

PROCESSUS DE RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux unis réclament que l'exécutif clarifie sa démarche

Comme annoncé dans le calendrier, le projet de refonte du système de Santé au travail, initié par les conclusions de la mission dite « Lecocq », est en discussion au Conseil d'Orientation des Conditions de Travail. À l'heure où s'écrivent ces lignes, les partenaires sociaux n'ont cependant pas encore rendu leur copie, craignant que l'exécutif ne tienne pas compte de leurs travaux.

Le 12 mars dernier, le Gouvernement proposait aux organisations d'employeurs et de salariés de mener une réflexion partagée dans le cadre du Groupe Permanent d'Orientation (GPO) du Coct sur la Santé au travail et l'organisation du système de prévention des risques professionnels. Les partenaires sociaux se sont vus laisser définir leurs modalités de travail, avec notamment la possibilité de recourir à une mission d'appui composée d'experts, mais leurs propositions d'experts sont demeurées sans suite.

En parallèle de cette concertation, toujours en cours, l'exécutif a cependant nommé un comité de trois experts – MM. Hervé Lanouzière, Stéphane Seiller et Christian Expert – chargés de cette mission d'appui, ce sans information préalable du Coct. Si le GPO dit y avoir reconnu certains éléments de la mission initiale, il regrette d'y avoir découvert cette composition différente et un cahier des charges nouveau, présentant « des orientations très directives visant, notamment à la mise en œuvre d'un scénario cible déjà pré-arbitré ».

Ce travail est ainsi perçu par le GPO du Coct comme une « mission d'appui à l'administration pour rédiger, dans les prochains mois, un projet de loi à partir d'objectifs d'ores et déjà fixés, et non plus comme une mission d'appui aux partenaires sociaux. »

Les partenaires sociaux ont donc rédigé un courrier à la ministre du Travail, Mme Pénicaud, réaffirmant leur conviction que la prévention

primaire « doit prendre toute sa place dans un dispositif renouvelé de prévention des risques professionnels », rappelant leur implication dans ce cadre et souhaitant que le chantier entrepris sur la Santé au travail puisse se poursuivre sereinement dans l'intérêt des employeurs et des salariés. Cela supposant « le rétablissement d'une relation de confiance », le GPO du Coct demande donc explicitement au Gouvernement un engagement que les résultats de [ses] travaux seront respectés et de bien vouloir « clarifier la fonction de cette mission d'experts ».

La lettre, signée par l'ensemble des organisations patronales et syndicales, a été émise le 23 mai dernier. Depuis, les trois experts de la mission d'appui se sont présentés au Coct, mais leur intervention, finalement limitée à l'expression de M. Lanouzière, n'a donné qu'un aperçu très mince de l'avancement de leurs travaux, et n'a pas su, a priori, dissiper les doutes sur l'orientation de leur action.

Le 12 juillet, le Directeur de cabinet de la ministre du Travail participera à la dernière réunion de « pré-concertation » du GPO du Coct et prendra connaissance des positions à ce stade.

Le Gouvernement doit ensuite décider des suites. Selon leur volonté de négociation ou de concertation, les partenaires sociaux pourraient être amenés à approfondir. L'intérêt porté sur le fond de l'activité des SSTI (cahier des charges – certification) pourrait être l'un des points importants d'approfondissement. ■



SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Retour sur la matinée technique du 13 juin 2019

Poursuite des travaux des SSTI sur l'offre de services

6 Réforme du système de santé au travail

Poursuivre le travail de communication auprès des partenaires sociaux

6 Vie du réseau

Réunion des Présidents de régions

DPST

7 Référentiel amexist

Les outils pour se lancer dans la DPST

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Révision de la classification des emplois conventionnels

Accord non signé

ACTUALITÉS RH

9 Répertoire des compétences des SSTI

Fonctions support

MÉDICO-TECHNIQUE

10 Réseau des Médecins-Relais des SSTI

Synthèse de la 7^{ème} journée d'information du 27 juin 2019

12 Assurance Maladie – Risques Professionnels

Une publication sur les cancers reconnus d'origine professionnelle

JURIDIQUE

13 Focus sur quelques mesures issues de la loi dite « Pacte »

14 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Publication de 3 décrets

ÉDITORIAL

Un peu plus d'un an après l'annonce du Gouvernement de porter à l'agenda social la réforme du système de Santé au travail, la réflexion se poursuit pour préciser ce que doit apporter concrètement ce système, au bénéfice de quels publics et comment mettre en œuvre cette évolution.

Alors que les partenaires sociaux terminent une pré-concertation, que les experts désignés par le Gouvernement doivent fournir le résultat de leurs travaux, la députée du Nord, Madame Charlotte Lecocq, doit remettre très prochainement un nouveau rapport sur les moyens de faire progresser la prévention dans la fonction publique. Cette nouvelle mission peut être le signal d'une volonté d'organiser la convergence des dispositifs d'accompagnement en matière de Santé au travail.

Dès lors, on observera avec intérêt ce que le Parlement est sur le point d'adopter en la matière pour les fonctionnaires dans le cadre du projet de loi pour la transformation de la fonction publique, et ce, sans attendre le second rapport de Madame Lecocq. En effet, le texte traite de points tels que : l'ouverture à la médecine de ville et les facilités pour former des médecins de prévention, la dynamique de la prévention des risques professionnels à travers la création de « comités sociaux d'administration », la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, la mutualisation des services de médecine de prévention et de contrôle, la prise en compte d'une forme de pénibilité, la gestion des situations de handicap, l'adaptation des procédures d'inaptitude... autant de sujets qui peuvent avoir un impact à terme sur les SSTI si cette convergence prend corps, et dans tous les cas parce qu'ils suivent 700 000 agents de la fonction publique.

Si le système de Santé au travail doit être revu par différentes lois, il y a un risque que les premières votées imposent des orientations aux suivantes ou les rendent difficilement compatibles, sachant que les parties prenantes sont saisies et encore en cours de réflexion pour ce qui concerne le secteur privé.

