

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2021

A l'heure de la réforme, une 3^{ème} édition sous la bannière de la proximité

Ce 14 octobre 2021, les actuels Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI), futurs Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) selon les termes de la loi du 2 août dernier, ont tenu, partout en France, leur 3^{ème} édition des Rencontres Santé-Travail.

Autour de la thématique « *Agir au cœur des entreprises pour assurer la santé de demain* », les Services du réseau Présanse, organisés par région ont proposé plus de 70 webinaires abordant leur action auprès de leurs adhérents et leur contribution à la Santé globale des travailleurs, plusieurs faisant intervenir directement des entreprises adhérentes ou des salariés ayant bénéficié d'un suivi sur une thématique précise. Si cet article ne peut pas les citer toutes, on pourra par exemple retenir :

Illustration de moyens innovants pour réussir le maintien en emploi des salariés, en proximité avec leur Service de santé au travail (AMI Santé au Travail, Normandie), qui a fait témoigner une entreprise adhérente de la réussite d'actions de maintien en emploi mises en œuvre par le SSTI et ses partenaires.

Maintien en emploi : parlons cas concrets ! (Bourgogne-Franche-Comté) qui s'est attaché à présenter des enjeux, des dispositifs et un témoignage d'entreprise.

Parmi les autres sujets abordés : le risque chimique dans les entreprises de la métallurgie (Hauts-de-France), le handicap invisible et les situations personnelles handicapantes : regards croisés juridique et médical (Bretagne), ou encore le maintien en emploi d'un salarié en situation d'addiction (Grand Est).

Si la situation sanitaire, qui était celle au moment de choisir les formats, a poussé à privilégier le format en ligne, plusieurs SSTI ont également pu tenir des événements en présentiel.

A ces contenus régionaux et de terrain, s'est ajoutée, comme lors de l'édition 2020, la tenue



L'événement national a, en ouverture, donné la parole à Mme Catherine Deroche, Présidente de la Commission des affaires sociales du Sénat.

d'un événement national, avec la volonté de donner une caisse de résonance médiatique à toutes ces initiatives régionales.

Cet événement national a pris la forme d'une émission retransmise en direct sur internet via la plateforme dédiée, et a, en ouverture, donné la parole au Secrétaire d'Etat aux retraites et à la Santé au travail, M. Laurent Pietraszewski, et à la Présidente de la Commission des affaires sociales du Sénat, Mme Catherine Deroche.

M. Pietraszewski a notamment souligné l'entrée dans une « *médecine de travail de la prévention* », et réaffirmé sa volonté d'une parution des décrets d'application de la loi dans les meilleurs délais : « *Je veux que toutes les conditions qui viennent changer la vie de ceux qui peuvent avoir un souci de Santé au travail soient mises en place avant fin mars 2022* ».

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Chiffres-Clés 2021

DPST

6 REFERENTIEL AMEXIST

4 SSTI labellisés AMEXIST depuis le début de l'année 2021

ACTUALITÉS RH

7 Fusions/Rapprochements de SSTI

Retour sur l'atelier du 7 octobre 2021

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Formation professionnelle

Négociation collective de branche

MÉDICO-TECHNIQUE

10 Les étapes clés de la saisie

Des outils d'aide à la saisie mis à disposition des Services

JURIDIQUE

14 Cotisations

Proportionnalité et critère de calcul du nombre de salariés

16 Visite de fin de carrière et suivi post-professionnel

Des précisions en attente

Les 3^{èmes} Rencontres Santé-Travail, organisées partout en France au sein du réseau Présanse, ont été l'occasion de mettre en évidence, une nouvelle fois, la mobilisation conjuguée du Gouvernement, des parlementaires, des partenaires sociaux et des Services de santé au travail, pour faire progresser la prévention dans les entreprises. Et cette mobilisation s'organise dans une approche où l'on considère que la santé des travailleurs est une, et une seule, traduite dans la langue de Shakespeare par : « *One Health* ».

C'est effectivement dans cette dynamique que s'inscrivent les SPSTI, dont l'apport spécifique est de pouvoir faire le lien entre Santé et situations de travail.

Cette journée a également été l'illustration de la capacité de ces Services et de leurs professionnels à intervenir aux côtés des entreprises et de leurs collaborateurs, au quotidien et en proximité, dans la dynamique de la réforme qui a été votée cet été, renforçant la prévention. Au-delà du changement de dénomination des Services de santé au travail, à la fois symbolique et pédagogique pour les entreprises, on peut retenir que, concrètement, pour elles, cela se traduira par une aide accrue et systématique à l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques et à la mise en œuvre de leurs plans d'action de prévention.

Par ailleurs, la Santé au travail est plus que jamais abordée dans une perspective de Santé globale. Les thématiques traitées des maladies chroniques, des addictions ou de la sédentarité, l'ont donné à voir. Comme autre illustration de ce mouvement repris par la loi, mention a été faite de l'ouverture du dossier médical partagé et de l'implication d'autres professionnels de santé, afin que chacun puisse bénéficier de conseils, plus complets, mieux coordonnés tout au long de son parcours Santé, pendant sa vie professionnelle et au-delà.

Enfin, ces Rencontres Santé-Travail ont permis de mettre en perspective que cet accompagnement renforcé des TPE et PME, pour la santé de leurs collaborateurs, se mettra en œuvre dans une offre de services mieux définie, plus cohérente, plus lisible et surtout avec le souci de l'effectivité du service rendu pour chacun, notamment avec la mise en place d'une certification des SPSTI et de leur action.

L'ensemble du programme de cette journée et le travail du réseau des SSTI, qu'il a pu mesurer depuis la création de son secrétariat d'Etat, ont conduit M. Pietraszewski à saluer, lors de l'émission en direct à laquelle il a participé en ouverture des Rencontres, l'action « positive » et « engagée » de Présanse pour faire vivre la dynamique de progrès initiée pour la Santé au travail.

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

Structurée ensuite en 2 tables rondes digitalisées, l'émission a réuni des représentants des partenaires sociaux signataires de l'Accord National Interprofessionnel de décembre 2020, afin d'évoquer les enjeux liés à l'application de la nouvelle loi et le rôle attendu des SPSTI de façon très concrète, pour une première séquence voulant restituer le point de vue des bénéficiaires et partenaires sociaux. Dans les grandes lignes exprimées : « essayer d'unifier une offre de service sur le territoire » tout en « assurant un vrai service de proximité du SPSTI vers l'entreprise ».

