

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2020

Les SSTI à la rencontre des entreprises et salariés autour du Maintien en Emploi

Après une première édition le 12 mars 2019, les Services de santé au travail interentreprises (SSTI) du réseau Présanse se coordonnent pour une nouvelle journée de Rencontres Santé-Travail, le 2 avril prochain.

« **La Prévention en Actions** », telle avait été l'étiquette autour de laquelle plus de 150 SSTI s'étaient rassemblés et coordonnés partout en France, le 12 mars 2019, pour partager la réalité de la prévention en Santé-Travail auprès des entreprises. Plus de 200 événements répartis dans les 13 grandes régions avaient ainsi réuni plusieurs milliers de participants : chefs d'entreprise, responsables RH, salariés, mais aussi institutionnels et organisations professionnelles.

En 2020, la profession renouvelle ainsi l'idée d'une journée de rencontres Santé-Travail sur l'ensemble du territoire, toujours avec l'objectif de

faire découvrir aux employeurs et à leurs salariés des solutions de prévention et l'accompagnement de leur SSTI pour les mettre en oeuvre. Prévue le 2 avril, l'édition 2020 s'organisera cette fois autour du thème du Maintien en Emploi.

Parfois aussi évoqué en termes de « prévention de la désinsertion professionnelle », ce pan majeur de l'activité des SSTI, inscrit au rang de leurs missions depuis la loi 2011, touche en effet à de nombreux sujets et problématiques de société : vieillissement de la population, maladies chroniques, handicap, pénibilité...

Suite page 3 ►

RENCONTRES
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention
en actions

RÉSEAU
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

2020 :
**Santé et maintien
en emploi**

**2 avril
2020**



SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Données de branche

Statistiques régionales des SSTI

5 Evrest et les évolutions en Santé au Travail

Les préventeurs des SSTI invités à la journée Evrest 2020

6 Santé des dirigeants

Plus de 120 participants pour la conférence de la Fédération Régionale des SSTI d'Ile-de-France

7 Action de branche

Rencontres SSTI – branche Propreté

DPST

8 Référentiel AMEXIST

BDN, fiches pratiques et kit de sensibilisation

9 Rencontre des professionnels qualité

Préprogramme : jeudi 19 mars 2020

ACTUALITÉS RH

10 Rencontre des professionnels RH 2019

Organisation des équipes pluridisciplinaires

MÉDICO-TECHNIQUE

12 Retour sur les Journées Santé-Travail 2019

Action de prévention et sensibilisation aux risques professionnels des apprentis en mécanique automobile (STLN)

14 Ressources pour les professionnels de la Santé au travail

Deux publications de référence : Code international d'éthique et Recommandations en épidémiologie

14 Réunion de la Société de Médecine du Travail d'Aquitaine

Une journée consacrée au Dossier Médical en Santé au travail informatisé

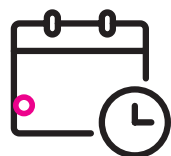
15 Veille des thésaurus et prise en compte des besoins des SSTI

Thésaurus version 2020 livrés aux éditeurs pour mise à disposition des SSTI

JURIDIQUE

16 Prévention des risques

Manque à son obligation générale de prévention, l'employeur qui ne réagit pas au signalement d'un potentiel harcèlement



N'OUBLIEZ PAS ! **9 janvier 2019** **Journée d'étude**

Grand Hôtel
2 rue Scribe
Paris 2^e

ÉDITORIAL

La nouvelle année s'ouvre dans un climat social tendu, peu propice à l'annonce d'une négociation entre les partenaires sociaux sur l'avenir de la santé au travail. Pourtant, elle devait être imminente comme l'avait indiqué le Président du MEDEF en décembre dernier : contretemps fâcheux pour des Services de santé au travail demandeurs de perspectives et de stabilité pour continuer à développer leurs actions de prévention auprès de 15 millions de salariés.

Et la diffusion, en décembre, du rapport d'experts commandité par le premier ministre pour instruire techniquement la mise en œuvre du scénario décrit par la mission menée par Madame Charlotte Lecocq en 2018, vient entretenir la confusion. Visiblement remis depuis septembre, il en circule une version depuis le mois de décembre. Cette fuite – le gouvernement destinataire n'en ayant pas pris l'initiative – n'est peut-être que la volonté d'un des auteurs de valoriser son travail et de raviver l'idée du big bang dans le champ de la Santé au travail qui lui serait chère.

Enfin, la parution d'un nouveau rapport de l'Igas, attendue en ce début d'année 2020, va encore approfondir le fonctionnement spécifique des SSTI.

Au milieu de ces aléas de calendrier et de ce foisonnement d'analyses externes, les SSTI ont travaillé de manière constructive une proposition étayée de cahier des charges de l'offre de services qu'ils pourraient assurer pour toutes leurs entreprises adhérentes, en phase avec les enjeux d'aujourd'hui. Ils ont identifié les implications de cette offre sur leurs ressources humaines, sur leurs systèmes d'information, ou sur le modèle de labellisation de leur organisation opérationnelle qu'ils ont développé et qui pourrait devenir un levier de progrès puissant s'il débouchait sur une certification de tierce partie. Ce travail, encore amendable, a mobilisé des centaines de professionnels des Services dans toutes les régions pendant de longs mois et des cabinets conseils ; il est progressivement testé auprès de bénéficiaires dans une approche « client ». En termes de réponse réaliste aux besoins des entreprises, il a sans doute autant de valeur que les nombreux rapports d'experts parus récemment.

L'arbitrage final qui définira le système de santé au travail n'appartient pourtant pas aux SSTI qui en sont des opérateurs, mais espérons que les parties prenantes impliquées dans les décisions sur ce dossier verront dans cette démarche constructive et responsable des adhérents de Présanse une force de proposition utile pour réussir la réforme à venir.

A toutes et à tous une très belle année 2020, positive pour les SSTI et les bénéficiaires de leurs actions !

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, Sandra VASSY

Assistants :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

Le maintien en emploi combine les différentes missions des SSTI, nécessitant à la fois un suivi individuel de l'état de santé et une analyse du poste de travail pour déterminer l'adéquation des deux, et de permettre aux salariés de rester dans l'emploi dans les meilleures conditions pour eux et leurs entreprises. Une finalité qui passe par un accompagnement souvent articulé avec d'autres structures et acteurs (Agefiph, Cap'Emplois, organismes de sécurité sociale, services médico-sociaux...).

En 2018, les SSTI ont ainsi formalisé 340 000 demandes d'aménagement de postes de travail personnalisés, favorisant le maintien en emploi de centaines de milliers de personnes.

