentieux ouvert par une entreprise adhérente à l'encontre de son Service de santé au travail.

Après avoir procédé à une analyse systémique des faits et du droit, Hubert Seillan met en lumière la portée et la signification de l'arrêt et la faiblesse de ses fondements.

Il exprime ses craintes quant à l'émergence d'un risque avéré et élevé de dégradation des pratiques des SSTI. Un risque qui vient en renfort de celui que fait naître le projet de réforme porté par le rapport Lecoq, procédant d'une vision administrative et formelle de la Santé au travail.

Il propose des correctifs possibles du droit qui permettront de revenir à une certaine sérénité et surtout d'accorder aux Services un financement adapté à leurs missions. Ces correctifs peuvent procéder de deux initiatives :

- Venant des Services, lors des contentieux par le dépôt d'une question prioritaire de constitutionnalité.
- Venant des parlementaires, par une proposition de loi.



MOUVEMENTS

(22) L'**AIDAMT** et le **SIST 22** ont fusionné au 1^{er} juillet 2019 pour former l'**AIST 22**.

(40) **Monsieur Marc De Valicourt** a repris la présidence du SST Landes depuis le 5 juillet 2019, succédant ainsi à **Monsieur Claude Baudia**.

(76) **Monsieur Laurent Fayard** ayant quitté la Région, a cessé ses fonctions de Président à l'AMSN. **Monsieur Tony Binard**, dirigeant de la PME Normanver Glass, lui succède.



COMMUNICATION DES SERVICES

OUTILS DE COMMUNICATION

Diaporama de présentation du Portail National en Santé au Travail

Les Services membres du GIE Portail National en Santé au Travail (ACMS, AGEMETRA, AISMT 13, AST67, AST Grand Lyon, CMIE, Pôle Santé Travail et SSTRN) mettent à disposition un diaporama de présentation du projet.

Ce document a fait l'objet d'une demande de la part de Présidents de SSTI désireux de s'appuyer sur un support de présentation auprès de leurs instances. Il est ainsi proposé en format éditable, et chaque diapositive est accompagnée de commentaires, permettant une utilisation en toute autonomie.

Pour rappel, le PNST est un projet de portail permettant l'interopérabilité

entre les logiciels métiers des SSTI et la base de données nationale. Chaque Service 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.

Il a pour objectifs de permettre aux professionnels de santé d'accéder au *curriculum laboris*, ainsi qu'aux données médico-professionnelles des quinze millions de salariés français, et de 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. ■



En savoir plus :

- Le diaporama de présentation peut être retrouvé sur le site www.presanse.fr ► Ressources ► Communication



Journée d'information
actualités de la formation

**3 octobre
2019**

Formation

VENEZ DÉCOUVRIR LE 3 OCTOBRE LES ACTUALITÉS ET LES NOUVEAUTÉS DE L'OFFRE 2020

Après la mise en ligne de la version digitale du catalogue à la mi-juillet, la version papier va parvenir dans vos Services dans la deuxième quinzaine de septembre.

L'offre de formation 2020, conçue après avis des comités pédagogique et scientifique, comporte de nombreuses formations nouvelles pour l'ensemble des acteurs des Services de santé au travail : nouveaux embauchés, professionnels de santé, préventeurs et fonctions supports ou d'encadrement, directeurs, mais également des refontes ou mises à jour lorsque l'actualité ou les connaissances ont évolué et viennent modifier le contenu de la formation.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, des exemples de parcours sont proposés pour répondre à un développement de compétence spécifique. Bien sûr, beaucoup de parcours peuvent être bâtis, adaptés aux acquis antérieurs des stagiaires, aux publics concernés, en pluri thématique pour répondre à l'acquisition de la compé-

tence recherchée. Ces parcours peuvent être construits sur la base de formations existantes, adaptées ou totalement originales selon vos besoins.

Sur le plan des méthodes pédagogiques, l'AFOMETRA propose de plus en plus d'alternances de séquences pédagogiques (active, interrogative et affirmative) plaçant l'apprenant au centre de la formation, dans l'objectif de favoriser un apprentissage actif et une mise en œuvre opérationnelle des compétences acquises à l'issue de la formation. Ainsi, sont développées des méthodes autour du design thinking, des groupes de pairs...

Tous ces éléments seront notamment détaillés le 3 octobre prochain lors de la journée d'information organisée par l'AFOMETRA à laquelle directeurs, responsables des ressources humaines et responsables formation des services sont conviés.

