

Commission d'Etudes du 22 avril 2021

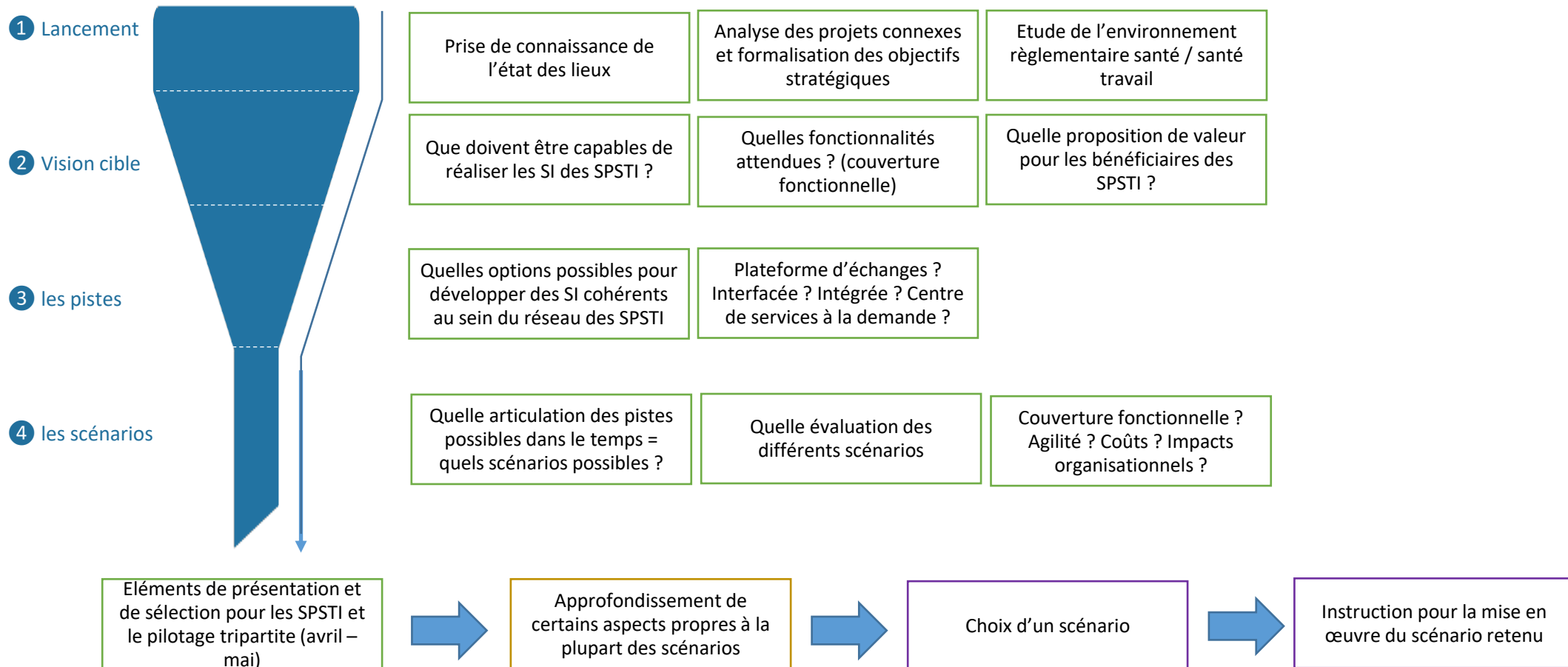
Projet de Schéma directeur du développement des systèmes d'information

Point d'avancement des travaux réalisés avec le Cabinet INFHOTEP

Commission d'Etudes du 22 avril 2021

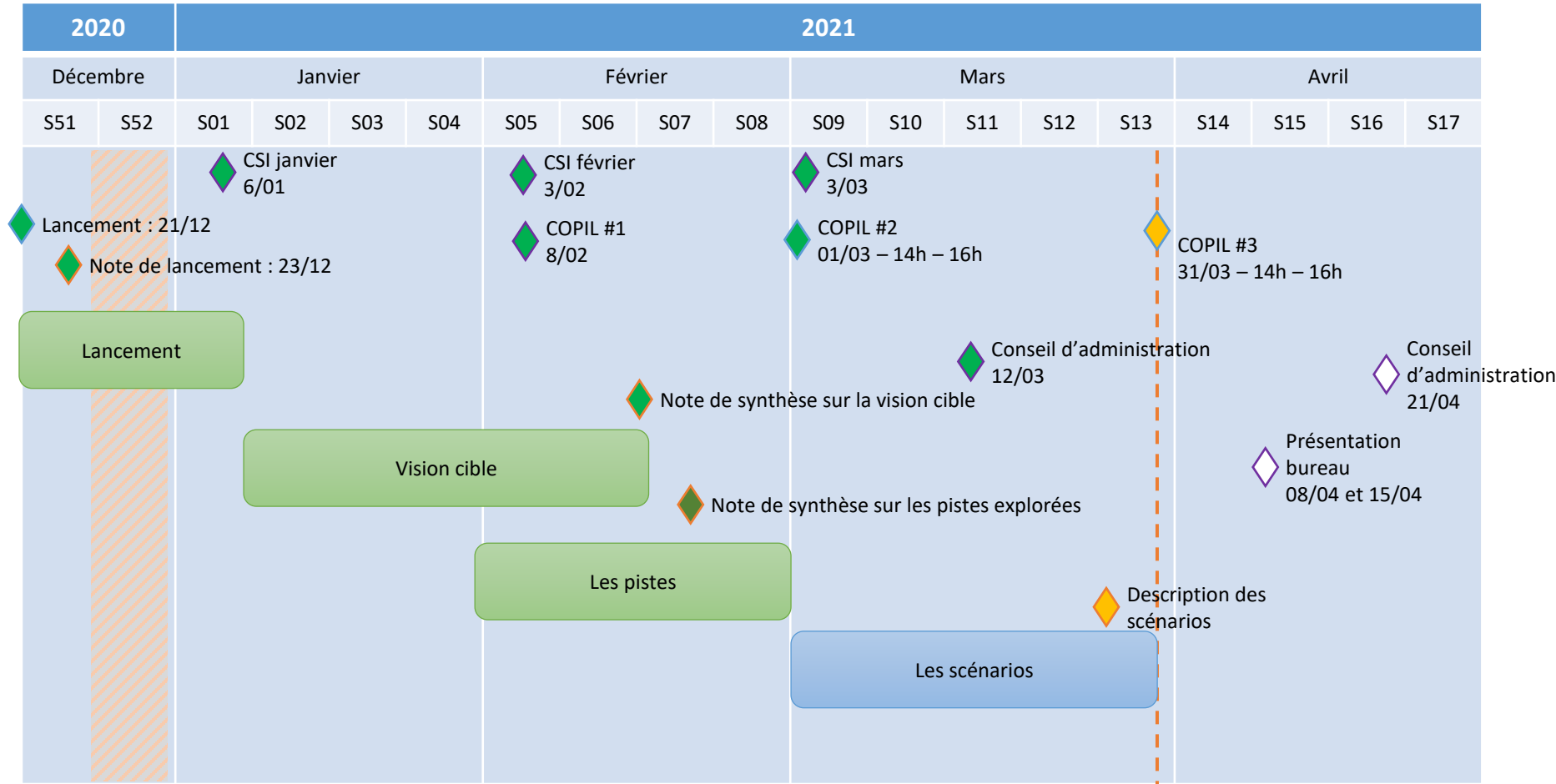
Doter les SPSTI, les partenaires sociaux et l'Etat d'un travail étayé d'aide la décision

Une approche en entonnoir



Déroulement de la mission

- Jalon
- Livrable
- Autre



Une donnée d'entrée structurante la description de la couverture fonctionnelle : l'offre des services avec ses accès pour les employeurs et les salariés

Orienter les entreprises pour toute question relative à la santé au travail

Consolider les données pour le compte des branches et entreprises multisites

FACILITER LES
FORMALITES D'ADHESION
VIA LE NUMERIQUE

AIDER TOUTES LES
ENTREPRISES A EVALUER
LES RISQUES
PROFESSIONNELS EN VUE
DE LEUR PLAN D'ACTIONS

ASSURER UN SUIVI
INDIVIDUEL ET ADAPTE
DE L'ETAT DE SANTE DE
TOUS LES TRAVAILLEURS

INFORMER, SENSIBILISER,
CONSEILLER POUR AGIR
EN PREVENTION

REPERER ET
ACCOMPAGNER
LES SALARIES EN RISQUE
DE DESINSERTION
PROFESSIONNELLE

DONNER A CHACUN UN
ACCES INDIVIDUALISE
AUX INFORMATIONS DE
SANTE AU TRAVAIL QUI
LE CONCERNENT



Une interface commune à tous les SSTI qui facilite la liaison, les formalités, les déclarations obligatoires et les règlements

Une **présentation systématique de la contrepartie à l'adhésion** et de l'offre du SSTI



Une « **fiche d'entreprise** » pour toutes les entreprises au moins tous les 5 ans, dans une forme proche d'un DUERP pour en faciliter l'élaboration;

Métrologie de certaines expositions

En fonction des besoins exprimés, **des compléments d'accompagnement collectifs ou individuels**, ou une orientation pour **finaliser le DUERP** et lancer un plan d'actions

Proposer une action de prévention primaire à toutes les entreprises **au moins tous les 5 ans**



Visites d'embauche, visites périodiques, visites à la demande, examens complémentaires, **assurées de manière effective et dans les délais réglementaires**

Restitution individuelle à chaque salarié accompagné de **conseils de prévention**



Informations et sensibilisations aux risques professionnels (ateliers, e-learning,...)

