

## PARTICIPATION DES SSTI À LA VACCINATION

# MEDEF et CFDT : pour une accélération de la vaccination au travail

Le CMIE, SSTI d'Ile-de-France, a accueilli le 3 mai dernier le président du MEDEF et le secrétaire général de la CFDT venus tenir une conférence de presse pour promouvoir la vaccination des salariés par les Services de santé au travail. Y assistaient notamment Catherine Pinchaut, secrétaire nationale CFDT, et Jean-Luc Monteil, vice-président du MEDEF, ainsi que Maurice Plaisant et Martial Brun, respectivement président et directeur général de Présanse.

**S**i les Services de santé au travail vaccinent les salariés depuis maintenant près de trois mois, ils rencontrent néanmoins toujours quelques difficultés de terrain inhérentes aux aléas d'approvisionnement et à la définition restreinte de la cible vaccinale. Les premiers chiffres communiqués par le ministère du Travail faisaient ainsi état d'un peu plus de 400 000 injections réalisées par des médecins du travail.

Réunis dans les locaux du CMIE à Paris, le secrétaire général de la CFDT, M. Laurent Berger, et le président du MEDEF, M. Geoffroy Roux de Bézieux, ont appelé le Gouvernement à faire des Services de santé au travail non des « *auxiliaires dans la campagne* », mais le « *centre de la vaccination dans le monde du travail* », ce en élargissant à la fois la cible des travailleurs éligibles au vaccin et les possibilités d'approvisionnement des SSTI.

A l'heure où s'écrivent ces lignes, ces derniers ne disposent en effet pas de vaccins à ARN messenger et, contrairement aux centres de vaccination, ne bénéficient pas de livraisons groupées de doses et doivent procéder à des demandes hebdomadaires, comme l'a rappelé, à cette même occasion, Mme Claudine Sulitzer, présidente du CMIE.

Lui-même récemment vacciné dans les locaux de l'ACMS à Paris avec l'AstraZeneca, M. Roux de Bézieux a ainsi appelé à ce que « *tous les actifs et en particulier ceux qui sont exposés à beaucoup d'interactions sociales* » puissent être vaccinés par la Santé au travail. Une étude réalisée à la demande de la CFDT, « *les salariés face à l'épidémie de Covid-19 : un an après, quel état d'esprit et quelles aspirations ?* », publiée le 30 avril, confirme par ailleurs que 85 % des salariés interrogés attendent un dispositif de vaccination sur leur lieu de travail.

Parmi les propositions destinées à améliorer la vaccination par la Santé au travail présentées lors de cette conférence de presse, on retiendra la



Le président du MEDEF, Geoffroy Roux de Bézieux, et le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, réunis au CMIE. Crédit photo : CMIE.

suppression de la limite d'âge, une organisation des livraisons de doses en relation directe avec les tutelles ou encore la sensibilisation des entreprises à des actions de forte incitation à la vaccination.

Une conférence de presse qui aura su faire entendre les demandes conjointes de ses participants : en déplacement le 5 mai dans un Service de santé au travail autonome, la ministre du Travail, Elisabeth Borne, a annoncé la livraison de 100 000 doses d'AstraZeneca en Santé au travail en mai, une expérimentation sur une vingtaine de services pilotes, pour une vaccination avec des vaccins à ARN messenger et un circuit d'approvisionnement « plus direct et simplifié ».

Parallèlement, le réseau des SSTI Présanse a réaffirmé dans un communiqué de presse sa préparation pour monter en puissance dans la campagne de vaccination ciblée vers les entreprises et leurs salariés (voir page 3 de ce numéro). ■

# SOMMAIRE

## ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

### 3 Vaccination

Les Services de santé au travail interentreprises prêts à monter en puissance

### 4 Matinée technique du 22 avril 2021

Travailler un plan d'évolution des systèmes d'information des SSTI

### 6 Rencontres Santé-Travail 2021

« Agir au cœur des entreprises pour assurer la santé de demain »

### 6 Assemblée Générale de Présanse 2021

Au Grand Hôtel, Paris 9<sup>ème</sup>, le 10 juin au matin avec retransmission des présentations et échanges par visioconférence

## DPST

### 7 Rencontre des professionnels

#### Qualité

Restitution des webinaires (2<sup>ème</sup> partie)

## ACTUALITÉS RH

### 8 Activité des infirmiers en Santé au travail

Retour sur les ateliers RH

## NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

### 10 Négociation collective de branche

Point d'étape

## MÉDICO-TECHNIQUE

### 11 Référents Thésaurus

Création d'un réseau de référents par Service et nomination de référents régionaux

### 12 Le département Action

#### Scientifique en Milieu de Travail

Présentation des différents Groupes de travail et de leurs travaux

## JURIDIQUE

### 14 Faute inexcusable et particulier

employeur

### 16 Départ à la retraite

Formation aux gestes qui sauvent

La finalisation de la réforme de la Santé au travail est confrontée à un contexte sanitaire inédit. La pandémie impose aux acteurs des priorités qui rendent difficile une projection de leur action sur le long terme.

Après un Accord national interprofessionnel mettant au premier plan la prévention des risques professionnels pour développer le système de Santé au travail, en veillant à ne pas ouvrir trop largement vers le champ de la Santé publique, le sujet de la vaccination concentre momentanément les attentes pour faire face à la crise (voir l'expression du MEDEF et de la CFDT à la Une de ce numéro).

Difficile dans ces conditions, qui évoluent chaque semaine, d'anticiper la mise en œuvre d'une réforme qui, pourtant, exige une préparation. Décliner un socle d'offre de services, dont l'effectivité sera certifiée à terme, suppose l'aboutissement préalable du processus législatif, du dialogue tripartite au sein du Conseil national de prévention et de Santé au travail encore à constituer, ainsi que du travail d'écriture des textes réglementaires. Ce cadrage constituera le véritable cahier des charges opérationnel des SPSTI. Leur future organisation en dépend.

Dans l'attente, il convient, pour le réseau des Services de santé au travail, de continuer à répondre présents face à la crise sanitaire, poursuivre les missions actuelles de prévention aux côtés des entreprises et travailler des scénarii pour les années futures.

Or, le pilotage que tout le monde a appelé de ses vœux dans les différents rapports qui ont fondé la réforme, n'est pas encore en place. Ainsi, pour l'heure, la concertation au sein du réseau et à l'écoute des partenaires sociaux et l'Etat, apparaît comme une action intermédiaire indispensable, afin de prévenir des écarts de pratiques qui seraient difficilement réconciliables d'ici quelques mois.

C'est ainsi que Présanse poursuit les travaux engagés et précise son expression, notamment sur les sujets structurants de l'offre, de la certification ou des systèmes d'information. Le rendez-vous annuel du réseau lors de l'Assemblée Générale de Présanse ce 10 juin permettra de faire le point.