Inscriptions et informations : Sophie Gillard - 01 53 95 38 97 - s.gillard@afometra.org



www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001



56^{ÈMES} JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Préprogramme disponible et inscriptions ouvertes

Les 56^{èmes} Journées Santé-Travail de Présanse se dérouleront à Paris au Grand-Hôtel (InterContinental Paris Le Grand), les mardi 15 et mercredi 16 octobre prochains, et auront pour thème les « *Nouvelles pratiques des SSTI* ».

Le préprogramme de cette édition 2019 a été adressé au début du mois de septembre dans les Services, de même que le bulletin d'inscription.

Une version de ce préprogramme est également consultable et détachable au centre de ce numéro.

Des conférences invitées introductives

Les Journées Santé-Travail 2019 s'organiseront comme de coutume autour de quatre sessions, chacune ouverte par une conférence invitée, qui permettra une mise en perspective des thèmes qui seront abordés durant ces deux jours.

Ainsi, le mardi 15 octobre verra se succéder en tribune le Professeur Matthieu Gallou (Professeur de philosophie et Président de l'université de Bretagne occidentale), qui interviendra sur l'approche philosophique de l'innovation, puis, en début d'après-midi, Madame Laura Letourneau (Délégue ministérielle du numérique en Santé) consacrera son propos à l'accélération du virage numérique en Santé, promue par le Gouvernement.

Le matin du second jour, Monsieur David Gruson (Docteur en droit de la Santé et membre du Comité de direction de la Chaire Santé de Sciences Po Paris) illustrera l'impact de l'intelligence artificielle sur les chefs d'entreprises et les salariés. En début d'après-midi, l'offre proposée par les SSTI sera présentée par Monsieur Martial Brun (Directeur général de Présanse).

Des communications des SSTI sur leurs nouvelles pratiques

Ces conférences seront suivies de communications orales ou sous forme de E-posters qui illustreront les nouvelles pratiques mises en œuvre par les SSTI pour adapter leurs actions aux évolutions du monde du travail et de la science, mais également pour répondre aux attentes réglementaires.

Ces interventions des Services, par des directeurs, des médecins du travail, des ergonomes, des psychologues du travail, des infirmiers en Santé au travail, ou encore des responsables de service social des SSTI, feront connaître des initiatives pouvant se généraliser ou se transférer. Les présentations valoriseront les actions des SSTI en faveur des entreprises et des travailleurs, mais seront également l'occasion de faire état des modifications organisationnelles engendrées.

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

Des actions sur les facteurs organisationnels, relationnels et éthiques, la place du SSTI comme interlocuteur privilégié de l'entreprise, le maintien en emploi, la prise en charge de publics particuliers ou encore l'utilisation de supports numériques et la mise en œuvre organisationnelle des missions des SSTI, sont autant de sujets appelés à être développés au cours de ces deux jours d'échanges et de réflexions que constitueront les Journées Santé-Travail 2019.

Ces journées seront un espace d'échanges, de confrontations et de réflexions méthodologiques. Elles permettront de mettre à profit les expériences de chacun.

Présanse convie donc Présidents et Directeurs de Service, médecins du travail, IPRP, infirmiers et assistants en Santé au travail et tout autre personnel des SSTI, à assister à ces Journées.

Les SSTI peuvent, d'ores et déjà, inscrire leurs personnels via le bulletin d'inscription adressé par courrier ou téléchargeable sur le site Internet de Présanse. ■

EXPOSITION À L'AMIANTE ET MÉSOTHÉLIOME PLEURAL

Publication par Santé Publique France d'un rapport sur 20 ans de surveillance

Le mésothéliome pleural est un cancer de la plèvre survenant principalement après une exposition à l'amiante. Le Programme National de Surveillance des Mésothéliomes pleuraux (PNSM) a été mis en place en 1998, un an après l'interdiction de l'usage de l'amiante.

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.

Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com

A ce sujet, Santé publique France vient de publier un rapport inédit, intitulé « **20 années de surveillance (1998-2017) des cas de mésothéliomes, de leurs expositions et des processus d'indemnisation** ».

Ces travaux montrent que l'exposition à l'amiante est et restera encore pendant plusieurs décennies un sujet majeur de Santé publique nécessitant le maintien de la surveillance et le renforcement des actions de prévention.

