

RÉFORME SANTÉ AU TRAVAIL

Texte de la proposition de loi "Pour renforcer la prévention en Santé au travail" après passage au Sénat

On rappellera que, dans les suites de différents rapports, puis de l'ANI en date du 10 décembre 2020, une proposition de loi a été déposée le 23 décembre dernier par Mesdames les Députées Charlotte Lecocq et Carole Grandjean, dont le titre tend à « renforcer la prévention en Santé au travail ».

La procédure accélérée ayant été décidée par le Gouvernement sur ce texte, le processus législatif pourrait permettre son adoption au terme d'une seule lecture par chaque Chambre (au lieu d'être soumis à la navette habituelle, qui oblige à deux examens par chacune des Chambres), si une version commune en sort stabilisée. A ce jour, l'Assemblée Nationale a examiné cette proposition et arrêté une version le 17 février dernier, transmise ensuite au Sénat, qui l'a examinée et amendée. Sa version de ce texte a été adoptée le 6 juillet.

Les deux Chambres n'ayant pas voté cette proposition de loi dans des termes parfaitement identiques dans son ensemble, une Commission Mixte Paritaire (CMP), composée de plusieurs Députés et de Sénateurs, devrait se saisir des articles où existe une divergence, afin d'essayer d'arrêter une rédaction commune. En revanche, les articles de cette même proposition ayant fait l'objet d'une convergence des deux Chambres, composent ce qu'on appelle la « petite loi » (c'est-à-dire la portion de texte de la proposition initiale qui ne fera plus l'objet de travaux ou discussions par les Chambres d'ici la fin du processus d'adoption).

On présentera donc ici une synthèse des articles ayant été modifiés entre la Proposition déposée à l'Assemblée et celle adoptée par le Sénat.

DUERP :

- ▶ Un portail numérique dédié au DUERP serait créé.

Mission des SPSTI :

- ▶ La mission exclusive des SPSTI deviendrait leur mission principale.
- ▶ Une contribution des Services à des objectifs de Santé publique serait consacrée pour les nécessités de maintien en emploi du salarié.
- ▶ L'impact des changements organisationnels importants (restructurations) dans le cadre de la prévention du risque professionnel serait explicité.
- ▶ Une contribution du personnel de Santé au travail à la sensibilisation des violences conjugales ou familiales serait intégrée à la mission.

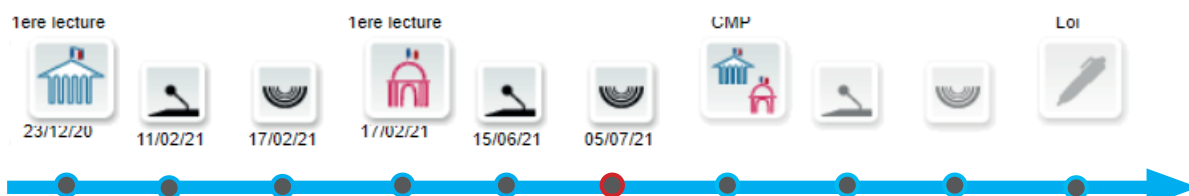
Agrément :

- ▶ En cas de difficultés sérieuses quant à l'agrément d'un Service, la possibilité de désignation d'un administrateur provisoire serait créée (précisions par décret avant le 30 juin 2022).

Prévention de la désinsertion professionnelle :

- ▶ Une possibilité serait donnée de mettre en place un service chargé de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi au sein des Services (pour prendre en charge les situations désignées par la cellule de maintien en emploi des SPSTI).

Les étapes de la discussion



SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Covid-19 et crise sanitaire

Des professionnels de la Santé au travail reconnus et honorés pendant la pandémie

9 Salons Preventica

Le Congrès de retour à Lyon pour une première reprise en présentiel

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

10 Négociation collective de branche

Accord "Travailleurs handicapés"

12 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et Section paritaire professionnelle (SPP)

ACTUALITÉS RH

13 Commission RH et planning du second semestre

Prochains événements RH 2021

MÉDICO-TECHNIQUE

14 Recommandations de la Société Française de Médecine du Travail

Rôle des Services de santé au travail dans le repérage et l'accompagnement des personnes concernées par des symptômes persistants suite à la Covid-19

15 Favoriser l'émergence de systèmes d'information convergents, adaptés aux missions des Services

Ressources de la Commission
Systèmes d'Information sur Presanse.fr

JURIDIQUE

16 Cotisations

Question Prioritaire de Constitutionnalité -
Gel des litiges en cours

En 2011, le législateur a décidé de confier les missions de prévention autrefois dévolues aux seuls médecins du travail, au SSTI dans son ensemble, en tant que personne morale. Ce choix correspondait à la volonté de voir l'ensemble des acteurs et des compétences de l'association concourir à leur réalisation.

La responsabilité de la mise en œuvre, assurée par des équipes pluridisciplinaires, est ainsi, depuis, attribuée au conseil d'administration composé à parité de représentants des entreprises adhérentes et de représentants de leurs salariés, et présidé par un employeur. Et c'est dans ce cadre que le Directeur met en œuvre, sous l'autorité du Président, un projet de Service, conformément à la loi. Pour autant, il existe encore aujourd'hui une difficulté à reconnaître cette situation dans la gouvernance du système de Santé au travail. Les SSTI ne sont pas systématiquement et officiellement associés aux divers travaux des plans Santé-Travail, alors qu'ils rassemblent l'essentiel des moyens d'intervention. C'est un frein évident, et identifié par l'Igas, au bon fonctionnement du système.

La représentation des SSTI peine en effet à être reconnue ; elle est pourtant légalement constituée, et volontaire pour participer à la réussite des dits plans. Ainsi, Présanse, l'Association nationale des SSTI, a parfois été qualifiée improprement de « club de directeurs ». La formule tend à dire qu'elle n'est pas représentative. Elle insinue également que, dans le dispositif, il y aurait la représentation des directions, des médecins, des infirmiers, des IPRP, etc., et que toutes constituent autant d'interlocuteurs également légitimes et reconnus.

Imagine-t-on distinguer la représentation des Carsat, et celle de ses agents, dans les instances qui traitent de l'action de l'assurance maladie dans le champ de la prévention des risques professionnels ?

Au moment où le pilotage du système de Santé au travail se rénove, il est indispensable d'intégrer la réalité du droit dans la gouvernance. Les Services et, par prolongement, leurs associations régionales et nationale sont représentés légalement par leurs Présidents. Ils sont ainsi les acteurs légitimes et mandatés pour porter ou déléguer la voix des SSTI. Il en sera demain de même pour les futurs Services de Prévention et de Santé au travail (Administrateurs patronaux désignés par les OP).

Ce point est en effet en passe d'être confirmé pour la 3^e fois en 10 ans par le législateur, et est conforme avec l'ANI des partenaires sociaux de décembre 2020. Il est temps d'en prendre acte pour la bonne marche du dispositif et le respect des responsabilités établies.

Les travaux de révisions statutaires en cours au sein du réseau Présanse, afin d'anticiper la mise en œuvre de la réforme, prendront, en tout état de cause, acte de cette réalité juridique.