L'événement « **Rencontres Santé-Travail 2020** » permettra ainsi de revenir sur les différents mécanismes et dynamiques proposés par les SSTI pour maintenir en emploi de très nombreux salariés.

Cette journée s'adresse, en effet, aux différents bénéficiaires des Services : entreprises adhérentes et salariés, mais se veut aussi une opportunité de dialoguer avec les relais d'influence comme avec les partenaires institutionnels, pour actualiser leur connaissance de l'action des SSTI et

continuer de construire, ensemble, des dispositifs pour prévenir la désinsertion professionnelle.

A cette fin, Présanse a remis en place le système de coordination et de partage de ressources entre les SSTI participants, ce par le biais de relais régionaux. L'inscription des Services dans cette dynamique collective est essentielle à la médiatisation de l'événement et à la pertinence et diffusion des messages.

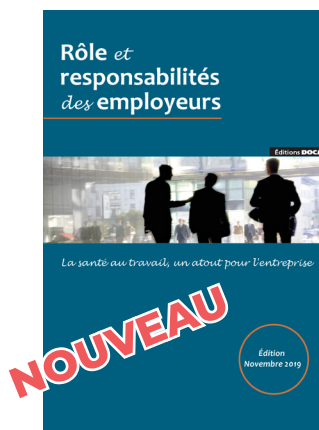
Dans un contexte de réformes annoncées (Santé au travail, retraites), mais aussi de démographie impactant la population des travailleurs en France et de mutation constante du monde du travail, le maintien en emploi est un enjeu primordial tant à l'échelle collective que pour les trajectoires individuelles de salariés.

Le 2 avril 2020 sera ainsi à la fois une occasion de promouvoir la prévention dans l'entreprise, et une information supplémentaire donnée aux architectes des réformes en préparation sur les dynamiques déjà existantes dans les SSTI. ■

Rôle et responsabilités des employeurs

La Santé au travail, un atout pour l'entreprise

Édition novembre 2019



Cette brochure, à jour de la réglementation, permettra aux employeurs de connaître les nouvelles orientations de la Santé au travail, le suivi médical dont doivent bénéficier leurs salariés, le fonctionnement des Services de Santé au travail, de mieux comprendre le rôle des différents acteurs et enfin, leur rappellera l'essentiel de leurs obligations dans les entreprises dont ils ont la responsabilité.

Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com

AGENDA

8 janvier 2020
Conseil d'Administration
Paris

9 janvier 2020
Journée d'étude
Hôtel Paris Marriott Opera
Ambassador - Paris 9^e

12 mars 2020
Journée d'étude
Hôtel Paris Marriott Opera
Ambassador Paris 9^e

19 mars 2020
Rencontre des professionnels
Qualité des SSTI
Intercontinental Paris le Grand
(Grand Hôtel), Paris 2^e

2 avril 2020
Rencontres Santé-Travail
Dans toute la France

16 avril 2020
Assemblée générale
de Présanse
Lille

DONNÉES DE BRANCHE

Statistiques régionales des SSTI

Ressources :

www.presanse.fr
<https://presanse.qualios.com>

Contact :

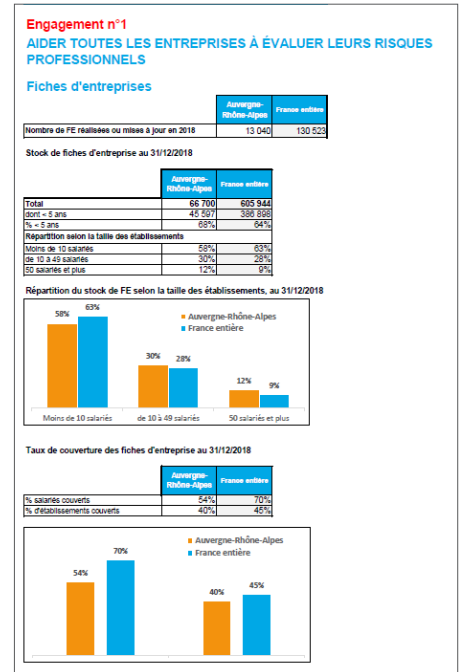
Pour toute information, les SSTI peuvent contacter g.bourdel@presanse.fr

Après la publication du Rapport "Chiffres-clés" et du Rapport de branche, Présanse décline les statistiques nationales en synthèses régionales. Les SSTI ont accès à deux synthèses régionales, l'une pour l'activité, issue du Rapport "Chiffres-clés", l'autre pour les données sociales, issue du Rapport de branche. Ces synthèses régionales permettent de comparer la situation de la région à celle au niveau national.

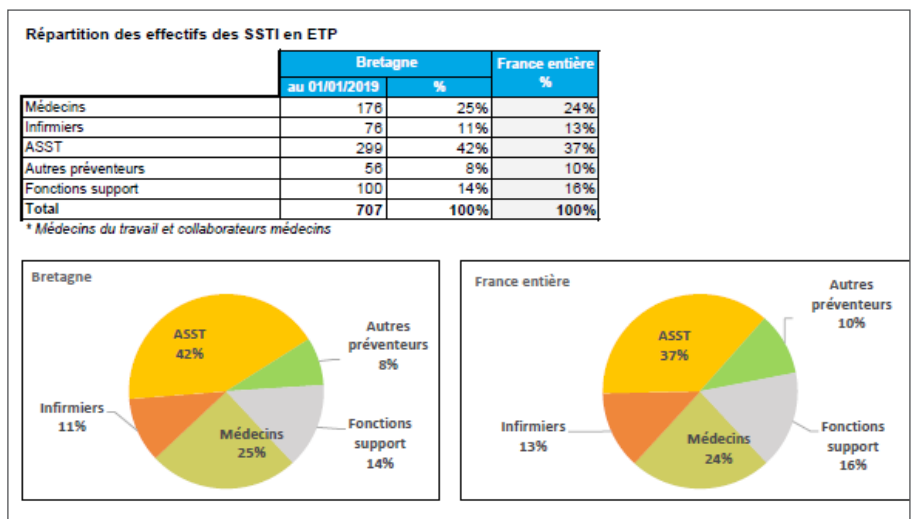
Sur le modèle de la présentation des statistiques nationales lors de la journée d'étude du 14 novembre 2019 à Paris, les **chiffres-clés régionaux** sont présentés selon les 10 engagements formalisés par les SSTI au sein de Présanse. Chaque région peut ainsi créer une plaquette de communication en puisant dans les indicateurs présentés par Présanse.