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

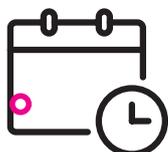
Rédaction :

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

Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



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

Hôtel Marriott Opera
Ambassador - Paris 9^e



RETOUR SUR LA MATINÉE TECHNIQUE DU 13 JUIN 2019

Poursuite des travaux des SSTI sur l'offre de services

Après une première présentation à l'occasion de l'Assemblée générale de Présanse en avril dernier, la restitution des travaux de la profession sur l'offre d'accompagnement des entreprises s'est poursuivie lors de la journée d'étude de juin 2019. Démarche, méthode, calendrier : retour sur l'avancement des travaux et les enjeux des mois à venir.

Dans le contexte de la réforme du système de Santé au travail souhaitée et préparée par le Gouvernement, les SSTI sont force de propositions. Ils travaillent de manière à introduire dans la réflexion générale la dimension opérationnelle nécessaire à la réussite effective des transformations envisagées.

En 2018, la finalisation du document intitulé « **10 engagements pour la Santé au Travail** » avait permis à l'ensemble des SSTI de porter des messages convergents, de donner des chiffres sur l'activité (qui font défaut dans les différents rapports remis au Gouvernement), de présenter cette activité sous forme d'engagements de services, et de proposer des leviers d'efficacité à mettre en œuvre.

Sur cette base, la profession a, depuis, entrepris un travail de fond sur l'offre d'accompagnement de ses entreprises adhérentes, essentiel pour construire, crédibiliser et donner du sens à ses propositions. Qu'est-ce que les entreprises et les salariés bénéficiaires sont en droit d'attendre d'un SSTI en 2019 ? Ce travail précis est également de nature à aider les décisions à venir sur le périmètre d'action des SSTI, afin qu'il corresponde à des besoins identifiés et des moyens disponibles.

Démarche

Ce travail a été orienté par 3 grands principes directeurs :

- ▶ Adopter une approche « client », au sens de bénéficiaire du service.
- ▶ Mettre en place au sein du réseau des SSTI un socle commun d'offres applicable, à terme, à l'ensemble du territoire.
- ▶ Mieux mettre en valeur la richesse de l'offre de services à travers un vocabulaire commun et accessible du grand public.

Structurer l'offre selon les besoins des entreprises et des salariés

Partant des 4 missions légales actuelles des SSTI et de leur articulation faisant l'apport spécifique des Services (conjuguant le diagnostic des postes et situations de travail à celui de l'état de santé du travailleur), une structuration de l'offre pourra être soumise aux parties prenantes. Des arbitrages pourront intervenir sur des bases concrètes et au regard des ressources disponibles.

Trois sphères d'intervention sont identifiées : « éviter l'altération de l'état du travailleur du fait de son travail » (agir sur les facteurs de risques), agir pour le maintien dans l'emploi, ce qui se traduit par une adaptation du poste à l'état de santé quand bien même cet état de santé ne serait pas, ou pas uniquement, le fait du travail (maladie chronique, âge...), et enfin « agir pour la Santé globale » avec la question indispensable pour cadrer ce sujet : « jusqu'où aller dans ce champ ? »



Ressources :

- ▶ www.presanse.fr : Espace adhérents ▶ Actualités ▶ Travail sur l'offre : support de travail éditabile disponible

Sur cette base, la structuration proposée se fait par entrée selon des besoins de l'entreprise ou du salarié. À titre d'illustration :

Les besoins des entreprises

1

Être accompagné dans l'évaluation des risques propres à mon entreprise

2

Veiller à l'adéquation entre les conditions de travail et l'état de santé de mes salariés

3

Bénéficier d'informations et d'expertises sur la santé au travail dans mon entreprise

4

Mettre en œuvre des solutions quand un salarié a un problème de santé

5

Être conforme avec les exigences du Code du travail en matière de Santé/Sécurité au travail

À ces 5 grands thèmes sont ensuite associés les différents services existants (propositions d'aménagement de poste, conseils dès la conception des lieux de travail, suivi de l'état de santé des salariés, formation de relais en entreprise...), combinés entre eux selon le besoin de l'entreprise. Par exemple, le besoin n° 1, « être accompagné dans l'évaluation des risques propres à mon entreprise » se voit proposer la combinaison de services suivante :

- ▶ Identification des situations de travail et analyse des risques.
- ▶ Métrologie de certaines expositions.
- ▶ Accompagnement à la rédaction et à la mise en œuvre du DUERP.
- ▶ Accès au dossier général santé travail de mon entreprise.

Chacun de ces services est ensuite décliné avec la description précise du travail du SSTI en direction de l'entreprise. Un travail similaire est effectué, cette fois partant des besoins des salariés.

À noter que l'ensemble des services et des « combinaisons » par besoin sont disponibles sur les supports de communication, éditables comme imprimables, disponibles dans l'espace adhérents du site.

Enjeux pour les mois à venir

La description des actions communément conduites par les SSTI auprès des employeurs et des salariés a donc été réalisée et peut aujourd'hui être présentée de manière homogène.

Désormais, derrière chaque élément de l'offre, il convient de préciser les objectifs, les indicateurs et les livrables qui y sont attachés. C'est à cette condition que l'action des SSTI pourra être décrite de manière concrète, lisible, et pourra être évaluée.

Ces éléments constitueront un cahier des charges auquel devrait, à terme, répondre tout SSTI pour bénéficier d'une autorisation de fonctionner. Et les entreprises adhérentes disposeront d'éléments factuels pour situer ce qu'elles sont en droit d'attendre par leur adhésion.

Les certifications de l'organisation et du service rendu pourront ainsi être mises en place, avec pour effet de renforcer la qualité et l'effectivité de l'accompagnement proposé aux employeurs et aux salariés.

Ce levier concret de progrès constitue une alternative crédible à des restructurations administratives d'ampleur dont les effets sont incertains.

