

RÉFORME

L'enjeu de la démographie des médecins du travail

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail s'appuie sur un fort consensus social. Pour assurer la mission élargie des SPSTI, les partenaires sociaux et les parlementaires ont choisi de confirmer le caractère indispensable de la compétence des médecins du travail dans le système. Même si les possibilités de délégation s'élargissent, des actes obligatoires leur demeurent réservés, et chaque entreprise et chaque salarié doivent se voir affecté un de ces professionnels de santé, partout en France. Or, leur démographie connaît depuis de longues années, une diminution très sensible.

Les statistiques du rapport de branche évaluent à 4 275 le nombre de médecins, en personnes physiques, au 1^{er} janvier 2021 (médecins du travail et collaborateurs médecins), et à 3 561 en équivalents temps plein (ETP). On comptait 5 131 praticiens en 2015 pour plus de 4 000 équivalents temps plein.

L'évolution doit être analysée en étudiant la répartition des médecins en exercice dans les SSTI. 62 % sont titulaires d'un DES ou CES après des études en France, 7 % ont un diplôme étranger, 13 % des médecins du travail sont en cumul emploi-retraite. Cette dernière catégorie fait partie d'une même génération qui a connu l'essor de la spécialité dans les années 70. Ils seront nombreux à mettre fin à leur contrat dans les années futures, sans possibilité d'un renouvellement équivalent. Leur effectif en ETP a déjà baissé de 7 % l'an dernier.

En revanche, les effectifs des médecins en cours de formation ou en attente de la reconnaissance de la spécialisation en médecine du travail (collaborateurs médecins, Procédure d'Autorisation d'Exercice...) sont en augmentation de 7 %, tant en personnes physiques qu'en ETP. 50 postes étaient notamment ouverts à la PAE en 2020 ; ils passent à 3 en 2021. Cette diminution drastique a motivé l'envoi récent d'une demande d'explication adressée au Secrétariat d'Etat en charge des Retraites et de la santé au travail, en attente de réponse.

Si les SSTI ont appris à assurer leur mission avec moins de médecins du travail – ils représentent aujourd'hui un peu moins d'un quart des effectifs – les compétences spécifiques et distinctives de ces professionnels de santé demeurent indispensables. Mais ce besoin peut varier d'un bassin d'emploi à un autre selon les activités présentes. En effet, le taux de Surveillances Individuelles Renforcées (SIR) diffère sensiblement d'un département à l'autre, d'un secteur à l'autre, imposant plus ou moins d'actes médicaux. Or, l'approche actuelle de l'agrément affectant des effectifs fixes par équipe pluridisciplinaire ne tient pas compte de ces différences de charge. Pour un même effectif, le besoin de visites par un médecin du travail peut varier de 1 à 2 selon le taux de SIR. La fin de ces effectifs contraints au profit d'une appréciation de la charge réelle sera utile pour mieux répartir les ressources médicales.

Parallèlement, une planification améliorée des visites demeure une source d'optimisation de l'usage du temps médical. Un système de convocation limitant l'absentéisme, le « hachage » de l'emploi du temps, et tenant compte du rythme des entreprises, permet aux médecins du travail de voir plus facilement tous les travailleurs qui requièrent leur expertise.

Evolution de la structure des effectifs de médecins (personnes physiques)



SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Enquêtes de branche

Parution du rapport de branche 2021

6 Rencontres Santé-Travail 2021

Revue de presse et bilan à un mois

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Négociation collective de branche

Point d'étape et focus sur la représentativité des organisations syndicales de branche

ACTUALITÉS RH

10 Rencontre des Professionnels RH 2021

Thèmes et ressources

MÉDICO-TECHNIQUE

12 Webinaire : Outils d'aide et guide facilitant la saisie par les Thésaurus Harmonisés

Diaporama disponible et utilisable par les Services

JURIDIQUE

16 Cotisations Per capita et pas d'ETP

Jugement de Lorient du 14 octobre 2021

La loi pour renforcer la prévention en Santé au travail est applicable au 31 mars 2022 pour l'essentiel de ses dispositions. A cette date, les conseils d'administration des Services de Prévention et de Santé au Travail devront notamment être recomposés. En effet, les mandats de tous les administrateurs aujourd'hui en poste auront pris fin. Un défaut de désignation par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés mettraient les SPSTI concernés en difficulté. En effet, la vacance des postes de président, de vice-président ou de trésorier, entre autres, pourrait porter atteinte à la continuité du fonctionnement de l'association.

Afin d'éviter cette situation préjudiciable, il importe d'anticiper l'échéance. Ce travail de préparation inclut la modification des statuts de chaque SPSTI, afin de les mettre en conformité avec les nouveaux textes, en prévoyant, par exemple, l'élection d'un vice-président « salarié » et les modalités de désignation des nouveaux administrateurs. Présanse pourra suggérer des clauses statutaires pour aider les SPSTI dans cette mise à jour.