Les **données sociales** reprennent, quant à elles, les éléments sur la démographie professionnelle, le profil des salariés, les rémunérations, la protection sociale, et la formation professionnelle.

“ Les chiffres-clés régionaux sont présentés selon les 10 engagements de Présanse. Chaque région peut ainsi créer une plaquette de communication en puisant dans les indicateurs présentés par Présanse. ”



Ces données sont intégrées à la plateforme Qualios, accessible à partir du site de Présanse, dans la rubrique « Les SSTI et leurs actions ». Pour rappel, l'identifiant est le même que celui du site, mais le mot de passe est différent, pour préserver la confidentialité des données intégrées à cette plateforme, notamment sur la partie RH. ■



EVREST ET LES ÉVOLUTIONS EN SANTÉ AU TRAVAIL

Les préventeurs des SSTI invités à la journée Evrest 2020

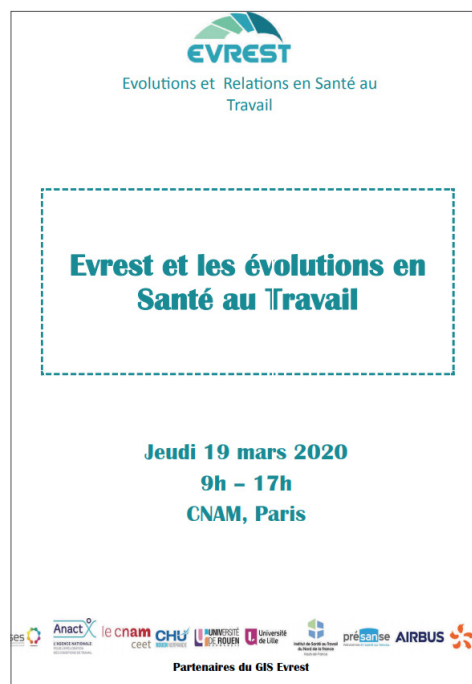
L'observatoire en Santé-Travail Evrest organise le 19 mars prochain une journée « Evrest et les évolutions en Santé au travail », ouverte aux médecins du travail, directeurs de SSTI, assistants, infirmiers en Santé au travail, IPRP...



L'observatoire national en Santé-Travail, Evrest (Evolutions et Relations en Santé au Travail) est un dispositif de veille et de recherche. Construit en collaboration par des médecins du travail et des chercheurs, ses enquêtes permettent d'analyser et de suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés. A partir d'un questionnaire très court, renseigné par les salariés au cours des consultations, et conçu pour « être proche de la conduite habituelle de l'entretien de Santé au travail », il permet un recueil de données pluriannuel. Le questionnaire porte à la fois sur les conditions de travail, la formation, le mode de vie et l'état de santé du salarié au moment de l'entretien.

Le 19 mars prochain, Evrest tiendra, dans les locaux du CNAM, une journée nationale dédiée à l'évolution des conditions de travail vécues par les salariés, et donc aux évolutions en Santé au travail.

Par « effet d'époque » (transformations des métiers, des techniques, des organisations du travail...), comme par « effet d'itinéraire » (emplois successifs, mobilités, évolution de la santé...), les conditions de travail des salariés varient dans le temps. L'observatoire



Evrest est ainsi un outil de repérage de ces processus et de leurs effets. L'objectif de cette journée du 19 mars sera de « proposer diverses analyses de ces variations, et d'en discuter sur la base des connaissances existantes par ailleurs et des pratiques dans les Services de santé au travail. »

Gratuite mais obligatoire, l'inscription se fait en ligne sur <http://evrest.istnf.fr>

Informations pratiques :

Date : 19 mars 2020

Lieu : CNAM, Amphithéâtre Paul Painlevé, Paris 3^e

Public : médecins du travail, directions SSTI, infirmiers, IPRP, chercheurs...

Inscriptions : <http://evrest.istnf.fr/page-55-0-0.html>

SANTÉ DES DIRIGEANTS

Plus de 120 participants pour la conférence de la Fédération Régionale des SSTI d'Ile-de-France

Tenue le 19 novembre dernier, la conférence « *Santé des dirigeants : et si on en parlait ?* » de la Fédération Régionale des SSTI d'Ile-de-France a rassemblé plus de 120 entrepreneurs et dirigeants d'entreprises adhérents des 7 Services organisateurs.

Deux intervenants ont animé la conférence : M. Erwan Deveze, consultant en neuro-leadership et le professeur Olivier Torres, président de l'observatoire Amarak (santé des indépendants), autour des problématiques de Santé au travail pouvant affecter les dirigeants (équilibre vie professionnelle et personnelle, responsabilités, engagement...).

Les Services organisateurs (AICAC, Ametif, Ciamt, CMPC, Efficience, Horizon Santé Travail, SIST VO) ont ensuite proposé des animations autour des risques professionnels.

Le support de présentation de la conférence est par ailleurs à retrouver sur <http://federation-santeautravail-idf.org>

A noter que le sujet de la Santé des dirigeants a été abordé dans les récents rapports parus sur le système de Santé au travail, en dernière occurrence dans celui de la commission des Affaires sociales du Sénat (octobre 2019), qui proposait « *d'intégrer les chefs d'entreprise dans l'effectif suivi par le Service de santé au travail* ». ■



ACTION DE BRANCHE

Rencontres SSTI – branche Propreté

Le Fare Propreté et les SSTI d'Île-de-France CMIE et AMET ont organisé, le 14 novembre dernier, une matinée d'échange entre préventeurs des Services et représentants de la branche Propreté.

Renforcer les liens entre la branche et la Santé au travail pour une meilleure coordination : tel était l'objectif de la matinée « **Agir sur la santé au travail : une branche professionnelle mobilisée** », qui a réuni préventeurs et représentants de la branche Propreté le 14 novembre dernier.

Ce sont le directeur général de l'AMET, M. Fabien Parise, et la responsable du pôle prévention du CMIE, Mme Laurène Calvez, qui ont ouvert la séance. Puis Mme Patricia Charrier-Izel, déléguée générale du Fare propreté, a présenté le secteur de la propreté ainsi que des outils et dispositifs pour la prévention.

Parmi les thèmes et sujets abordés : la politique RSE de la branche, la sinistralité AT/MP, la prévention des TMS, l'offre d'accompagnement Santé et Sécurité au Travail des

entreprises de propreté, le risque chimique...

A l'issue des échanges, deux ateliers ont été proposés, respectivement sur la prévention de la désinsertion professionnelle et sur l'outil en ligne « *dispositif santé et sécurité au travail de la propreté* » (<https://dispositifsst.monde-proprete.com/>).