Restons mobilisés !
A strada è longa (la route est encore longue).

Maurice Plaisant

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : info@presanse.fr

ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN

Rédaction :

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

Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie MAJOR



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

- ▶ La cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle de chaque SPST serait animée et coordonnée par un médecin du travail.

Convention Service autonome – SPST :

- ▶ Possibilité serait donnée aux Services autonomes de passer convention avec des Services (SPST) pour assurer leur mission, et inversement.

Cotisations :

- ▶ Consécration du calcul des cotisations au *per capita*, c'est-à-dire par personne (une personne = une unité), et avec un encadrement du montant des cotisations fixé par décret.

DMP – DMST :

- ▶ Formalisation des règles de consentement du salarié quant à l'accès des professionnels au DMP.
- ▶ Le DMST ne serait plus « intégré » au DMP, mais un « volet relatif à la Santé au travail » serait ajouté au DMP (avec accord du salarié et contenu défini par la HAS avant le 1^{er} janvier 2024).

Intéropérabilité :

- ▶ Une obligation d'interopérabilité des logiciels informatiques serait définie par un référentiel national pour la transformation et la modernisation des systèmes informatiques des services de prévention et de Santé au travail interentreprises établi par arrêté conjoint du ministre du Travail et du ministre de la Santé.
- ▶ La conformité au référentiel conditionnerait la certification. L'entrée en vigueur interviendrait au plus tard au plus tard au 1^{er} janvier 2024.

Suivi de l'état de santé :

- ▶ La visite dite « de mi-carrière » serait supprimée.
- ▶ Et lors d'une VIP ou d'un examen médical par un salarié d'au moins 45 ans, l'adéquation entre son poste de travail et son état de santé devrait être évaluée (l'entretien professionnel porterait également sur cette adéquation).

Chef d'entreprise :

- ▶ Une faculté pour les chefs d'entreprise, adhérente, serait donnée pour leur permettre d'être suivis par le SPST, et ne serait pas pris en compte dans le calcul de la cotisation.

Particulier Employeur :

- ▶ Les particuliers employeurs adhèreraient à un SPST moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu.

- ▶ Un régime dérogatoire serait prévu par la loi pour organiser la mise en œuvre de cette obligation faite aux particuliers employeurs (notamment la désignation du ou des SPST chargés du suivi des salariés sur le territoire, conventions, etc.).

MPC :

- ▶ Le régime d'exercice, de formation et de recours à des MPC serait redéfini et conditionné au manque de ressource médicale avec un renvoi à un modèle de protocole de coopération interministériel (d'ici le 1^{er} janvier 2023).

Droit de prescription du médecin du travail :

- ▶ L'Etat pourrait autoriser une expérimentation régionale permettant au médecin du travail de prescrire et renouveler des arrêts de travail ou des soins nécessaires à la prévention (selon des conditions de diplôme et sur décret).

Exercice des professionnels de Santé (médecin et infirmier) :

- ▶ Le tiers temps médical deviendrait un minimum.
- ▶ Le régime d'exercice des infirmiers en Santé au travail serait redéfini et précisé suivant un décret en Conseil d'Etat.
- ▶ La possibilité pour le médecin du travail de déléguer l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire serait supprimée. La possibilité pour le médecin du travail de déléguer certaines missions aux membres de l'équipe pluridisciplinaire devrait expressément respecter le projet de Service.

En dernier lieu, on soulignera que la petite loi ne constitue pas encore le texte définitif et n'est pas juridiquement un texte en vigueur.

En effet, la loi attendue ne sera applicable qu'une fois le processus législatif achevé, notamment après que le Conseil Constitutionnel se sera éventuellement prononcé s'il est saisi.

En pratique, il faut attendre que le texte définitif soit publié au Journal Officiel.

En tout état de cause, nombre de sujets portés par la loi en cours de finalisation nécessitent un texte réglementaire ultérieur pour pouvoir être applicables (certification, formation des professionnels de Santé, etc.). ■

COVID-19 ET CRISE SANITAIRE

Des professionnels de la Santé au travail reconnus et honorés pendant la pandémie

Tout au long de la crise sanitaire, Présanse a eu à cœur de relayer et mettre en lumière les nombreuses initiatives des Services de santé au travail pour aider entreprises et salariés face à la Covid-19. Ce numéro revient sur les actions de membres du réseau des SSTI : directrices, directeurs de Services ou médecins du travail. Ils ont œuvré pour le collectif et ont vu leurs actions reconnues et saluées par une nomination à l'Ordre du Mérite, à la Légion d'Honneur ou encore une invitation officielle à l'Élysée. Si Présanse est conscient qu'il en est beaucoup d'autres dans l'ombre, l'Association a voulu donner la parole à ces cinq personnes dont le travail incarne les différentes facettes de l'action des Services face à l'épidémie.

Mme Corinne HEITER, Directrice du SISTNI, Bourgoin-Jallieu, distinguée dans l'Ordre du Mérite

Quel est votre parcours professionnel / associatif ? Quels ont été vos engagements que cette décoration vient reconnaître ?

J'ai passé 20 ans dans l'industrie. D'abord dans l'agroalimentaire, chez Marie Brizard, puis dans la plasturgie, chez Rexor-Jindal, une ancienne filiale de Rhône-Poulenc à des postes de dirigeante. J'ai reçu un prix de l'innovation en 2011 par la CCI et le Trophée LCL des femmes qui font bouger la région en décembre 2010 pour avoir su gérer la crise au sein de l'entreprise que je dirigeais à l'époque (redressement dans le cadre de la crise de 2008 et suite à une perte de 40 % du chiffre d'affaires). J'ai ensuite orienté ma carrière dans le secteur médico-social en tant que directeur intégrant au sein de la Fondation OVE (Œuvre Villages d'enfants). J'ai géré la reprise et l'intégration de petites associations dans le champ du Handicap, au sein de la Fondation OVE. J'ai enfin fait le choix de prendre la direction, en 2019, de 3 Services de Santé au travail avec l'objectif de les rassembler. C'est le projet que je mène désormais en Isère en pilotant, avec ma collègue de Grenoble, un

projet de fusion de 4 Services de Santé au travail. En complément de mes activités professionnelles, je suis engagée bénévolement. J'ai été Conseiller du commerce extérieur de France et je suis actuellement administrateur bénévole de la caisse d'épargne (sociétariat), de la Compagnie Française de la Grande Chartreuse et, plus récemment, d'une Union Interprofessionnelle locale de dirigeants d'entreprises.

Y a-t-il une réalisation en lien avec votre engagement pour la Santé au travail / la prévention dont vous êtes particulièrement fière ?

Je suis fière de travailler en prévention et Santé au travail, de contribuer à renforcer des liens avec nos adhérents et nos partenaires et à œuvrer à rapprocher les Services de Santé au travail (projet en cours de rapprochement de 4 Services) et à rendre notre travail plus coordonné sur le territoire. C'est un travail d'équipe et je suis honorée de faire partie du bureau de Présanse ARA sous la présidence d'André Couyras et de piloter la Commission Offre et Innovation en ARA.