« Le rôle des SPSTI est primordial car ils sont en proximité avec l'entreprise sur le plan territorial et, par conséquent, avec les salariés. Les branches professionnelles ont un rôle important à jouer, à la fois côté patronal et syndical », a souligné Serge Legagnoa, Secrétaire général en charge de la protection sociale Force Ouvrière.

Un second temps a permis d'aborder la contribution des SSTI actuels à la Santé globale des travailleurs, à travers les sujets du maintien en emploi des salariés atteints de maladies chroniques, de la lutte contre les addictions, ou encore de la lutte contre la sédentarité au travail. Professeurs de médecine du travail, chargée de mission de la Mildeca et acteurs de terrain ont ainsi échangé pour amener des éléments de réponse. Le caractère multifactoriel de ces problématiques comme un sujet majeur (les 2 principales substances addictives sont aussi les premiers facteurs de risque de cancer, par exemple), et la majeure partie des enjeux de Santé au travail sont aussi des enjeux de Santé publique.

Au total, plus de 1 000 personnes auront suivi le direct live sur le site, et les nombreux webinaires régionaux auront, pour leur part, rassemblé près de 3 000 visionnages uniques.

L'événement a également été suivi et couvert par plusieurs journalistes représentant un panel presse diversifié (d'Actuel HSE au Monde, en passant par les Echos et la presse spécialisée).



Les participants des tables rondes se sont également prêtés à un temps de questions-réponses avec les journalistes ayant pu venir en présentiel, à l'issue de l'émission.

La conclusion a été laissée à M. Maurice Plaisant, président de Présanse, qui a tenu à soulever un point de vigilance quant à la démographie médicale, mais s'est dit avant tout « confiant et positif ».

« La loi le confirme : les SSTI, futurs SPSTI sont les premiers acteurs de prévention déployés en proximité des entreprises et des salariés. Leur contribution sur le terrain est essentielle. Les partenaires sociaux et les parlementaires ne s'y sont pas trompés en dédiant la plupart des mesures envisagées à l'amélioration de leur fonctionnement pour garantir un accompagnement cohérent, lisible et efficace des employeurs et des salariés ».

Un bilan des Rencontres Santé-Travail compilant les remontées des différents SSTI participants, mais aussi les retombées presse, en cours de finalisation à l'heure où s'écrivent ces lignes, sera communiqué prochainement.

En attendant, l'intégralité de l'émission spéciale comme des webinaires et émissions tenus par les Services de santé au travail sont à retrouver en ligne, via Présanse.fr ou directement sur [Rencontres-Sante-Travail-2021.fr](https://www.presanse.fr/rencontres-sante-travail-2021) ■

Chiffres-Clés 2021

203 SSTI pour le suivi de 15,6 millions de salariés en 2021

Le nombre de SSTI est estimé à 203 au 1^{er} janvier 2021, hors Services exclusivement dédiés au BTP. Le mouvement de concentration des Services s'est poursuivi en 2020, tandis que le nombre de salariés suivis a progressé de 0,4 %, pour atteindre 15,6 millions. En moyenne, les SSTI suivent 76 800 salariés pour 75 900 en 2020 et 73 300 en 2019.

Au 1^{er} janvier 2021, les SSTI accueillent 17 599 collaborateurs, en personnes physiques, représentant 16 086 ETP, dont 3 561 médecins et 2 344 infirmiers. Le nombre de médecins continue de diminuer (2 % par rapport à 2020) ; celui des infirmiers progresse de 4 %.

En 2021, les indicateurs d'activité ont été collectés comme chaque année pour le rapport Chiffres-Clés sur les données de 2020. Parallèlement, le reporting mensuel de l'activité s'est poursuivi, à la demande de la DGT, dans le contexte de la crise sanitaire.

Le rapport Chiffres-Clés intègre progressivement les indicateurs d'effectivité du service rendu, définis par Présanse dans sa proposition de l'offre socle en 2019.

Dans cette édition 2021, de nouveaux indicateurs permettent de couvrir l'ensemble des briques de l'offre et du service aux adhérents : l'adhésion, l'aide à l'évaluation des risques, le suivi individuel de l'état de santé des salariés, les actions de sensibilisation et de conseil, le maintien en emploi, la restitution des données de Santé aux adhérents et aux salariés.

Un SSTI sur trois dispose d'un portail adhérents permettant l'adhésion en ligne

En 2021, si 80 % des SSTI disposent d'un portail adhérents, seuls 41 % d'entre eux permettent l'adhésion en ligne.

Concernant les autres fonctionnalités, 37 % des portails adhérents permettent la prise de rendez-vous en ligne et 55 % un accès à un compte sécurisé pour les adhérents avec leurs documents personnalisés (FE, services fournis, baromètres...).

Près de 500 000 fiches d'entreprises de moins de 5 ans

Au 31/12/2020, 484 000 établissements bénéficiant d'une fiche d'entreprise de moins de 5 ans (réalisée

ou mise à jour entre 2016 et 2020) ont pu être recensés, soit 36 % des établissements suivis par les SSTI. 63 % de ces fiches d'entreprise concernent des établissements de moins de 10 salariés, 29 % des établissements de 10 à 49 salariés.

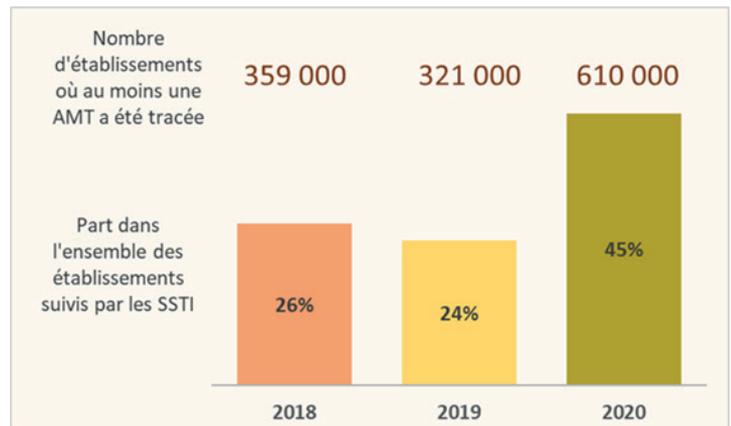
La proportion moyenne de salariés couverts par une fiche d'entreprise de moins de 5 ans est de 58 %.