Identification des aménagements de postes requis

Informations et expertise au service des instances de l'entreprise (CSE...)

Propositions de solutions pour former les « salariés compétents » en santé sécurité au travail

Conseils dès la conception des lieux de travail



Visite de **pré-reprise**

Visite de **reprise**

Accompagnement social des salariés en risque de désinsertion professionnelle

Etudes de postes et propositions d'aménagements de postes

Relais avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle

Intervention suite à un événement grave (AT, Agression)



Compte employeur avec les informations utiles à son action de prévention

Restitution au salarié des informations issues de ses visites

Rendre compte de l'activité du SSTI et évaluer la satisfaction de l'ensemble des bénéficiaires

Assurer la continuité de l'information en cas de changement de SSTI

Proposition d'interfaces adhérents et salariés



D'autres éléments pris en compte

- ➔ Les contraintes liées au « virage numérique en santé » = politique de l'Etat
- ➔ Les besoins de communication avec l'environnement institutionnel
- ➔ Les besoins des professionnels de santé au travail
- ➔ Les besoins des fonctions supports
- ➔ La capacité à rendre compte de l'activité des SPSTI

Que peuvent apporter favorablement les systèmes d'information des SPSTI à la santé au travail avec la cohérence, la qualité et la modernité attendues par les parties prenantes ?

Exemples d'apports en fonction des acteurs (non exhaustif) :

Employeurs : Avoir accès à une interface identique partout en France pour communiquer avec leur SSTI- SPSTI et échanger les informations utiles à la prise en charge de leurs salariés et à leur attente de conseils

Disposer d'informations lisibles et comparables sur l'offre de services de chaque SPSTI –

Disposer d'un compte individuel qui assure la traçabilité des informations de l'entreprise et leur portabilité vers un autre SPSTI le cas échéant.

Être en mesure de connaître à tout moment la situation de chaque salarié au regard du suivi individuel de son état de santé quelle que soit sa mobilité ou le nombre de ses employeurs.

Pouvoir planifier les rendez-vous des salariés en ligne à partir d'une interface identique partout en France.

Avoir l'assurance de la confidentialité et de la sécurité des données d'entreprise

....

Salariés : Avoir accès à ses informations personnelles et à ses conseils de prévention en ligne. Avoir l'assurance de la sécurité et de la portabilité des données personnelles recueillies par le SPSTI et consignées dans le DMST, et en partie versées dans le DMP.

...

Branches professionnelles et entreprises multisites : Bénéficier de données consolidées par les SPSTI et cohérentes partout en France pour nourrir leur dialogue social et travailler les sujets en lien avec la santé au travail.

Bénéficier de données consolidées par code SIREN pour avoir une vision globale quelle que soit le nombre d'établissements de l'entreprise et le nombre de SPSTI impliqués.

...

Que peuvent apporter favorablement les systèmes d'information des SPSTI à la santé au travail avec la cohérence, la qualité et la modernité attendues par les parties prenantes ?

Exemples d'apports en fonction des acteurs (non exhaustif) :

Pilotes du système de santé au travail : Disposer de données cohérentes de la part des SPSTI pour établir des diagnostics territoriaux pouvant orienter les plans de santé au travail.

Disposer de rapports d'activité consolidés sur la base d'indicateurs partagés à l'échelon local, régional et national –

Être situation de vérifier l'effectivité et la qualité du service rendu.

...

Equipes pluridisciplinaires des SPSTI : Disposer des outils permettant de suivre leur activité et de piloter au quotidien la prise en charge effective des effectifs qui leur sont confiés.

Pouvoir exploiter les données qu'elles recueillent pour cibler leur action.

Pouvoir assurer l'identitovigilance au moment des visites.

Disposer d'outils adaptés pour la pratique à distance.

Communiquer au sein du réseau de professionnels mobilisés pour la prévention de la désinsertion professionnelle.

...

Directions des SPSTI : Disposer des tableaux de bords pour assurer la qualité et l'effectivité du service rendu.

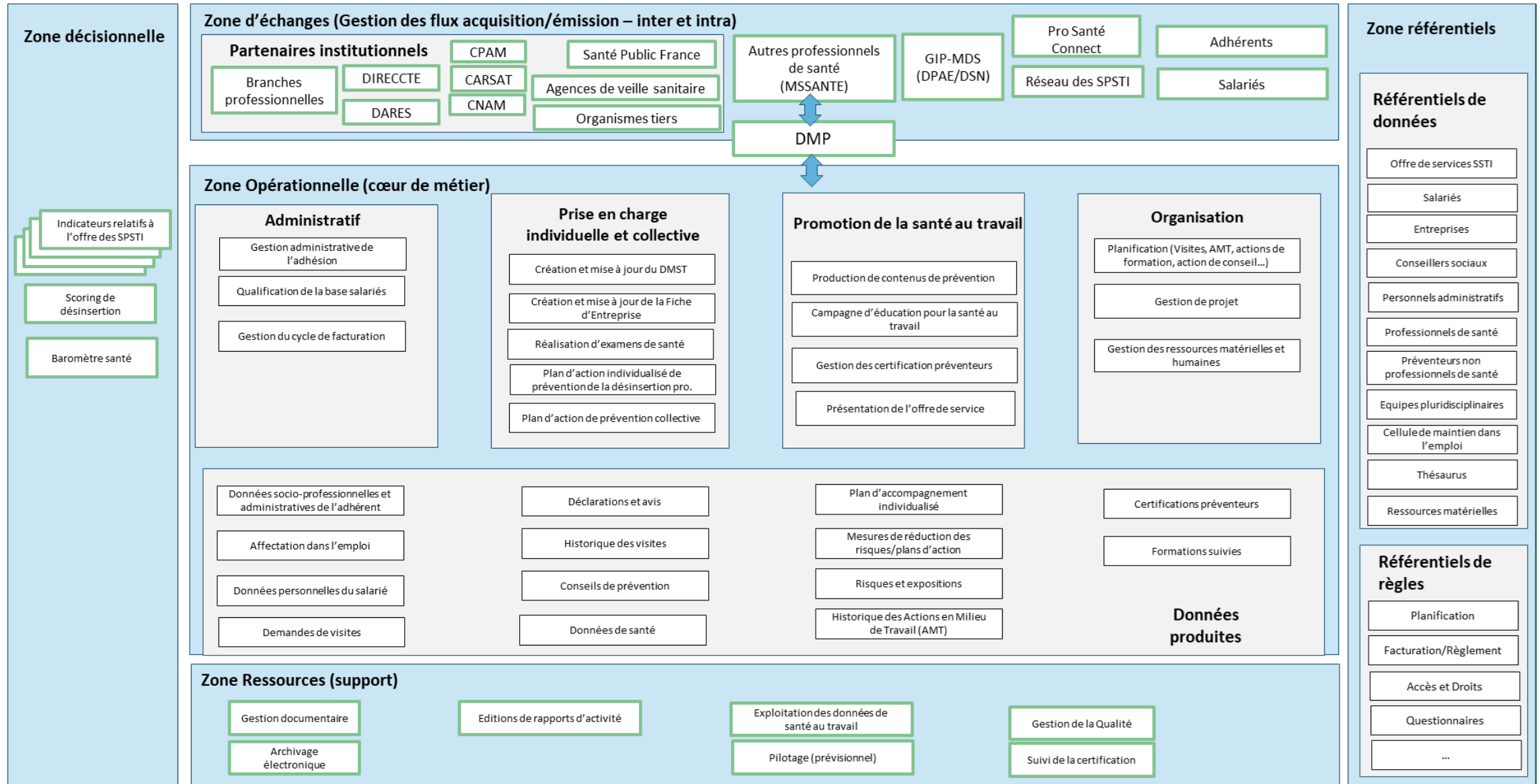
Suivre les délais de réponse aux demandes de visites et autres demandes d'actions en milieu de travail ou de conseils

Pouvoir situer les performances du SPSTI par rapport aux autres à l'échelle régionale et nationale.

...