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](http://www.presanse.fr)

Email : [info@presanse.fr](mailto: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

#### Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

**Maquettiste :** Elodie MAJOR



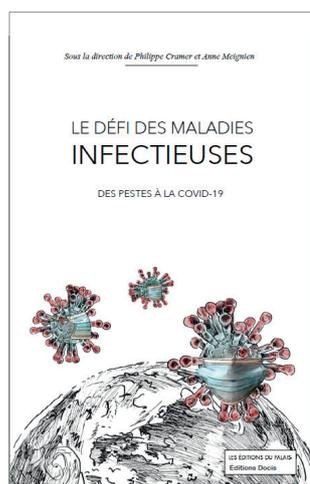
## VACCINATION

# Les Services de santé au travail interentreprises prêts à monter en puissance

## PARUTION

### Le défi des maladies infectieuses

### Des pestes à la Covid-19



La saga des maladies infectieuses est racontée, dans cet ouvrage, par des auteurs qui font partie des plus éminents spécialistes. Ils décrivent, de façon abordable mais détaillée, aussi bien les découvertes et les inventions essentielles à ce domaine, que les avancées médicales d'aujourd'hui.

En ces temps de pandémie, nous avons voulu enrichir cet ouvrage par le regard de personnalités renommées : philosophes, psychiatres, économistes, spécialistes de l'éthique ou de la ville... sur les conséquences de la Covid-19.

Éditions **DOCIS**

Format : 155 x 240 mm  
590 pages - Tarif : 25 € TTC

Les Services de santé au travail interentreprises (SSTI) ont participé activement en ce début d'année à la vaccination des personnels soignants des établissements de santé et des Ehpad.

Puis, le 25 février dernier, le Secrétaire d'Etat aux retraites et à la Santé au travail, M. Laurent Pietraszewski, a annoncé l'ouverture de la vaccination contre la Covid-19 par les Services de santé au travail pour les salariés âgés de 55 à 74 ans atteints de pathologies chroniques.

Ainsi, globalement, 337 000 personnes ont déjà pu, au 15 avril, bénéficier d'une injection par un médecin ou un infirmier du travail.

Grâce à leur implantation sur tout le territoire national, ce dispositif, qui s'appuie sur les Services de santé au Travail propose des possibilités complémentaires de vaccination, particulièrement appréciées des salariés et des employeurs rencontrant parfois des difficultés pour obtenir des rendez-vous près de chez eux.

Cette contribution à la campagne de vaccination, encore mesurée à ce stade, a vocation à être beaucoup plus

significative dans la perspective d'un élargissement des personnes éligibles. Aujourd'hui, les actifs de plus de 55 ans atteints de comorbidités représentent une population bénéficiaire restreinte.

De plus, des livraisons de vaccins en plus grand nombre, de toutes marques, et plus régulières, pourront donner toute la mesure à ce soutien des Services de santé au travail dans la lutte contre la pandémie. Jusqu'à cette semaine, leur approvisionnement était limité à l'AstraZeneca dont le bénéfice/risque a été momentanément mis en doute.

**Les Services de santé au travail maintiennent donc leur mobilisation pour continuer à accompagner les entreprises et les salariés dans la crise sanitaire, et se tiennent prêts à vacciner plus largement.**

Depuis le début, les SSTI s'appuient sur leur expertise et leur implantation de proximité pour lutter contre l'épidémie, à travers l'accompagnement massif des entreprises dans la prévention de la Covid-19 et pour poursuivre leur activité, mais aussi via leur implication dans les campagnes de tests et de contact-tracing. ■

## AGENDA

**10 juin 2021**  
Assemblée Générale ordinaire  
Paris

**10 juin 2021**  
Conseil d'administration  
Paris

**8 septembre 2021**  
Conseil d'administration  
Réunion en distanciel

**9 septembre 2021**  
Journée d'étude  
Format à définir

**14 octobre 2021**  
Rencontres Santé-Travail  
Format "tout digital"

MATINÉE TECHNIQUE DU 22 AVRIL 2021

# Travailler un plan d'évolution des systèmes d'information des SSTI

La journée d'étude de Présanse tenue le 22 avril dernier au format webinaire a consacré sa première séquence au Schéma directeur des Systèmes d'information. L'article qui suit constitue un résumé des travaux réalisés à cette date, avec l'appui de la société Inphotep et ayant pour objectif la mise en œuvre, à terme, de systèmes d'information dans les SSTI permettant de répondre aux attentes et aux besoins liés à leurs missions actuelles et futures.

## Rappel de la méthode et de la stratégie suivie

Les travaux ont démarré par une reprise de l'état des lieux réalisé en début d'année avec l'appui du Cabinet Valmen. La description de la situation actuelle a permis de tracer des pistes partant de la réalité pour atteindre la cible retenue, ce en suivant la méthodologie suivante :

1) Déterminer une **vision cible** du système d'information en listant et articulant précisément les fonctionnalités requises pour assurer l'offre de services, prendre en considération les évolutions potentielles à l'issue de la loi à venir, être en situation de prendre le « virage numérique en Santé » inscrit dans les politiques publiques, doter les professionnels d'outils au quotidien indispensables à leur activité, et créer une capacité de consolidation des données dans le secteur.

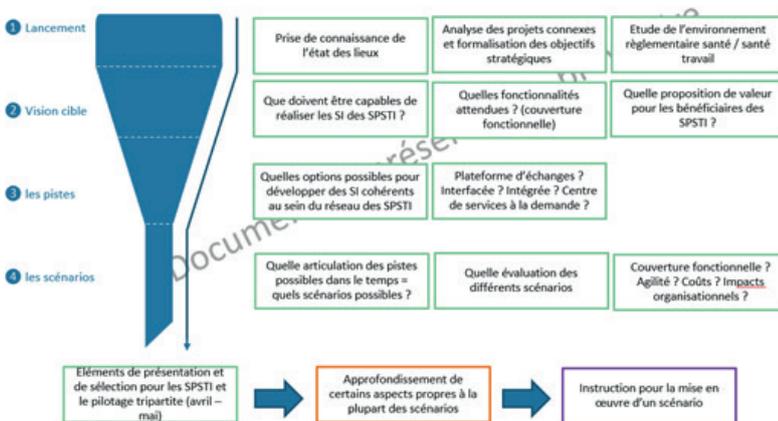
2) Une fois connus l'état des lieux et la vision cible, travailler les **différentes pistes et modèles possibles** pour les systèmes d'information des SSTI, en veillant à n'en éliminer aucun d'emblée afin de permettre une appropriation future des décisions par toutes les parties prenantes.