Notons que la réalisation des fiches d'entreprise a marqué le pas en 2020, pour privilégier les actions d'information collective liée à la Covid-19.

610 000 établissements ayant bénéficié d'une action en milieu de travail en 2020

Toutes actions confondues, les Services ont réalisé 930 000 AMT en 2020 dans 610 000 établissements distincts. Le nombre d'adhérents ayant bénéficié d'une AMT en 2020 est nettement supérieur à celui des années précédentes en raison de la crise sanitaire, les SSTI ayant été mobilisés pour accompagner les entreprises dans la mise en place des mesures de déconfinement. Ces actions ne prennent pas en compte toutes les actions de conseil à distance liées au Covid qui ont été menées et qui ont concerné plus de deux tiers des entreprises adhérentes des SSTI (Enquête Harris Interactive – Juillet 2020).

Etablissements ayant bénéficié d'une AMT de 2018 à 2020

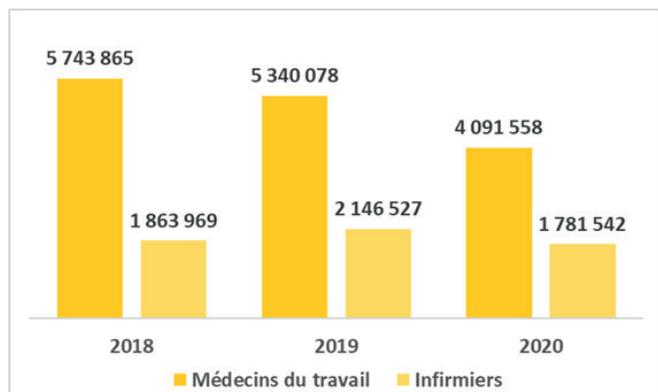


5,9 millions de visites en 2020

En 2020, les médecins du travail et les infirmiers en Santé au travail ont réalisé 5,9 millions de visites, soit - 22 % par rapport à 2019. La baisse d'activité est essentiellement liée à la crise sanitaire, avec

notamment le report d'une partie des visites périodiques pour les salariés hors risque particulier. Cette diminution a cependant été concentrée sur le premier semestre de l'année 2020. Les enquêtes mensuelles d'activité montrent en effet un retour au rythme d'activité normal dès l'été 2020.

Evolution du nombre de visites entre 2018 et 2020



Sur l'ensemble de l'année 2020, 10 % des visites ont été réalisées à distance. Les téléconsultations ont augmenté considérablement pendant les confinements successifs. Pour les visites d'embauche, par exemple, elles ont représenté près de la moitié des visites réalisées entre avril et juin, et 20 % en novembre et décembre (données de l'enquête mensuelle d'activité).

387 600 préconisations d'aménagement de poste en 2020

En 2021, près de la moitié des SSTI déclarent avoir mis en place une cellule de maintien en emploi, 40 000 personnes ayant été prises en charge par ces cellules.

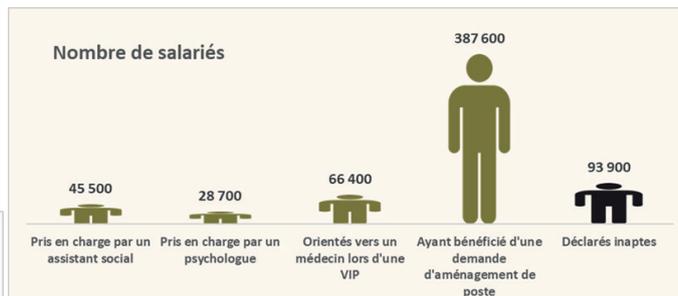
En 2020, le nombre de préconisations d'aménagements de poste à l'issue d'une visite est estimé à 387 600, soit 9 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail.

0,3 % des salariés suivis ont bénéficié d'une prise en charge par un assistant social (45 500 personnes environ) et 0,2 % d'un rendez-vous avec un psychologue (28 700 personnes).

Les avis d'inaptitude ont représenté 2,5 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail. Le nombre de personnes concernées par ces avis d'inaptitude peut être estimé autour de 93 900 en 2020, soit 0,6 % du nombre de salariés suivis.

Parallèlement, on peut évaluer autour de 66 400 le nombre d'orientations vers un médecin du travail, lors d'une visite d'information et de prévention réalisée par un infirmier, soit 4 % de ces visites d'information et de prévention.

Nombre de salariés concernés par le maintien dans l'emploi pris en charge par les SSTI en 2020



Selon les travaux à venir sur l'offre de services des SPSTI et les indicateurs liés, il sera intéressant d'affiner ces données pour isoler les salariés souffrant d'une affection de longue durée, ou pour évaluer le nombre de salariés maintenus dans l'emploi suite à une visite de préreprise. A cette fin, il importe dès à présent de construire les méthodes de suivi des actions mises en place.

Comme chaque année, le rapport Chiffres-Clés présente également un état des lieux de la gouvernance et des éléments sur le cadre de l'activité et sur les partenariats des SSTI avec les organismes institutionnels.

Le rapport complet sera prochainement disponible pour les adhérents sur la plateforme Qualios et sera complété par les indicateurs régionaux. ■

Ressources :

Plateforme <https://presanse.qualios.com>

- ▶ Rapports nationaux des 3 dernières années
- ▶ Synthèses régionales de la région de chaque SSTI
- ▶ Formulaires de saisie
- ▶ Guides de saisie
- ▶ Garantie de confidentialité et de conformité RGPD



Contact :

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



Ressources :

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

Contact :

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



Webinaire Afometra le 23 novembre !



À l'occasion de ses 50 ans, l'Afometra, vous propose un webinaire exceptionnel en présence de Blandine Barlet, sociologue du travail.

Ce sera pour vous l'occasion d'échanger autour **des effets de la mise en place de la pluridisciplinarité dans les Services de santé au travail**. La première partie sera dédiée à la présentation des travaux de Madame Barlet.

Le second temps sera consacré à la restitution du questionnaire envoyé aux directions des Services et à son analyse, ce qui permettra de dégager une image de l'opinion des directeurs à l'heure de la mise en place de la loi Santé-Travail.

Pour cela, nous espérons que vous répondrez nombreux à l'enquête lancée début octobre et, surtout, que vous participerez à ce rendez-vous du 23 novembre.