Chercheurs : Disposer de données collectives de qualité pour faire progresser la connaissance en santé au travail

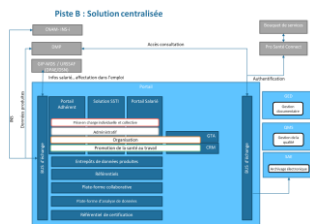
Cartographie fonctionnelle



Identification des pistes possibles

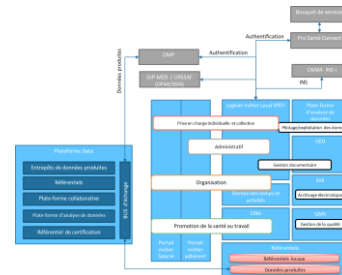
Solution = Piste

• Solution A «plateforme d'échanges»



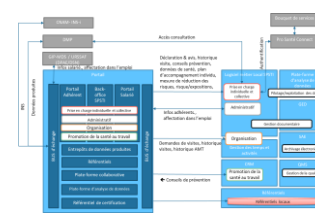
- > La solution est focalisée sur le pilotage et la portabilité des données.
- > Les SPSTI conservent leur propre solution métier en local qui doivent se mettre en capacité de s'interfacer avec le dispositif central.
- > Enjeu important sur la gouvernance des formats des données consolidées.
- > Potentiel point d'étape permettant d'amorcer une convergence technique.

Solution B «interfacée»



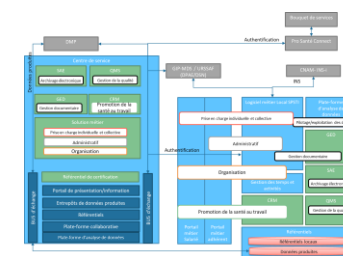
- > La solution est construite autour de la notion de portail commun à partir duquel les entreprises et les salariés peuvent interagir avec les SPSTI.
- > Les SPSTI conservent leur propre solution, qui doivent néanmoins se mettre en capacité d'interagir en temps réel avec le dispositif central.
- > Cette solution intègre également le dispositif de collecte de données et de pilotage associé.

Solution C «intégrée»



- > Une solution centrale commune construite à partir de plusieurs briques logicielles complémentaires.
- > Cette solution commune se substitue pour l'essentiel aux solutions locales existantes en couvrant l'ensemble des besoins métiers identifiés en vision cible.

Solution D «modularisée»



- > Cette solution correspond à une variante de la solution C, au sens où elle propose de rendre certains composants clés interchangeables entre le local et le central, permettant ainsi aux SPSTI de choisir la solution qui leur convient le mieux, sans pour autant compromettre la cohérence d'ensemble.
- > Cette solution impose une forte contrainte de contrôle sur le développement de l'écosystème applicatif.

Différentes options pour couvrir 100% des attendus

2022 - 2027...



Projet
local

**Solutions locales au
niveau du SPSTI avec
cahier des charges
partagé**

Logiciel métier
éditeur ou
interne

Logiciel métier
éditeur ou
interne

Logiciel métier propre
+ briques applicatives
harmonisées au choix

Suite métier
complète mutualisée
à disposition

Projet
national

**Solutions mutualisées
au
niveau national**

Plateforme
nationale
d'échanges

Interfaces
harmonisées
employeurs/salariés

Plateforme
nationale
d'échanges

Briques applicatives
métiers /innovations
mutualisées à
disposition

Interfaces
harmonisées
employeurs/salariés

Plateforme
nationale
d'échanges

Interfaces
harmonisées
employeurs/salariés

Plateforme
nationale
d'échanges



Différentes options pour couvrir 100% des attendus

2022 - 2027...



Projet
local

**Solutions locales au
niveau du SPSTI avec
cahier des charges
partagé**

Suite métier
complète mutualisée
à disposition

Logiciel métier propre
+ briques applicatives
harmonisées au choix

Logiciel métier
éditeur ou
interne

Logiciel métier
éditeur ou
interne

Projet
national

**Solutions mutualisées
au
niveau national**

Interfaces
harmonisées
employeurs/salariés

Plateforme
nationale
d'échanges

Briques applicatives
métiers /innovations
mutualisées à
disposition

Interfaces
harmonisées
employeurs/salariés

Plateforme
nationale
d'échanges

Interfaces
harmonisées
employeurs/salariés

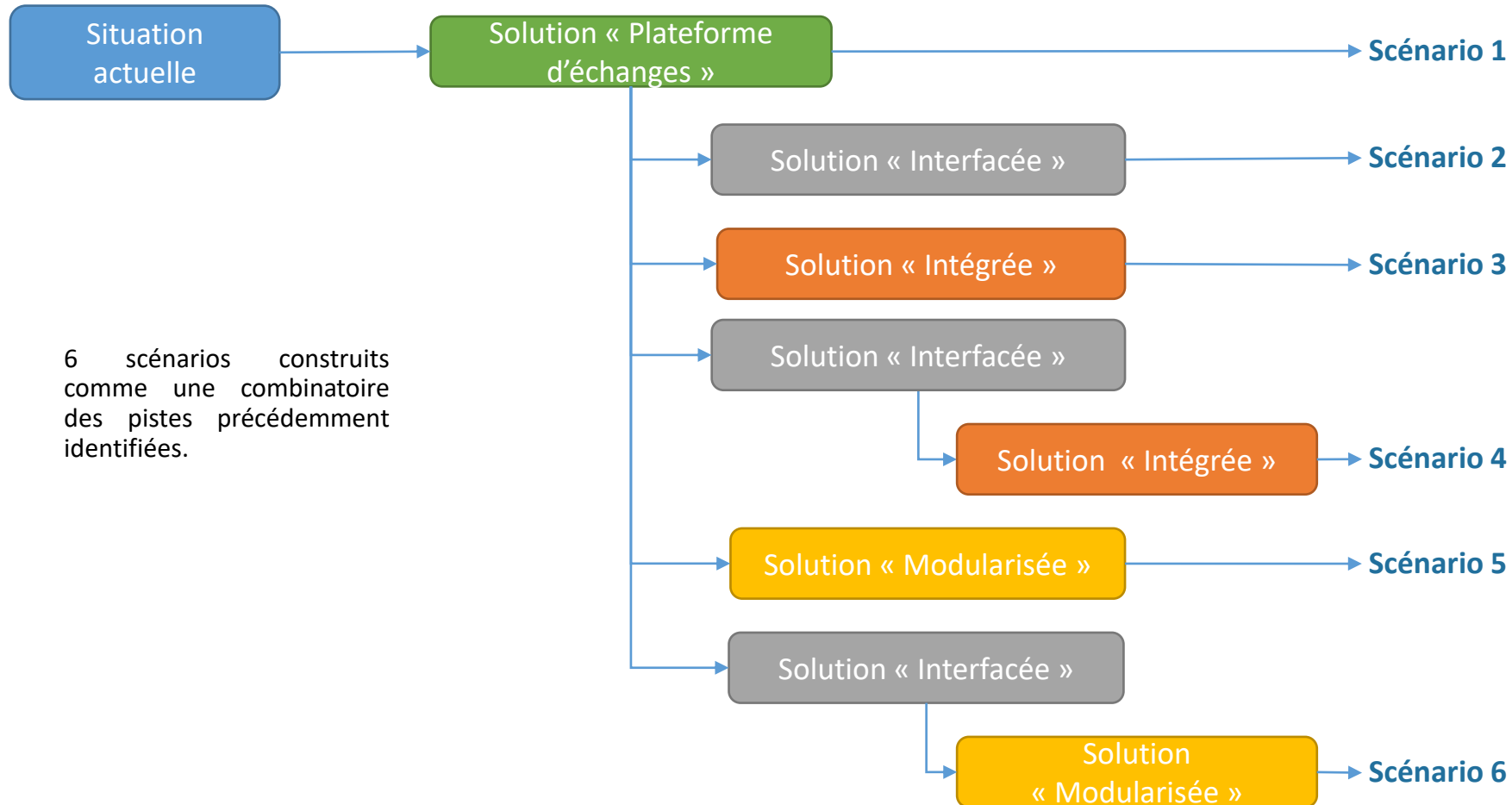
Plateforme
nationale
d'échanges

Plateforme
nationale
d'échanges



Présentation de scénarios possibles = articulation des pistes identifiées

- Comment sont construits les scénarios à partir des pistes de solution précédemment identifiées ?