Le mésothéliome pleural : un enjeu actuel de Santé publique

L'amiante a été largement utilisé pour ses performances et ses propriétés isolantes jusqu'à son interdiction le 1^{er} janvier 1997. Ses effets sur la santé peuvent apparaître jusqu'à 30 à 40 ans après la première exposition.

Les principaux résultats du PNSM montrent que **les mésothéliomes pleuraux sont toujours plus nombreux**. On estime aujourd'hui que **1100 nouveaux cas de mésothéliomes surviennent annuellement en France**. L'augmentation est plus marquée chez les femmes avec un doublement des cas en 20 ans, pour atteindre 310 cas par an.

Par ailleurs, on observe de très fortes disparités régionales : l'incidence est particulièrement élevée dans les régions du Nord, Nord-ouest et Sud-Est.

Les principales sources d'exposition à l'amiante varient en fonction du genre. Ainsi, on constate une **prédominance forte des expositions professionnelles chez l'homme** avec plus de neuf hommes exposés sur dix concernés, et une exposition retrouvée en dehors du lieu de travail pour une femme sur trois.

Par ailleurs, il est à noter que, pour une femme sur quatre, aucune source d'exposition à l'amiante n'est retrouvée. ■



Ressources :

- **Pour en savoir plus :** <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/cancers/mesotheliomes/documents/rapport-synthese/programme-national-de-surveillance-du-mesotheliome-pleural-pnsm-vingt-annees-de-surveillance-1998-2017-des-cas-de-mesotheliome-de-leurs-expo>

THÉSAURUS HARMONISÉS

Livraison d'un nouveau Thésaurus pour les portails adhérents

Présanse a adressé aux éditeurs de logiciels, au mois de juillet dernier, un Thésaurus harmonisé d'autodéclaration par l'employeur des situations prévues réglementairement.

LIBELLES	
1	Exposition professionnelle déclenchant un suivi ou un examen spécifique
2	Agent biologique pathogène groupe 2
3	Agent biologique pathogène groupes 3 et 4
4	Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
5	Agents chimiques dangereux
6	Amiante
7	Bruit
8	Champ électromagnétique, si valeur limite d'exposition dépassée
9	Chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages
10	Hyperbare
11	Plomb
12	Rayonnement ionisant hors Catégorie A
13	Rayonnement ionisant Catégorie A
14	Rayonnement optique artificiel
15	Risque pyrotechnique
16	Travail de nuit
17	Travaux sur écran de visualisation
18	Vibration mécanique
19	Situation nécessitant une demande d'aptitude spécifique
20	Recours à la manutention manuelle inévitable (homme : supérieur à 55 kg et inférieur à 105 kg - femme : supérieur à 25 kg ou charges à l'aide d'une brouette inférieur à 40 kg, brouette comprise)
21	Autorisation de conduite de grues auxiliaires de chargement de véhicules
22	Autorisation de conduite de chariots automoteurs de manutention à conducteur porté
23	Autorisation de conduite de grues à tour
24	Autorisation de conduite de grues mobiles
25	Autorisation de conduite de plates-formes élévatrices mobiles de personnes
26	Autorisation de conduite d'engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté
27	Habilitation à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage
28	Situation personnelle influant sur le type de suivi
29	Femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante
30	Jeune de 15 ans au moins et moins de 18 ans affecté aux travaux interdits susceptibles de dérogation
31	Titulaire d'une pension d'invalidité
32	Travailleur âgé de moins de 18 ans
33	Travailleur handicapé
34	Catégorie particulière de travailleur
35	Apprenti
36	Artiste et technicien intermittent du spectacle
37	Mannequin
38	Salarié du particulier employeur
39	Salarié temporaire
40	Stagiaire de la formation professionnelle
41	Travailleur dans une autre entreprise que celle de leur employeur
42	Travailleur des associations intermédiaires
43	Travailleur détaché
44	Travailleur éloigné
45	Travailleur saisonnier (moins de 45 jours)
46	Travailleur saisonnier (plus de 45 jours)
47	Voyageur, représentant et placier (VRP)
48	Poste à risque particulier au titre de l'alinéa 3 de l'article R. 4624-2

Le nouveau Thésaurus a été constitué à la demande des Services et est appelé à être implémenté dans les portails adhérents, afin de permettre à l'entreprise de déclarer les situations prévues réglementairement et qui peuvent avoir une incidence sur le suivi de l'état de santé.