Les trois grands principes directeurs à retenir :

- **Adopter une approche « client », au sens de bénéficiaire du service.**
- **Mettre en place au sein du réseau des SSTI un socle commun d'offres applicable, à terme, à l'ensemble du territoire.**
- **Mieux mettre en valeur la richesse de l'offre de services à travers un vocabulaire commun et accessible du grand public.**

Ce travail sur l'offre permettra, en outre, d'aborder ensuite les sujets des ressources humaines, du financement ou des systèmes d'information à partir de bases précises.

Validé par le Conseil d'Administration de Présanse, le calendrier de travail sur l'offre commune prévoit l'implication de toutes les régions d'ici à la fin de l'année 2019.

Le 26 juin, les Présidents des associations régionales de SSTI, réunis autour de Serge Lesimple, ont confirmé cette orientation politique et considéré les moyens à mobiliser localement pour réussir ce travail collectif.

À la mi-juillet, une Commission Offre et Innovation (COI) sera constituée avec la participation d'un directeur de SSTI par région. Elle aura notamment vocation à proposer des synthèses sur le contenu de l'offre travaillé en régions et à analyser les innovations internes et externes qui pourraient se déployer utilement en sein des SSTI au bénéfice des employeurs et des salariés.

Un webinar a été animé ce 27 juin pour présenter notamment à des relais régionaux la démarche, les différentes tâches à mener ainsi que les livrables attendus.

Fin août débutera la phase de travail en régions organisée en ateliers, qui permettra de réfléchir aux objectifs et indicateurs des principales composantes de l'offre.

Suivront des groupes de travail interrégionaux pluridisciplinaires (d'octobre à décembre) pour poursuivre le travail sur tous les éléments de l'offre, et réfléchir aux livrables, et aux process à partir des données d'entrée et de sortie identifiées. La COI sera donc en charge de la synthèse des travaux et d'une proposition de cahier des charges de l'offre – propre à être testée auprès de focus groupes de bénéficiaires et auprès des acteurs décisionnaires de la réforme annoncée.

Les SSTI seront informés sur l'organisation et l'avancement des différentes phases au fur et à mesure. Tous les détails sur la méthodologie et la démarche ainsi que le calendrier détaillé sont à retrouver pour nos adhérents sur Presanse.fr ■



Plus d'infos sur le site
www.presanse.fr

RÉFORME DU SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL

Poursuivre le travail de communication auprès des partenaires sociaux

A l'issue d'un groupe de travail, l'U2P a fait récemment connaître à son réseau ses positions sur le dossier de la réforme du système de Santé au travail, dans un communiqué officiel disponible sur le site de Présanse.

Le contenu de ce communiqué et ses thèmes (déclouonnement médecine du travail/médecine de ville, financement et cotisations) invitent les SSTI à rencontrer les représentants de cette organisation patronale localement, comme les autres d'ailleurs, pour échanger sur l'activité réelle des Services en 2019, sur les enjeux, et sur une évolution souhaitable et réaliste de l'offre d'accompagnement des entreprises. On rappellera, à cette fin, la mise à disposition d'un nouveau kit de communication rassemblant à la fois des données sur l'activité des SSTI, leur perception par les entreprises (enquêtes Harris Interactive) et un courrier-type destiné à l'environnement, dont les organisations patronales.

Dans cette même optique, Présanse a ainsi initié une rencontre avec le Président de l'U2P qui s'est tenue le 2 juillet. Ce fut notamment l'occasion de réduire l'écart entre des perceptions négatives sur l'activité des SSTI qui sont remontées au sein de l'U2P au fil des années, et la réalité de l'action des Services en 2019, l'enquête Harris Interactive révélant l'évolution du ressenti des TPE et PME après la réforme de 2016. L'intérêt d'un cahier des charges applicable à tous les SSTI et qui garantirait l'effectivité du service rendu aux entreprises de l'artisanat a été mis en avant.

Cela étant, la représentation nationale de l'U2P évoluera dans ses positions d'autant plus facilement que ses correspondants territoriaux feront remonter leur compréhension que cette voie organisationnelle est préférable à un système centralisé parapublic ou au recours à la médecine de ville dont la disponibilité et la connaissance du monde du travail ne sont pas assurées. ■

VIE DU RÉSEAU

Réunion des Présidents de régions

Liste des Présidents de régions

- ▶ **M. Bernard Crouzet**, Auvergne-Rhône-Alpes
- ▶ **Jean-Pierre Rossignol**, Bourgogne-Franche-Comté
- ▶ **Thierry Legrain**, Bretagne
- ▶ **Fabrice Poirier**, Centre-Val-de-Loire
- ▶ **Maurice Plaisant**, Paca Corse
- ▶ **Jean-Claude Schurch**, Grand-Est
- ▶ **Daniel Garreau**, Hauts-de-France (représenté par M. Dupuis)
- ▶ **Jacques Texier**, Ile-de-France
- ▶ **Stéphane Martin**, Ile-de-France
- ▶ **Didier Morisset**, Normandie
- ▶ **Benoit Belis**, Nouvelle-Aquitaine
- ▶ **Thierry Rouaix**, Occitanie (représenté par M. Aussenac)
- ▶ **Charles Genibrel**, Pays-de-la-Loire

Les Présidents des associations régionales du réseau des SSTI se sont réunis à Paris, le 26 juin dernier, à l'invitation du Président Lesimple assisté de M. Petit, vice-président de Présanse, pour discuter des grandes orientations de l'association et travaux en cours nécessitant l'articulation des niveaux régionaux et national. Deux mois plus tôt, les membres de l'Assemblée générale de Présanse, rassemblés à Lyon, votaient à l'unanimité une motion de soutien aux Présidents de régions des SSTI pour conduire les actions d'influence nécessaires et le plan d'action induit par le projet de réforme du Gouvernement.