Quelle a été la qualité de votre collaboration avec les acteurs locaux ?

Les 3 Services de l'Isère que je dirige travaillent en étroite collaboration avec les autres Services du département au sein d'un GIE et d'un CPOM communs, avec les organisations professionnelles, les CCI, la CARSAT, CAP Emploi et l'ensemble des acteurs autour de la prévention et la Santé au travail. Nos députés en Isère sont attentifs à nos actions et à notre écoute et nous ont rencontrés (Elodie Jacquier Laforge, Marjolaine Meynier Millefert, Cendra Motin), ainsi que l'actuel ministre de la Santé, Olivier Véran, qui nous a reçus dans sa permanence Iséroise. ■

INTERVIEWS

Mme Muriel HUSSET, Directrice générale du ST72, Le Mans, distinguée de la Légion d'Honneur

Quel est votre parcours professionnel / associatif ? Quels ont été vos engagements que cette décoration vient reconnaître ?

Depuis 47 ans au sein de Santé au Travail 72 et différents postes de travail en tant qu'archiviste, assistante médicale ou encore responsable des services généraux, je me suis vue confier le poste de Directrice générale en 2016. C'est l'aboutissement d'une carrière durant laquelle les réformes successives ont pimenté le quotidien et ont créé de nouveaux métiers de la prévention. Le « petit » Service dans lequel je suis arrivée en 1977 est maintenant une vraie PME de 180 salariés, ce qui en fait le deuxième des Pays-de-la-Loire. Mais c'était sans compter sur la pénurie de temps médical qui s'accroît d'année en année et sans, bien évidemment, l'arrivée de ce coronavirus, pandémie qui a touché le monde entier en l'espace de quelques semaines, au début de l'année 2020, et auquel il a fallu faire face.

Y a-t-il une réalisation en lien avec votre engagement pour la Santé / la prévention dont vous êtes particulièrement fière ?

Le Centre Hospitalier du Mans, par l'intermédiaire du Président du Conseil de l'Ordre des Médecins, nous sollicite le 20 mars 2020 en cette période très particulière, pour collaborer sur la mise en place d'un dispositif appelé CovAmbu72 et qui aura pour but de tester rapidement les Sarthois susceptibles d'être contaminés par le coronavirus. Nous étions loin à l'époque des files d'attente de plusieurs heures devant les centres de dépistage. Il fallait faire vite, très vite et, en quelques heures, le dispositif était en place grâce à la réactivité et à l'agilité des professionnels du Centre Hospitalier du Mans et de Santé au Travail 72. Il durera un peu plus de deux mois et a mobilisé près de 40 médecins et infirmiers du travail. Au total, près de 1 000 personnes ont été dépistées dans les centres médicaux de Santé au Travail 72 devenus centres CovAmbu72. En parallèle de cela, Santé au Travail 72 n'a pas interrompu ses missions auprès de ses 12 000 adhérents et de leurs 130 000 salariés.



Quelle a été la qualité de votre collaboration avec les acteurs locaux ?

Je souhaite particulièrement souligner la qualité de notre collaboration avec le Centre Hospitalier du Mans, l'Agence Régionale de Santé des Pays-de-la-Loire et le Conseil de l'Ordre des Médecins, sans lesquels cette réponse à un besoin de Santé publique auprès des Sarthois n'aurait pas pu voir le jour. Cette organisation tripartite a révélé la capacité de nos institutions à collaborer en unissant nos compétences et nos ressources. ■

M. Philippe ROLLAND, Directeur général du SIST de Narbonne,
invité officiel du Palais de l'Elysée

**Quel est votre parcours professionnel / associatif ?
Quels ont été vos engagements que cette décoration vient reconnaître ?**

Je suis le Directeur général du SIST de Narbonne depuis 10 ans, après avoir occupé les mêmes responsabilités à l'ADRH pendant 11 ans. Avant cela, j'ai été attaché parlementaire du Dr Paul Blanc, Sénateur des Pyrénées-Orientales, Maire de Prades, avec lequel j'ai collaboré pendant 18 ans.

L'invitation du Président de la République est venue saluer, sur proposition des acteurs locaux mobilisés pendant la crise sous la responsabilité de la Préfète de l'Aude, mon investissement et celui de mes collaborateurs au cœur de la période la plus critique.

Parmi les actions qui ont été saluées par l'État et les partenaires locaux, il y a celle de la création et de la gestion, avec la CPTS du Grand Narbonne, du Centre Covid pour accueillir, en coordination avec l'ensemble des médecins du territoire, l'ARS, le Centre 15 et les laboratoires d'analyses, les personnes symptomatiques, afin de les séparer du reste de la population, les traiter en priorité et désengorger les urgences de ces diagnostics.

Il faut se remettre dans l'immense questionnement et les doutes nombreux que nous avons alors, pour comprendre pourquoi cela a été jugé courageux.

Pendant ce temps, nous avons aussi lancé une campagne de communication structurée à pas hebdomadaires, pour accompagner nos adhérents restés au travail et plus généralement la population.

Nos messages de portée « Santé Publique » ont également été reconnus par l'État comme une communication adaptée, simple mais pas simpliste, permettant de comprendre les bons gestes et la raison de certaines décisions publiques difficiles.

L'accompagnement, lors de la réouverture des commerces au mois de mai 2020 avec l'équipe pluridisciplinaire déployée en « mode inondation », pour conseiller toutes les entreprises qui se rouvraient au public, pour porter des messages et des outils de prévention, a également été très apprécié.

Y a-t-il une réalisation en lien avec votre engagement pour la Santé au travail / la prévention dont vous êtes particulièrement fier ?

Des études scientifiques ont prouvé, depuis ces 30 dernières années, que le monde des idées ne communiquait que très peu avec le monde des comportements chez l'être humain (voir l'expérience princeps sur le don du sang) [plus d'accords de principe que de dons effectifs, ndlr].



C'est une donnée fondamentale pour comprendre la difficulté à obtenir des résultats en matière de prévention. Les mêmes scientifiques ont pourtant démontré qu'il était possible de faire progresser le passage d'une idée vers une action concordante. Ces paradigmes d'études nous ont conduits à créer « Les Relais de Prévention » qui s'avèrent, dans la méthodologie que nous appliquons, une vraie solution pour faire agir les entreprises en prévention. Une dizaine de SST mettent en application les Relais de Prévention en France depuis le début de l'année et rencontrent le même succès que nous depuis deux ans. La prévention en action est devenue une réalité tangible et mesurable. ■

M. Armand REBOH, Directeur général de l'AST67, Strasbourg, distingué dans l'Ordre du Mérite

Quel est votre parcours professionnel / associatif ? Quels ont été vos engagements que cette décoration vient reconnaître ?

S'engager dans le collectif fait sens pour moi et trouve son ancrage dans ma jeunesse. Mon travail a toujours consisté à œuvrer avec et pour les autres. Depuis le début de la pandémie de Covid-19, je me suis engagé professionnellement en tant que Directeur d'AST67 auprès d'acteurs locaux et dans de nouvelles instances stratégiques dans lesquelles la Santé au travail a trouvé toute sa place. Dès le début de la crise, j'ai participé activement au Comité de pilotage de la région Alsace avec le soutien de Jean-Claude Schurch, Président d'AST67. Apporter la parole de la Santé au travail dans cette instance a permis d'éclairer les débats et de s'enrichir les uns les autres de nos compétences complémentaires.