3) Articuler les grandes options possibles à travers **différents scénarii**, chaque scénario représentant un schéma directeur de développement des SSTI possible. A noter que tous les scénarii permettent d'atteindre la vision cible à terme, mais la part mutualisée à l'échelon national et celle portée par le niveau local peuvent varier. Ainsi, les délais de disponibilité des différentes fonctionnalités, le besoin de financement mutualisé, ou le besoin de coordination peuvent-ils différer. Les scénarii ont été décrits et évalués selon plusieurs critères : part des fonctionnalités mutualisées (couverture fonctionnelle), capacités à s'adapter dans le temps et à l'évolution des besoins (agilité), impacts organisationnels et de gouvernance, estimation du coût de la part mutualisée (investissement), et enfin les risques inhérents au projet.

Deux livrables produits par la société Inphotep, après travail et présentation du comité de pilotage dédié à ce dossier, de la commission des systèmes d'information, et du bureau de Présanse, sont maintenant mis à disposition des SSTI :

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

Une approche en entonnoir



### A. Description détaillée de la vision cible

### B. Instruction de scénarii pour le développement du système d'information des SSTI

## Traduire la vision cible en langage courant

La technicité nécessaire pour décrire de manière opérationnelle la vision cible et un schéma directeur de développement des systèmes d'information peut constituer un obstacle à l'appréhension des enjeux du dossier et donc, en conséquence, à l'expression de la volonté politique des parties prenantes. Ainsi, en parallèle du travail d'Inphotep, sur recommandation de la commission des systèmes d'information, a-t-il semblé important d'exprimer en langage courant, et en fonction des acteurs, les attendus et la couverture fonctionnelle d'un tel projet.

**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 quels que soient le nombre d'établissements de l'entreprise et le nombre de SPSTI impliqués.

...

**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 en 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.

...

A partir de là, les parties prenantes pourront également être interrogées sur leurs attentes en termes de délais pour disposer de ces fonctionnalités. Les coûts et les économies qui en découleront pourront ainsi s'envisager dans le temps.

### Préparer progressivement les décisions et les transformations indispensables des Systèmes d'information (SI)

Les travaux menés permettent donc de poser sans a priori les options possibles et constituent une étape dans l'élaboration de décisions collectives à venir.

Selon les scénarii, les premières estimations d'investissement et de coût de fonctionnement font apparaître des besoins de financement sur plusieurs années, compris entre quelques millions d'euros et plusieurs dizaines de millions d'euros. Il apparaît que de telles ressources ne peuvent être mutualisées qu'avec la compréhension et la volonté clairement exprimées des parties prenantes (les pilotes institutionnels du système – Partenaires sociaux et Etat), et bien sûr, les opérateurs que sont les SSTI, ou futurs SPSTI.

A noter qu'à ce stade les chiffrages sont des estimations grossières permettant simplement des comparaisons d'échelles. Ils ne constituent pas un travail fin et stabilisé. Ils ne portent, par ailleurs, que sur la part mutualisée entre les Services, et non sur la part locale. Il est impossible, pour l'heure, de déterminer, même grossièrement, les économies générées par la mutualisation en local. Pour information, les dépenses annuelles des SSTI pour le fonctionnement de leurs SI en local sont estimées à 50 millions d'euros (3 % de leur chiffre d'affaires). A titre de comparaison, les dépenses informatiques d'une entreprise de l'OCDE appartenant au secteur de la Santé se situent autour de 5 % de son CA.

**Lors de sa réunion du 21 avril dernier, le Conseil d'Administration a approuvé la démarche qui consiste, à partir du travail réalisé, à aborder dès à présent au sein du réseau et à l'extérieur, les tenants et aboutissants de ce dossier capital pour la réussite de la mission des Services. Un point sur les retours de ces premiers échanges sera fait lors de l'Assemblée générale de Présanse le 10 juin. ■**

---

#### Ressources :

La version détaillée de cette synthèse ainsi que le support de présentation du 22 avril sont à retrouver sur le site de Présanse dans la rubrique dédiée : [Presanse.fr](http://Presanse.fr) ▶ Ressources ▶ SI

---

## RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2021

# « Agir au cœur des entreprises pour assurer la Santé de demain »

Réuni le 27 avril dernier, le Comité de Pilotage des Rencontres Santé-Travail a acté le choix de la thématique générale pour cette 3<sup>ème</sup> édition prévue le 14 octobre prochain et centrée sur le rôle social des SSTI et leur proximité des acteurs de l'entreprise.

Ce sont en effet deux caractéristiques des Services de santé au travail que la période actuelle a rendu particulièrement remarquables, alors que les SSTI poursuivent l'accompagnement des entreprises face à l'épidémie de Covid-19 depuis plus d'un an et sous différentes formes, dont un accompagnement social.

Ainsi, la thématique générale validée pour ces Rencontres Santé-Travail 2021 est-elle : « **Agir au cœur des entreprises pour assurer la Santé de demain** ».

Pour rappel, un format digital avait été validé dès le début de l'année, ce en raison du manque de visibilité lié au contexte sanitaire : les RST du 14 octobre 2021 constitueront en un programme de webinaires à choisir « à la carte » par les participants, structuré autour des propositions régionales, qui sera rendu disponible tout au long de la journée sur une plateforme commune.

Des axes seront proposés dans les semaines à venir pour aider les régions et les Services à structurer leurs programmes de webinaires spécifiques. Ils seront en résonance avec les grands pans de l'offre partagée des SSTI à laquelle travaille le réseau.

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE PRÉSANSE 2021

# Au Grand Hôtel, Paris 9<sup>ème</sup>, le 10 juin au matin avec retransmission des présentations et échanges par visioconférence

Cette année encore, la crise sanitaire ne nous permet pas de réunir tous les adhérents de l'association dans notre format habituel de 2 jours (journée d'étude et AG), et nous le regrettons.

A ce jour, nous espérons néanmoins pouvoir tenir une Assemblée Générale ordinaire en présentiel le jeudi 10 juin 2021 de 9h à 12h30, au Grand Hôtel (2 rue Scribe, 75009 PARIS). Les bureaux de vote seront ouverts dès 8h. Les convocations seront adressées courant juin. Comme en 2020, nous invitons, en raison des circonstances exceptionnelles, les Services à n'envoyer qu'un représentant par Service. Il est tout à fait possible également de recourir aux pouvoirs. Nous vous rappelons que vous pouvez :

► soit donner pouvoir à un autre Service de santé au travail membre de l'Assemblée Générale, et présent le

Et sans que notre communication ne se centre sur cet anniversaire, chaque Service pourra décider du rappel de la date du 11 octobre 1946 qui marque la création de la « médecine du travail » pour toutes les entreprises et tous les salariés dans la loi française. Cela fera donc 75 ans.