Critères d'évaluation des différents scénarios

4 critères de sélection, chacun décliné sous la forme d'évaluation et d'évaluation de risque

	Evaluation	Evaluation du risque
Couverture fonctionnelle	Dans quelle mesure la solution proposée répond aux exigences fonctionnelles posées au niveau de la vision cible ?	Dans quelle mesure la solution mise en place pourrait amener à avoir des outils qui dysfonctionnent ?
Coûts	• Quelle est l'estimation du coût de mise en place de la solution ? • Quelle est l'estimation du coût de fonctionnement à terme ?	Dans quelle mesure le coût réel du projet est susceptible de diverger des hypothèses réalisées ?
Agilité	• Progressivité : dans quelle mesure est-il possible de déployer progressivement la solution parmi les SPSTI ? • Evolutivité : quelle est la capacité de la solution à intégrer de nouveaux besoins ? • Modularité : dans quelle mesure la solution est susceptible de s'adapter à des situations locales spécifiques ?	• Progressivité : dans quelle mesure le déploiement à l'échelle nationale pourrait être compromis ? • Evolutivité : quel est le risque de sclérose de la solution ? • Modularité : quels éléments sont susceptibles de compromettre l'adaptation à des situations spécifiques.
Impact organisationnel	• Quels sont les gains de performance à attendre de la solution ? • Quelle réaction peut-on anticiper de la part de l'utilisateur ? • Comment les acteurs en place sont susceptibles d'accueillir la solution ?	• Quel est le risque que les gains de productivité n'aient pas lieu ? • Quel est le risque d'une réaction de rejet de la part des utilisateurs ? • Quel est le risque d'une réaction de rejet de la part des acteurs en place ?

Budgets de fonctionnement et d'investissement du projet conduit au plan national

- ➔ Les coûts de fonctionnement dépendent en grande partie du niveau de la qualité de services souhaitée et des choix techniques effectués.
- ➔ Le cabinet Infhotep a réalisé à ce stade des estimations grossières permettant des comparaisons d'échelles entre les différents scénarios. Cette approche, qui ne porte que sur la part mutualisée entre les Services au niveau national, indique un besoin de financement sur plusieurs années allant de quelques millions d'euros à plusieurs dizaine de millions d'euros selon les scénarios.
- ➔ Les estimations ne tiennent pas compte des potentielles économies réalisées du fait de la mutualisation entre les Services, impossibles à chiffrer à ce stade.
- ➔ Des chiffrages plus précis pourront être réalisés quand la sélection des scénarios aura progressé. Dans tous les cas, les premières estimations confirment que toutes les options sont à la portée financière des Services dans leur ensemble compte tenu de leur ressources actuelles.

Enquête annuelle de la branche

Les données issues des enquêtes de branche de Présanse confirment les résultats de l'enquête Valmen, avec **un budget informatique total de l'ordre de 48 millions d'euros**, sur le périmètre des SSTI hors Services exclusivement dédiés au BTP.

L'**absence de corrélation** entre le budget informatique et la taille du Service est également confirmée, ainsi qu'une **forte dispersion** des valeurs sur l'ensemble des SSTI.

Sources

Chiffres Clés 2020

Echantillon : 80% des SSTI représentant
90 % des salariés suivis

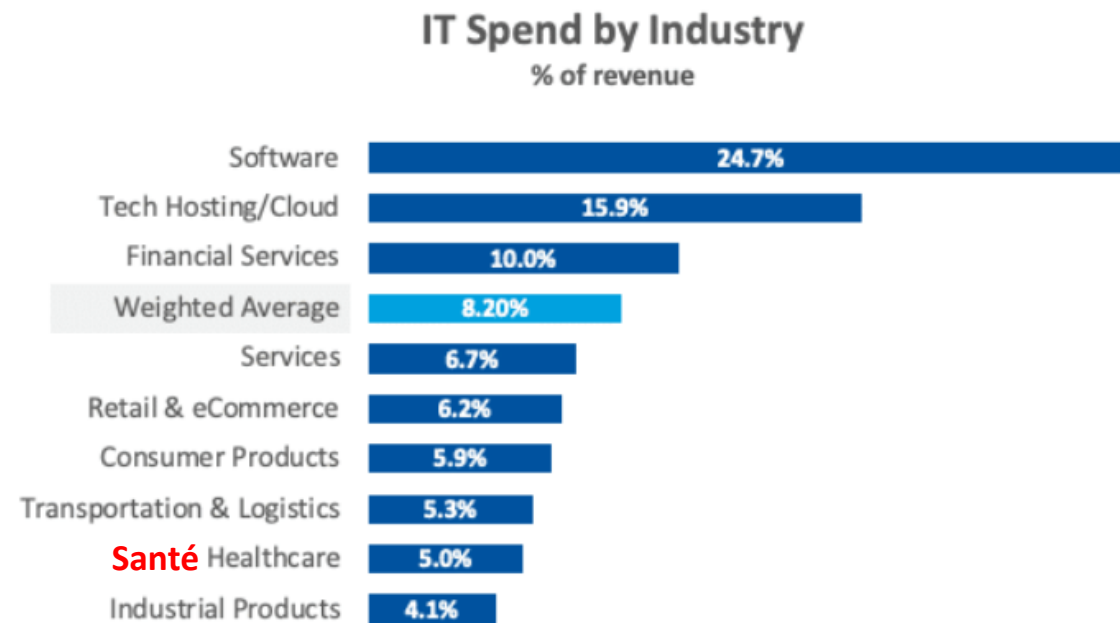
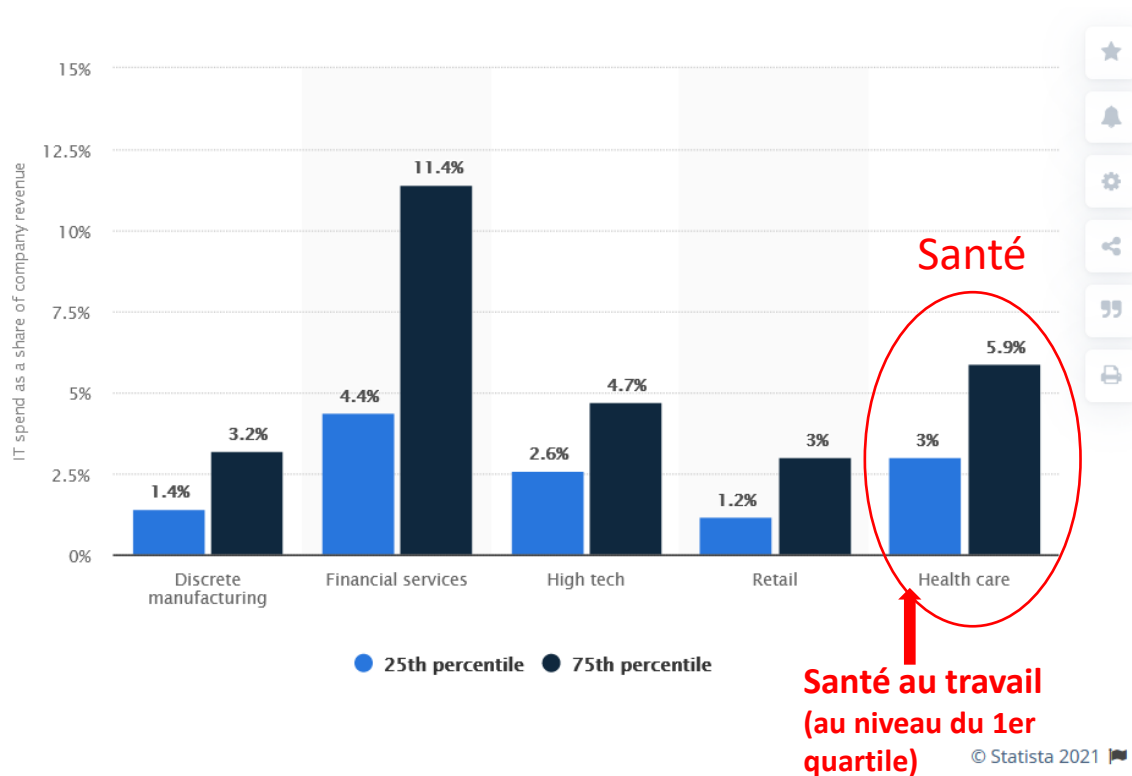
Fichiers salariés des SSTI 2020

Echantillon : 66% des SSTI représentant
76 % des salariés suivis

Ensemble des SSTI <i>(données extrapolées sur échantillons)</i>	M€ 2019
Matériel et réseau	25 156 124
Logiciel et développement	15 135 208
Coûts du personnel informatique	7 719 936
Budget informatique total	48 011 268