La totalité des régions était ainsi rassemblée en la présence de leurs présidents respectifs, lors de cette première réunion de juin, deux absents s'étant fait représenter par un autre président de la région concernée.

Le matin, l'ordre du jour a porté sur les actions d'influence et de

communication dans le cadre de la préparation de la réforme, et sur le développement d'une offre de services (voir page 3 de ce numéro), qui constituera à terme une force de proposition clé portée auprès de l'environnement des SSTI.

L'après-midi a été consacrée aux grands thèmes opérationnels constitutifs du projet associatif de Présanse : politique de cotisations, mise en œuvre d'un système d'information harmonisé, politique conventionnelle et RH (formation, classification), certification des Services... ce afin d'anticiper l'impact concret de la refonte annoncée du système, dans la réalité de terrain et le fonctionnement des SSTI et visant à soutenir l'ambition partagée de faire évoluer notre secteur d'activité..

La journée a permis un partage d'informations et la décision d'actions de communication partagée auprès de l'environnement des Services. ■



RÉFÉRENTIEL AMEXIST

Les outils pour se lancer dans la DPST

Ressources :

www.presanse.r ▶ Espace adhérent ▶
Ressources ▶ Organisation SI & RH ▶ DPST

Contact :

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

Dans le cadre des réflexions sur l'avenir du système de santé au travail, l'intérêt d'une certification des SSTI semble faire l'unanimité au sein des partenaires sociaux et de l'Etat. Si le référentiel d'évaluation de l'organisation, développé par Présanse, sera sans doute amené à évoluer en fonction des modifications législatives, la mise en place d'un système de gestion et de management basé sur les principes de l'amélioration continue demeure dans tous les cas une nécessité pour faire face à l'avenir et pour renforcer la confiance des différentes parties prenantes : l'Etat, les partenaires sociaux, les adhérents et les salariés suivis.

Pour se lancer, Présanse met à la disposition des SSTI, différents outils qui sont consultables ou téléchargeables sur son site internet :

- ▶ Le kit de sensibilisation pour les administrateurs ou les collaborateurs.
- ▶ 6 fiches pratiques, dont la première porte sur le lancement dans la démarche.

▶ Une base documentaire comportant des exemples de documents de Services engagés dans la démarche.

▶ Le référentiel Amexist et la procédure d'évaluation, dont les dernières mises à jour, encore en phase de test, datent de mars 2019.

Pour une approche plus exhaustive, le groupe de travail DPST a réalisé un fichier Excel comportant, pour chaque critère de chaque chapitre de la grille Amexist, des exemples d'éléments de preuves. Basé sur la version 2019 de la grille Amexist, ce fichier recense les documents qui permettent de répondre à chaque exigence du référentiel et qui peuvent être présentés à l'auditeur. Ni exhaustif, ni exclusif, il reste un outil de travail évolutif et les éléments doivent être adaptés aux spécificités de chaque Service.

Le fichier d'exemples d'éléments de preuves est disponible, sur demande, à partir de juillet 2019, auprès de Présanse ou des membres du groupe de travail DPST, qui peuvent également vous aider à structurer votre démarche. ■

Liste des membres du groupe de travail DPST

Région	Service	Contact
AUVERGNE-RHONE-ALPES	AST 74	Delphine GRUAZ
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	SSTNF	Sarah BROUX
BRETAGNE	AMIEM	Thomas LE NAI, Anne KARTEL
CENTRE VAL DE LOIRE	SISTEL	Anne CHRETIEN
GRAND EST	SMIRC	Catherine HAYART
HAUTS-DE-FRANCE	AST	Emilie KALMUCKI
HAUTS-DE-FRANCE	PST	Latifa FEDDAOUI
IDF	CMSM	Marine BRUET
NOUVELLE AQUITAINE	AIST 87	Grégory CLAVERO
OCCITANIE	SIST Narbonne	Philippe ROLLAND
PACA	GIMS	Muriel REGARD



RÉVISION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

Accord non signé

Les organisations syndicales n'ont finalement pas signé l'accord portant sur la révision de la classification des emplois conventionnels proposé par la Délégation patronale.

Les partenaires sociaux ont ouvert cette négociation au mois de mars 2018.

Pour structurer de tels travaux touchant à l'ensemble des emplois de la Convention collective nationale des SSTI, ils ont convenu de la méthode suivante :

- ▶ Conserver la méthode des critères classants qui avait été utilisée en 2013 lors de la mise en place de la nouvelle classification des emplois.
- ▶ Balayer l'ensemble des descriptifs d'emplois existant dans la convention collective, afin d'examiner leur adéquation avec le contenu des postes actuels, et envisager le cas échéant des revalorisations.
- ▶ Identifier les éventuels nouveaux postes à créer en fonction, d'une part, des souhaits de définir des possibilités d'évolution de carrière dans la filière Support comme dans la filière Prévention, et d'autre part, de l'évolution des réalités de terrain au sein des SSTI.

11 réunions paritaires ont permis de réaliser les travaux envisagés et conduit la Délégation patronale à proposer les évolutions suivantes de la classification :

- **L'enrichissement des parcours professionnels** par la création :
 - ▶ dans la filière Support, de l'emploi d'Assistant administratif, classe 7 (entre le secrétaire administratif, classe 5 et

l'assistant de Direction, classe 9), et du **Responsable de département classe 17** (entre le Responsable de Service classe 14 et le Directeur de département, classe 19),

- ▶ dans la filière Prévention, de l'emploi d'**Animateur métier, classe 14** (pour permettre la reconnaissance professionnelle de certains emplois des classes 11 et 12 tels que le Technicien hygiène et sécurité et l'Infirmier en Santé au travail).

• **La revalorisation** des emplois dont la pesée était actualisée avec :

- ▶ le passage de la classe 10 à 11 pour les **Techniciens hygiène et sécurité**,
- ▶ le passage de la classe 12 à 13 pour les **Infirmiers en Santé au travail** (niveau 2), et les **Assistants de service social**.