Inscription par mail à s.gillard@afometra.org ou sur info@afometra.org

REFERENTIEL AMEXIST

4 SSTI labellisés AMEXIST depuis le début de l'année 2021

Depuis le début de l'année 2021, 4 Services ont obtenu la labellisation AMEXIST version 2020 :

Le SEST à Issy-les-Moulineaux en **janvier 2021**

Le SSTRN à Nantes en **mars 2021**

L'AMSN à Rouen en **juillet 2021**

ST PROVENCE à Aix-en-Provence en **septembre 2021**



MOUVEMENTS

Mme Annaïck LAURENT, inspectrice générale des affaires sociales, ancienne directrice du Travail hors classe, détachée, a été nommée directrice adjointe à la Direction Générale du Travail (DGT), par décret.

M. Régis PELISSIER, inspecteur général des affaires sociales, a été nommé directeur adjoint du cabinet de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, par arrêté.

AGENDA

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

17 novembre 2021
Conseil d'administration
A définir

16 novembre 2021
Rencontres RH
Grand Hôtel - Paris 9^e

18 novembre 2021
Journée d'étude
A définir



FUSIONS/RAPPROCHEMENTS DE SSTI

Retour sur l'atelier du 7 octobre 2021

D'après le Rapport de branche de Présanse, en 2021, les 203 SSTI interprofessionnels suivent 15,6 millions de salariés. Près de la moitié d'entre eux suivent moins de 50 000 salariés chacun : 99 SSTI ont moins de 50 salariés et 104 plus de 50 salariés.

Les SSTI sont engagés dans un mouvement de concentration depuis quelques années. Ils étaient 218 en 2014 (203 en 2021). Les projets de fusion entre SSTI se poursuivent et, début 2021, il ressort du Rapport de branche que 13 SSTI sont en cours de fusion et 38 SSTI se disent en réflexion.

Pour accompagner les SSTI envisageant de fusionner ou en cours de fusion, la commission RH de Présanse a proposé un atelier aux Directions de SSTI afin d'échanger, à l'aide de références juridiques et de retours de pratiques, sur les pratiques RH dans un tel contexte.

L'application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail pourrait, en outre, nécessiter des adaptations organisationnelles et favoriser ainsi les structures disposant d'une taille critique.

Cet atelier, consacré aux pratiques RH, a permis de rappeler les différentes étapes d'une fusion-absorption et de reposer les principes juridiques applicables aux transferts des contrats de travail et à la mise en cause du statut collectif des SSTI engagés dans un tel mouvement.

Les retours d'expérience ont montré que l'un des enjeux importants des fusions est l'harmonisation des statuts des salariés des deux SSTI qui fusionnent.

Il s'agit d'une préoccupation majeure des salariés qui peuvent craindre un nivellement des dispositions dont ils bénéficient, en partant du principe que les fusions peuvent être l'occasion de procéder à des économies. Il est primordial de rassurer les collaborateurs rapidement sur le maintien des emplois et sur les intentions de la Direction s'agissant du devenir des accords collectifs.

Faut-il harmoniser les statuts ? Cette harmonisation a, a priori, du sens, dans la mesure où elle contribue à faciliter la cohésion du nouvel



Exemple issu d'un SSTI en cours de fusion.

ensemble et à réduire les possibles tensions qui seraient liées à des inégalités de traitement à fonction comparable. Cette harmonisation ne consiste pas nécessairement à niveler tous les avantages sociaux vers le haut, elle peut être aussi l'occasion de trouver un nouvel équilibre qui convienne à la nouvelle structure.

Il a été rappelé que la loi Travail permet désormais une négociation « à froid » des statuts collectifs, lorsque le projet de fusion est simplement envisagé et non plus nécessairement « à chaud », lorsque la fusion est « consommée ». Les parties peuvent anticiper la négociation avec une entrée en vigueur du fruit des négociations dès le jour de l'opération, par exemple.

Cette harmonisation doit se gérer dans la durée tant pour des raisons techniques que pour permettre de donner toutes les explications utiles à la bonne compréhension.

Il peut aussi être préféré que soient conservées des exceptions dont continueront à bénéficier les salariés en place au moment de la fusion (groupes fermés).

Cet atelier a permis de peser les enjeux, de rappeler que l'accompagnement du changement est un des premiers facteurs de réussite (groupes de travail commun, dialogue social...), mais aussi de répondre à des questions très opérationnelles liées à l'harmonisation de statuts (horaires de travail, congés, rémunérations...). ■



FORMATION PROFESSIONNELLE

Négociation collective de branche

o Extension de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

L'accord de branche relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications conclu le 21 janvier 2021 a été étendu par arrêté du 17 septembre 2021 (*J.O. du 21*). Pour rappel, cet accord met à jour les dispositions portant sur les principes généraux de la formation professionnelle et leur mise en œuvre dans les SSTI.

Il prévoit, par ailleurs, le versement d'une contribution conventionnelle par les SSTI, limitée à 0,35 % de la masse salariale, permettant la recherche de cofinancements des actions de formation professionnelle.

L'Opco Santé, le collecteur de cette contribution, devrait la percevoir en février 2022. Cette contribution correspondra à 0,35 % de la masse salariale brute de 2021.

o Utilisation des fonds conventionnels

Pour rappel également, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de branche a déterminé comme prioritaires, dès 2021, les quatre axes ci-dessous, rendant ces formations éligibles à des financements sur l'enveloppe mutualisée :

1. Formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales.
2. Formation des Secrétaires médicaux vers l'emploi d'assistant en Santé au travail.
3. Formation des Infirmiers en Santé au travail.
4. Formation des Collaborateurs médecins.

Ensuite, les modalités d'accès aux fonds conventionnels ont été arrêtées comme suit :

► Pour la formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales

Actions visées : Les formations professionnelles débutées en 2021 selon un programme continu ou discontinu, entrant dans le champ pédagogique visant à la maîtrise des compétences nécessaires au pilotage des équipes placées sous l'autorité ou la coordination des salariés-stagiaires de la formation.

Prise en charge : Abondement conventionnel plafonné à 500 € par jour et dans la limite de quatre journées par formation et par stagiaire (les journées de formation peuvent être fractionnables en demi-journées).

- Pour la formation des secrétaires médicaux vers l'emploi d'Assistant en Santé au travail (*Cf. infra pour que le SSTI bénéficie, jusqu'au 31 décembre 2021, dans le cadre de la Pro-A, d'un financement assuré par le Plan de relance*)

Actions visées : Les formations d'Assistant en Santé au travail débutées en 2021, mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A (Promotion ou Reconversion par l'Alternance) ou bénéficiant d'un cofinancement FSE (Fonds Social Européen).