BI/CA	3,09 %
Coût annuel par salarié suivis	3,10 €

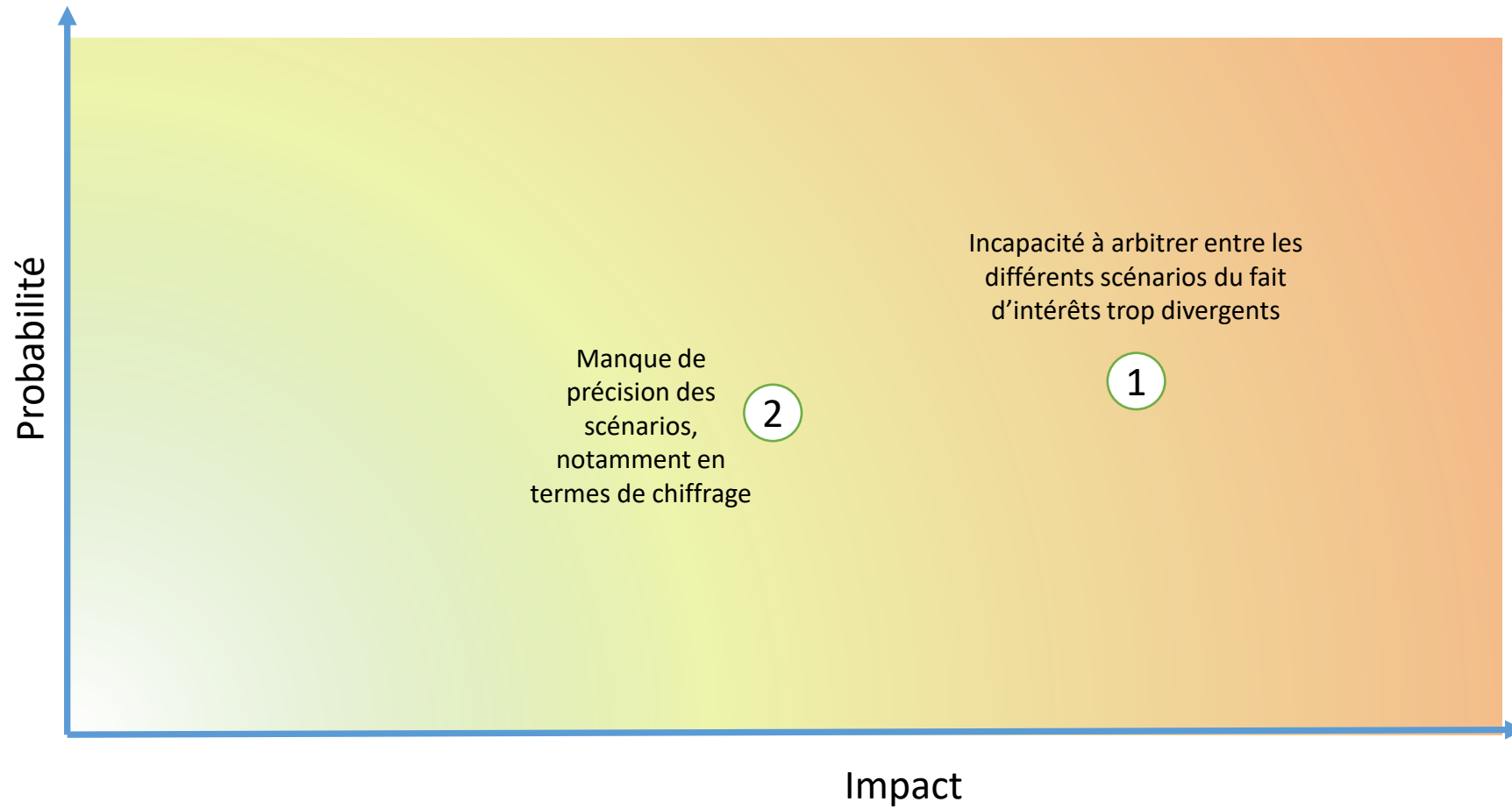
Dépenses informatiques en part du chiffre d'affaires de l'entreprise en 2020, par secteur économique (OCDE)



Source: Flexera 2020 State of Tech Spend Report

Evaluation des risques

- Matrice Impact x Probabilité



Dernier avis du GPO du COCT en date relatif au traitement des données



Conseil d'Orientation des Conditions de Travail

Secrétariat général du COCT, 31 juillet 2017

Déclaration du groupe permanent d'orientation du COCT

Pour des données en santé au travail au service de la prévention

La question de la production et de l'accessibilité des données en santé au travail apparaît absolument déterminante aux membres du GPO. Les partenaires sociaux l'ont rappelé à de multiples reprises au cours de ces dernières années¹.

Dernier avis du GPO du COCT en date

2- Actions du PST3 et des services de santé au travail interentreprises

- Les actions prévues par le plan santé au travail sur la question des données offrent des perspectives prometteuses. En particulier, les membres du GPO apportent leur plein soutien aux travaux de recensement et d'analyse des bases de données en santé au travail, afin de donner à voir quelles données sont disponibles, et de permettre des « accrochages » entre jeux de données, pour faire progresser la connaissance et, in fine, la prévention.
- En ce qui concerne l'activité des services de santé au travail interentreprises, il conviendra de disposer au plan national d'outils de gestion informatique interopérables. Ils permettront notamment, dans un premier temps, d'organiser le suivi individuel des salariés en contrats courts . Si l'organisation professionnelle regroupant le plus grand nombre de services interentreprises de santé au travail (CISME) semble en mesure d'assurer la maîtrise d'œuvre de ces dispositifs, la maîtrise d'ouvrage de ces outils doit relever des organisations interprofessionnelles représentatives, dans un cadre paritaire établi à cet effet.

Incidences de la loi à venir

Le présent document est
établi à titre provisoire.
Seule la « petite loi »,
publiée ultérieurement, a
valeur de texte authentique.



TEXTE ADOPTÉ n° 570

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

17 février 2021

PROPOSITION DE LOI

pour renforcer la prévention en santé au travail,

ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE
EN PREMIÈRE LECTURE.

Lien potentiel avec la certification des SPSTI

« Art. L. 4622-9-2. –

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

« 1° La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ; »

« 2° L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ; »

« 3° La gestion financière, la tarification et son évolution ; »

« 4° (nouveau) La conformité du traitement des données personnelles au règlement (UE) 2016/679 Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ainsi qu'à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. »

« Les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification sont fixés par voie réglementaire, après avis du comité national de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4641-2-1. » ;

Pour aller plus loin

- ➔ Echanger avec les pilotes institutionnels du système (Partenaires sociaux et Etat) sur la base des travaux réalisés avec le soutien du cabinet Infhotep. Rechercher plus particulièrement des confirmations sur l'expression du besoin, les délais attendus, les limites à ne pas franchir.
- ➔ Faire le point sur les premiers retours (ou non retours) des pilotes institutionnels à l'assemblée générale de Présanse
- ➔ Approfondir dans tous les cas les périmètres des pistes « plateforme d'échanges », « interfaces mutualisées », dans la mesure où elles proposent des services et des fonctionnalités qui n'existent pas aujourd'hui, et constituent de ce fait des plus-values évidentes en termes de services rendus et de leur cohérence sur le territoire national.
- ➔ Poursuivre les échanges avec les parties prenantes au moment de la détermination de « l'ensemble socle de services » et du référentiel de certification qui comprendra une partie dédiée aux SI.
- ➔ Décider des suites opérationnelles et organisationnelles à donner pour assurer la mission confiée aux SPSTI et l'effectivité du service à rendre

Télésanté : références et réflexions méthodologiques pour la mise en œuvre des pratiques à distance en SSTI

Première approche du document

- **Méthodologie**
- **Contexte et objectifs**
- **La « pratique à distance » pour quels bénéfices ?**
- **Quel périmètre de l'offre pour ces premières réflexions partagées ?**
- **L'approche retenue pour une approche globale et adaptable**
- **Premières conclusions et portée des travaux**

Méthodologie et livrable

- **Travaux menés avec l'appui du cabinet PMP pour**
 - a. Confirmer à partir des définitions des différents actes à distance et de l'offre de service le périmètre de la mission
 - b. Appliquer à l'offre de services concernée (offre salariés et offre entreprises) la grille de lecture sur la faisabilité « à distance »
 - c. Elaborer une méthodologie commune pour construire un plan d'action au niveau de chaque SSTI / aider les CMT à élaborer la doctrine du Service à court terme
 - d. Identifier un socle de prérequis organisationnels, opérationnels, technologiques, et juridiques pour un développement à plus long terme des pratiques à distance
 - e. Identifier un certain nombre de bénéfices pouvant découler du recours aux pratiques à distance vs des freins
- **Et dégager un ensemble de réflexions et de pistes méthodologiques afin que la question des pratiques à distance soit abordée avec cohérence dans les Services.**

Contexte et objectifs de la mission

- **Avant la crise Covid-19, les SSTI ont mené au sein de Présanse un important chantier de formalisation de leur offre de services.**
 - ✓ Nécessité de penser la télésanté en termes d'offre de services pour les bénéficiaires.
- **Le Virage numérique en santé est fortement encouragé par les pouvoirs publics :**
 - ✓ La stratégie nationale de santé 2018-2022
 - ✓ « Ma Santé 2022 » propose notamment, parmi ses priorités, un programme ambitieux pour accélérer le virage du numérique en santé.
- **Les partenaires sociaux dans l'ANI de décembre 2020 affichent une maturité et une demande croissante pour la pratique à distance**
- **La Proposition de loi en cours d'examen laisse envisager un cadre législatif et réglementaire renouvelé.**

Le recours aux pratiques à distance par les SSTI constitue d'ores et déjà une réalité