En outre, il a été préconisé aux éditeurs d'offrir la possibilité à l'employeur qui le souhaite d'aller plus loin dans la précision de l'exposition professionnelle renseignée, en permettant, sur le portail adhérents, l'ouverture des sous-parties du Thésaurus des Expositions Professionnelles qui listent les agents biologiques pathogènes 2, 3 et 4, ainsi que les agents chimiques dangereux, ou encore les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques.

L'employeur pourra également avoir accès à l'exhaustivité du Thésaurus des Expositions Professionnelles, afin de déclarer toute autre exposition, si nécessaire.

Les Services sont donc invités à se rapprocher de leurs éditeurs pour demander l'implémentation de ce Thésaurus dans leur portail adhérents. ■

“Ce nouveau Thésaurus est appelé à être implémenté dans les portails adhérents, afin de permettre à l'entreprise de déclarer les situations prévues réglementairement et qui peuvent avoir une incidence sur le suivi de l'état de santé.”



LOI RELATIVE À L'ORGANISATION ET À LA TRANSFORMATION DU SYSTÈME DE SANTÉ

Publication de la Loi « Buzyn » et principaux sujets identifiés

La période estivale étant propice à la publication de textes législatifs ou réglementaires, on indiquera principalement que la loi dite « Buzyn », n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, a été publiée au J.O. du 26 juillet 2019.

Certains des sujets qu'elle traite concernent les SSTI, directement ou indirectement. En attendant de prochains développements explicatifs par le service juridique, on rappellera ci-après les sujets identifiés depuis l'élaboration de ce texte :

- La formation médicale initiale

Les études et formations de médecine sont réformées (fin du *numerus clausus* et nouvelle organisation du premier cycle, principalement). Des décrets en Conseil d'Etat doivent préciser les modalités.

- La certification médicale

Ce sujet, issu du rapport élaboré par le Pr Serge Uzan, sera traité par voie d'Ordonnance. Les praticiens auront à justifier de l'actualisation de leurs compétences et connaissances tous les 6 ans, à peine de sanction ordinaire. Le lien avec le DPC est à faire, mais ce dernier n'est pas abrogé.

- La lutte contre la désertification médicale

Ce sujet médiatisé repose sur plusieurs instruments comme le projet territorial de Santé, le diagnostic partagé, et envisage des incitations telles que des cotisations modifiées (c'est la coordination ville-hôpital qui est ciblée à titre principal). Le lien avec les ARS est actualisé.

- L'espace numérique de santé via le NIS

Constitué de données administratives et du DMP, pour l'essentiel, cet espace dédié à chaque usager renvoie au régime des systèmes d'information et à leurs acteurs que sont les responsables de traitements (la mise en œuvre du système national est renvoyée à un décret en Conseil d'Etat). Un accès élargi aux données de santé est, en outre, favorisé (*voir infra*).

Ce sujet de l'identification et de l'authentification de l'utilisateur sera traité par Ordonnance du Gouvernement dans un délai de 18 mois.

- Le système national des données de santé

On rappellera que ce système, mis en œuvre par la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), a pour objet de regrouper les données de santé de l'assurance maladie obligatoire, des établissements de santé, mais aussi les causes médicales de décès, les données issues des Maisons départementales des personnes

handicapées (MDPH) et un échantillon de données de remboursement d'assurance maladie complémentaire ; créé par la loi dite Touraine en date du 26 janvier 2016, la loi nouvelle élargit l'origine des données cliniques qui l'alimentent.

Désormais, ce système va notamment rassembler et mettre à disposition, dans le cadre de son régime très spécifique, les données de santé « *recueillies lors des visites d'information et de prévention, telles que définies à l'article L. 4624-1 du Code du travail* ». Nous pouvons déjà dire à ce stade que cette restriction interroge.

- Le DMP

L'article L. 4624-8 du Code du travail est modifié afin d'intégrer le DMST au DMP (au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2021).

Pour autant, les articles L. 1111-16 et L. 1111-17 organisant l'accès des professionnels au DMP (sauf opposition de la personne), visent le médecin traitant, le médecin coordonnateur de l'action sociale, les professionnels de santé en cas d'urgence ou les professionnels de santé « *si nécessaire et après information et consentement de la personne* ». Le verrou législatif prohibant l'accès du DMP par la médecine du travail est en revanche maintenu. En conséquence, le schéma serait bien celui annoncé par C. Lecocq, à savoir un accès unilatéral au DMST-DMP par les praticiens, mais une alimentation sans accès possible au DMST par les médecins du travail.