Prise en charge : Pour les formations mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A, abondement conventionnel égal au financement légal (taux horaire défini par accord de branche Pro-A à 12 € par heure de formation dans la limite de 455 heures), soit un financement global de 24 € par heure de formation plafonné à 455 heures.

Pour les formations bénéficiant d'un cofinancement FSE, abondement par le biais des fonds conventionnels plafonné à 2 000 € par salarié et par formation.

► Pour la formation des Infirmiers en Santé au travail

Actions visées : Les formations d'Infirmier en Santé au travail débutées en 2021 et qui seront achevées au plus tard au 21/12/2022, mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou dans le cadre du plan de développement des compétences de la structure.

Prise en charge : Abondement conventionnel à hauteur de 12 € par heure de formation dans la limite de 150 heures par an et par salarié.

► Pour la formation des Collaborateurs médecins

Actions visées : Les formations débutées en 2021 ou antérieurement pour des médecins engagés par le SSTI, dans la perspective d'obtenir le titre de « Médecin du travail » selon un programme continu ou discontinu suivi au sein de la Faculté de Médecine.

Prise en charge : Abondement conventionnel plafonné à 2 000 € par formation, par stagiaire et par an, moyennant la production de la convention de formation précisant le coût pédagogique et laissant apparaître un reste à charge au moins égal au montant de l'abondement

Chaque SSTI peut, bien entendu, prendre directement l'attache du conseiller territorial de l'Opco santé, qui pourra apporter toute son expertise dans la constitution des dossiers de formation sur les quatre axes précités.

o Dispositif de la Pro-A

► **Jusqu'au 31 décembre 2021, financement assuré par le plan de relance pour la formation « Assistant en Santé au travail »**

Pour rappel, la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) permet à un salarié en contrat à durée indéterminée d'accéder à une formation qualifiante en alternance pour changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Pour rappel également, au niveau de la branche, une liste des formations éligibles à ce dispositif a été conclue par accord du 20 novembre 2019 (*étendu par arrêté du 6 novembre 2020*), complété par avenant du 25 mars 2021 (*étendu par arrêté du 23 juillet 2021*).

S'agissant plus particulièrement de la formation « Assistants en Santé au travail », éligible au dispositif, une aubaine se présente pour les SSTI, puisque, dans le cadre du Plan de relance, la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle a conclu une convention avec l'Opco Santé, qui permet de financer cette formation. **Un tel financement est possible pour un cinquantaine de parcours « Assistant en Santé au travail » à engager avant la fin de l'année 2021 (au moins une journée de formation avant le 31 décembre.)**

En effet, au titre de la convention FNE « Plan de relance » conclue entre l'Opco Santé et la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, des financements complémentaires viennent d'être obtenus spécifiquement pour ces formations d'Assistant en Santé au travail.

Comme annoncé plus haut, les actions visées sont les formations d'Assistant en Santé au travail débutées en 2021, mise en œuvre dans le cadre du dispositif de la Pro-A ou bénéficiant d'un cofinancement FSE (Fonds social européen).

La prise en charge est donc la suivante : pour les formations mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A, abondement conventionnel égal au financement légal (taux horaire défini par accord de branche Pro-A à 12 € par heure de formation dans la limite de 455 heures), soit un financement global de 24 € par heure de formation plafonné à 455 heures.

Pour les formations bénéficiant d'un cofinancement FSE, abondement par le biais des fonds conventionnels plafonné à 2 000 € par salarié et par formation.

Quelques données chiffrées à connaître

Il existe près de 3 800 ASST/Secrétaires Médicaux dans la branche.

Compte tenu des besoins d'évolutions identifiés, entre 1 et 2 % de l'effectif global pourraient s'engager dans ce parcours avant le 31 décembre 2021.

L'Afometra qui délivre cette qualification (*enregistrée au RNCP et identifiée comme prioritaire dans l'accord Pro « A » de branche du 20 novembre 2019 précité*) peut mettre en place 2 sessions de formation supplémentaires - *une session étant déjà planifiée pour un démarrage fin novembre, avec une première journée programmée avant le 31/12/2021.*

La durée du parcours en part time (1/semaine par mois) est d'environ 4 à 6 mois, pour 203 heures de formation.

La prise en charge par stagiaire au titre du Plan de relance couvre intégralement le coût pédagogique et l'Opco complètera ce financement par le biais de la contribution conventionnelle dans les conditions définies plus haut.

→ **Un webinaire sera organisé par les services de l'Opco le 20 octobre prochain, de 14h à 15h, afin d'expliquer les modalités pratiques de financement et de mise en œuvre. Il convient de s'inscrire, afin de pouvoir le visionner en replay en cas d'indisponibilité au moment de sa diffusion. Le lien sera transmis par l'Opco Santé et relayé par Présanse.**

On insistera ici sur le fait que chaque SSTI peut d'ores et déjà prendre directement l'attache de son conseiller territorial de l'Opco santé, pour être accompagné dans le montage des dossiers.

o Publication d'un modèle d'avenant au contrat de travail

Un formulaire Cerfa du modèle d'avenant au contrat de travail d'un salarié formé dans le cadre de la Pro-A a été mis en ligne par le ministère du Travail. Ce modèle est disponible sur le site servicepublic.fr.

L'avenant visé doit être adressé à l'Opco par l'employeur au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début de la Pro-A.

Conformément à l'article L. 6324-5 du Code du travail, le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant qui doit préciser la durée et l'objet de la Pro-A.

On ajoutera que, dans la notice explicative, le ministère du Travail précise que ce formulaire doit être complété en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour le salarié et un pour l'Opco.

Le ministère précise aussi que l'employeur doit adresser le dossier complet à l'Opco au plus tard dans les cinq jours calendaires qui suivent le début de la Pro-A. Le dossier complet comporte :

- les rubriques du Cerfa dûment renseignées ;
- le document dit "*programme de formation*" précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation ;
- le cas échéant, les pièces complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier par l'Opco.

L'Opco dispose de 20 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité de l'avenant et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation. L'Opco doit informer l'employeur de sa décision.

o Création de la Section Paritaire Professionnelle (SPP)

Pour rappel, conformément à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences Santé (Opco Santé), les partenaires sociaux de la branche professionnelle des Services de santé au travail interentreprises, ont demandé au Conseil d'administration de l'Opco Santé de bien vouloir créer une section paritaire professionnelle réservée à la branche. Celle-ci a été **créée par décision du Conseil d'administration de l'Opco Santé du 30 juin 2021**.