Nous avons également apporté notre aide directe à la préfecture du Bas-Rhin pour la mise en place des gestes barrières, la recherche d'approvisionnement en matériel...

Dans un contexte tendu de pénurie en EPI, j'ai organisé une mutualisation d'achat de matériel pour tous les SSTI de la région Grand Est, afin de faire profiter à chacun des « bons plans » du moment. Comme d'autres SSTI, AST67 a, par ailleurs, fait don de son stock de matériel à différentes cliniques et associations du Bas-Rhin, alors en manque de tout (gels hydroalcooliques, gants, surblouses...), la solidarité l'emportant alors sur toute autre considération.

Aujourd'hui, je considère que cette médaille du Mérite est une reconnaissance du travail collectif remarquable réalisé par les équipes d'AST67. De la cellule de crise au groupe de contact des adhérents, en passant par l'équipe de médecins dédiée à la Covid, nous avons su faire preuve d'agilité et d'innovation pour créer et recréer à chaque instant notre organisation et notre mode de fonctionnement.

Grâce à l'engagement des équipes, c'est 1 entreprise adhérente sur 2 qui a été contactée durant la crise ; c'est plus de 30 webinaires qui ont été animés pour accompagner, conseiller, informer ; c'est toute une organisation de travail qui a été inventée pour répondre aux attentes des entreprises et des salariés.

Y a-t-il une réalisation en lien avec votre engagement pour la Santé au travail dont vous êtes particulièrement fier ?

Durant cette crise, nous avons mis en place une démarche pro-active de contact de nos entreprises adhérentes. Grâce à l'expérience et aux retours d'autres SSTI, nous nous sommes appropriés la démarche et l'avons enrichie rapidement pour l'adapter à notre territoire.

Contacté près de 10 000 entreprises en quelques semaines pour les informer des derniers protocoles, les conseiller sur les gestes barrières ou le port du masque ; ou bien juste pour « prendre de leur nouvelle », voilà une action dont je suis fier aujourd'hui.



La prévention se joue aux côtés des entreprises et des salariés, à leurs côtés. Et c'est précisément ce que nous avons fait !

Nous pouvons être collectivement fiers des élans de solidarité et de l'esprit de partage nés de cette période de crise. Nous n'avons jamais autant partagé de documents, d'outils et d'expériences que durant ces derniers mois. Nous sortons tous grandis de ces expériences qui nous ont rapprochés.

Quelle a été la qualité de votre collaboration avec les acteurs locaux ?

Les relations avec la Préfecture ont été très constructives et remarquablement aidantes. Et aujourd'hui, les relations avec l'ARS nous permettent de bénéficier d'approvisionnements spécifiques en vaccins.

La participation à la Task Force en grande région sous la Présidence de Jean Rottner, Président de région, avec les acteurs politiques, a montré que les SSTI ont eu toute leur place en tant qu'acteurs incontournables pendant toute cette pandémie. ■

Mme Els DRIESENS, médecin du travail au SIST 2A, Corse du sud, distinguée dans l'Ordre du Mérite

Si son emploi du temps ne lui aura pas permis de se prêter au format interview, le Dr Els Driesens, médecin du travail au SIST 2A (Corse) et membre de la Société de Médecine et Santé au travail de Corse, a été également distinguée de l'Ordre du Mérite pour son action au cours de la crise sanitaire.

Au cours de sa carrière de médecin, le Docteur Driesens a exercé plusieurs types d'activité de médecine et a ainsi concilié sa vocation de médecin et les contraintes professionnelles, inhérentes avec l'éducation de ses quatre filles.

Riche de ses expériences de vie et professionnelles, elle est embauchée dans le Service Interentreprises de santé au travail de Corse du Sud en septembre 2011, d'abord comme médecin collaborateur faisant fonction de médecin du travail, puis médecin du travail.

Lors de la crise sanitaire Covid-19, le confinement de la population, décrété le 16 mars 2020, induit un arrêt d'activité dans un grand nombre d'entreprises, y compris des entreprises non soumises au décret de fermeture, dont le secteur du BTP.

Au tout début de ce confinement, alors que l'effet de sidération paralyse plusieurs acteurs économiques et institutionnels, le Docteur Driesens, par son engagement personnel sur le terrain, œuvre avec beaucoup de détermination et de courage à rétablir la confiance des chefs d'entreprises et des salariés dans la possibilité de mettre en place une prévention efficace contre le risque Covid.

Dès le 23 mars, dans les suites d'une réunion avec les représentants de l'État, des différentes fédérations professionnelles et des organisations syndicales de salariés, elle imagine et rédige un protocole de reprise d'activité pour le secteur du négoce des matériaux, béton et carrières. Ce protocole à plusieurs étapes est proposé aux représentants de la fédération du négoce.

Lors de la mise en pratique d'un premier « chantier test » le 7 avril, elle assure un accompagnement des employeurs pour les aménagements nécessaires et une formation sur le terrain pour les salariés volontaires. Cette formation consiste à expliquer les gestes barrières et la distanciation, pourquoi et comment les intégrer dans le travail. Une mise en situation est organisée d'abord sans contraintes d'objectif et de temps avant la véritable réouverture des entreprises, afin d'apporter des réajustements au fonctionnement et de lever les craintes. Ainsi, employeurs et salariés s'approprient les nouvelles mesures et contraintes liées au Covid. Ce principe, apprécié des employeurs et salariés, est reproduit pour le secteur du gros œuvre, le second œuvre et les travaux publics en lien avec la DIRECCTE de Corse (M. Cavagnara, Directeur Régional du Travail), l'OPPBT, la Carsat et la Fédération du Bâtiment de Corse du Sud, en se basant sur les différents guides métiers, spécifiques au Covid-19.

Un point est fait lors des réunions hebdomadaires avec les Services concernés et les partenaires sociaux. Au fur et à mesure de l'avancement de ces chantiers test, il est admis que le risque Covid implique d'autres



risques professionnels et nécessite d'envisager de modifier des process et techniques. Avec les représentants des maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, coordinateurs sécurité et les différentes sections de la Fédération du Bâtiment de la Corse est élaboré un document-cadre, précisant les étapes de mise en œuvre d'un chantier. Ce document est cosigné par ces représentants, par Monsieur Franck Robine, Préfet de Région Corse et Madame Isabel de Moura, DIRECCTE de Corse et par Monsieur Maurice Plaisant, Président du SIST 2A, le 25 mai 2020, lors de la présentation d'un des chantiers test.

Dans cette situation inédite et exceptionnelle, le Docteur Driesens contribue, par son expertise de terrain et médicale, à apaiser les tensions et les réticences des différents acteurs.