Un complément de formation pour les infirmiers non diplômés en Santé au travail, passant de 150 à 200 heures de formation.

Après 14 mois de négociation ayant permis de revoir intégralement tous les emplois, et malgré les avancées proposées par la délégation patronale, aucune organisation syndicale n'a souhaité être signataire de l'accord. Leurs représentants ont notamment considéré que l'emploi d'Infirmier en Santé au travail n'était pas suffisamment revalorisé.

La classification actuelle telle que prévue par la Convention collective nationale des SSTI reste donc inchangée. ■



RÉPERTOIRE DES COMPÉTENCES DES SSTI

Fonctions support



Ressources :

www.presanse.fr ▶ Espace adhérent ▶ Ressources ▶ Organisation, SI & RH ▶ Guides et outils de la Commission RH

Dans un contexte d'évolution et d'amélioration des pratiques professionnelles, les SSTI développent continuellement le travail en équipes pluridisciplinaires en intégrant des infirmiers en Santé au travail et de nouveaux préventeurs, ajustent les périmètres d'actions des personnels au regard de leurs projets de Service et travaillent en mode projet.

Dans un souci d'efficacité et d'amélioration de l'offre aux entreprises, les SSTI s'organisent ou se réorganisent, afin de répondre au mieux à leurs missions.

C'est dans ce contexte que Présanse a proposé en 2018 aux SSTI un premier Répertoire des compétences. Il s'agissait d'un outil guidant, permettant aux SSTI de faire converger leurs réflexions sur les compétences nécessaires à la conduite des actions en milieu de travail.

Dans le prolongement de cet outil, une liste complémentaire d'activités et de compétences pour les fonctions support va être proposée aux SSTI dès la rentrée.

Avec l'aide du Cabinet Thomas Legrand, une méthodologie de travail a été établie et mise en œuvre afin de construire une liste d'activités et de compétences.

Les données du rapport de branche ont ainsi permis d'établir une volumétrie des différents métiers relevant des fonctions support dans l'objectif de cibler les travaux sur les principales activités

réalisées. Des entretiens téléphoniques avec les opérationnels, combinés à une analyse documentaire approfondie (fiches de poste/emplois notamment) ont permis de dégager une liste de 10 domaines d'activités :

- ▶ Assistanat
- ▶ Relation adhérents
- ▶ Santé Sécurité au travail et QVT
- ▶ Communication et Information
- ▶ Comptabilité, Trésorerie et Contrôle de gestion
- ▶ Immobilier, Moyens Généraux et Achats
- ▶ Management
- ▶ Ressources Humaines
- ▶ Systèmes d'information
- ▶ Qualité

À ces domaines, ont été associés des activités et des compétences. Charge aux SSTI de s'en saisir et de les adapter si besoin à leurs réalités d'organisation.

L'outil, construit autour de domaines et d'activités, constitue une aide à la rédaction des fiches de poste, il permettra également d'alimenter les plans de développement des compétences et les démarches de GPEC. Chaque SSTI pourra ainsi réaliser son propre diagnostic compétences. ■



RÉSEAU DES MÉDECINS-RELAIS DES SSTI

Synthèse de la 7^{ème} journée d'information du 27 juin 2019

Une nouvelle journée d'information du réseau des médecins-relais des SSTI s'est tenue à Paris, le 27 juin dernier. Elle a rassemblé près de 80 médecins du travail de toute la France, membres de ce réseau.

Cette édition 2019 s'inscrivait dans la continuité de la réunion de 2018 qui avait consacré une partie de son programme à la Stratégie Nationale de Santé et à la Mission parlementaire « *Santé Travail* ».

Actualités : suites rapport Lecocq et offre socle des SSTI

Le Directeur Général de Présanse, Martial Brun, a ouvert la réunion en rappelant les principes évoqués dans le rapport Lecocq. Ensuite, un état des lieux quantifié des ressources et activités des SSTI, notamment au travers d'une présentation des Rencontres Santé-Travail du 12 mars dernier, a permis d'exposer des données chiffrées démontrant la capacité des SSTI dans la réponse aux besoins des entreprises adhérentes.

La perception de la qualité du service rendu aux entreprises a été illustrée par les principaux résultats de deux sondages commandés à Harris Interactive sur la perception des enjeux de Santé et de Sécurité au travail des dirigeants et travailleurs des TPE/PME. En réponse aux attentes des entreprises et afin d'uniformiser l'offre sur l'ensemble du territoire français, les réflexions en cours sur une offre de services des SSTI, à l'échelle du territoire français, pour les travailleurs et les dirigeants, ont été présentées aux médecins du travail présents (cf. article page 3).

Dispositif du FASTT au bénéfice des salariés intérimaires

En fin de matinée, Madame Sandrine Laborde, Chef de projet Prévention et Service Social au FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) est intervenue pour présenter les dispositifs mis en œuvre au bénéfice des salariés intérimaires. Différents services sont mis en œuvre pour apporter un diagnostic et des réponses adaptées, comme FASTT Solutions logement (outil pour faciliter la recherche et mobiliser des garanties

financières), FASTT Solutions budget (conseil et orientation vers des solutions financières adaptées), ainsi que le Service social du FASTT (accompagnement dans les démarches d'accès aux prestations sociales, en cas d'accident du travail, suivi renforcé pour éviter la désinsertion professionnelle).

D'autres actions comme des tournées itinérantes à la rencontre des intérimaires sur leur lieu de travail sont mises en place pour les sensibiliser aux enjeux de la santé et de la prévention. Les SSTI peuvent récupérer des informations, organiser des réunions de présentation et commander de la documentation auprès de six chargés de missions répartis sur le territoire.

Outils de communication et ressources disponibles

À la reprise des travaux, le Docteur Corinne Letheux a brièvement présenté la refonte du site Internet de Présanse et les ressources accessibles en ligne comme les Fiches Médico-Professionnelles et les documents sur les évolutions réglementaires et les connaissances scientifiques liées aux substances chimiques proposés par le Groupe ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) Toxicologie de Présanse.