Comme lors des deux précédentes éditions, l'agence Epoka accompagne le réseau Présanse sur la construction et la logistique de cette journée, et mettra programme et contenus en ligne dans le courant de l'été. **Les SSTI participants sont invités à mener leurs réflexions sur la constitution de leur programme de webinaires d'ici la fin du mois de juin.** Pour rappel, les Services désireux de participer à cette nouvelle édition des Rencontres Santé-Travail doivent se rapprocher de leurs relais régionaux, désignés pour faciliter la coordination sur tout le territoire. Leurs noms et informations de contact sont à retrouver sur Présanse.fr ► Ressources ► Communication. Ces relais diffuseront toutes les informations aux Services et se feront leur porte-parole pour les questions et suggestions qui pourraient être suscitées.

L'équipe de Présanse reste également à votre disposition et en particulier Julie Decottignies (j.decottignies@presanse.fr) et Sandra Vassy (s.vassy@presanse.fr). ■

10 juin 2021. Les administrateurs de Présanse sont les contacts à privilégier dans ce cas. Merci de vous assurer de la présence du mandataire que vous envisagez ;

► soit adresser à « Présanse » votre pouvoir, sans indication de nom de mandataire.

Enfin, pour faciliter la participation aux débats des Services qui ne pourraient pas être présents et auraient fait le choix de donner leur pouvoir à un mandataire, une session de visioconférence ZOOM type webinaire sera mise en place. Néanmoins, statutairement, le vote ne pourra être exercé qu'en présentiel par les membres détenteurs de pouvoirs. Si les consignes des autorités ne permettaient pas la tenue de l'événement en présentiel, nous organiserions l'AG entièrement en visioconférence (date à confirmer dans ce cas). ■



RENCONTRE DES PROFESSIONNELS QUALITÉ

# Restitution des webinaires (2<sup>ème</sup> partie)

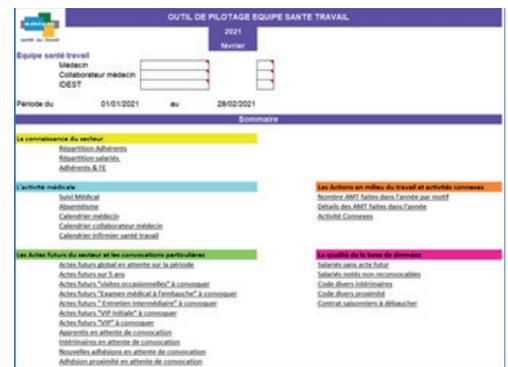
Poursuite de la restitution des webinaires et ateliers de la journée Qualité tenue le 23 mars dernier et ayant rassemblé plus de 140 participants autour des questions d'amélioration continue en SSTI.

**A**utre pilier de la qualité, le suivi des indicateurs et la mise en place de tableaux de bord a fait l'objet du second webinaire, en début d'après-midi.

Pour introduire le sujet, le **SIST Narbonne** est revenu sur la définition d'un indicateur et d'un tableau de bord, en rappelant qu'un indicateur ne doit pas être « intéressant », mais « utile ». Pour l'activité d'un pôle, d'une équipe, ou d'un processus, il doit être mesurable et permettre d'analyser la situation, d'évaluer les écarts par rapport aux objectifs, et de prendre des décisions de correction ou de prévention. D'autres indicateurs doivent également être suivis pour répondre aux demandes des autorités de tutelle, de la branche, et de la future certification, permettant une consolidation régionale et nationale. La personne en charge de la mise œuvre et de la réalisation des tableaux de bord doit être un membre de l'encadrement, reconnu pour son intégrité et sa neutralité, avec de bonnes capacités d'écoute. Elle organisera notamment la collecte, l'exploitation et l'analyse des données, et la communication des résultats. Deux exemples ont été présentés : celui d'ADESTI (Rouen) et celui de l'AMIEM (Lorient).

généraux, Management...) sont également suivies et l'ensemble s'inscrit dans un système global de management de la qualité. Au bilan, les indicateurs sont des outils de pilotage pour la direction et des leviers de progression dans le cadre de l'amélioration continue. Parallèlement, ils sont utiles à la remontée des informations au niveau national et à la communication externe.

**L'AMIEM** a présenté un outil de pilotage développé sous Excel, restitué à chaque « équipe Santé-Travail ». Organisé par onglet, les professionnels de santé ont une visibilité sur leurs adhérents et leurs salariés, l'activité médicale et les actes futurs à réaliser, les actions en milieu de travail. Ils peuvent également apprécier la qualité de la saisie, avec par exemple l'identification des salariés sans acte futur, et ainsi améliorer leurs pratiques.



**ADESTI** a présenté les indicateurs suivis dans son Service pour l'ensemble des activités opérationnelles, avec un zoom sur les indicateurs du suivi individuel, notamment pour apprécier la conformité aux délais règlementaires. 5 indicateurs trimestriels sont suivis, par type de visite : Le % de réalisation des VIPI dans les délais, le % de réalisation des VIPI dans les délais pour les apprentis,

le % de réalisation des visites de reprise dans les délais, le délai moyen de réalisation des EMAE et le % de réalisation des examens périodiques dans les délais.

Au-delà du respect des exigences réglementaires, le suivi de ces indicateurs permet de connaître la charge de travail des équipes médicales et de prioriser les recrutements. Les fonctions supports (RH, SI, Achats, Services

Si les professions médicales peuvent être réticentes à la mise en place d'indicateurs de suivi de leur activité, l'expérience de l'AMIEM montre que la restitution des résultats aux intéressés leur permet de changer leur point de vue. Le reporting de l'activité n'est plus perçu comme un moyen de contrôle de la direction ou des autorités de tutelle, mais comme un véritable outil d'optimisation de leur charge de travail, utile pour mieux répondre à leur mission et améliorer la prise en charge des adhérents et des salariés suivis.

L'après-midi s'est poursuivie avec 2 ateliers en parallèle, qui seront restitués dans un prochain numéro des IM. A noter que l'ensemble des présentations, ainsi que l'enregistrement des webinaires en session plénière, sont à retrouver sur le site de Présanse, dans l'espace adhérents. ■



## ACTIVITÉ DES INFIRMIERS EN SANTÉ AU TRAVAIL

# Retour sur les ateliers RH

**D**ans le prolongement de la Rencontre des Professionnels RH du mois de décembre dernier, les professionnels RH des SSTI se sont retrouvés en groupes de travail pour aborder les enjeux RH sur l'activité des infirmiers en Santé au travail.

Animés par la Commission RH et par Présanse, ces ateliers ont été l'occasion de revenir sur les missions des infirmiers en Santé au travail dans les SSTI, et notamment, sur leur périmètre d'intervention (sensibilisations, suivi de l'état de santé, examens complémentaires...), mais aussi sur leur formation, leur exercice en équipe, ainsi que sur les possibles perspectives que pourraient permettre la réforme en cours.