Parallèlement, le Docteur forme [les membres de l'équipe pluridisciplinaire qu'elle anime et coordonne] au risque Covid et à l'accompagnement des entreprises pour la reprise d'activité dans les secteurs du BTP, hôtellerie et restauration, garages, commerces, tout en assurant également ses consultations. Cette démarche dynamique et volontaire a permis de soutenir la reprise économique et le retour à l'emploi dans des conditions de sécurité sanitaire au regard du risque Covid-19. ■

SALONS PREVENTICA

Le Congrès de retour à Lyon pour une première reprise en présentiel

Les confinements successifs et la situation sanitaire avaient contraint les Salons Préventica à reporter à 2021 leurs éditions présentiels. Entre-temps le congrès a su se réinventer en ligne pour proposer de nombreux contenus Santé et Sécurité au travail aux entreprises et professionnels. Il allie aujourd'hui les deux modes, son édition de juin 2021 à Lyon ayant ensuite fait l'objet d'une « semaine virtuelle » sur internet.

Depuis 1997, les congrès/salons Préventica se tiennent à raison de deux événements par an en régions, auxquels s'ajoute, depuis 2017, une édition à Paris. Organisés sous le haut patronage du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, ainsi que du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, ils réunissent acteurs institutionnels nationaux et régionaux. Ainsi la Cnam-TS, l'INRS, la MSA, l'ANACT, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), RSI, et Présanse sont des partenaires de l'événement.

Face aux conditions sanitaires mises en place en 2020, Préventica a travaillé au développement de son offre de contenus en ligne (voir les détails dans le numéro des IM de janvier 2021), et reporté ses éditions sur site à 2021. C'est ainsi que s'est tenu, du 22 au 24 juin dernier, un congrès Préventica Lyon, qui outre les thèmes Santé au travail récurrents des salons (sécurité des lieux, management RH et formation, EPI...), a consacré plusieurs sessions à la gestion de la crise sanitaire même (protocoles de sécurité, équipements...) comme aux enjeux plus larges liés à la Covid-19 (travail en post-confinement, gestion du stress et autres questions de QVT dans un environnement de travail profondément impacté).

Parmi les acteurs clés de la Santé au travail investis, on notera une belle participation de l'Association régionale Présanse Auvergne Rhône-Alpes et de ses SSTI, présents sur le salon exposant, comme au sein du programme de conférences, avec notamment une session « Favoriser la culture de prévention, fiches pratiques

pour les dirigeants de petites entreprises » (Présanse ARA) et une conférence sur le Risque Chimique dans l'usinage (Agemetra).

André Couyras, président de l'association Présanse ARA, et Céline Fages, directrice du SSTI Alpes Santé-Travail, étaient également intervenants sur la séance plénière dédiée à la réforme (« Santé au travail : que peut-on apporter à la proposition de loi ? ») autour d'une table ronde animée par Mme Cendra Motin, députée de l'Isère et co-rapporteuse de la loi.

Martial Brun, Directeur général de Présanse, a, par ailleurs, participé à la conférence inaugurale « Révolutionner la Santé et la Sécurité au travail » et animé une session sur l'évolution de l'action des SSTI dans le contexte double de crise sanitaire et de réforme.

Les obligations sanitaires obligeant à limiter le nombre de présents, les salons Préventica ont doublé cette édition Lyonnaise d'une semaine virtuelle, tenue du 5 au 9 juillet sur inscription gratuite, où ces contenus pouvaient être visionnés. Dans la continuité de leurs développements d'offre de contenus en ligne, ceux-ci resteront consultables sur la chaîne dédiée « WebiPrev' » de Préventica.

La prochaine édition en présentiel aura lieu à Lille, du 28 au 30 septembre 2021, puis sont prévus un congrès à Paris fin novembre 2021 et une édition à Toulouse fin janvier 2022.

Toutes les informations sont à retrouver sur preventica.com ■



ADHÉSIONS

Présanse accueille deux nouveaux adhérents :

(988) Service Médical Interentreprises de Travail (SIMT) Nouméa

(971) Centre de Santé au Travail de la Guadeloupe (CSTG) Baie-Mahault



NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Accord "Travailleurs handicapés"

Conclusion d'un accord relatif à l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux ont conclu, le 20 mai 2021, un accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Toutes les organisations syndicales représentatives dans la branche sont signataires de cet accord, à l'exception de la CGT qui ne s'est pas encore prononcée.

La volonté des partenaires sociaux a été de continuer à développer et conduire une politique active en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche des Services de santé au travail interentreprises (SSTI). Il s'agit ici d'un moyen, pour la branche, d'affirmer son attachement à l'application du principe d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Les partenaires sociaux ont souhaité continuer, notamment, à accompagner les SSTI en vue d'être exemplaires pour leurs salariés dans ce domaine. C'est un accord qui affirme, comme le précédent du 21 juin 2017, d'une part l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les SSTI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il a pour objectif d'inciter les SSTI à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en continuant à développer 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. A noter que cet accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée par le Code du travail (C. trav., art. L. 5212-2).

1. Les engagements de la branche en appui aux SSTI

Dans cet accord, les partenaires sociaux font le constat que les SSTI contribuent de manière significative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, soucieuse de les inciter à s'engager dans une démarche active, propose différentes mesures en ce sens, à savoir :

- Le développement de l'espace internet dédié

L'accord précédent prévoyait la création d'un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le site internet de Présanse (www.presanse.fr), l'accord récemment conclu prévoit son développement.

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (*en rappelant en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables mais également en diffusant, par exemple, des informations communiquées par l'Agefiph*) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des SSTI.

En ce sens, afin qu'elles puissent être relayées, les Services sont invités à communiquer au pôle juridique de Présanse, en particulier à Anne-Sophie Loicq, à l'adresse as.loicq@presanse.fr, **leurs expériences sur ces sujets. Chaque personne intéressée pourra se connecter à cet espace internet, en accès libre, et prendre ainsi connaissance de ces retours de pratiques pertinents.**

- La mise en réseau des SSTI

En relayant sur l'espace internet susvisé les expériences probantes réalisées dans les SSTI, les partenaires sociaux ont pour objectifs :

- ▶ de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre SSTI ;
- ▶ de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- ▶ d'attirer l'attention des SSTI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- ▶ de valoriser les SSTI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

- La formation et l'amélioration de la connaissance de l'emploi des travailleurs handicapés

Cet accord rappelle notamment qu'il est essentiel que les SSTI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des institutions de représentants du personnel.

- La prévention des situations de handicap dans les SSTI

Un article de l'accord est consacré à la prévention des situations de handicap dans les SSTI. Les SSTI doivent être vigilants à la prévention de toute situation de travail qui serait de nature à entraîner une usure professionnelle de

leurs salariés pouvant aboutir à une reconnaissance de travailleurs handicapés. Il est rappelé que cette obligation de prévention se traduit notamment par l'obligation légale, pour tout employeur, de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il est souligné qu'une politique de prévention ne peut être pleinement mise en œuvre que par l'implication, dans son élaboration, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qu'il s'agit donc là d'un objet de dialogue social en entreprise.