Ces deux points vont, en outre, modifier les modalités d'accès et les droits attachés à toute personne vis-à-vis de son dossier.

- La télésanté

Cette notion remplace celle de télémedecine. D'autres notions-clefs sont posées (par ex : télésoin). L'élaboration de recommandations de l'HAS à intervenir, s'agissant du recours aux technologies d'assistance, est consacrée.

- Les protocoles de coopération permettant un transfert d'activité entre professionnels de santé (ex : un acte médical fait par un infirmier)

Dans le prolongement de la loi dite "Bachelot", qui a créé cet outil assez lourd, dans la mesure où il oblige à l'intervention

de l'ARS et de la HAS, des modèles nationaux sont envisagés, afin de faciliter le recours à cet outil juridique, et des protocoles expérimentaux locaux pourront être mis en place, afin de favoriser des organisations innovantes.

- L'exercice temporaire et la PAE

Les modalités de ces deux régimes juridiques sont modifiées, afin de faciliter régularisation et exercice (par décret en Conseil d'Etat). ■

LE CONSEIL D'ETAT FACILITE LE FORMALISME

Le règlement intérieur peut interdire toute consommation d'alcool pour les postes de sûreté et de sécurité ou à risques

(CE, 8 juil. 2019, n° 420434)

Le Code du travail limite strictement les boissons alcoolisées pouvant être introduites sur le lieu de travail au vin, à la bière, au cidre et au poiré. L'employeur peut cependant insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui interdisent la consommation d'alcool pour certains salariés (C. trav., art. R. 4228-20).

Pour prévoir une telle mesure d'interdiction, « l'employeur doit être en mesure d'établir que cette mesure est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché ».

« (...) l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail ».

“ (...) l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. ”

La Haute juridiction apporte des précisions s'agissant du régime de la preuve et considère que le règlement intérieur peut se contenter de « fixer la liste des salariés concernés par référence au type de poste qu'ils occupent », à charge ensuite pour l'employeur d'établir le danger qu'il y aurait à occuper ces postes, compte tenu des tâches qu'ils impliquent.

Contrairement à ce qu'avait estimé la Cour administrative d'appel, l'employeur pouvait donc prouver le caractère proportionné de l'interdiction, en s'appuyant sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, alors même que le règlement intérieur n'y faisait aucunement référence. ■

Modalités de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants

Un arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants fixe les modalités et les conditions de mise en œuvre de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants prévue par les dispositions R. 4451-64 à R.4451-72 du Code du travail.

Les précisions apportées par le texte réglementaire visent notamment :

- ▶ la déclaration auprès du système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI) ;
- ▶ la mise en œuvre de la surveillance dosimétrique individuelle des travailleurs exposés à un risque dû aux rayonnements ionisants ;

- ▶ la communication à SISERI des résultats de la surveillance dosimétrique individuelle ;
- ▶ l'accès aux résultats de la surveillance dosimétrique individuelle et de rectification éventuelle par le médecin du travail ;
- ▶ l'accréditation des organismes de dosimétrie, des laboratoires de biologie médicale et des Services de santé au travail en charge de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants prévue à l'article R. 4451-65 du Code du travail.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2020. ■

Une nouvelle réglementation pour les travaux en hauteur dans les mines et carrières

(D. n° 2019-735, 16 juil. 2019)

Un décret du 16 juillet 2019 fixant certains compléments et adaptations du Code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière de travail et circulation en hauteur modifie et complète les règles en matière de santé et de sécurité au travail des travailleurs du secteur des mines, des carrières et de leurs dépendances.

Le texte prévoit une réglementation technique précise, notamment sur le placement de garde-

corps. Des règles particulières sont, en outre, prévues en cas de risque de chute dans l'eau (protection collective ou à défaut individuelle, port du gilet de sauvetage...). Ces nouvelles dispositions remplacent celles du titre "Travail et circulation en hauteur" du Règlement général des industries extractives (RGIE).

Le décret est entré en vigueur le 18 juillet 2019. ■

AGENDA

11 septembre 2019
Conseil d'administration
Paris 15^e

12 septembre 2019
Journée d'étude
Hôtel Paris Marriot
Opera Ambassador
Paris 9^e

8 au 10 octobre 2019
Salon Préventica
Marseille

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