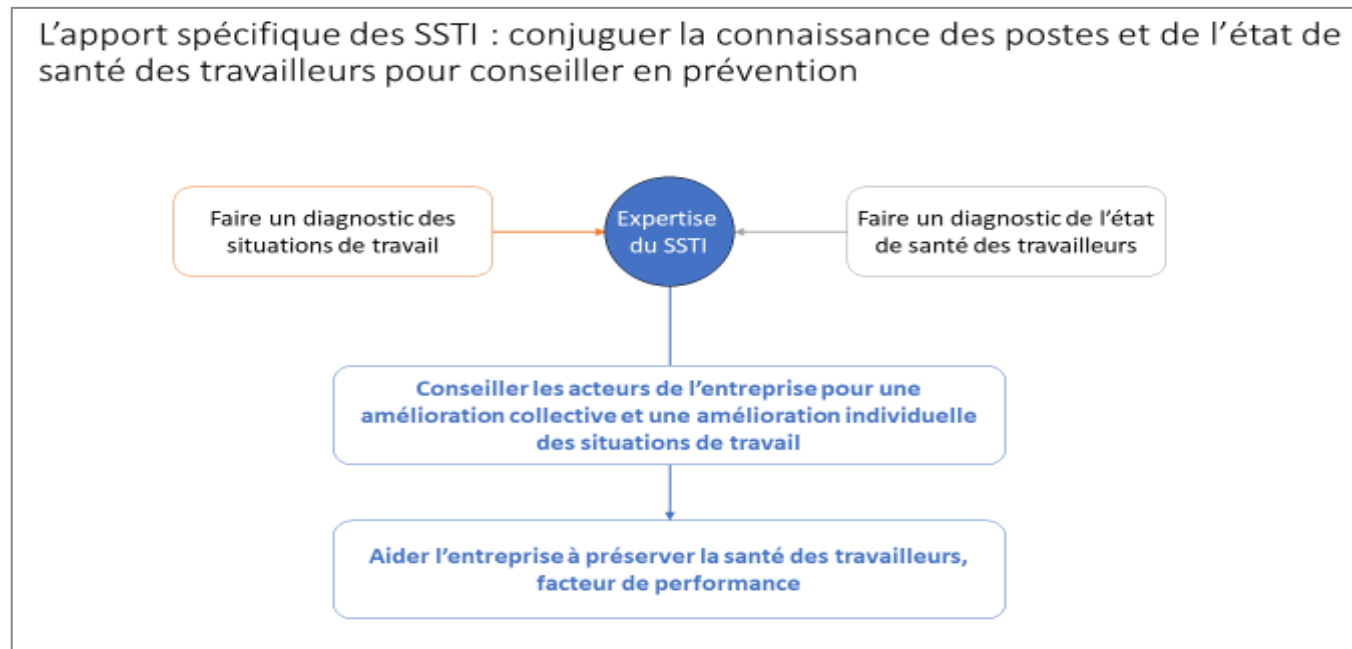
	Cumul Juillet - Décembre 2020				janv-21	févr-21	mars-21 (p)
Représentativité SSTI					68%	70%	69%
Représentativité salariés suivis					78%	80%	79%
	Total	à distance	% à distance		% à distance	% à distance	% à distance
Nombre d'actions en milieu de travail	522 193	278 473	53%		42%	43%	41%
Dont liées au Covid-19	186 103	139 823	75%		66%	72%	69%
Dont élaboration / actualisation de fiches d'entreprise	61 749	12 807	21%		19%	19%	18%
Dont études de postes	68 448	17 066	25%		24%	24%	21%
Dont informations collectives délivrées aux entreprises	118 772	84 956	72%		60%	62%	54%
Dont participations au CSE	22 374	8 766	39%		40%	36%	34%
Nombre de visites d'embauche (VIP initiale, suivi adapté)	1 427 557	200 540	14%		17%	17%	18%
Dont réalisées par les médecins en santé au travail	700 988	74 947	11%		29%	12%	13%
Dont réalisées par les infirmiers en santé au travail	726 569	125 592	17%		21%	22%	22%
Nombre de visites périodiques	787 470	94 043	12%		13%	13%	15%
Dont réalisées par les médecins en santé au travail	408 697	41 302	10%		14%	11%	14%
Dont réalisées par les infirmiers en santé au travail	378 773	52 741	14%		15%	16%	17%
Nombre de visites de reprise	505 150	63 086	12%		12%	12%	13%
Nombre de visites occasionnelles (à la demande, pré-reprise)	587 464	90 749	15%		14%	13%	15%
Nombre d'avis d'inaptitude rendus	57 184	4 344	8%		7%	6%	7%

Bénéfices attendus –du côté des bénéficiaires

- Un accès facilité aux services des SSTI pour tous les adhérents mais surtout pour les plus éloignés géographiquement (gain de temps / d'accessibilité) ;
- Avec les téléservices, la capacité, pour les équipes du SSTI, à toucher de nombreuses entreprises concernées par la même problématique en même temps (efficacité, cf. webinaires) ;
- Une plus grande réactivité face aux demandes de visites qui seraient différées sans l'option de la pratique à distance;
- Un accès facilité aux services moins fréquents et plus complexes à apporter en raison de l'éloignement des centres d'expertises, comme la téléexpertise ;
- Un accès facilité au médecin traitant et/ou spécialiste en cas de pathologie grave du salarié, par la téléexpertise ;

Les pratiques à distance, un mode organisationnel pertinent pour les SSTI

- Le contexte de tension croissante sur les ressources médicales oblige à repenser l'allocation des ressources et les modes d'organisation.
- Les Services de Santé au Travail peuvent faire valoir des **atouts uniques** parmi les acteurs de la prévention



Des bénéfices pour les SSTI, à moduler en fonction de leurs caractéristiques

- Un gain de temps notamment pour les médecins grâce aux déplacements évités ou réduits, et une moindre exposition induite au risque routier ;
- La garantie du maintien des activités dans toutes les circonstances, notamment en cas de pandémie ;
- L'inscription des SSTI dans la dynamique actuelle de transformation du secteur de la santé (virage numérique) attendue par les parties prenantes et portée par l'Etat

Périmètre et vocabulaire

La télésanté selon la loi Buzyn

Télésanté : chapitre du code de la santé, pas de définition ou traduction juridique. Se compose de deux éléments :

Télémédecine : terme historique, défini légalement. Pratique à distance, en utilisant les NTIC, par les médecins pouvant impliquer des auxiliaires médicaux. 5 actes (définis par arrêtés) :

- Téléconsultation
- Téléexpertise
- Télésurveillance
- Téléassistance
- Régulation médicale

Télésoins : défini légalement. Pratique de soins à distance par les auxiliaires médicaux en utilisant les NTIC