- La collecte et l'analyse des indicateurs

Pour rappel, chaque année, les SSTI doivent continuer à transmettre à Présanse les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par Présanse, pour élaborer le rapport de branche. L'accord indique que chaque SSTI concerné désigne la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son SSTI, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. En outre, dans le cadre de l'exemplarité souhaitée, les SSTI concernés sont incités à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (C. trav. L. 5212-2), en privilégiant l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les indicateurs suivants ont été retenus :

- ▶ Pourcentage de SSTI assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant pas à verser de contribution à l'Agefiph.
- ▶ Pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les SSTI sur l'effectif total des SSTI.
- ▶ Nombre de travailleurs handicapés en ETP issus du secteur adapté.
- ▶ Pourcentage de SSTI assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant aucun salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- ▶ Pourcentage de SSTI disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- ▶ Pourcentage de SSTI ayant désigné un salarié référent conformément aux dispositions ci-avant.
- ▶ Pourcentage de SSTI ayant mis en place un parcours d'intégration.
- ▶ Pourcentage de SSTI ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé.
- ▶ Nombre de personnes des SSTI ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- ▶ Nombre d'actions menées au niveau des SSTI mobilisant les réseaux institutionnels (Cap Emploi, Agefiph, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle de la Carsat, etc.).

- ▶ Nombre de visiteurs sur l'espace internet dédié.

Ce sont donc ces indicateurs que les Services devront renseigner annuellement, lors des enquêtes menées par Présanse, en principe entre les mois de mars et mai (avec des résultats, pour 2021, prévus en novembre prochain).

2. Les actions conduites dans les SSTI : embauche, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Pour rappel, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés embauchés, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés. Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités (contrats avec le secteur adapté ou protégé, accueil de stagiaires, contribution Agefiph, etc.). L'accord conclu récemment n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière, comme dit précédemment.

A noter que le bilan de l'accord précédent indique, en 2019, un taux d'emploi en CDI de travailleurs handicapés de 6,4 %. 85,5 % des SSTI n'ont pas versé de contribution à l'Agefiph. Au regard de ces chiffres, les partenaires sociaux ont convenu de reconduire les dispositions de l'accord précédent en termes de moyens. Si les chiffres sont très corrects au regard de l'obligation légale, pour autant, les partenaires sociaux espèrent des chiffres encore meilleurs, dans leur volonté d'exemplarité de la branche. Il conviendra néanmoins, pour les SSTI ayant versé une contribution à l'Agefiph, d'en explorer les raisons, notamment en termes de recours au secteur adapté.

Le chapitre consacré aux actions conduites dans les SSTI se décompose en trois articles : un article sur le plan d'embauche, un article sur le plan d'insertion et de professionnalisation et un article sur le plan de maintien dans l'emploi. Sur le plan d'embauche, il convient, pour les Services, de favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en sensibilisant et communiquant sur le handicap, de faciliter l'accès à l'emploi, ou bien encore de rechercher des candidatures. Sur le plan d'insertion et de professionnalisation, les Services doivent faire bénéficier les personnes handicapées nouvellement embauchées d'un accueil personnalisé.

A cet effet, la personne identifiée en charge de ces questions, formée, est chargée d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion. Dans les douze mois suivant l'embauche, le SSTI met en place, avec la personne handicapée, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration au sein du SSTI.

Ce bilan peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail, en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

Suite page 12 ▶

Par ailleurs, les SSTI doivent mettre en place des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l'insertion des travailleurs handicapés, avec l'aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou encore des partenaires spécialisés. Ils veilleront, en outre, à ce que l'accès aux formations soit adapté et compatible avec la situation du salarié en situation de handicap.

Sur le plan de maintien dans l'emploi, l'accord souligne que, selon les besoins du salarié, les SSTI ont la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès. Il rappelle aussi toute l'importance de la formation professionnelle, le recours possible au médecin du travail, au comité social et économique, et à la reconversion professionnelle.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et Section paritaire professionnelle (SPP)

La section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'Opco Santé permettant de garantir la prise en compte des orientations de la politique Emploi-Formation de la branche dans la gestion des fonds légaux et conventionnels, a été créée officiellement.

Le Conseil d'administration de l'Opco Santé qui s'est tenu le 30 juin dernier a en effet validé la création de cette SPP, dans les suites des deux délibérations qui avaient été élaborées par les partenaires sociaux de la branche.

La composition de cette nouvelle instance qu'est la SPP est en cours.

A titre informatif, notons que, conformément aux statuts de l'Opco Santé, cette SPP sera composée des organisations syndicales représentatives de salariés et de l'organisation représentative d'employeurs. Deux sièges seront attribués à chaque organisation syndicale représentative dans la branche. Le collège des organisations syndicales représentatives de salariés et celui de l'organisation représentative des employeurs comporteront le même nombre de sièges et de voix.

Les décisions seront prises paritairement, chaque collège disposant de 50 % des voix.

Pour rappel, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pourra s'appuyer sur la Section paritaire professionnelle du secteur dans le cadre des missions suivantes :

- ▶ Elaboration de propositions d'orientations et de priorités de formation concernant la branche au Conseil d'administration de l'Opco Santé ;

3. Applicabilité de l'accord

Cet accord du 20 mai 2021 a été conclu pour une durée de trois ans. Il entre en vigueur au 1^{er} juin 2021. Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre de ses dispositions sera élaboré par Présanse (via les enquêtes périodiques auprès des SSTI).

En tout état de cause, le bilan à 3 ans comprend l'ensemble des indicateurs listés plus haut. Il reste donc important que les SSTI continuent à se mobiliser pour remplir les enquêtes périodiques, qui permettent, en l'espèce, d'assurer le suivi de cet accord, et plus généralement de bénéficier de données chiffrées dans différents domaines (effectifs, formation, rémunération, etc.).

- ▶ Veille à la mise en œuvre par l'Opco Santé de la politique de formation professionnelle de la branche.

A ce titre, la Section paritaire professionnelle pourra être le lieu de l'interface et de dialogue concernant :

- ▶ La gestion des fonds de la formation professionnelle résultant des dispositions conventionnelles de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications dans la branche professionnelle des SSTI, conclu le 21 janvier 2021.
- ▶ Les politiques et les services mis en œuvre par l'Opco Santé à destination de la branche, de ses associations et de ses salariés.
- ▶ Les transversalités possibles avec les autres SPP ou d'autres Opco, ou tout autre acteur.

La SPP pourra également formuler des propositions à la CPNEFP concernant :

- ▶ Les travaux interbranches à confier à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.
- ▶ L'appui à l'élaboration de certifications professionnelles.

En tout état de cause, la CPNEFP, dans le cadre de ses prérogatives, et la CPPNI d'une manière générale, resteront les seules décideuses en matière de formation professionnelle en ce qui concerne la branche et la gestion des fonds de la formation professionnelle émanant des associations de la branche, lorsque ceux-ci résultent de dispositions conventionnelles. ■



COMMISSION RH ET PLANNING DU SECOND SEMESTRE

Prochains évènements RH 2021

Le second semestre 2021 sera marqué par deux évènements RH qui seront proposés aux Directions de SSTI ainsi qu'à leurs professionnels RH.