On retiendra les propos de Mme Patricia Charrier-Izel, dans l'esprit de ces rencontres pour une action partagée de la branche et des Services : « *La branche Propreté fait de la santé et de la sécurité au travail un enjeu majeur. Nous devons encourager nos entreprises de propreté à considérer les médecins du travail comme des partenaires** ». ■

(*Propos recueillis par Services, magazine de l'hygiène, de la propreté et du multiservice).

ASSISTANTS TECHNIQUES

Un nouveau parcours spécifique de formation AFOMETRA /ISTNF/Université de Lille



Comme pour les infirmier(ère)s de santé au travail, un parcours spécifique sera prochainement disponible pour les assistants techniques en Santé-Travail ayant validé le cycle proposé par l'AFOMETRA en vue d'obtenir la « **Licence sciences sanitaires et sociales – parcours santé travail pour les techniciens assistants de prévention (TAP)** » au sein de l'université Lille, en partenariat avec l'ISTNF et avec l'institut lillois en ingénierie de la Santé.

Les candidats seront admis après étude de leur dossier, ainsi qu'un éventuel entretien, sous réserve d'avoir exercé au moins un an en tant qu'ATST en SST après la validation du cycle AFOMETRA. Le niveau licence leur permettra d'évoluer au sein du service de santé travail et d'atteindre le niveau technicien hygiène sécurité (niveau bac+3) et de formuler des conseils de prévention dans le cadre d'actions adaptées aux situations des entreprises, en collaboration avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Le parcours complémentaire se déroulera à l'ISTNF, avec des modules concernant la communication, la notion de conseil, les pathologies professionnelles, l'éducation à la santé, des notions d'anglais, et des compétences numériques. La rédaction d'un mémoire et sa soutenance devant un jury viendront clôturer la formation.

Ce parcours devrait voir le jour rapidement pour permettre les inscriptions au premier semestre 2020 et débiter à la rentrée universitaire 2020-2021.



MOUVEMENTS

(28) Monsieur Christian Perrin a quitté la direction du SISTEL.

(51) Monsieur Philippe Denoyer quitte ses fonctions de directeur à l'AMTER. La direction du Service sera assurée par **Madame Jessica Jacques** dès le 1^{er} janvier 2020.



RÉFÉRENTIEL AMEXIST

BDN, fiches pratiques et kit de sensibilisation

Suite à la mise à jour du référentiel AMEXIST, et dans le cadre du processus de révision des documents, Présanse a mis à jour le kit de sensibilisation et les 3 premières fiches pratiques. La Base Documentaire Nationale (BDN), rassemblant des documents produits par les SSTI et formalisant certains aspects de leur organisation, est quant à elle désormais disponible directement dans l'espace adhérents du site internet de Présanse.

Ressources :

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

Contact :

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

S'adressant à l'ensemble de la gouvernance des Services, mais aussi aux directions et aux salariés, le **kit de sensibilisation** présente les fondements de la DPST. Sous forme de questions/réponses, il décline les 5 grands objectifs que permet d'atteindre une démarche d'amélioration continue : l'efficacité de l'organisation, l'engagement et l'implication des collaborateurs, la fluidité des échanges entre SSTI, la satisfaction des adhérents, et la confiance des partenaires institutionnels.



et aux relais qualité, la **Base Documentaire Nationale** a été migrée dans l'espace adhérents du site de Présanse et est à présent accessible aux deux profils distincts. Rappelons que la BDN comprend des exemples de documents de SSTI, notamment ceux qui sont déjà engagés dans la DPST : procédures, formulaires, tableaux de bord... Classés selon le référentiel AMEXIST, ces documents sont en partage pour aider les Services à concevoir leurs outils d'organisation en mutualisant les expériences, dans un souci d'harmonisation des pratiques, sachant que les contenus de tous les documents demeurent sous la responsabilité de chaque SSTI contributeur.

La collection des **Fiches Pratiques DPST** est destinée aux relais DPST des Services, pour les aider à mettre en œuvre la démarche de progrès. Ces fiches sont conçues en collaboration avec des Services déjà engagés dans la démarche, mais aussi avec des Services qui démarrent dans la DPST. Directement opérationnelle et synthétique, chaque fiche présente les prérequis, les principales étapes ou les points à ne pas oublier, et apporte quelques précisions sur les modalités de mise en œuvre et les sources d'information pour chacune de ces étapes. Les 3 premières fiches pratiques mises à jour et disponibles sur le site internet de Présanse sont :

- ▶ Lancement dans la démarche DPST
- ▶ Fonctionnement du comité de pilotage
- ▶ Communication autour de la démarche DPST

Pour faciliter l'accès aux Directeurs

L'ensemble de ces ressources est comme précédemment classée par chapitres de la grille Amexist, la codification des documents permettant ensuite de rattacher chacun aux chapitres et critères correspondants ayant été préservée. La base est à retrouver sur www.presanse.fr ▶ Ressources ▶ DPST ▶ Base Documentaire Nationale.

Prochainement, les adhérents pourront également télécharger, sur le site internet de Présanse, l'annuaire des Responsables Qualité dans les Services. ■

FICHE PRATIQUE N° 2 presanse
réunion et suivi de l'année
 Décembre 2019

FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE PILOTAGE

Prérequis
 Le comité de pilotage est constitué
 Son rôle et ses missions sont définies

1. Formalisation du fonctionnement

PRECISSER LES ROLES, EN DESIGNANT
 Un animateur qui mène les réunions, sollicite l'avis des participants, facilite les échanges...
 Et/ou un secrétaire de réunion qui prend des notes et rédige les comptes rendus

REDIGER LES REGLES DE FONCTIONNEMENT
 Le détail des missions
 Les interactions avec les instances (CMT, CC, CA) et la Direction
 La déontologie, les modalités de renouvellement...

Les Recommandations, Outils et Informations de Présanse

Les membres sont des volontaires
 Voir la Fiche Pratique N° 1. Lancement dans la démarche DPST

Le relié DPST est l'animateur

Exemples de missions : Définition des priorités en se référant au référentiel AMEXIST, initiation des groupes de travail et suivi de leurs réalisations, Avis sur les documents finalisés, vérification de la disponibilité des ressources, proposition de solutions, communication sur la démarche ...

Voir dans la BDN des exemples de Règlements Intérieur, Chartes, Procédures de Fonctionnement

Amexist point de mise en place de la démarche de progrès

RENCONTRE DES PROFESSIONNELS QUALITÉ

Préprogramme : jeudi 19 mars 2020

Pour aider les SSTI à la mise en place et au déploiement de la démarche, et pour permettre l'échange entre collègues, Présanse organise une journée dédiée à l'amélioration continue, le 19 mars 2020, à Paris, ouverte aux Directions et aux responsables qualité, DPST et ISO 9001.

