

Les ateliers décidés par le conseil d'administration se sont tenus durant tout l'été, avec l'objectif d'être force de proposition dans le cadre de la réforme législative et réglementaire avenir. Chaque région a proposé des participants qui ont pu apporter des contributions partagées sur une plateforme collaborative.

Schématiquement la contribution de Présanse se construit autour du triptyque suivant : **une offre clairement définie, une capacité d'engagement collectif des SSTI**, dans le cadre d'un pilotage tripartite (Etat et Partenaires sociaux) et assurée par des statuts associatifs structurants au sein du réseau, **des moyens pour réaliser un service effectif pour toutes les entreprises adhérentes. (ressources humaines et système d'information).**

Offre – Indicateurs - Certification

La **proposition du cahier des charges de l'offre de services** est validée et sert de base aux travaux complémentaires.

Le groupe de travail a élaboré un **simulateur** qui permettra le moment venu d'évaluer les différentes options qui émergeront du dialogue social ou du débat parlementaire en termes de capacités de prise en charge (indépendants, auto-entrepreneurs, demandeurs d'emploi...). Cet outil pourra participer à l'**étude d'impact** d'éventuelles modifications du périmètre d'intervention des SSTI.

Un travail complémentaire a été réalisé sur les **indicateurs** attachés à l'offre de services proposée par la profession. Dans les suites, **une note** a été produite visant à lister les **décisions à prendre** pour stabiliser les **définitions** et pour proposer un **plan d'action pour la mise en œuvre du recueil et de la consolidation**.

Mise en évidence du besoin d'une **certification de tierce partie** dont le **référentiel** s'appuierait sur celui du label **Amexist** pour la partie organisationnelle. L'évaluation inclurait **en outre** la vérification des **indicateurs** attachés à l'offre, afin de vérifier l'**effectivité du service rendu**.

Prise de conscience que **l'offre des SSTI spécifique aux branches professionnelles demeure insatisfaisante**. (Prise en compte des politiques de prévention des branches, besoin de consolidation des données,...). Des expérimentations circonscrites ont cours cependant. Le travail demeure à consolider et structurer. Suggestion de labels complémentaires de branches (intérim, banques,...). Ces labels permettraient de différencier les Services ayant la capacité de réponse pour ces branches, mais cela pose fondamentalement la capacité de l'« interentreprises » à répondre simultanément à plusieurs cahier des charges, tout en maintenant l'équité de traitement de tous ses adhérents.

Traduction des réflexions sur l'offre en propositions d'articles du code du travail (contribution Présanse). La mission des services de santé au travail reprendrait les pans de l'offre qui a été définie par la profession, **le projet de Service serait consacré** comme l'outil permettant de définir, mettre en œuvre et évaluer le service rendu. Il constituerait en outre un **outil du pilotage** tripartite (Etat + partenaires sociaux) et serait présenté GPRO du COCT dans le cadre de la procédure d'agrément (agrément sur projet de Service et résultat certification – avis du GPRO et non du médecin inspecteur). Le projet de service inclurait notamment des objectifs qualitatifs et quantitatifs et d'éventuels projets de rapprochements avec d'autres SSTI. Il serait également un outil de management : **la loi pourrait affirmer que les professionnels des SSTI exercent dans le cadre du**

projet de service incluant des objectifs qualitatifs et quantitatifs, dans le respect de leur déontologie respective. (Sinon pas de capacité d'engagement). Les CPOM seraient inclus au projet de Service et n'auraient donc plus d'existence à part : un seul outil de pilotage.

Capacité d'engagement collectif :

A la demande du Conseil d'Administration de Présanse, le Cabinet Delsol propose une synthèse des ateliers et des entretiens avec chaque région qui pourrait être la base d'un consensus pour entreprendre des **modifications statutaires à horizon de l'AG de Présanse 2021 proposant un réseau des SSTI organisé, capable de s'engager collectivement sur des objectifs et des pratiques, dans le cadre de politiques nationales ou régionales de santé au travail.**

Me Becquart pose ainsi le préambule suivant : « A l'aube d'une réforme importante, il est essentiel de créer une capacité d'engagement collectif des SSTI à travers leurs représentations régionale et nationale susceptible de faciliter un pilotage tripartite (Etat + partenaires sociaux) et la mise en œuvre des politiques de santé au travail qui en découlent. La structuration et la coordination du réseau sont aussi des enjeux pour la cohérence du service rendu aux employeurs et aux salariés, pris individuellement au niveau d'un bassin d'emploi, ou collectivement au niveau d'une branche professionnelle. »

Les principes essentiels qui émergent sont :

- Il n'y a pas de réseau cohérent et reconnu par les tiers sans respect des décisions adoptées majoritairement.
- Le caractère fédéral de PRESANSE Nationale est affirmé : les Associations Régionales adhèrent à PRESANSE Nationale.
- La gouvernance de PRESANSE Nationale est organisée autour de la représentation des Associations Régionales qui deviennent membres du CA.
- Chaque association régionale désigne ses représentants pour participer physiquement au CA, dont le Président de l'association régionale. Les pouvoirs sont possibles.
- Les objets sur lesquels les niveaux national et régional peuvent engager les SSTI doivent être listés et limités à l'atteinte des objectifs du préambule, maintenant les Services dans leur autonomie de gestion.