En outre, des données issues notamment du rapport chiffres-clés sur la démographie médicale et les caractéristiques des médecins du travail, collaborateurs médecins et internes des SSTI ont été exposées.

Présentation du logiciel de gestion du risque chimique : SEIRICH

Monsieur Nicolas Bertrand, Ingénieur d'assistance conseil au Département Expertise et Conseil Technique de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) a présenté les nouveautés apportées dans la Version 3 du logiciel SEIRICH et l'intérêt possible de cet outil de gestion du risque chimique pour les SSTI.

La version 3 propose des nouveautés comme une recherche facilitée des produits et substances CMR 1A et 1B, des exports de tableaux de bord au format Word, un module de mise en œuvre de plan d'action, avec pour objectif de diminuer le nombre d'actions automatiques et de catégoriser les actions, mais surtout de responsabiliser l'utilisateur. Un module permet l'échange avec le SSTI et a de multiples intérêts pour ces derniers.

Système d'information et Thésaurus Harmonisés

La fin de cette réunion a été consacrée aux systèmes d'information des SSTI. A ce sujet, le Docteur Letheux a présenté la feuille de route « Accélérer le virage numérique » émise par le ministère de la Santé composée de cinq grandes orientations et de vingt-six actions, dont certaines sont déjà mises en œuvre. Les démarches engagées par la profession depuis plusieurs années, notamment par l'action de la Commission Système d'information (CSI) de Présanse, s'inscrivent pleinement dans les orientations prévues par cette feuille de route. A ce sujet, le Docteur Letheux est

revenue sur le travail entrepris pour mettre à jour le cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers, sur l'interopérabilité entre les logiciels et autres outils numériques utilisés par les SSTI. La mise à disposition des Thésaurus Harmonisés et leurs supports dérivés, ainsi que la réalisation d'une veille sur les innovations numériques en santé, ont été rappelées.

Enfin, la participation des Services aux études et à la veille sanitaire a été illustrée par une restitution des premiers résultats d'un questionnaire sur les enquêtes statistiques réalisées à partir des données des SSTI, initié par le Groupe Usage de la donnée et éthique de Présanse. L'ensemble des ressources présentées au cours de cette journée, ainsi que le diaporama utilisé, sont accessibles sur le site Internet de Présanse.

En outre, certains sujets abordés lors de cette réunion pourront faire l'objet de développements ultérieurs dans les Informations de Présanse. ■



LES NOUVEAUTÉS DU CATALOGUE AFOMETRA 2020



La version digitale du catalogue AFOMETRA 2020 sera consultable sur notre site à partir de la mi-juillet et la version papier vous sera envoyée fin septembre, ce qui permettra d'y inclure les nouveautés réglementaires attendues du DPC. Comme chaque année, dans le souci permanent de répondre à vos attentes et de suivre l'actualité, nous avons revu certains programmes, exprimé les objectifs en termes de compétences et nous vous proposons des nouvelles formations sur des thématiques variées pour l'équipe pluridisciplinaire et pour les fonctions supports ou l'encadrement comme :

- Dossier médical en Santé au travail
- Approche populationnelle en Santé au travail
- Dispositions retraite pour les salariés du régime général
- Travail des métaux : découverte des techniques d'usinage et de traitement de surface
- Interaction RPS et TMS : actualisation des connaissances

- Méthodes quantitatives et qualitatives pour identifier les RPS dans l'entreprise
- Nouvelles formes d'organisation et de management : quelle prévention développer ?
- Santé des managers, des dirigeants et performance de l'entreprise
- Entretiens professionnels/entretiens annuels d'évaluation
- Engager une démarche de qualité de vie au travail dans un Service de santé au travail

PARCOURS PÉDAGOGIQUES ET PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Dans quasiment toutes les thématiques de notre nouveau catalogue, nous avons introduit des exemples de parcours pour une montée progressive en compétences des acteurs de vos Services, dans le but, à termes, de définir des blocs de compétences, conformément aux exigences de la réforme de la formation professionnelle.



ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS

Une publication sur les cancers reconnus d'origine professionnelle

Dans sa cartographie des cancers publiée en janvier 2019, Santé Publique France estime que l'incidence annuelle des cancers, sur la période 2007-2016 et pour la population, est d'environ 197 000 cas chez les hommes et 159 000 cas pour les femmes, soit, en tout, 356 000 nouveaux cas par an.

En 2015, le principal facteur de risque était le tabagisme (20 % des cancers), suivi de l'alcool (8 %), puis de l'alimentation chez l'homme (5,7 %) et du surpoids et de l'obésité chez la femme (6,8 %).

Les expositions professionnelles, quant à elles, seraient à l'origine de 5,7 % des cancers chez l'homme et de 1 % des cancers chez la femme.

L'Assurance Maladie-Risques Professionnels a publié, en avril 2019, un numéro de « *Santé Travail : enjeux et actions* » intitulé « **Cancers reconnus d'origine professionnelle : évolution statistique, action de prévention et d'accompagnement des salariés exposés** », qui apporte des informations complémentaires et une vision évolutive de ces derniers chiffres.

Cette publication aborde notamment l'évolution du nombre de cancers reconnus d'origine professionnelle sur la période 1997-2017, la reconnaissance des cancers professionnels en Europe, ainsi que les actions de prévention et d'accompagnement des salariés exposés.

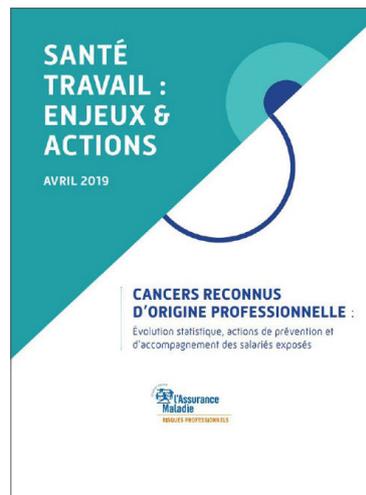
Nombre et causes des cancers professionnels reconnus en France

Il ressort de cette publication qu'environ 1 800 cancers professionnels sont reconnus chaque année en France, principalement chez les ouvriers retraités et en lien avec l'amiante.