Suite à l'analyse du recueil des besoins, en novembre 2019, Présanse a établi le préprogramme de la journée. Les inscriptions débuteront en janvier 2020.

Matin – plénière

Actualité de la Santé au travail

Actualité DPST : Mise à jour Amexist (grille, procédure), présentation des outils proposés par Présanse

Thème 1 : Amélioration continue et fusion, une méthode commune et indissociable

- ▶ Comment la démarche de progrès s'inscrit-elle comme un véritable support de la stratégie de convergence de l'activité des SSTI ?
- ▶ Quels sont les apports de la démarche dans le cadre d'une fusion ?
- ▶ A quel stade du processus de fusion faut-il la mettre en place ?

Thème 2 : Ecoute « clients », Enquêtes de satisfaction

- ▶ Des enquêtes réalisées au niveau national aux enquêtes réalisées dans les Services, comment apprécier les besoins et la satisfaction des bénéficiaires ?
- ▶ Quelles méthodes ? Etudes de satisfaction, études d'impact, recueil de besoins...
- ▶ Quels outils ? Outils numériques, visites dans les entreprises...
- ▶ Quelles cibles ? Nouveaux adhérents, bénéficiaires d'une AMT, salariés suivis...

Thèmes des ateliers

Atelier 1 : Indicateurs de mesure de l'activité

- ▶ Quels outils de pilotage de la mission, et notamment de l'offre des SSTI ?
- ▶ Quels indicateurs pour atteindre les objectifs de chaque SSTI et les objectifs collectifs de la profession ?
- ▶ Quels indicateurs pour optimiser l'activité ?

Atelier 2 : Démarrage, réactivation ou label à pérenniser : les étapes, les facteurs clés de succès

- ▶ Comment piloter la démarche selon le niveau d'engagement du Service ? (Organisation, moyens, animation...)
- ▶ Seul ou à plusieurs ? Coordinations régionales, mutualisation de compétences...

Contact :

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

**Journée dédiée à
l'amélioration continue
19 mars 2020
Paris
Inscriptions Janvier 2020**



RENCONTRE DES PROFESSIONNELS RH 2019

Organisation des équipes pluridisciplinaires

Lors de la Rencontre des professionnels RH du 7 novembre dernier, deux ateliers se sont tenus concomitamment. L'un, portant sur le calcul de l'index Egalité femmes/hommes, a fait l'objet d'une restitution dans les présentes colonnes, dans les Informations Mensuelles du mois de décembre 2019.

L'autre atelier, consacré à la modification de l'organisation des équipes pluridisciplinaires dans un contexte de changement a permis de revenir sur trois expériences de SSTI :

- ▶ Un SSTI a procédé à d'importantes modifications immobilières pour améliorer le travail en équipe et a développé, de manière conséquente, et notamment, avec l'aide d'un cabinet de consultants, un accompagnement de toutes les équipes, afin de les aider à améliorer leurs modalités d'organisation du travail.

Ce projet a permis de dynamiser le travail collectif et de renforcer l'esprit d'équipe et d'entraide. Les équipes ont également pris conscience de l'intérêt d'avoir un animateur d'équipe, notamment dans une phase de croissance et d'intégration de nouveaux salariés. Cette démarche a également permis de mieux identifier le rôle de chacun et donc à chacun de mieux se comprendre pour travailler.

- ▶ Un SSTI a mis en place une « visite préalable infirmier », afin, notamment d'optimiser le temps médical dans un contexte de désertification médicale. Cette démarche, qui a conduit à segmenter le circuit/parcours du salarié, permet de valoriser l'expertise du médecin du travail, ainsi que celle de l'infirmier, tout en renforçant la pluridisciplinarité.

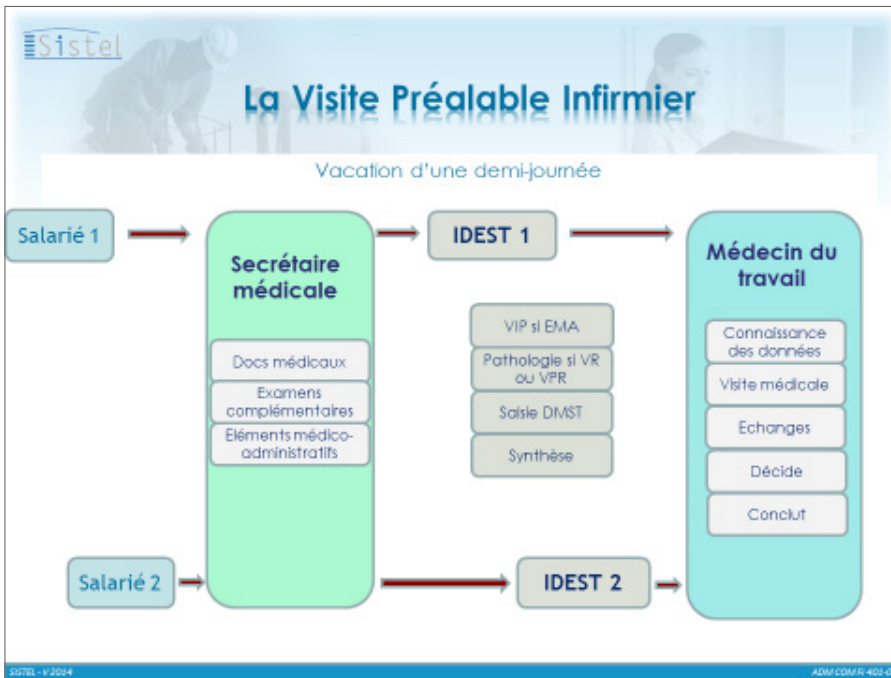
- ▶ Un SSTI a procédé à une réorganisation des équipes pluridisciplinaires après une fusion.

L'accompagnement

- Accompagnement par un cabinet extérieur pour mobiliser les EST autour d'une vision dans un contexte de changement.
- Mission conduite de décembre 2017 à juin 2019.
- Démarche suivie par un comité de pilotage (Direction/ CHSCT).
- Actions de formation des médecins pour les aider à se positionner comme animateur-coordonateur de son équipe (1 jour + 4 ½ journées).
- Actions de formation des équipes pouvant aller jusqu'à du coaching (4 demi-journées).