Pour mémoire, la CPNEFP pourra ainsi s'appuyer sur cette section paritaire professionnelle 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.
- ▶ 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 du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications dans la branche professionnelle des SSTI.
- ▶ 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. ■



MÉDICO-TECHNIQUE

LES ÉTAPES CLÉS DE LA SAISIE

Des outils d'aide à la saisie mis à disposition des Services

La traçabilité et la veille sanitaire sont au cœur des missions des Services. La portabilité des informations en leur possession, pour le salarié comme pour l'employeur, est requise. En ce sens, la Haute Autorité de Santé (HAS) a élaboré une recommandation de bonne pratique sur la tenue du Dossier Médical en Santé au Travail (DMST), en recommandant, notamment, de développer l'usage de nomenclatures partagées que nous appelons Thésaurus Harmonisés. Les réformes successives et les plans Santé-Travail sont venus confirmer l'intérêt de disposer de tels outils partagés.

Dès 2010, la profession s'est emparée du sujet et met aujourd'hui, à disposition, des Thésaurus Harmonisés permettant de renseigner la quasi-totalité des items du DMST et de couvrir l'ensemble des missions des Services de santé au travail.

Elaboration de support d'aide à la traçabilité

La volonté des utilisateurs à saisir est manifeste et en hausse depuis des années. Toutefois, la saisie reste

perfectible et les Thésaurus Harmonisés ne sont pas toujours suffisamment utilisés ou pas systématiquement.

Afin d'atteindre une meilleure efficacité dans la saisie normalisée des données au quotidien, des initiatives et des outils ont été réalisés par Présanse, ou par des utilisateurs au niveau d'une équipe, d'un Service ou d'une région, motivant l'idée d'une mutualisation améliorée au niveau national, à travers le choix ou la création d'outils d'aide à la saisie par les Groupes Thésaurus de Présanse.

En ce sens, il a été décidé de mettre à disposition des guides et des supports dérivés, inspirés d'outils existants et utilisés dans les Services après analyse. Ces documents sont, en outre, en cohérence avec les besoins et souhaits remontés au travers des réponses à un questionnaire soumis aux SSTI à l'été 2020.

Des outils pour un usage au quotidien

La saisie des informations dans un dossier d'entreprise ou dans un Dossier Médical en Santé au Travail requiert de s'approprier les vocabulaires partagés par l'ensemble des personnels des Services impliqués dans les missions de suivi de l'état de santé, d'actions en milieu de travail, ou encore de veille et de conseils.

Pour faciliter et minimiser la saisie, des prérequis comme la qualité du logiciel et la mise en visibilité des saisies déjà effectuées, du ressort des éditeurs, restent des incontournables. Il n'en demeure pas moins que les outils et supports proposés, qui se veulent simples d'utilisation et qui feront l'objet d'une mise à jour annuelle, constituent une aide précieuse, afin d'atteindre une meilleure efficacité dans la saisie de données au quotidien.

Focus sur le sous-main Thésaurus et aide à la saisie

Parmi les outils d'aide à la saisie nouvellement mis à la disposition des Services et de leurs équipes, figure un **sous-main recto/verso**, dont les faces illustrent respectivement les étapes clés de la saisie avec les outils d'aide disponibles à chacune d'elles et une présentation des premiers niveaux du Thésaurus des expositions professionnelles.

Quatre exemplaires du sous-main ont été adressés dans les Services en début du mois d'octobre et il leur est désormais possible, s'ils le souhaitent, d'acquérir des exemplaires supplémentaires (cf. encart ci-dessous).

Le recto du sous-main, utilisable par l'ensemble des personnels du Service, rappelle de manière synthétique les grandes étapes de la saisie (identifier les utilisateurs, tracer les données socio-professionnelles de l'entreprise ou du travailleur, tracer l'évaluation des risques, tracer le suivi de l'état de santé, tracer les actions en milieu de travail, tracer les actions réalisées par les équipes pluridisciplinaires, tracer les conseils). A chacune de ces étapes, les Thésaurus Harmonisés mobilisables et les aides utilisables sont listés. Un QR Code permet d'accéder à des fiches pratiques de description pour l'ensemble des Thésaurus Harmonisés et de leurs supports dérivés, mis à disposition ou recommandés par Présanse, de même qu'aux outils d'aide à la saisie existants pour chacune des étapes.

Pour commander des sous-mains supplémentaires

Les Services qui le souhaitent peuvent désormais passer commande pour des exemplaires supplémentaires de ce sous-main. Pour ce faire, les commandes sont à effectuer directement auprès de l'imprimeur avant le 1^{er} décembre prochain. Les prix, modalités de paiement, et informations complémentaires sont spécifiés sur le [bon de commande, accessible sur le site Internet de Présanse](#). La livraison d'exemplaires complémentaires des sous-mains est garantie avant le 10 décembre 2021.

Pour en savoir plus : un guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés

Parallèlement, un **Guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés** complète les supports mis à disposition. Également élaboré par les Groupes Thésaurus de Présanse, ce guide permet de comprendre l'intérêt de chaque saisie et de découvrir les libellés à disposition, ainsi que les aides accessibles pour une facilitation de la saisie au quotidien. Il se compose de trois parties : une introduction, des fiches pratiques pour chaque catégorie de libellés à saisir et un questions/réponses portant sur les questions les plus fréquemment posées.

- [Cliquer pour consulter le sommaire interactif du guide.](#)
- [Cliquer pour consulter le guide complet.](#)

Récapitulatif des outils d'aide à la saisie sur le site Internet de Présanse

Différents supports d'aide à la saisie, élaborés par les Groupes Thésaurus, sont accessibles sur une page Internet dédiée sur le site de Présanse.

Ainsi, cette page permet d'accéder, sous la forme d'un tableau, aux outils d'aide à la saisie mis à disposition, en consultation comme en téléchargement, via des liens hypertextes suivants : des **listes courtes** (short-lists), des **exemples de combinaisons pour la saisie de actions en milieu de travail**, des **arborescences des différentes classes du Thésaurus des expositions professionnelles**, des **index en fonction de la qualification des libellés**, ou encore les **listes des métiers couverts par les matrices emploi-expositions potentielles (MEEP) et matrices emploi-tâches potentielles (METAP)**, de même que la version numérique du sous-main [recto](#) et [verso](#).