### ► Retour sur l'intégration des infirmiers en Santé au travail dans les SSTI et sur leurs missions

Les réformes successives et les plans Santé-Travail ont renforcé la pluridisciplinarité au sein des Services de santé au travail depuis plusieurs années. La loi El Khomry du 8 août 2016 a introduit la visite d'information et de prévention par les professionnels de Santé, tout en limitant l'examen d'aptitude aux postes les plus à risques.

C'est ainsi que les infirmiers en Santé au travail contribuent à la prise en charge des entreprises et des travailleurs aux côtés des médecins du travail. Ils contribuent au suivi de santé individuel des salariés, en réalisant des examens biométriques et des examens complémentaires, en assurant des entretiens individuels protocolisés pour le suivi périodique en alternance avec les visites médicales.

Ils informent et sensibilisent le salarié sur les risques professionnels, ils délivrent les conseils de prévention adaptés, tout en orientant, à chaque fois que cela est nécessaire, les travailleurs vers le médecin du travail.

### ► Les conditions de l'exercice infirmier en SSTI

Défini par le Code de Santé publique et le Code du travail, le cadre d'exercice et le rôle des infirmiers dans les Services de Santé au travail en matière de prévention et d'éducation ont été précisés ces dernières années.

Ainsi, dans le respect des dispositions des articles R. 4311-1 et suivants du Code de la Santé publique, l'infirmier, titré et inscrit au Conseil de l'Ordre des infirmiers, exerce ses missions propres, mais aussi celles définies par le médecin du travail sur la base de protocole médicaux.

### ► Hétérogénéité de la formation

Le niveau de formation des infirmiers en Santé au travail a fait l'objet de nombreux échanges lors des ateliers RH, faisant ressortir une certaine hétérogénéité entre les diplômes universitaires et la formation continue. Actuellement, la loi prévoit que, si l'infirmier n'a pas suivi une formation en Santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue. La Convention collective nationale des SSTI prévoit, quant à elle, une formation continue théorique de 150 heures minimum, assortie d'un stage en milieu de travail incluant la connaissance de l'entreprise et la pratique de l'entretien infirmier. A noter que la proposition de loi votée par l'Assemblée Nationale le 17 février dernier prévoit que la formation spécifique des infirmiers en Santé au travail sera fixée par décret en Conseil d'État, ce qui devrait contribuer à une meilleure harmonisation des pratiques. Une réflexion sur les compétences à développer/renforcer et une éventuelle prise en compte dans la convention collective pourront sans doute, à terme, être (re)discutées, afin de tenir compte des éventuelles évolutions de la législation.

### ► Les expérimentations au sein des SSTI

Pour assurer l'effectivité du service rendu et répondre à leurs obligations réglementaires malgré la diminution de la ressource médicale, les SSTI expérimentent de nouvelles organisations.

C'est le cas du SISTEL à Chartres, par exemple, qui a mis en place depuis plusieurs années un protocole favorisant l'intervention des infirmiers en Santé au travail lors de toutes les visites médicales, afin de préparer la décision médicale. Cette pratique vise à améliorer la prise en charge des entreprises et de leurs salariés et montre concomitamment qu'un diagnostic infirmier pourrait être mis en place en Santé au travail. On soulignera, à ce titre, que comme tous professionnels de Santé, soumis notamment à un Code de déontologie, un infirmier doit réorienter le travailleur vers le médecin du travail lorsque cela est nécessaire et ne relève plus de sa compétence.

Ensuite, le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021, adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les Services de santé au travail à l'urgence sanitaire, permet aux médecins du travail de confier à un infirmier en Santé au travail, dans le cadre d'un protocole, la visite de pré-reprise et la visite de reprise (sauf celles des travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé). Ce texte, pris dans le cadre de la crise sanitaire, permet aux SSTI d'expérimenter légalement une nouvelle répartition des compétences entre les professionnels de Santé, une pratique s'inscrivant bien dans les réflexions sur l'ouverture de l'exercice infirmier à plus long terme. En effet, dans la pratique, cette faculté a été très peu utilisée. La disposition ne s'appliquant que quelques petits mois,

beaucoup n'ont pas jugé intéressant de s'investir sur une remise de l'organisation en la matière. Mais avec une pérennisation de la possibilité, les professionnels seraient plus enclins à investir le sujet.

### ► Un cadre juridique en mouvement

Enfin, la proposition de loi pour renforcer la prévention en Santé au travail envisage le recours à la pratique avancée afin d'autoriser la réalisation d'un acte médical par un auxiliaire médical en application du régime strict posé par le Code de la Santé publique.

Cependant, force est de constater que le dispositif envisagé serait non seulement limité à la seule visite de mi-carrière (visite qui serait nouvellement créée par la proposition de loi), mais l'infirmier ne pourrait pas réaliser l'acte médical jusqu'au bout – alors que c'est l'objectif même du régime de la pratique avancée – puisqu'il n'aurait pas (en l'état actuel du texte) la faculté de proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Plusieurs questions se posent alors : l'exercice infirmier doit-il s'organiser autour du seul protocole médical ou est-il plus pertinent que les textes ouvrent l'exercice infirmier en modifiant le Code du travail qui l'organise ?

Ce thème, particulièrement déterminant pour que les SSTI puissent assurer l'effectivité du service rendu aux entreprises, fait l'objet de la plus grande attention. ■



### Petite devinette du mois de mai



Mon premier est un liquide contenu dans une substance végétale.

Mon second est un préfixe qui multiplie par deux.

Mon troisième mesure la largeur d'une étoffe ou de papier peint.

Mon tout sera fêté par les administrateurs de l'Afometra lors de l'assemblée générale du 9 juin prochain à Paris.

Nous vous y espérons nombreux mais toujours masqués et à une distance respectable les uns des autres.

D'ici là, nous allons vous inviter à voter pour nous aider à choisir un logo éphémère...





## NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

# Point d'étape

### ► Frais de déplacement et de repas

L'accord portant sur les frais de déplacement et de repas conclu le 25 mars dernier a bien été signé par l'ensemble des organisations syndicales de la branche.

Présanse finalise les formalités administratives attachées à tout accord. En attendant son extension, cet accord est applicable, à tous les SSTI adhérant à Présanse, **à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021**.

### ► Dispositif de la Pro-A

L'avenant à l'Accord du 20 novembre 2019 définissant la liste des formations éligibles au dispositif de la Pro-A, conclu le 25 mars dernier, a été signé par l'ensemble des organisations syndicales de la branche, à l'exception de FO.

Cet avenant qui vise donc à compléter la liste des formations éligibles au dispositif de la Pro-A, puis à allonger la durée de la reconversion ou promotion par alternance (jusqu'à 24 mois) et à porter la durée de l'action de formation de la reconversion ou promotion par alternance à 50 % de la durée totale du contrat pour les bénéficiaires visant les certifications éligibles au dispositif, ne sera applicable qu'après son extension par l'Administration.

### ► Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : un accord sur le point d'être conclu

Les partenaires sociaux sont sur le point de conclure un accord portant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ce nouvel accord

devrait permettre de continuer à inciter les SSTI à mettre en place une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Comme dans le précédent accord (celui du 21 juin 2017), un certain nombre d'indicateurs listés permettront à la branche d'assurer le suivi de cet accord. Un bilan sera dressé ensuite après 3 ans d'application.

### ► Télétravail

Les partenaires sociaux au niveau de la branche mènent une réflexion sur le télétravail.

C'est l'occasion de rappeler ici qu'au niveau interprofessionnel, l'accord pour une mise en œuvre réussie du télétravail, conclu le 26 novembre 2020, a été étendu par arrêté du 2 avril 2021. Cet ANI est donc applicable dans toutes les entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires (MEDEF, CPME et U2P).

Ainsi, les SSTI adhérant à l'une de ces organisations patronales signataires sont tenus d'appliquer les dispositions de cet accord.

Au niveau de la branche, pour le moment, les partenaires sociaux n'en sont, quant à eux, qu'au stade des échanges sur ce sujet du télétravail. ■



## RÉFÉRENTS THÉSAURUS

# Création d'un réseau de référents par Service et nomination de référents régionaux

**A**fin de renforcer l'accompagnement des Services à la traçabilité, il apparaît important que Présanse, par l'intermédiaire de ses groupes Thésaurus, ait une meilleure connaissance des besoins et des attentes des utilisateurs de terrain, afin de pouvoir les prendre en compte, dans le cadre de la veille des nomenclatures préconisées et dans l'accompagnement à leur utilisation.

En ce sens, une sollicitation pour nommer des référents Thésaurus par SPSTI a été faite aux Présidents des Associations Régionales à partir du mois de juin dernier, avec pour objectif de constituer un réseau de référents sur l'ensemble du territoire français.

Parallèlement, une redéfinition du rôle et de la représentativité des Groupes Thésaurus nationaux a été initiée, afin que l'expression du besoin en matière de traçabilité, la compréhension et l'adoption des choix partagés, soient les plus larges possibles. Les membres de ces groupes se doivent de bénéficier d'un rôle spécifique en région et être clairement identifiés. Pour ce faire, il a été demandé aux Associations Régionales de mandater des référents Thésaurus par région (un ou deux référent(s) par région), parmi notamment les référents des Services, appelés à siéger dans les Groupes Thésaurus nationaux, afin de répondre au mieux aux attentes et besoins des utilisateurs.

### Profil et rôles des référents Thésaurus régionaux

- ▶ Les profils recherchés pour enrichir les groupes Thésaurus de Présanse sont des acteurs de terrain qui participent au quotidien aux quatre missions qui incombent aux SPSTI.
- ▶ Les personnes mandatées devront avoir des appétences pour le travail en équipe et pouvoir se rendre disponibles régulièrement pour participer aux travaux (4 à 6 réunions d'une journée par an). La mise à jour des Thésaurus est un processus long qui court sur une année entière, aussi, une stabilité dans la participation aux réunions est-elle attendue, de même qu'un engagement pour une période de deux ans minimum.

- ▶ Les référents régionaux siègent dans les Groupes Thésaurus de Présanse et constituent un relais d'informations vers leurs homologues des Services en région, ainsi que dans la production de supports d'aide à la traçabilité et à la saisie, partagés nationalement.

### Rôle des référents Thésaurus des SPSTI

- ▶ Chaque correspondant Thésaurus aura en charge de faire connaître les besoins de ses collègues en termes de traçabilité. Pour ce faire, il pourra faire remonter les demandes d'évolution au(x) référent(s) Thésaurus de sa région et/ou les proposer à l'adresse suivante : [veille-thesaurus@presanse.fr](mailto:veille-thesaurus@presanse.fr)
- ▶ Dans le cadre de la veille des Thésaurus Harmonisés, il sera tenu informé des décisions de mises à jour des Thésaurus Harmonisés et de la motivation des décisions prises par le(s) référent(s) Thésaurus de sa région siégeant au sein des Groupes Thésaurus nationaux.
- ▶ En outre, il pourra également être sollicité et interrogé ponctuellement sur des sujets spécifiques (questionnaires,...).
- ▶ Il sera ainsi en mesure de garder informés les personnels du SSTI des évolutions motivées des Thésaurus et des aides à la traçabilité disponibles.

### Nomination des référents Thésaurus

Afin de faciliter la constitution du réseau des référents Thésaurus des SPSTI, les Services qui n'auraient pas encore nommé de représentants sont invités à communiquer sur cette initiative et proposer à leurs personnels d'y participer.

A la suite d'une nomination, les Services peuvent informer le Docteur Letheux ([c.letheux@presanse.fr](mailto:c.letheux@presanse.fr)) du nom et de l'adresse électronique de la personne mandatée pour assurer ce rôle.

Au même titre, les Associations Régionales non-représentées dans les Groupes Thésaurus nationaux sont sollicitées pour mandater un ou plusieurs référents qui représenteront leur région au niveau national et d'en informer Présanse. ■

# Présentation des différents Groupes de travail et de leurs travaux

**E**n 1980, avec l'expérience acquise par des années d'exercice, les adhérents du Cisme décidaient, sur proposition du Conseil d'administration, de créer un département Action Scientifique en Milieu de Travail (ASMT).

Aujourd'hui, ce département est toujours actif et a pour dessein de promouvoir la recherche scientifique en Santé au Travail à partir des pratiques quotidiennes et de relayer les bonnes pratiques et l'expertise Santé-Travail. Cinq groupes de travail permanents, composés de médecins du travail, d'épidémiologistes, d'ergonomes, de toxicologues, de psychologues du travail, d'infirmières, et autres préventeurs venant pour la plupart de Services interentreprises, le constituent.

Il s'agit des **Groupes ASMT Ergonomie, Fiches Médico-Professionnelles (FMP) et Toxicologie**, d'un **Groupe Usage de la donnée et éthique** et, depuis 2020, une nouvelle entité, le **Groupe Addictions**.

En 2020, un appel à candidature a été lancé par Présanse auprès des Services, via les Associations Régionales, afin d'enrichir ses commissions et groupes de travail de personnels pour les régions non ou plus représentées. Ainsi, la composition des Groupes du département ASMT a récemment évolué et s'est enrichi de l'apport de nouveaux membres (Cf. *Informations Mensuelles N°99 (avril 2021) – page 14*).

Ces groupes se réunissent à intervalles réguliers (mensuel ou bimestriel), à Paris, dans les locaux de Présanse, ou par visioconférence, depuis le début de la crise sanitaire liée à la Covid-19, autour d'un thème d'étude et d'un objectif spécifique.