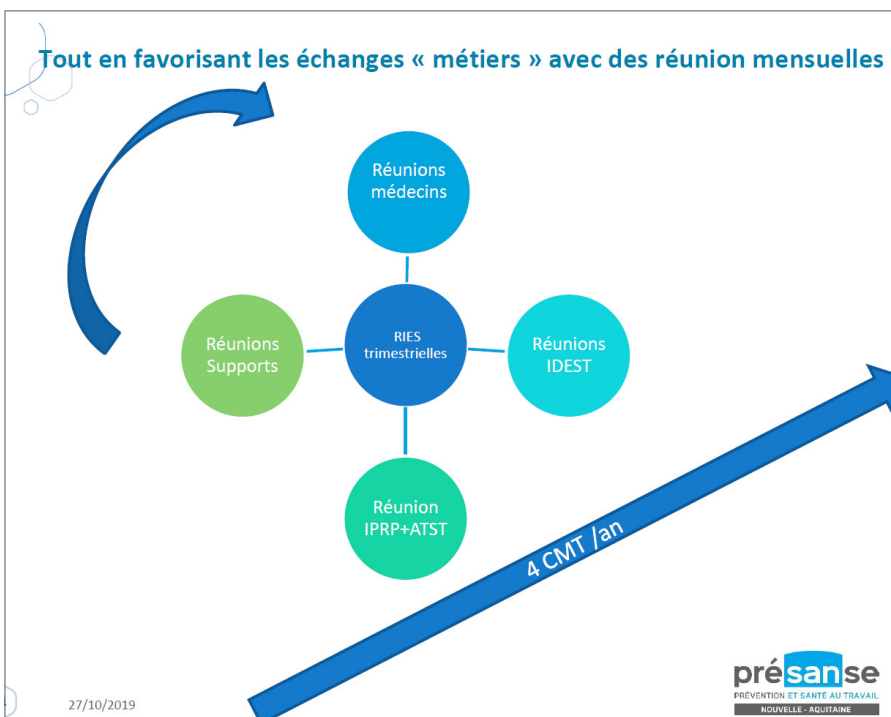


- ▶ Suite à cette fusion, et dans le cadre d'une concertation large, le travail des équipes pluridisciplinaires et le positionnement des médecins du travail et des IPRP au sein de ces équipes a été modifié afin notamment de permettre au médecin du travail de jouer un rôle de "décideur" au sein de l'équipe. Les temps d'échanges entre les différents acteurs ont été particulièrement renforcés dans l'objectif de faciliter la transmission des informations et d'améliorer la prise en charge des entreprises et des salariés suivis. ■



PARUTION

Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises
Édition novembre 2019



Éditions Docis
www.editions-docis.com



RETOUR SUR LES JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2019

Action de prévention et sensibilisation aux risques professionnels des apprentis en mécanique automobile (STLN)

Comment rendre un CPOM motivant pour les intervenants, efficace pour les bénéficiaires de l'action, et rentable au regard du temps consacré par les différents groupes de travail ? Tel a été le propos développé par le Docteur Nadine VIAL, médecin du travail au Service de santé au travail Loire Nord (STLN), lors des 56^{èmes} Journées Santé-Travail de Présanse, en octobre dernier.



Pour en savoir plus :

- ▶ <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/interventions-2019/>
- ▶ Pour visualiser les courts métrages : <http://www.stln42.fr/actualités/santé-et-travail-une-mécanique-gagnante>

La communication du Docteur VIAL, intitulée « **Santé et travail : une mécanique gagnante !** », portait sur une action de prévention primaire et de sensibilisation aux risques professionnels destinée aux apprentis en mécanique automobile et à leurs tuteurs, élaborée et mise en œuvre dans le cadre du CPOM du STLN.

Construite grâce à un partenariat de longue date avec le CFA (centre de formation des apprentis), cette action a pour objectif de sensibiliser au plus tôt, dès l'entrée en formation professionnelle, les futurs mécaniciens à leurs risques professionnels, afin qu'ils acquièrent les bonnes pratiques de prévention. Les tuteurs/employeurs sont aussi impliqués dans la prévention des risques professionnels et accompagnés dans la transmission des enjeux de sécurité et de prévention auprès des apprentis. De plus, la sécurité et la prévention dans les garages automobiles accueillant ou non des apprentis ont été améliorées.

Pour ce faire, le STLN a suivi, sur une période de deux ans, une cohorte d'apprentis et a mis en place des indicateurs portant sur la santé, les connaissances acquises sur les risques professionnels et le comportement de prévention à adopter face à ces risques.

Un état des lieux, avec recueil d'indicateurs, du niveau de sécurité et des outils de prévention présents dans les garages, avec ou sans apprentis, a été dressé.

Le CFA, ainsi que la branche professionnelle, ont été pleinement inclus dans la démarche et ont constitué des partenaires privilégiés.

Enfin, le STLN a intégré un volet ludique, innovant dans sa conception, destiné aux apprentis, avec une journée dédiée à des ateliers pratiques et en leur faisant jouer leur propre rôle dans trois courts métrages de prévention.

Ainsi, dans le cadre de cette action, de nombreux livrables, de formes et supports très diversifiés, ont été créés à destination des apprentis et des employeurs (brochures d'informations, brochures métier, plaquette par risque ciblé avec QR code renvoyant à une documentation plus complète, clé USB, diaporamas à thèmes servant de support d'échange, jeux de carte pédagogique renforçant l'interactivité entre le préventeur et le public cible, quizz, courts métrages,...).

Concernant les courts métrages, ils sont au nombre de trois et sont focalisés sur un thème et une ambiance spécifiques. Ils permettent ainsi d'animer, par un support audiovisuel, une présentation sur le

bruit (quiproquo comique), sur un accident du travail (enquête policière) ou sur la protection collective et individuelle (version super héros).

Deux de ces vidéos sont visibles librement en ligne sur le site du STLN et la troisième devrait l'être prochainement.

Les divers outils développés par le STLN se veulent être « rentables ». En effet, bien que spécifiquement créés pour l'action, ils seront pérennes dans leur utilisation pour d'autres actions dans la même branche professionnelle, sur des risques identiques, mais aussi dans d'autres secteurs, sur d'autres actions collectives de prévention vis-à-vis de salariés ou d'entreprises.

Au terme de cette action, il apparaît qu'elle a permis de décroquer et d'aller chercher d'autres partenaires existants ou nouveaux, en impliquant des acteurs au-delà du périmètre du SSTI : enseignants des CFA, branches professionnelles, Carsat, CHU de Saint-Etienne, Centre de cancérologie de la Loire, filière audiovisuelle d'un lycée général, ou encore organes de presse invités lors des différentes étapes du projet.