Webinaire de présentation des outils d'aide à la saisie le 27 octobre 2021

Parallèlement à la mise à disposition d'aide à la saisie et d'un guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés, un travail de communication et de formation est mis en œuvre par Présanse en direction des Services et de leurs personnels.

A ce titre, une présentation des outils d'aide à la saisie sera faite le mercredi 27 octobre prochain, de 14h00 à 16h00, lors d'un webinaire animé par Présanse et des membres des Groupes Thésaurus. Ce webinaire permettra de présenter la genèse du projet et la méthodologie utilisée, mais essentiellement de présenter les aides à la saisie et de leur utilisation au quotidien, de même que le moyen d'y accéder sur le site Internet de Présanse. En outre, un focus sera fait sur le guide complet à travers l'utilisation de son sommaire interactif.

Les Services peuvent donc y inscrire dès à présent le référent Thésaurus de leur Service, ainsi que toutes les personnes intéressées par la présentation de ces outils d'aide à la saisie en Thésaurus Harmonisés.

Pour participer à ce webinaire, une inscription préalable est nécessaire. ■

- [Inscription au webinaire](#)

TRACER LES CONSEILS

Thésaurus
• de prévention

Ordonnances
de prévention

TRACER LES ACTIONS RÉALISÉES PAR LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

Thésaurus
• des actions transversales

TRACER LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Organisationnel / Thésaurus
• des actions en milieu de travail
(AMT : cibles, objectifs, moyens)
• de prévention

Contenu / Thésaurus
• des tâches
• des expositions professionnelles^{*}
• de la fréquence d'exposition
• de la gravité / Atteinte à la santé
• de prévention

> Combinaisons d'AMT
> METAP

> MEEP
> Short-list

* Les 9 classes du Thésaurus des
EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES
AU VERSO



IDENTIFIER LES UTILISATEURS

- **Thésaurus**
 - des professions utilisatrices de la base

TRACER LES DONNÉES SOCIO-PROFESSIONNELLES DE L'ENTREPRISE OU DU TRAVAILLEUR*

- **Thésaurus**
 - des civilités
 - de genre
 - de la situation maritale
 - des communes
 - des pays
 - des professions
 - des secteurs d'activité
- du niveau de formation
- du type de contrat
- de quotité du temps de travail
- des incapacités / invalidités / RQTH et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi

* Renseignées par l'entreprise ou le service administratif

clés
prise

trouvez l'aide
avec besoin

TRACER L'ÉVALUATION DES RISQUES

- **Thésaurus**
 - des tâches
 - des expositions professionnelles*
 - de la fréquence d'exposition
- de la gravité / Atteinte à la santé
- de prévention



> METAP
> MEEP
> Short-list

4

TRACER LE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ

- **Organisationnel / Thésaurus**
 - du type de visite
 - du mode de visite
 - des motifs d'annulation des visites
 - d'autodéclaration par l'employeur des situations prévues réglementairement
- **Contenu / Thésaurus**
 - des effets sur la santé
 - d'imputabilité
 - des motifs d'arrêts de travail
 - du siège de la blessure
 - du lieu de l'accident
 - des habitudes
 - des sports et activités physiques
 - de l'intensité de la pratique sportive
 - des médicaments
 - des vaccins
 - des examens complémentaires
 - des résultats des examens complémentaires
 - des unités
 - des orientations vers un professionnel de santé et assimilé de santé
 - des orientations vers une structure spécialisée



Short-list des effets sur la santé



COTISATIONS

Proportionnalité et critère de calcul du nombre de salariés

Dans le contexte de litiges sur les questions de mode de calcul des cotisations des SSTI, quelques Services ont envisagé une procédure particulière appelée question prioritaire de constitutionnalité (QPC). Le Conseil constitutionnel y a répondu le 23 septembre dernier.

Différents litiges sont actuellement en cours entre des Services et certains de leurs adhérents, en matière de cotisations.

Pour mémoire, on rappellera que, dans les suites d'un contentieux portant sur une somme modeste, la Cour de Cassation avait eu à statuer en premier et dernier ressort. Elle avait, dans ce cadre, décidé que la masse salariale ne pouvait pas être le critère de calcul des cotisations ; critère opposé à celui du *per capita* dans cette affaire, ajoutant que seul le risque d'exposition pouvait permettre une pondération.

Mais, aux termes de la motivation de son arrêt (en date du 19 septembre 2018), la Haute Juridiction avait appliqué un calcul assis sur l'ETP au cas d'espèce, alors que ce critère n'était pourtant pas dans la discussion juridique. Dès lors, des entreprises, ayant recours à des contrats courts majoritairement, ont cherché à obtenir un calcul plus favorable de leur cotisation, en alléguant que la Cour imposait le critère de l'ETP (équivalent temps plein).

Saisis par ces entreprises, des Tribunaux ont depuis rendu leur décision. Ces dernières peuvent se résumer en deux catégories :

- des juges de premières instances ont rendu des décisions défavorables aux SSTI, lorsque ces derniers pratiquaient

la masse salariale (sans pour autant faire droit aux demandes des entreprises, incapables de chiffrer leurs prétentions recalculées à l'ETP),

- et des juges ont rendu des décisions favorables aux SSTI recourant au critère du *per capita*, en rejetant expressément la mise en œuvre d'un critère à l'ETP.

C'est dans ce contexte que quelques Services, ainsi attaqués, ont envisagé une procédure particulière appelée Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC).

Celle-ci permet à tout justiciable, dans le cadre d'un procès en cours, de le suspendre, en actionnant le Conseil Constitutionnel, dès lors que la disposition

juridique en débat pourrait être contraire à une norme supérieure. Une telle voie n'est possible qu'à plusieurs conditions, la plus importante étant que la disposition litigieuse, comme un article de loi, n'ait pas déjà fait l'objet d'un examen par le Conseil Constitutionnel. En

pratique, une QPC est possible lorsqu'une disposition légale est remise en question par l'une des deux parties d'un procès, alors que la loi dont elle est issue n'a pas fait l'objet d'un examen par ledit Conseil, avant sa promulgation.