En vingt ans, le nombre de cancers professionnels reconnus a triplé. Ces cancers se concentrent particulièrement dans la moitié nord de la France et sont majoritairement dus à l'amiante et à trois autres agents d'exposition (les poussières de bois, le benzène et les produits noirs (goudrons, bitumes, asphaltes,...)).

Les entreprises les plus concernées ont plus de 250 salariés et appartiennent aux secteurs de la métallurgie, du BTP, de l'industrie chimique et du bois.

La France est, avec l'Allemagne, l'un des deux pays qui reconnaît le plus de cancers professionnels en Europe,



avec des cas reconnus rapportés à la population assurée, respectivement de 15,1 et de 11,39 pour 100 000 assurés. Le coût annuel total est estimé à 1,2 milliard d'euros.

Actions de prévention mises en place par la branche AT/MP

Une seconde partie du rapport s'intéresse aux actions de prévention de l'exposition professionnelle à des produits cancérigènes

mises en place depuis plusieurs années par la branche AT/MP.

Sont notamment présentés les programmes : Cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction [CMR] 2014-2017, Risques Chimiques Pros 2018-2022, ainsi que les outils concrets mis à la disposition des entreprises (SEIRICH, MiXie, fiches d'aide au repérage et d'aide à la substitution des cancérigènes, des recommandations élaborées par les partenaires sociaux,...).

Des focus sont également faits sur les aides financières destinées aux petites et moyennes entreprises ou encore la prévention.

Suivi, dépistage et accompagnement des salariés exposés

Dans sa dernière partie, la publication s'intéresse au suivi post-professionnel, aux déclarations de maladies professionnelles, à l'accompagnement des demandes de reconnaissance d'un cancer en maladie professionnelle et à l'amélioration du retour à l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle. ■

Ressources :

► Pour en savoir plus : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>



Focus sur quelques mesures issues de la loi dite « Pacte »

Loi n° 2019-489 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (JO du 2)

Destinée à créer un nouvel environnement juridique plus favorable à la croissance des PME, la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite « Pacte », met notamment en place des seuils d'effectifs simplifiés et des mesures en faveur de l'épargne salariale.

La journée d'information du 13 juin dernier, organisée par Présanse, a ainsi permis de revenir sur ces deux éléments principaux.

Des seuils d'effectifs simplifiés

La loi poursuit les trois objectifs suivants :

- ▶ Harmoniser les modalités de décompte des effectifs.
- ▶ Modifier les niveaux de seuils des effectifs existants.
- ▶ Modifier la durée de prise en compte de ces seuils pour en apprécier le franchissement.

Jusqu'à présent, les modalités de décompte des effectifs restaient éparées dans différents Codes. Afin d'uniformiser ces dispositions, la loi Pacte consacre, au niveau législatif, la règle générale relative aux modalités de décompte des effectifs actuellement inscrite dans la partie réglementaire du Code de la Sécurité sociale, en créant un nouvel article L. 130-1, et l'étend ensuite à certains dispositifs relevant d'autres Codes.

Ainsi, la loi introduit donc un mécanisme unifié de décompte des effectifs, à compter de 2020 : l'effectif « sécurité sociale » devient la référence et son application est déclinée à d'autres domaines, notamment au droit du Travail.

C'est dans ce contexte que la notion d'effectif, visée aux articles relatifs à la nomination du médecin du travail (effectif suivi et affectation), est modifiée.

La loi Pacte indique expressément que cet effectif sera défini spécifiquement par décret.

Par ailleurs, la loi rationalise des niveaux de seuils d'effectifs en privilégiant les seuils de 11, de 50 et de 250 salariés. Certains seuils sont ajustés, d'autres sont relevés et le nombre de ceux fixés à 20 salariés est réduit.

La loi prévoit, en outre, un mécanisme « générique » de lissage de l'effet de seuil, à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

À noter que sous réserve de quelques exceptions, on soulignera à nouveau que ces dispositions seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2020.

Exemples en droit du Travail :

▶ Le règlement intérieur de l'entreprise

Seuil requis : 50 salariés (au lieu de 20). Calcul des seuils conformément à l'article L. 1311-2 du Code du travail (non-application des règles prévues par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail).

▶ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Seuil inchangé (20 salariés). Par contre, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est déterminé selon les règles prévues par l'article L 130-1 nouveau du Code de la Sécurité sociale.

Des mesures en faveur de l'épargne salariale

La loi Pacte comporte de nombreuses mesures destinées à favoriser le développement de l'épargne salariale : participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise, etc. Sauf exception et à défaut de précision contraire dans la loi, ces mesures sont entrées en vigueur au lendemain de la publication de celle-ci au JO, soit le 24 mai dernier.

S'agissant de la participation, l'obligation de sa mise en place dans l'entreprise est moins contraignante : elle ne s'applique qu'à compter du premier exercice ouvert après une période de 5 années civiles consécutives (au lieu de « *au cours des 3 derniers exercices* ») durant lesquelles l'effectif est d'au moins 50 salariés (décompte selon les nouvelles règles de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale).

À noter que le plafond des salaires pris en compte fixé par l'accord de participation ne peut excéder 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, contre 4 auparavant.

“ La loi Pacte consacre, au niveau législatif, la règle générale relative aux modalités de décompte des effectifs actuellement inscrite dans la partie réglementaire du Code de la Sécurité sociale, en créant un nouvel article L. 130-1, et l'étend ensuite à certains dispositifs relevant d'autres Codes. ”

S'agissant de l'intéressement, on indiquera que, jusqu'alors, le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne pouvait, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel de la Sécurité sociale. Ce plafonnement a été réévalué.