Développement des pratiques à distance au sein des SSTI

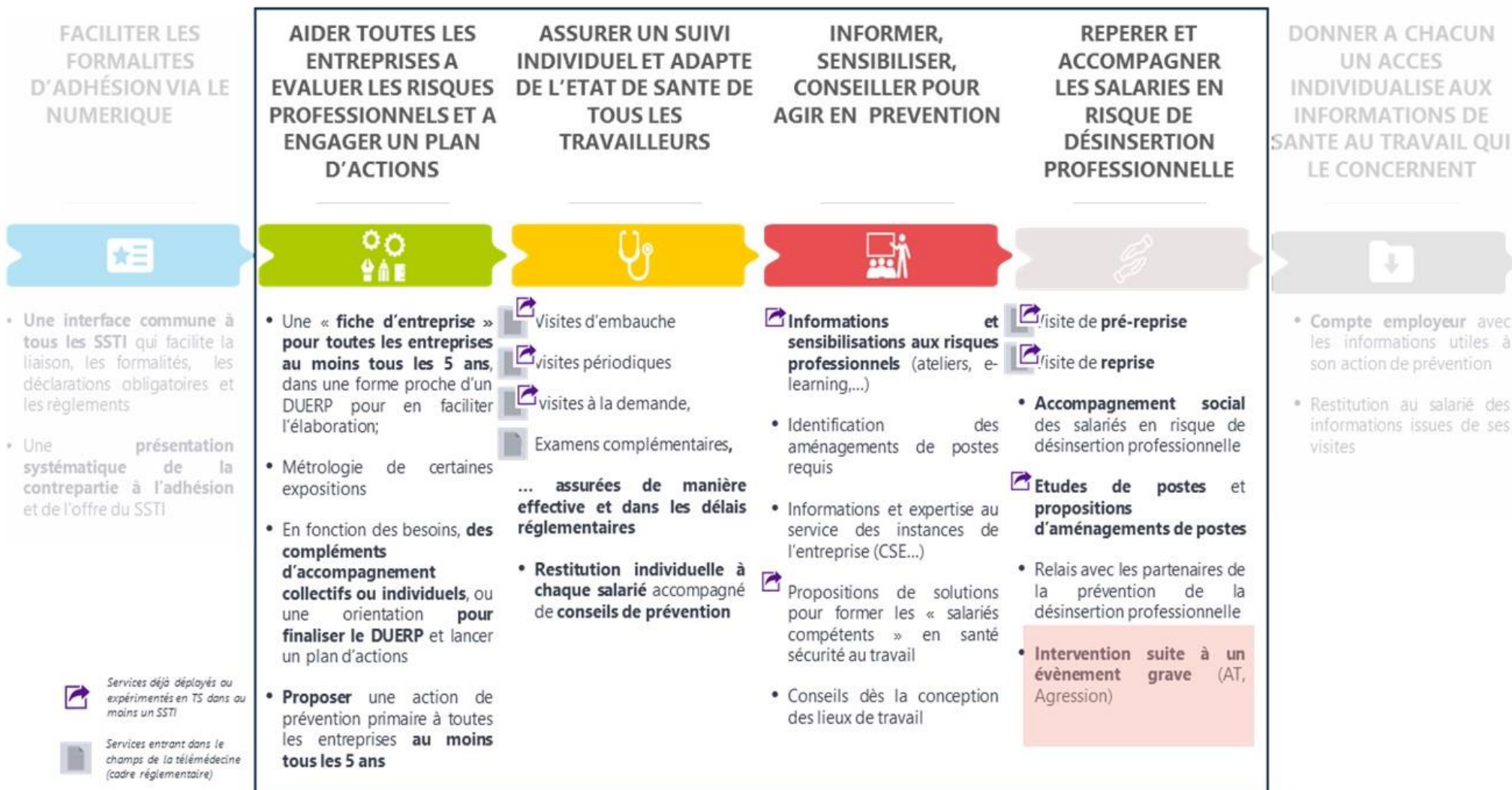
Télémédecine

- **Téléconsultation**, qui a pour objet de permettre à un professionnel de santé de donner une consultation à distance à un salarié. Un professionnel de santé peut être présent auprès du salarié et, le cas échéant, assister le professionnel médical au cours de la téléconsultation. Les psychologues – comme spécifié par les textes – peuvent également être présents auprès du salarié. *Exemple* : une visite périodique peut être réalisée en téléconsultation par un infirmier, le salarié se trouvant sur un site distant, assisté d'un IDEST ou d'un AST pour la prise de constantes au moyen de dispositifs médicaux connectés.
- **Téléexpertise**, qui a pour objet de permettre à un professionnel médical de solliciter à distance l'avis d'un ou de plusieurs professionnels médicaux en raison de leurs formations ou de leurs compétences particulières, sur la base des informations médicales liées à la prise en charge d'un salarié. *Exemple* : pendant une visite de pré reprise d'un salarié qui a été absent en raison d'une pathologie cardio-vasculaire, le médecin du travail peut solliciter le cardiologue du salarié pour avis et une meilleure coordination du parcours de soins.
- **Télésurveillance**, qui a pour objet de permettre à un professionnel médical d'interpréter à distance les données nécessaires au suivi d'un salarié et, le cas échéant, de prendre des décisions relatives à la prise en charge de ce salarié. L'enregistrement et la transmission des données peuvent être automatisés ou réalisés par le salarié lui-même ou par un professionnel de santé. *Exemple* : suite à une visite de reprise d'un salarié après une maladie de longue durée, organiser régulièrement en télésurveillance des points de contrôle par des IDEST, avec ou non prises de constantes par des dispositifs médicaux connectés.
- **Téléassistance** : qui a pour objet de permettre à un professionnel médical d'assister à distance un autre professionnel de santé au cours de la réalisation d'un acte.

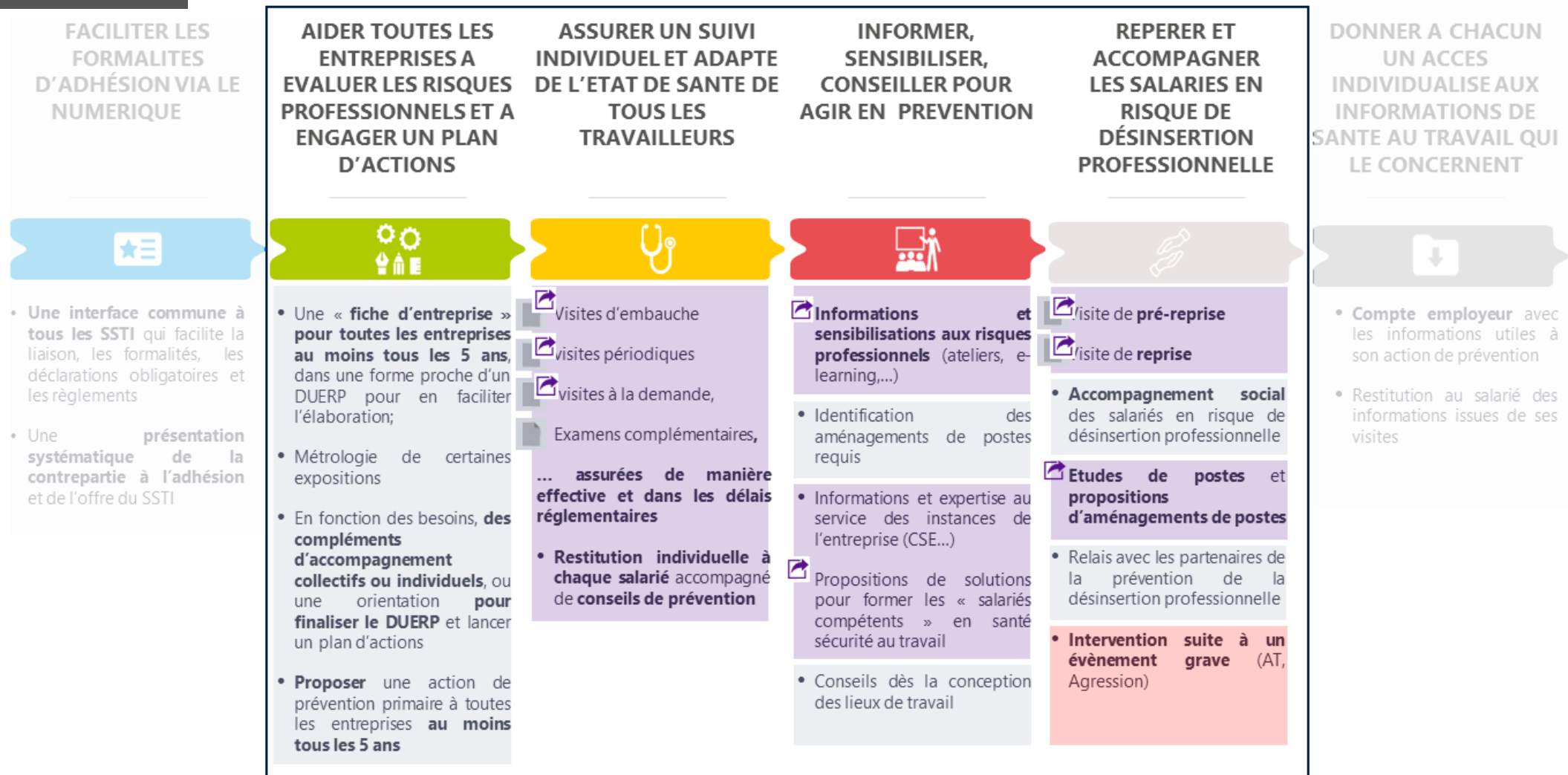
Téléservices

Les autres pratiques à distances pour les SSTI qui ne correspondent pas à l'un des quatre actes de télémédecine. Il peut s'agir de services individuels (par exemple l'entretien d'un salarié avec une assistante sociale) ou collectifs (par exemple l'organisation d'un webinaire à l'attention de salariés de plusieurs entreprises d'une même branche pour une sensibilisation à un enjeu de prévention de santé au travail. A noter que les SSTI disposent d'une forte capacité – en raison de leur proximité avec les entreprises et du profil multi expertises de leurs équipes – à proposer à leurs adhérents des services à distance d'évaluation des risques professionnels et de détection précoce du risque de désinsertion professionnelle.