Composition de la Commission RH de Présanse

- ▶ **Sandra BAC** – AIST 19 – BRIVE
- ▶ **Nathalie BOITELLE** – AMIEM – LORIENT
- ▶ **Jean-Charles BOUCHY** – GIST44 – SAINT-NAZAIRE (Président de la Commission)
- ▶ **Michel BRUAND** – STCS – CHOLET
- ▶ **Marie-Pierre FERRIER** – EFFICIENCE – PARIS
- ▶ **Karine FLAHAUT** – ASMT 65 – TARBES
- ▶ **Sandra LEBRET** – AISMT 13 – MARSEILLE
- ▶ **Pascal JOUVIN** – Prévention Active – CLERMONT FERRAND
- ▶ **Véronique MINVIELLE** – SISTEL – CHARTRES
- ▶ **Florence OUVRARD** – ACMS – PARIS
- ▶ **Stéphanie RIVET** – SISTM50 – ST LÔ
- ▶ **Manuel TAVARES** – ACST – STRASBOURG
- ▶ **Sabine VER EECKE** – POLE SANTE TRAVAIL – LILLE
- ▶ **Karine WIRTH** – CMIE – PARIS

Atelier Fusions – Visio 7 octobre 2021

Dans le contexte de transformation des SSTI, il est demandé aux SSTI d'engager des réflexions sur l'aménagement du territoire incluant des propositions de fusions. Si certains SSTI ont choisi de renforcer leurs partenariats, d'autres initient des rapprochements entre structures via des opérations de fusion-absorption. Cette opération nécessite notamment de procéder à une harmonisation des statuts juridiques/RH entre les personnels.

La Commission RH propose un atelier qui se déroulera en visio-conférence le 7 octobre prochain, afin d'échanger, à l'aide de références juridiques et de retours de pratiques, sur les questions RH qui se posent dans le cadre d'un rapprochement de Services.

Cet atelier s'adresse aux SSTI envisageant un rapprochement ou en cours de fusion.

Afin de permettre les échanges, le nombre de participants sera limité à 30. Une inscription par le biais d'un Doodle sera proposée à tous les SSTI au mois de septembre.

Rencontres RH – 16 novembre 2021

Un second évènement sera proposé (uniquement en présentiel) aux SSTI, le mardi 16 novembre 2021. Cette rencontre se déroulera au Grand Hôtel (Paris 9^e).

Les bulletins d'inscription seront disponibles fin septembre. ■

Pré-programme (non définitif)

Matinée

Actualités juridiques des SSTI - Négociations collectives de branche (Échanges avec la Délégation patronale) - Retours sur les ateliers RH 2021 (Activités des infirmiers, télétravail et recrutement des médecins du travail) - Rapport de branche 2021 - Données RH

Après-midi

Tables RH - Ateliers thématiques



MOUVEMENTS

(19) Monsieur Didier CASTETS a succédé à **Monsieur Daniel GASTON-CARRERE** à la présidence de l'AIST 19 depuis le 14 juin 2021.

(78) M. Zacharie HARDY succède à **Mme Marie-Laure THUAL** à la présidence d'OSTRA.

(95) M. Laurent SAINT-DENIS remplace **M. Jean-Albert AMOROS** à la présidence de l'AMETIF.



RECOMMANDATIONS DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE MÉDECINE DU TRAVAIL

Rôle des Services de santé au travail dans le repérage et l'accompagnement des personnes concernées par des symptômes persistants suite à la Covid-19



Pour en savoir plus :

- **Ressources ► Covid 19 ► Reco SFMT**
- **A retrouver également en compléments de lecture sur Presanse.fr : l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique et un document de la HAS : Ressources ► Covid ► Covid Long**

A la suite de la saisine de la Direction générale du travail et de la Direction générale de la Santé, la Société Française de Médecine du Travail (SFMT) a complété la recommandation de la Haute Autorité de Santé (HAS) existante concernant les symptômes prolongés et la prise en charge des personnes présentant un symptôme par suite de la Covid aigüe, mais aussi de la recommandation de la HAS sur le maintien en emploi.

Ces recommandations courtes de la SFMT visent à :

- **Sensibiliser les médecins du travail aux situations pouvant impacter le maintien en emploi.**
- **Faire des recommandations pour que les Services de Santé au travail accompagnent ces personnes.**

Elles ne concernent que les salariés et agents suivis par les Services de santé au travail. Le repérage et l'accompagnement par les SST sont appliqués aux symptômes existants pour un travailleur lors d'une consultation, avec ou sans expression de demande à ce sujet. Ainsi, pour chacun des objectifs listés ci-dessous, des points de vigilance et des éléments de traçabilité sont proposés :

- **S'assurer que les symptômes correspondent bien aux critères diagnostiques post Covid-19.**
- **Evaluer l'existence d'une demande vis-à-vis des symptômes et du travail. Evaluer l'état clinique actuel et la prise en charge dans le parcours de soin.**
- **Faire le point de la situation socio-professionnelle et des particularités liées au statut (salarié, fonctionnaire).**

- **Faire le point sur le contexte de l'entreprise sur le point social ou économique.**
- **Spécificités et risques liés au travail et au poste occupé ou envisagé.**
- **Possibilité de mise en place d'aménagements horaires ou organisationnels.**
- **Possibilités d'aménagements sur la charge psychique ou mentale.**
- **Quand envisager un changement de poste ou de travail ?**
- **Contexte pandémique : facteurs aggravants sur le plan économique ou psychique.**
- **Mesures d'accompagnement spécifiques à mettre en place au sein du Service de Santé au travail.**
- **Mesures spécifiques à mettre en place hors Service de Santé au travail.**

Les SST sont organisés pour repérer, accompagner et orienter les personnes alléguant des symptômes pouvant être associés à un antécédent de Covid aigüe.

Ainsi, les médecins du travail peuvent-ils repérer, accompagner dans le maintien dans l'emploi et orienter vers les autres professionnels pour une prise en charge curative.

La traçabilité de ce suivi pourra donner lieu à une exploitation, notamment en vue de l'évaluation des dispositifs utilisés, mais aussi pour participer à la recherche sur cette symptomatologie et les conséquences sur la prévention de désinsertion professionnelle. ■