## Le Groupe ASMT Fiches Médico-Professionnelles (FMP) et ses productions

A travers un outil informatisé, le Groupe ASMT FMP met, depuis plus de quinze ans, en accès libre, sur Internet, une dizaine de supports métiers d'information en prévention des risques professionnels adaptés à chaque type d'utilisation dans les SPSTI et les entreprises. Des fiches médico-professionnelles sont disponibles pour plus de 1 400 métiers.

Pour chacun d'eux, des supports décrivent les caractéristiques du métier, les nuisances, les effets sur la Santé, la prévention et la surveillance.

Les différents documents mis à disposition (fiches métiers détaillées, fiches résumées, fiches d'entretien professionnel, fiches de poste, matrices emploi-expositions potentielles

(MEEP), fiches d'aide au DU/FE,...) sont téléchargeables et imprimables aux formats Word ou PDF.

► **Lien vers le site** : [www.fmpcisme.org](http://www.fmpcisme.org)

### Fiches conseils-métiers Covid-19 et Groupe ASMT FMP



*De par son expérience et son expertise, les membres du Groupe ASMT FMP ont joué un rôle important et moteur dans la rédaction des fiches conseils métiers du ministère de la Santé, dès l'émergence de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Ainsi, la rédaction de ces fiches s'est notamment appuyée sur les Fiches Médico-Professionnelles et les membres de ce groupe ont relu les propositions émises par le ministère du Travail et les ont grandement enrichies par l'expertise de terrain et leur connaissance pointue des métiers.*

Outre ce travail de rédaction, de veille, et de mise en ligne régulière de nouvelles fiches métiers, le Groupe ASMT FMP participe activement à l'actualisation des Thésaurus Harmonisés en Santé au travail, notamment pour celui des expositions professionnelles.

### Le Groupe ASMT Toxicologie et ses productions

Le Groupe ASMT Toxicologie de Présanse a un but d'information vers l'ensemble des SPSTI. En ce sens, il assure un rôle de veille sur les agents chimiques dangereux, alerte sur les risques chimiques et les mesures de prévention associées, élabore des documents (dossiers, brèves, brochures) à destination des équipes de Santé au travail, ou encore audite ou crée des outils d'aide à la connaissance toxicologique.

Cette veille toxicologique est régulièrement portée à la connaissance des préventeurs des Services par le biais d'articles ou de brèves publiés dans les Informations Mensuelles de Présanse.

### Covid-19 et Groupe ASMT Toxicologie



*A l'initiative de Présanse, un groupe a été constitué durant la crise sanitaire en vue de réaliser différents supports personnalisables aux couleurs et logos des Services et appelés à être diffusés dans les entreprises et/ou aux salariés. Parmi ces supports, la fiche « Connaître pour mieux prévenir – Risque chimique induit par le nettoyage en contexte de Covid-19 », qui, avant d'être mise en ligne sur le site Internet de Présanse, a fait l'objet d'une relecture et de corrections par le Groupe ASMT Toxicologie.*

Parallèlement à ce travail de veille et d'information, ce groupe participe lui aussi à l'évolution du Thésaurus des expositions professionnelles. Il a relu les parties « *agent chimique* » et « *produit ou procédé industriel* » du Thésaurus Harmonisé des expositions professionnelles et a proposé certains ajouts ou modifications qui ont été portés à la connaissance du groupe multipartenarial hébergé à l'ANSES qui gère la maintenance de ce Thésaurus.

Il contribue également à la mise à jour des qualificatifs (classement CMR, n° CAS, VLEP, VLCT, tableaux de maladies professionnelles,...) de cette partie du Thésaurus mis à disposition par Présanse.

L'ensemble des documents produits par le Groupe ASMT Toxicologie est consultable et téléchargeable sur le site Internet de Présanse, ainsi que dans les Informations Mensuelles.

► **Pour en savoir plus** : [https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/?term\\_id=11&term\\_child\\_id=19](https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/?term_id=11&term_child_id=19)

### Les travaux du Groupe Usage de la donnée et éthique

Pour répondre aux problématiques actuelles liées aux usages des données existantes dans les SPSTI, que sont, d'une part, la traçabilité individuelle au quotidien et, d'autre part, la participation à des enquêtes nationales ou des projets d'analyse collective locale, Présanse dispose d'un Groupe Usage de la donnée et éthique.

Ce groupe se compose de personnels des Services spécialistes de ces questions et d'experts français et internationaux, reconnus sur ces sujets. Il a pour vocation d'accompagner les SPSTI à l'usage au quotidien des données, dans le respect des règles éthiques face à des besoins locaux et d'autres nationaux. Parmi ses réalisations, ce groupe a initié, une étude, par questionnaire, sur les enquêtes statistiques réalisées à partir des données des Services (Cf. *Informations Mensuelles n°88 (décembre 2019), page 13*).

### Les réflexions et travaux du Groupe Addictions

En 2020, un nouveau groupe de travail, le Groupe Addictions, a été constitué autour de la problématique des addictions en milieu professionnel.

En effet, le Conseil d'Administration de Présanse a décidé la création de ce groupe, qui aura notamment en charge de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre, pour faire remonter les publications et les actions des SPSTI en vue d'alimenter le portail Addict'Aide.

Outre cette alimentation, ce groupe, composé de médecins du travail addictologues ou de spécialistes de ces questions, sera amené à travailler à l'amélioration des pratiques dans les SPSTI.

Des travaux sont en début d'instruction sur les cibles à privilégier, les addictions à traiter. Au cours des prochains mois, un état des lieux de l'existant, notamment des documents sur les addictions produits par les Services et de leurs attentes, devrait être initié.

### Conclusion

Présanse s'efforce de poursuivre son action en faveur de l'émergence de bonnes pratiques et de relais des pratiques professionnelles et de l'expertise Santé au travail du réseau des SPSTI.

Que ce soit au travers des productions du département ASMT, ou encore par une contribution, lors de la pandémie de Covid-19, à la production de supports à destination des Services et des entreprises, le réseau Présanse démontre sa capacité de recherche appliquée à partir d'une connaissance des réalités de terrain et du besoin des entreprises et de leurs salariés.

Les travaux des Groupes du département ASMT permettent un partage des dernières connaissances scientifiques de chaque discipline, afin de faciliter la production d'outils et d'échanges entre les SPSTI, qui sont ensuite diffusés à l'ensemble des Services et de leurs personnels.

D'autres commissions et groupes thématiques non permanents complètent le périmètre, et seront décrits ultérieurement. ■



## Faute inexcusable et particulier employeur

(Cass. soc. n° 20-11.935, 8 avr. 2021)

La Cour de Cassation confirme, dans un arrêt publié au bulletin (en date du 8 avril 2021, numéro 20-11.935), qu'un particulier employeur est soumis aux dispositions du Code du travail relatives aux principes généraux de prévention.

**E**n l'espèce, une salariée en qualité d'employée de maison par Monsieur U. a fait une chute d'un balcon au sein de sa résidence secondaire, lui occasionnant de graves blessures.