Périmètre des pratiques à distance pour les SSTI



Périmètre des pratiques à distance pour les SSTI



Plus value à la PaD, court terme

Possibles bénéfices, moyen terme

Services déjà déployés ou expérimentés en TS dans au moins un SSTI

Services entrant dans le champs de la télémedecine (cadre réglementaire)

Premières conclusions

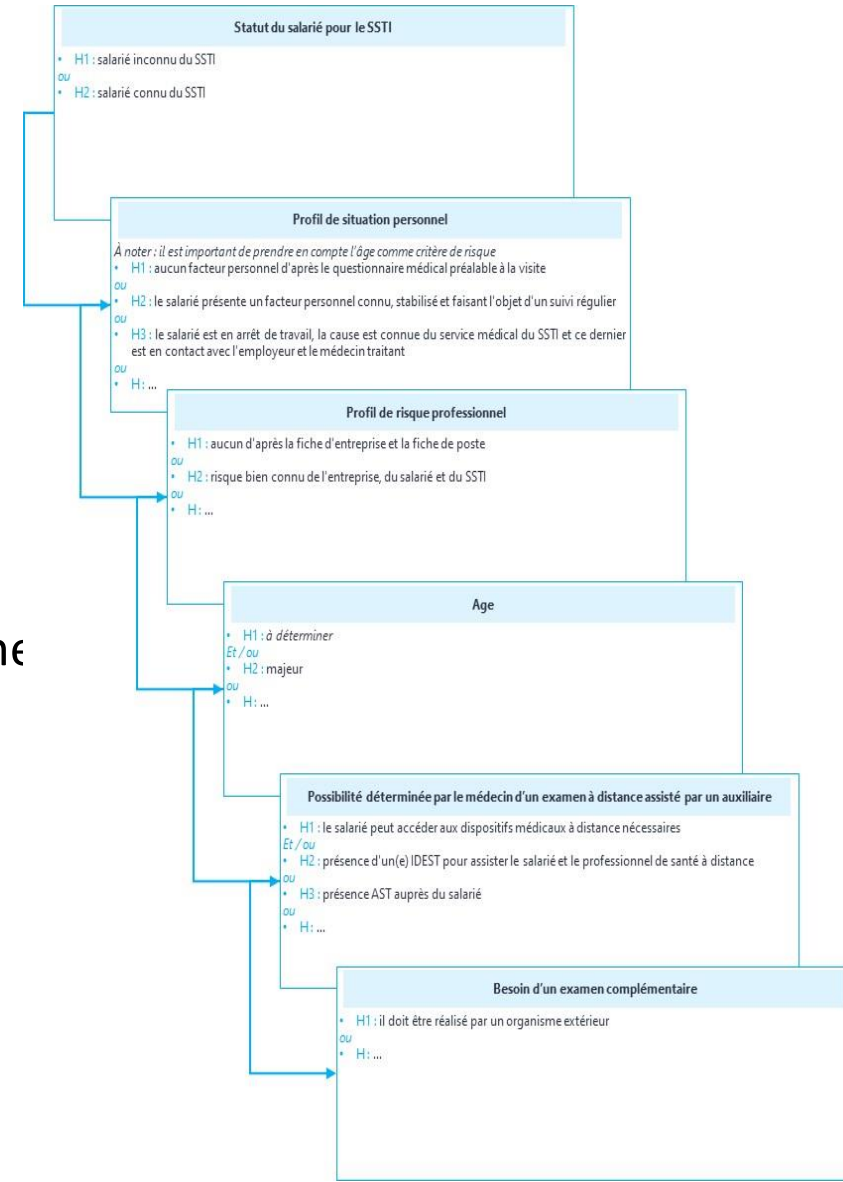
- La quasi-totalité des services proposés par les SSTI, pour les adhérents comme pour les salariés, sont déployables (pour tout ou partie) en pratique à distance
- La quasi-totalité des services aux salariés sont déployables à distance à court terme.
- Pour les services employeurs, certains sont accessibles en pratiques à distance à court terme mais une partie importante demeure à déployer sur le moyen terme
- **Mais la faisabilité technologique ne constitue pas le seul critère de choix ou de déploiement de la télémédecine.**

L'approche retenue : principes stratégiques

- Proposer une approche globale pour les SSTI – SPSTI, adaptable à chaque réalité
- Présenter un cadre organisationnel et éthique commun
- Considérer les pratiques à distances comme un nouveau canal d'accès à l'offre complémentaire à la pratique en présentiel et contribuant à la cohérence des pratiques
- **Identifier les étapes et les questions a minima à traiter pour guider la réflexion des Services / CMT**
- **Outiller les CMT pour construire les arbres décisionnels propres à leur Service qui permettront un cadre commun pour le déploiement des pratiques à distances**

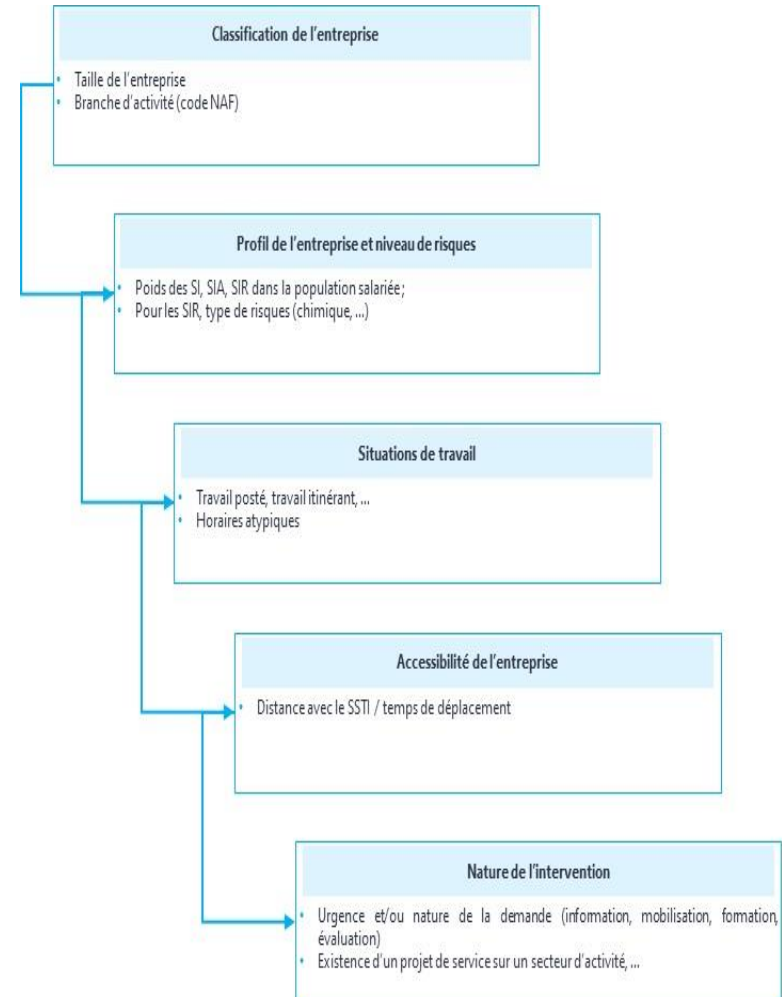
Les critères côté salariés

- Statut du salarié pour le SSTI (connu, non connu)
- Profil de situation personnel
- Profil de risque professionnel
- Age
- Possibilité déterminée par le médecin d'un examen à distance assisté par un auxiliaire
- Besoin d'un examen complémentaire



Les critères côté employeur

- Classification de l'entreprise (taille et branche)
- Profil de l'entreprise et niveau de risques
- Situations de travail
- Accessibilité de l'entreprise
- Nature de l'intervention



L'approche retenue pour préparer à court terme le déploiement des pratiques à distance dans chacun des SSTI

- Si la crise sanitaire a fortement contribué à l'accélération du recours à des pratiques à distance, les réflexions et propositions de ce cadre commun de pratiques ont été établies pour une application hors crise sanitaire.
- Après avoir pris connaissance du présent cadre global mis à disposition, ainsi que des services priorités à court terme, il reviendra à chaque SSTI de construire son propre déploiement des pratiques à distance.
- Et d'assurer la communication sur celle-ci :
 - Communication à l'AG des adhérents
 - Traduction dans le projet de Service et/ou dans le règlement intérieur de l'association.
 - ...

L'approche retenue : une réflexion sur les prérequis

- **La prise de connaissance des références en matière de télésanté (SFMT, HAS, ANS...) dans une recherche de cohérence d'approche coordonnée au sein de Présanse**
- **Des prérequis qui concernent les conditions de déploiement côté SSTI**
 - ✓ Prérequis organisationnels (dont formation)
 - ✓ Prérequis opérationnels
 - ✓ Prérequis technologiques
 - ✓ Prérequis juridiques et réglementaires
 - ✓ Prérequis de communication et de préparation des entreprises
 - ✓ Modalités opérationnelles de réalisation d'un acte de télésanté
- **D'autres prérequis concernent les conditions de déploiement côté employeurs et salariés**
 - ✓ Assurer la confidentialité des échanges par la présence d'un local adapté
 - ✓ Outils et règles adaptés,...



Conclusion sur l'approche retenue

- Plutôt qu'une doctrine, une méthode et une grille de questionnement partagées
- Des prérequis à prendre en compte pour un cadre organisationnel et éthique commun
- Des perspectives d'évaluation pour une amélioration continue

Premières conclusions

- Les défis auxquels se heurte le déploiement des pratiques à distance restent notamment liés aux contraintes internes qui s'appliquent à l'organisation et aux modalités de fonctionnement des Services
- Néanmoins, la pratique à distance d'actes habituellement réalisés en présentiel par les SSTI est aujourd'hui attendue des différents acteurs impliqués en santé au travail.
- Ces références et réflexions mises à disposition des Services et de leurs instances restent à confronter aux spécificités locales, tout en tendant le plus possible vers une évolution cohérente et qualitative des pratiques.
- Ces travaux permettront de nourrir le débat des partenaires sociaux et de suggérer des pistes dans la rédaction des décrets