En l'espèce, c'est l'interprétation de l'article L. 4622-6 du Code du travail qui était débattue, puisque, si cet article impose une répartition proportionnelle

“ L'article L. 4622-6 actuel du Code du travail, posant le principe de proportionnalité par rapport au nombre de salariés, ne méconnaît pas de principe supérieur et n'a pas à faire l'objet d'une censure ou d'une abrogation en conséquence. ”

des dépenses, le calcul afférent par nombre de salariés fait discussion. Une QPC initiée dans le cadre d'une affaire en cours a prospéré (on soulignera ici que la QPC, dont s'agit, ne porte que sur les dispositions en vigueur, c'est-à-dire celles du Code du travail aujourd'hui, et non celles qui entreront en vigueur en suite de la loi du 2 août dernier).

Le 23 septembre dernier, le Conseil Constitutionnel a rendu sa décision (voir ci-dessous) et considère que :

« les mots « proportionnellement au nombre de salariés » figurant au deuxième alinéa de l'article L.4622-6 du code du travail, sans sa rédaction résultant de la loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine, sont conformes à la Constitution ».

En d'autres termes, l'article L. 4622-6 actuel du Code du travail, posant le principe de proportionnalité par rapport au nombre de salariés, ne méconnaît pas de principe supérieur et n'a pas à faire l'objet d'une censure ou d'une abrogation en conséquence. Cette conclusion est claire.

Ceci posé, dans la motivation de sa décision, le Conseil Constitutionnel explique pourquoi il conclut en ce sens et évoque notamment, pour ce faire, en son point 7, qu'il serait de *« jurisprudence constante de la Cour de Cassation que ce nombre doit s'apprécier en équivalent temps plein ».*

Cette assertion, en revanche, risque d'alimenter à nouveau les discussions, non sur le principe de proportionnalité, mais sur le critère des modalités de calcul du nombre de salariés, au lieu de le clarifier. L'article actuel du Code du travail ne dit en effet pas que ce nombre est équivalent à l'ETP, la Cour de Cassation a, elle, – dans un unique arrêt et non selon une jurisprudence constante – rejeté le critère de la

masse salariale, mais évoqué, *ultra petita*, celui de l'ETP, et les tribunaux saisis rejettent, eux, le critère de l'ETP au profit du *per capita*...

Nous verrons donc quelles solutions seront retenues par les juges ayant encore à se prononcer sur le critère qui doit définir le nombre de salariés et il est permis de penser que les deux catégories de situations citées à titre liminaire pourraient être maintenues, si les magistrats s'en tiennent à la confirmation seule du principe de répartition proportionnelle au nombre de salariés.

A ce titre, ou soulignera que Présanse reste naturellement à la disposition des Services assignés, ou mis en cause par des adhérents, ainsi qu'à celle de leur Conseil habituel, afin de les aider au mieux dans la mobilisation des arguments en soutien de leurs intérêts.

On pourra, enfin et en tout état de cause, relever que la loi du 2 août écoulé, sur ce sujet, ne revient évidemment pas sur le principe de la répartition proportionnelle au nombre de salariés, mais en pose expressément le critère du calcul, indiquant qu'il doit être fait par unité (c'est-à-dire par personne physique, soit par tête).

La loi nouvelle devrait donc, tout à la fois, tarir la discussion relative au principe de proportionnalité, conforté, et substituer aux incertitudes de la jurisprudence, un critère légal non équivoque pour le calcul du nombre de salariés. ■

Des précisions en attente

Pour rappel, le décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite a été pris en application de l'article L. 4624-2-1 du Code du travail. Cet article, créé par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, a également été modifié par la loi du 2 août 2021. Une nouvelle rédaction sera donc applicable à compter du 31 mars 2022.

Ce décret s'applique aux travailleurs dont le départ ou la mise à la retraite **intervient à compter du 1^{er} octobre 2021**.

Afin de permettre un déploiement cohérent de ce texte sur le territoire, et face à l'absence de précisions réglementaires ou de bonnes pratiques à date, Présanse a constitué un groupe de travail qui s'est réuni une première fois ce mois d'octobre 2021.

Un second temps permettra d'acter la rédaction de plusieurs documents utiles à la mise en œuvre de cette visite.

En l'attente de conclusions finalisées, les équipes de Présanse ont conçu un premier Questions/Réponses pratique sur la tenue de la visite revenant sur les points suivants (à retrouver sur le site de Présanse) :

- ▶ Que demander lors de la prise de rendez-vous pour une visite de fin de carrière ?
- ▶ Quels sont les éléments utiles, en complément du relevé CNAV nommé ci-dessus, lors de la consultation de fin de carrière ?

Sur le plan juridique, plusieurs questions restent néanmoins en suspens :

- ▶ Quid des conditions d'éligibilité du dispositif : tous les SIR sont-ils concernés y compris les CACES et habilitations électriques et les SIR déclarés par l'employeur ? Faut-il se référer à l'ancienne liste des SMR (ex-article R. 4624-18 du Code du travail) ?

A noter que Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargé des Retraites et de la Santé au travail, précise, dans un communiqué de presse du 6 octobre 2021, que cette visite « s'adresse aux salariés exposés à certains risques pour leur santé ou leur sécurité : amiante, rayonnements ionisants, plomb, agents cancérigènes, certains produits chimiques, travail en hauteur ».

- ▶ L'état des lieux remis par le médecin du travail doit-il dissocier les expositions déclarées par le salarié de celles constatées par le médecin du travail ?
- ▶ L'état des lieux est-il un document contestable dans le cadre de l'application de l'article L. 4624-7 du Code du travail ?
- ▶ Le SSTI doit-il remettre une attestation de visite, afin notamment de confirmer la tenue de la visite vis-à-vis de l'employeur ?

La DGT devrait publier un questions/réponses prochainement, afin de faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle visite. Le Secrétaire d'Etat rappelle que « Cette visite de fin de carrière va permettre de renforcer le suivi post-activité professionnelle des salariés exposés durant leur carrière à des produits chimiques. Elle s'inscrit dans une démarche globale, encouragée par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail, de suivi des salariés tout au long de leur parcours professionnel ». ■

Atelier « Visite fin de carrière » - Mardi 5 octobre 2021 Point 2 : Cadre juridique (1/9)

L'article L. 4624-2-1 du Code du travail - créé par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 et modifié par la loi du 2 août 2022- n'était jusqu'alors pas applicable, faute de décret publié

Applicable jusqu'au 31 mars 2022 – Obligation de visite médicale, faculté de déclencher un suivi post-pro

« Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.

Cet examen médical vise à établir une **traçabilité et un état des lieux**, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail **a la faculté**, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, de mettre en place **une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant**.

Les modalités d'application du présent article sont **précisées par décret en Conseil d'Etat** ».