Par ailleurs, pour toute la durée de l'accord d'intéressement, les exonérations sociales et fiscales sont garanties, à condition que la Direccte ne présente pas d'observations dans les 6 mois suivant son dépôt.

On précisera également que l'existence d'un PEE ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) bénéficiant aux salariés de l'entreprise n'est plus conditionnée à la mise en place d'un Perco.

Enfin, on indiquera qu'un relevé annuel de situation pour les bénéficiaires d'un PEE est obligatoire.

L'ensemble des dispositions de la loi Pacte n'étant pas développé ici, le Pôle juridique de Présanse se tient à la disposition des Directions des SSTI pour toutes précisions complémentaires et questions éventuelles en la matière. ■

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Publication de 3 décrets

(D.n^{os} 2019-521, n^o 2019-523 et n^o 2019-522 du 27 mai 2019)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les nouvelles règles doivent entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Trois décrets d'application ont été publiés hier au Journal officiel du 28 mai dernier.

Ces textes réglementaires précisent les nouvelles modalités de calcul de la contribution due, la simplification de la DOETH via la DSN et les nouvelles règles applicables aux accords agréés.

1. Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Le décret n^o 2019-522 concerne la DOETH. Si le taux d'emploi des personnes en situation

de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, les modalités de calcul changent à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le texte procède à l'harmonisation des règles de calcul des effectifs de l'entreprise pour la détermination de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, les règles de calcul des effectifs sont-elles désormais alignées sur les dispositions de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale créé par la loi Pacte du 22 mai 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020, tous les contrats de travail seront pris en compte intégralement au titre de l'OETH, quelles que soient la durée et la nature du contrat (y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation professionnelle et les personnes mises à disposition par les

ETT ou les groupements d'employeurs), au prorata de leur temps de travail sur l'année (C. trav., art. L. 5212-3).

La seconde modification porte sur les modalités de déclaration de l'employeur qui seront simplifiées. Actuellement, la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est réalisée par télé-déclaration ou sur papier par les employeurs. Cinq formulaires sont nécessaires. À compter du 1^{er} janvier 2020, la DOETH s'effectuera **directement via la déclaration sociale nominative (DSN)**. Par ailleurs, le recouvrement de la contribution sera assuré par les Urssaf et les caisses de la MSA, afin que l'entreprise ait un interlocuteur unique.

À noter : toutes les entreprises seront tenues de déclarer le nombre de travailleurs handicapés, y compris celles de moins de 20 salariés, quand bien même elles ne sont pas soumises à l'OETH et ce, afin de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées et de proposer aux employeurs une offre de service adaptée.

Afin que l'employeur puisse établir sa DOETH, l'Urssaf et la MSA devront transmettre à l'employeur, au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effectuée, les informations suivantes :

- ▶ l'effectif d'assujettissement ;
- ▶ le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être embauchés ;
- ▶ l'effectif de bénéficiaires de l'OETH ;
- ▶ l'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières.

Les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés devront, quant à eux, adresser à leurs entreprises clientes une attestation annuelle (qui sera également fixée par arrêté). Le document devra comprendre :

- ▶ le montant du prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations figurant aux contrats réglés par l'entreprise au cours de l'année considérée ;
- ▶ le montant de la différence entre ce prix hors taxe et les coûts des matières premières, des

produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, effectivement payés dans l'année ;

- ▶ le montant de la déduction avant plafonnement prévue au premier alinéa de l'article D. 5212-22.

À compter de l'année 2021, l'employeur devra renseigner annuellement, dans la DSN effectuée pour la période d'emploi du mois de février de l'année suivant, celle au titre de laquelle la DOETH est effectuée :

- ▶ le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- ▶ le montant de la contribution initialement due, avant les déductions pouvant être opérées ;
- ▶ le montant de la déduction non plafonnée liée à la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des Esat ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- ▶ le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière ;
- ▶ le montant de la contribution due par l'employeur pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer ;
- ▶ le cas échéant, s'il s'acquitte de l'OETH par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise.

L'employeur devra verser le montant de la contribution, lorsqu'elle est due, à la date de déclaration précitée. L'employeur devra porter à la connaissance du CSE la déclaration annuelle, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'OETH.

2. Mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé

Le décret n° 2019-521 concerne les accords agréés portant sur l'emploi de travailleurs handicapés. L'employeur peut, en effet, s'exonérer de la contribution due, s'il a signé avec les partenaires sociaux un accord agréé

par l'État comportant des mesures favorables au recrutement ou au maintien du travailleur handicapé, pour un montant au moins égal au montant de la contribution due, ou bien encore, s'il applique un accord de branche agréé. S'agissant des SSTI, si un accord de branche a bien été conclu, il ne s'agit pas d'un accord de branche dit « agréé ».

À compter du 1^{er} janvier 2020, ces accords pourront toujours être conclus (sauf au niveau d'un établissement). Ils seront limités à trois ans, renouvelables une fois.

À noter : les accords signés avant le 1^{er} janvier 2020 resteront applicables.

3. Modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Enfin, le décret n° 2019-523 détaille les modifications apportées à la contribution due au titre de l'OETH. Le décret fixe le barème de calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'OETH, en fonction de leurs effectifs.

Le texte fixe également la liste et les modalités de prise en compte des dépenses déductibles effectuées

par l'employeur. Aujourd'hui, il existe 13 catégories de dépenses qui sont déductibles du montant de la cotisation due par l'entreprise. À compter du 1^{er} janvier 2020, les dépenses déductibles du montant de la cotisation due par l'entreprise seront recentrées autour de trois catégories (C. trav., art. D. 5212-23) :

- ▶ la réalisation de diagnostics et de travaux, afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'OETH ;
- ▶ le maintien en emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'OETH par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
- ▶ des prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'OETH, des actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise, afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi de bénéficiaires de l'OETH. ■

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