FAVORISER L'ÉMERGENCE DE SYSTÈMES D'INFORMATION CONVERGENTS, ADAPTÉS AUX MISSIONS DES SERVICES

Ressources de la Commission Systèmes d'Information sur Presanse.fr

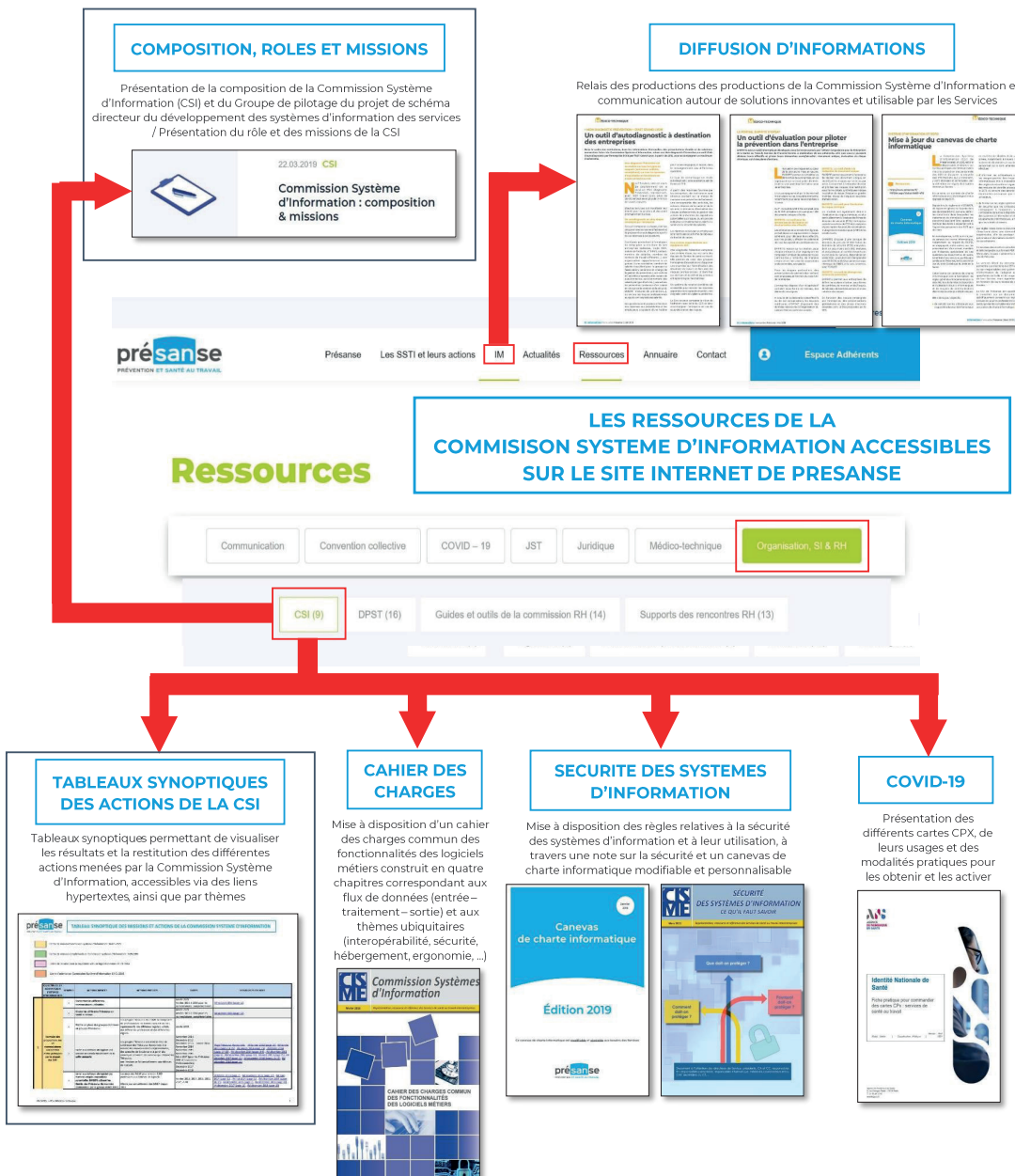
Pour en savoir plus :

- Espace public ► Ressources
- Organisation, SI, RH / CSI

En complément des ressources médico-techniques accessibles sur Presanse.fr présentées dans le numéro 101 des Informations Mensuelles, sont mises ici en avant les actions et productions de la Commission Systèmes d'Information (CSI).

La CSI a pour objet de formuler des propositions visant à améliorer la communicabilité et l'efficacité des systèmes d'information présents dans les SPSTI, facilitant la réponse à leurs missions et valorisant leurs actions.

Elle réunit dirigeants et collaborateurs issus des Services, représentatifs de l'ensemble des régions, des systèmes d'information présents dans les Services et de la typologie des adhérents de Présanse. Elle inscrit son action pour répondre à l'axe « Favoriser l'émergence de système d'information convergents, adaptés aux missions des SSTI et à la pratique des acteurs, et permettant de piloter et de rendre compte de leur activité » du projet associatif de Présanse. ■





Le catalogue 2022 est lancé !



En 2022, le catalogue s'organisera en 3 parties : le cœur de métier, les missions d'expertises et les cycles (métiers et thématiques). Ceci facilitera la mise en place d'un plan de développement des compétences en fonction de vos objectifs ! Vous y trouverez :

- ▶ Un cycle et des formations pour accompagner votre développement des compétences en matière de maintien en emploi.
- ▶ Un chapitre entièrement dédié à l'addictologie.
- ▶ Des formations au management pour optimiser votre contribution conventionnelle de branche qui a intégré le management comme une de ses priorités !
- ▶ Du nouveau aussi du côté des cycles avec un accès à la licence « sciences sanitaires et sociales – parcours santé travail TAP » de l'Université de Lille. L'Afometra a simplifié l'accès à la VAE en rendant gratuit et accessible à tous le livret de sensibilisation !
- ▶ Enfin, des formations 100% à distance et 2 formations 100% en e-learning.

Consultez-le sur www.afometra.org. Si vous avez des questions, contactez votre interlocutrice dédiée.

COTISATIONS

Question Prioritaire de Constitutionnalité - Gel des litiges en cours

Dans le cadre d'un des contentieux en cours, opposant plusieurs SSTI à certains de leurs adhérents qui tentent d'obtenir judiciairement un recalcul de leurs cotisations sur un critère assis à l'équivalent temps plein (ETP), une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) a été transmise à la Cour de Cassation.

On rappellera que cette procédure permet à tout justiciable de suspendre un litige en cours, afin de saisir le Conseil Constitutionnel, pour que cette instance dise si une disposition législative porte atteinte à un principe supérieur.

La disposition en cause :

- ▶ doit être l'objet du litige,
- ▶ ne pas avoir déjà fait l'objet d'un examen par le Conseil,
- ▶ et provoquer une difficulté sérieuse.

Ensuite, le Conseil Constitutionnel confirme la constitutionnalité de la disposition ou l'abroge.

Dans l'intervalle, tous les litiges en cours portant sur l'application de la même disposition sont "gelés".

En l'espèce, par un arrêt n° 966 du 16 juin 2021 (numéro 21-40006), la Cour de Cassation considère que les trois conditions précitées sont remplies et renvoie la question au Conseil.

On relèvera qu'à propos du caractère sérieux qu'engendre la situation, la Cour relève que « la différence de traitement » qu'entraînerait « un calcul selon la proportion respective de salariés employés à temps plein ou à temps partiel au sein de chaque entreprise » pourrait ne pas être justifiée, car sans rapport direct avec l'objet de la disposition en litige.

Le Conseil Constitutionnel dispose donc désormais de trois mois pour se prononcer. Dans l'intervalle, les litiges en cours devant les juridictions sont mis en suspens. ■

AGENDA

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"

Rappel :

- ▶ Liste des relais régionaux et outils de communication partagés pour les Rencontres Santé-Travail 2021 à retrouver sur : Presanse.fr ▶ [Ressources](#) ▶ [Communication](#)