L'ensemble des points soulevés par Me Becquart sont à approfondir d'ici au mois d'avril en lien avec les régions pour s'assurer de la compréhension et de l'adhésion des membres de Présanse, et en tenant compte de l'issue des négociations interprofessionnelles.

Ainsi, cette capacité d'engagement collectif visera bien un dispositif où **le pilotage est assuré par les partenaires sociaux et l'Etat depuis les GPRO du Croct**, et où **la gestion opérationnelle de la mise en œuvre des actions de prévention incombent aux employeurs responsables**, organisés au sein d'un SSTI quand ils n'ont pas la taille suffisante pour développer des moyens en propre ou dans un SSTA.

Ressources Humaines :

Un consensus se dégage pour dire que la capacité à répondre au cahier des charges de l'offre suppose un **recours accru aux infirmiers** en santé au travail point les travaux ont porté sur l'analyse des tâches, des compétences et des aspects juridiques et conventionnels liés. **Une note a été élaborée pour clarifier les notions utiles pour fonder une position relative au recours accru aux infirmiers. La création par voie législative d'une possibilité de pratiques avancées dans notre secteur ne semble pas opportune a priori.** (disposition qui permet à un infirmier de réaliser un acte médical – dès lors : quels actes ? pour quels gains pour le système ? permis à tout ou partie des d'infirmiers ? Impacts salariaux et statutaires).

La création d'une spécialité infirmière est un autre sujet, d'ordre réglementaire lui. Elle permettrait d'imposer une formation plus homogène et solide, et une valorisation de la fonction. Mais les mêmes questions doivent être travaillées. (quels actes ? pour quels gains pour le système ? permis à tout ou partie des d'infirmiers ? Impacts salariaux et statutaires)

Il apparaît que, dans l'état actuel du droit, moyennant des **pratiques plus efficaces**, l'élargissement du rôle des infirmiers est d'ores-et-déjà possible. **Un travail complémentaire de description de ces pratiques serait à conduire à partir des expérimentations en cours, avec une mise en évidence des gains pour la prise en charge.** Restera à traiter le processus à mettre en œuvre pour que la majorité des SSTI s'en emparent, dans un sens d'harmonisation des pratiques et du service rendu.

La position de Présanse pourrait donc être de promouvoir l'élargissement du rôle des infirmiers sans demandes de modifications législatives majeures, et d'engager un travail au sein de la branche dans ce sens, incluant notamment des avancées sur la formation des infirmiers et la classification des emplois globalement.

Un avis très majoritaire au sein du groupe de travail conduit par ailleurs à **défendre l'intérêt de la médecine du travail comme spécialité.** La plus-value d'un SSTI dans le champ de la santé au travail réside dans la capacité à croiser des informations sur les situations de travail et l'état de santé des travailleurs pour fournir des conseils de prévention pertinent. A ce titre, le médecin du travail est le plus qualifié pour garantir que les avis et conseils délivrés aux employeurs et aux salariés intègrent au mieux cette double connaissance.

Cela conduit à réaffirmer le besoin de médecins du travail. Nous pourrions renouveler notre demande formulée en février 2018 à Mme Buzyn de **prévoir que les étudiants en santé puissent effectuer des stages dans le cadre du « service sanitaire » dans les SSTI.** La méconnaissance de nos métiers étant un facteur important du manque d'attractivité. (Résultats probants des stages à Lille, Paris ou Grenoble).

Ouverts aux échanges accrus entre la médecine de ville et la médecine du travail, nous pourrions décrire en revanche pourquoi le **recours aux généralistes en lieu et place des professionnels de santé au travail est une « fausse bonne idée »** (Cf Apprentis).

Si le recours à des professionnels de santé au travail en nombre et qualité suffisants pourrait constituer la première proposition de Présanse sur les questions des ressources nécessaires à la mission, nous disposerons d'une réflexion complète sur les autres compétences à mettre en œuvre pour assurer la mission, avec l'accent mis sur la prévention primaire. **L'intérêt de la pluridisciplinarité intégrée au sein des SSTI serait ainsi également à confirmer** face aux tentations

de « découper » l'accompagnement des entreprises avec l'intervention d'autres acteurs (cf mutuelles assureurs, conseils indépendants...)

Enfin compte tenu de l'importance que prendrait le projet de Service (outil de pilotage et de management) dans la réalisation de la mission du SSTI, la compétence du **Directeur** à été évoquée. Une **qualification** serait de nature à crédibiliser le fonctionnement des associations (projet en cours entre l'Afométra et l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique -EHESP). Un délai de plusieurs années pourrait être laissé aux directrices et directeurs en place pour obtenir la qualification (cf les modalités qui ont eu cours dans les établissements de soin).

Systemes d'information

Le défi numéro 1 n'est pas informatique. En revanche, le pilotage global du développement des systèmes d'information et le management associé à mettre en place, sont des points à travailler en priorité. Le Conseil d'Administration de Présanse décide des suites à donner afin disposer d'un schéma directeur des SI pour le secteur qui puisse être présenté à notre environnement interne et externe pour donner de la lisibilité sur le fonctionnement des SSTI et sur leur capacité de traitement des données, tout en facilitant la réalisation des missions.