Cet événement ayant été pris en charge par la législation professionnelle, la salariée a recherché la faute inexcusable de l'employeur devant la juridiction compétente.

Condamné à réparer, l'employeur saisit jusqu'à la Cour de Cassation.

C'est dans ces circonstances que la Haute Juridiction considère que :

« Bien fondé des moyens

7. Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle le particulier employeur est tenu envers l'employé de maison a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis l'employé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

8. L'arrêt relève, d'une part, par motifs propres, que les constatations effectuées par les services de police immédiatement après les faits ont permis d'établir que le balcon est une avancée en bois en mauvais état, que les morceaux de bois jonchent le sol, le bois étant en piteux état et qu'il se peut que la victime se soit appuyée sur la rambarde qui a cédé.

9. Il énonce, d'autre part, par motifs adoptés, que l'employeur qui réside à Paris mais qui se rend dans la résidence secondaire dont il est propriétaire avec sa famille ne pouvait pas ignorer l'état de cette rambarde qui n'a pu se détériorer en quelques mois mais dont la vétusté est certaine. Il en déduit que l'employeur était conscient du danger ou qu'il aurait dû à tout le moins être conscient du

*danger auquel son employée était exposée dans le cadre de ses attributions ménagères.*

10. Il relève que s'il n'était pas présent dans la pièce au moment de l'accident il lui appartenait de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver son employée en condamnant l'accès au balcon ou à tout le moins en lui interdisant l'accès à ce balcon ou en la mettant en garde sur la dangerosité des lieux. Il précise que dans le cas présent, le balcon était libre d'accès et qu'aucune information ou consigne n'avait été donnée à l'employée chargée de nettoyer la pièce servant de bureau.

11. De ces constatations procédant de son appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, et abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par la première branche du moyen, la cour d'appel a pu déduire, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur a commis une faute inexcusable.

12. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé. ».

En d'autres termes, une salariée occupée à une tâche ménagère au sein de la résidence secondaire de son employeur, est tombée d'un balcon dont la balustrade était vétuste et insécure.

L'employeur étant absent au moment des faits et n'ayant pas rapporté la preuve d'une information préalable ou de mesure de prévention adaptée au risque sur site, qu'il ne pouvait ici ignorer, est donc reconnu comme défaillant dans son obligation en la matière.

Fort de ces constatations, la Cour confirme expressément que le particulier employeur est soumis aux obligations générales en matière de préservation de la Santé et la sécurité, ce comme tout employeur de droit privé aux termes du Code du travail.

Cet arrêt, important par sa portée, est l'occasion de rappeler que le suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur est organisé conformément aux dispositions de droit commun, même si un certain nombre de questions demeurent quant à la mise en œuvre des différentes obligations.

Pour mémoire, aux termes de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail :

« I. — Au chapitre V du titre II du livre VI de la quatrième partie du même code, il est inséré un article L. 4625-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 4625-2.-Un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de Santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le présent code.

« Ces dérogations concernent les catégories de travailleurs suivantes :

« 1° Artistes et techniciens intermittents du spectacle ;

« 2° Mannequins ;

« 3° Salariés du particulier employeur ;

« 4° Voyageurs, représentants et placiers.

« L'accord collectif de branche étendu après avis du Conseil national de l'ordre des médecins peut prévoir que le suivi médical des salariés du particulier employeur et des mannequins soit effectué par des médecins non spécialisés en médecine du travail qui signent un protocole avec un service de Santé au travail interentreprises. Ces protocoles prévoient les garanties en termes de formation des médecins non spécialistes, les modalités de leur exercice au sein du service de Santé au travail ainsi que l'incompatibilité entre la fonction de médecin de soin du travailleur ou de l'employeur et le suivi médical du travailleur prévu par le protocole. Ces dispositions ne font

pas obstacle à l'application de l'article L. 1133-3.

« En cas de difficulté ou de désaccord avec les avis délivrés par les médecins mentionnés au septième alinéa du présent article, l'employeur ou le travailleur peut solliciter un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de Santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. »

II. — **En l'absence d'accord étendu dans un délai de douze mois à compter de la date de promulgation de la présente loi, un décret en Conseil d'Etat pris après avis du Conseil national de l'ordre des médecins détermine les règles applicables à ces catégories de travailleurs ».**

A noter ici que la Fepem (Fédération des particuliers employeurs de France) a conclu, le 24 novembre 2016, un accord interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du Service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs. Ce texte a été étendu par arrêté du 4 mai 2017. Pour autant, il n'est pas applicable à ce jour, car il nécessite la conclusion d'accords de mise en œuvre (qui sont encore actuellement en négociation). D'ailleurs, la FEPEM, en lien avec Présanse, met en œuvre plusieurs expérimentations visant, à terme, à la généralisation d'un dispositif adapté.

Dans l'attente, **il convient bien juridiquement d'appliquer** les dispositions prévues par le Code du travail.

**Et, en tout état de cause, les principes généraux de prévention s'appliquent aux particuliers employeurs, comme l'indique expressément cet arrêt du 8 avril 2021. Et les SSTI doivent naturellement aider tout particulier employeur adhérent** à évaluer les risques professionnels liés à l'activité de son salarié. ■

## DÉPART À LA RETRAITE

# Formation aux gestes qui sauvent

On indiquera que le décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 a été pris en application de l'article L. 1237-9-1 du Code du travail qui dispose que *"Les salariés bénéficient d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement à leur départ à la retraite. Le contenu, le champ d'application et les modalités de mise en œuvre du présent article sont définis par décret"* (article introduit par la loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent).

**L**e nouvel article D. 1237-2-2 du Code du travail précise que *"L'employeur propose aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent prévue à l'article L. 1237-9-1.*

*Le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail.*

*L'action de sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail.*

*Elle permet aux salariés, avant leur départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :*

*1) Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;*

*2) Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;*

*3) Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.*

**Peuvent être autorisés à dispenser cette sensibilisation les organismes et les professionnels qui remplissent les conditions prévues par arrêté des ministres chargés du travail, de la santé et de la sécurité civile.**

*« Art. D. 1237-2-3. – L'arrêté mentionné au 3° de l'article D. 1237-2-2 peut prévoir une adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés liés notamment aux formations et sensibilisations dont ils attestent ou à leur profession. »*

En effet, les SSTI pourraient être concernés par l'application de ce texte, dans la mesure où il s'agit d'une nouvelle obligation à la charge des employeurs. L'objectif semble cependant aller au-delà de la prévention des risques professionnels en milieu de travail.

Pour information, le site du Service public a pris en compte la publication de ce décret co-signé par **la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Elisabeth Borne**, le ministre de l'Intérieur, Gérald Darmanin et le ministre des Solidarités et de la Santé, Olivier Véran.

► <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14836>