Une évaluation de l'impact de l'action avec un bilan avant/après sur l'avancée des connaissances des apprentis s'avère positive. Les apprentis ont acquis des connaissances en matière de prévention des risques et de comportement. A charge ensuite pour eux de pérenniser et d'inculquer à leur tour les bonnes pratiques professionnelles.

Une évaluation est également faite sur les suites données aux actions en milieu de travail.

Nonobstant, le temps court, imposé par le rythme de l'action sur deux ans, laisse un bilan plus contrasté par rapport aux actions engagées par les employeurs, même si le STLN a pu constater, soit de premières réalisations, soit des volontés de faire.

Au final, les messages de prévention véhiculés sous forme ludique ou à travers la participation à la réalisation de courts métrages ont pour but de faire des apprentis de futurs salariés ou de futurs employeurs conscients des risques professionnels et de leur prévention. ■



Les équipes de Présanse et de l'Afometra ont appris avec tristesse le décès du **Docteur Michel Blondet**, ancien médecin-conseil de leurs 2 structures, et lui rendent ici hommage tout en exprimant leurs condoléances à sa famille et à ses proches.

RESSOURCES POUR LES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Deux publications de référence : Code international d'éthique et Recommandations en épidémiologie

Le groupe "Usage de la donnée et éthique" de Présanse porte à la connaissance des Services deux ressources pour les professionnels de la Santé au travail :

Code international d'éthique pour les professionnels de la Santé au Travail

Ce Code international, publié par la Commission Internationale de la Santé au Travail (CIST), présente les principes essentiels de l'éthique dans le domaine de la Santé au travail. Une première édition avait vu le jour en 1992 et sa troisième édition a été publiée en 2014.

Le Code international d'éthique pour les professionnels de la Santé au travail a pour but d'être un guide pour tous les professionnels de ce secteur et une référence sur laquelle ils peuvent s'appuyer pour évaluer la façon dont ils procèdent.

Après une introduction et un rappel des principes de base, le document comprend deux parties : une première rappelant, en 15 points, les missions et obligations des professionnels de la Santé au travail, et une seconde partie, en 11 points, relative aux conditions d'exécution des missions des professionnels de la Santé au travail.

Recommandations de déontologie et bonnes pratiques en épidémiologie

Réalisée par un groupe de travail de l'ADEL (Association des épidémiologistes de langue française), sous la direction de Marcel GOLDBERG, avec la collaboration d'autres organismes : EPITER (Association pour le développement de l'épidémiologie de terrain), AEEMA (Association pour l'étude de l'épidémiologie des maladies animales) et ADEREST (Association pour le développement des études et recherches en épidémiologie sur la Santé au travail), cette publication est scindée en deux parties. La première permet de prendre connaissance des principes fondamentaux qui régissent la pratique de l'épidémiologie sous toutes ses formes ; la seconde propose des recommandations précises aux instigateurs, qui préparent, mettent en œuvre et diffusent les résultats d'une étude épidémiologique, ainsi qu'à ceux qui commandent ou financent de telles études.

Une première version de ce document avait été publiée en 1998, puis mise à jour en 2007. ■

RÉUNION DE LA SOCIÉTÉ DE MÉDECINE DU TRAVAIL D'AQUITAINE

Une journée consacrée au Dossier Médical en Santé au travail informatisé

La Société de Médecine du Travail d'Aquitaine a organisé, le 18 octobre dernier, à l'Hôpital Xavier Arnoz à Pessac, une journée sur le thème du Dossier Médical en Santé au Travail (DMST) informatisé.

Lors de cette journée, rappel a été fait des aspects réglementaires du DMST et de son informatisation, une enquête sur le DMST informatisé menée en Nouvelle Aquitaine a été présentée et la question du diagnostic territorial dans cette région a été abordée, de même que l'intérêt de l'informatisation des différentes données en Santé au travail. A cette occasion, le Médecin-Conseil de

Présanse, le Docteur Corinne Letheux, conviée à intervenir, a détaillé l'intérêt de l'usage des Thésaurus Harmonisés en Santé au travail dans le contexte actuel d'accélération du virage numérique en Santé.

Deux Services du réseau, le STAS (La Rochelle) et l'AH133 (Bordeaux) ont pu exposer leur retour d'expérience sur l'utilisation de l'informatique au quotidien par leurs personnels. ■

Pour en savoir plus :

► <https://www.smtaquitaine.fr/reunions/2019/10/18/reunion-de-la-smta-du-18-octobre-2019>



VEILLE DES THÉSARUS ET PRISE EN COMPTE DES BESOINS DES SSTI

Thésaurus version 2020 livrés aux éditeurs pour mise à disposition des SSTI

Les thésaurus version 2020 ont été livrés le 20 décembre 2019 aux éditeurs de logiciels, afin qu'ils puissent les mettre à disposition des SSTI. Les éditeurs signataires d'une convention avec Présanse sont engagés à ne pas les modifier et à en favoriser l'usage.

Les libellés des 42 thésaurus permettent à tous les acteurs de l'équipe pluridisciplinaire de renseigner le dossier général de l'entreprise, dont les dossiers médicaux en Santé au travail. A ce sujet, 95 % des libellés souhaités par la recommandation HAS sur la tenue du Dossier Médical en Santé au Travail sont aujourd'hui disponibles en langage harmonisé des thésaurus.

Les thésaurus sont choisis ou élaborés et ensuite adaptés dans le cadre d'une veille annuelle par les groupes thésaurus, qui se réunissent plusieurs jours par an. Ces instances sont constituées de personnels des SSTI, représentatifs de toutes les régions et qui tiennent compte des demandes des acteurs de terrain et des évolutions réglementaires ou scientifiques.

Cette année, plus de 1 000 modifications ont été apportées, notamment grâce aux demandes formulées aux groupes thésaurus, via l'adresse veille-thésaurus@presanse.fr

Une des demandes reçues était de pouvoir disposer de listes courtes de libellés pour certaines tables qui comportent plus de libellés que ceux nécessaires au quotidien dans un Service de santé au travail.

Cette demande a été prise en compte, depuis 2009 pour la CIM10 et le thésaurus des vaccins, et en 2014 pour le thésaurus des expositions professionnelles (TEP). Ainsi, les éditeurs disposent-ils de listes beaucoup plus courtes : 362 libellés au lieu 14 400 de la CIM10, et 1 400 au lieu des 8 263 du TEP.

Les critères de sélection de ces libellés sont ainsi partagés et uniformes sur le territoire permettant l'utilisation d'une short liste unique pour tous les SSTI, évitant ainsi des biais de saisie.

En effet, il y a un avantage à ce que la liste courte soit la même pour tous les SSTI. Cela crée, certes, une sélection des saisies, et donc un biais de représentation de certains libellés, mais il est le même sur l'ensemble du territoire. Si les short listes n'étaient pas identiques dans chaque SSTI ou dans chaque région, un biais serait créé à la saisie, qui influencerait sur le contenu du dossier et sur les analyses statistiques secondairement réalisées.

Ainsi, une région qui aurait retiré les agents biologiques pathogènes de la short liste verrait une incitation à ne pas les saisir et de fait une sous-représentation du risque biologique, par rapport à une région utilisant une short liste qui ne les aurait pas retirés.

Il est très précieux que ces tables soient installées dans les logiciels quel que soit l'éditeur.

L'option de mise à disposition d'une « ultra short liste », formulée par quelques-uns a été étudiée, mais n'a pas été retenue par le groupe thésaurus, car le constat est fait que l'opérateur qui dispose d'un logiciel lui permettant une recherche dans la short liste, tenant compte de l'historique des occurrences les plus fréquemment requêtées par lui-même, ne ressent pas le besoin d'une diminution du nombre de libellés des short listes actuelles.

La facilité de recherche « du bon terme » en un temps raisonnable et la capacité de saisie précise dépendent, par conséquent, de la qualité de l'implémentation des thésaurus dans les logiciels et du respect des conseils ergonomiques courants. Il est attendu, de ce fait, que les efforts se concentrent vers des demandes d'améliorations ergonomiques des solutions logicielles.

Cependant, l'attention portée à la veille du contenu des thésaurus se poursuit, notamment celle sur le thésaurus des expositions professionnelles, dont la révision a bien avancé, dans le cadre des travaux partenariaux hébergés à l'ANSES sous saisine de la DGT et où Présanse et les SSTI sont très contributeurs. Les demandes des SSTI concernant leurs besoins sont prises en considération et le TEP version 2021 bénéficiera d'une accentuation des libellés et de modifications du nombre de libellés pour lesquels l'attente est réelle depuis 2014, date de la dernière version. Dès que possible, les modifications seront portées à la connaissance de chacun, en courant d'année.

De manière générale, les remarques issues de l'appropriation des Thésaurus par les acteurs de terrain sont très précieuses, et les Services sont ainsi invitées à les faire remonter au groupe thésaurus via l'adresse veille-thésaurus@presanse.fr

Les SSTI sont donc, en ce début d'année 2020, invités à demander l'implémentation de la version 2020 des thésaurus harmonisés dans les logiciels, parallèlement de plus en plus facilitateurs de leurs missions, notamment celle de la contribution à la traçabilité. ■



PRÉVENTION DES RISQUES

Manque à son obligation générale de prévention, l'employeur qui ne réagit pas au signalement d'un potentiel harcèlement

(Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551)

Dans un arrêt du 27 novembre 2019, la Cour de cassation considère que l'employeur qui n'a pris aucune mesure, de type enquête interne, après qu'un salarié lui a fait part d'une situation de harcèlement moral, manque à son obligation générale de prévention. Il peut, dans ce cadre, être condamné à indemniser le salarié, quand bien même la qualification de harcèlement serait ultérieurement écartée en justice.

Dans cette affaire, le 12 décembre 2011, une salariée s'était plainte, dans un courrier adressé à son employeur, du harcèlement moral que lui faisait subir sa supérieure hiérarchique.

Cette salariée a été licenciée pour insuffisance professionnelle moins de deux mois après ce signalement. La lettre de licenciement lui faisant également grief d'avoir porté des accusations de harcèlement à l'encontre de sa manager, la Cour d'appel de Paris a déclaré ce licenciement nul et accordé à l'intéressé une indemnisation. En effet, conformément à l'article L. 1152-2 du Code du travail, à peine de nullité, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir rapporté des agissements de harcèlement.

Pour autant, les juges du fond ont estimé que les faits allégués ne permettaient pas de caractériser un harcèlement moral. La nullité du licenciement n'est toutefois pas remise en cause car de jurisprudence constante, seule la mauvaise foi du salarié permet de faire tomber l'immunité disciplinaire attachée à la dénonciation d'un harcèlement. En l'espèce, il s'agissait d'une erreur d'appréciation de la nature de faits allégués.

L'obligation de prévention des risques professionnels fait partie intégrante de l'obligation de sécurité de l'employeur (c. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2)

Il apparaît ici, qu'averti d'une situation de harcèlement moral, l'employeur doit diligenter des mesures d'investigation en interne pour évaluer la situation et prendre, le cas échéant, les correctifs nécessaires. A défaut de toute réaction, il manque à son obligation générale de prévention et peut être condamné à indemniser le salarié de son préjudice. L'arrêt précise qu'il en est ainsi même si le harcèlement est finalement jugé non caractérisé.

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral

En l'espèce, la salariée réclamait également des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, lui reprochant l'absence de toute mesure de prévention et d'enquête à la suite de sa

dénonciation d'agissements qu'elle estimait constitutifs de harcèlement moral.

Selon la Cour d'appel de Paris, à partir du moment où le harcèlement moral n'était pas établi, il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête, et par là même d'avoir manqué à son obligation de sécurité. Toutefois, la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle énonce en effet, que « l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle ».

A noter que la jurisprudence avait déjà opéré une telle distinction en matière d'indemnisation du préjudice, dans le cas où les agissements étaient reconnus constitutifs d'un harcèlement moral, en précisant que la méconnaissance par l'employeur de son obligation de prévention (C. trav., art. L. 1152-4) ouvre droit à une indemnisation spécifique et cumulable avec celle réparant le préjudice résultant du harcèlement moral lui-même, à condition cependant de prouver l'existence de deux préjudices distincts (Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-17.729).

Le présent arrêt va plus loin en permettant au salarié d'agir sur le terrain de l'obligation générale de prévention (C. trav., art. L. 4121-1 et art. L. 4121-2), quand bien même le harcèlement ne serait pas constitué. La circonstance que les faits dénoncés ne puissent être qualifiés et sanctionnés au titre d'un harcèlement moral n'empêche pas, en effet, de rechercher la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation générale de prévention lorsqu'il a été averti du risque et qu'il n'a pris aucune mesure d'investigation.

En l'espèce, la Cour de cassation a donc cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, au motif qu'elle ne pouvait rejeter la demande d'indemnisation fondée sur un manquement à l'obligation de prévention, du seul fait que le harcèlement n'était pas constitué.

On retiendra, in fine, que cet arrêt renforce encore l'obligation de prévention de l'employeur. ■