Dans le même temps, un travail de concertation avec les organisations représentatives d'employeurs et de salariés est nécessaire localement pour pressentir les candidats aux postes d'administrateurs. Idéalement leur désignation doit intervenir avant la fin février 2022 pour permettre l'organisation des Assemblées générales extraordinaires et la mise en place des futurs conseils d'administration et bureaux dans les temps, les prises de fonction devant nécessairement intervenir à compter du 1^{er} avril.

Si des dispositions réglementaires relatives aux modalités de désignation des administrateurs et membres du bureau devaient compléter la lettre de la loi, il est indispensable qu'elles soient publiées avant la fin de l'année ; les délais incompressibles de convocation des CA et des AG dessinent un rétroplanning serré pour respecter la date buttoir du 31 mars. Présanse a partagé cette préoccupation avec les pouvoirs publics.

La mise en place de la nouvelle gouvernance dans les SPSTI sera le premier indicateur de la réussite de la réforme. L'Etat, les partenaires sociaux et les actuels dirigeants des SSTI ont tout intérêt à la bonne atteinte de cette première étape.

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

Cela étant, ces mesures d'amélioration du fonctionnement et de l'utilisation du temps ne suffisent pas partout à répondre, de manière qualitative, et en conformité avec les textes à la mission. Il importe de soutenir le nombre de médecins du travail. Tous les amendements visant à renforcer la spécialité ont été repoussés pendant la récente phase législative. Le nombre de postes ouverts à la PAE s'est effondré. La démographie des enseignants en médecine du travail et l'implantation des chaires sont tout aussi préoccupantes, sans réaction des pouvoirs publics. Pourtant, au contraire des autres spécialités médicales, l'exercice de ces professionnels de santé ne pèse pas sur les comptes sociaux et les Services de Santé au travail assument les salaires et contribuent largement à la formation initiale et continue de leurs salariés.

La facilitation des passerelles entre spécialités est un dossier à travailler de nouveau. Les conditions d'obtention de la qualification pour des praticiens déjà chevronnés sont à reconsidérer en prenant soin de garder une valeur à la formation initiale des internes. La mise en œuvre du service sanitaire (Loi Buzyn) dans les SPSTI, à une large échelle, serait un facteur d'attractivité évident. La désaffection

des étudiants pour la spécialité vient en partie de leur méconnaissance de l'intérêt du métier, passé sous silence ou dévalorisé pendant leur formation. Or, là où des stages de découverte ont été mis en place, les vocations sont parties nettement à la hausse. Des stages en prévention sont désormais imposés à tout étudiant en Santé ; les SPSTI doivent pouvoir être considérés comme des établissements d'accueil par les autorités sanitaires.

Le recours plus large à d'autres professionnels de santé pour des actions de suivi en phase avec leurs compétences, l'optimisation du fonctionnement pour utiliser au mieux le temps médical, des facilités de reconversion pour d'autres médecins, des mesures visant à renforcer l'attractivité de la spécialité ou à soutenir les capacités d'enseignement sont autant d'actions à mener pour disposer des ressources humaines nécessaires au système posé par la réforme du 2 août 2021. Aussi, l'enjeu de la démographie des médecins du travail a-t-il été soulevé publiquement par le Président de Présanse lors des récentes Rencontres Santé-Travail auxquelles ont participé le Secrétaire d'Etat, Monsieur Pietraszewski, et des représentants employeurs et salariés négociateur de l'ANI. ■

AGENDA

16 novembre 2021
Rencontre des professionnels RH
Grand Hôtel - Paris 9^e

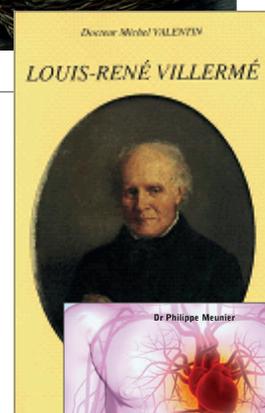
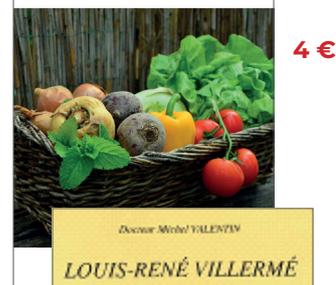
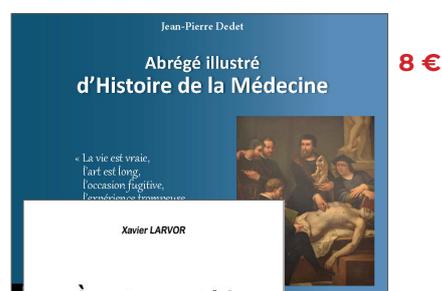
17 novembre 2021
Conseil d'administration
A définir

18 novembre 2021
Journée d'étude
En présentiel et à distance
Grand Hôtel - Paris 9^e

Déstockage

PUBLICATIONS

A l'occasion des fêtes de fin d'année, et dans la limite des stocks disponibles, **OFFREZ** un livre à vos collaborateurs, vos administrateurs, aux membres de votre Commission de contrôle. Passez commande auprès des éditions DOCIS : info@editions-docis.com



Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com

ENQUÊTES DE BRANCHE

Parution du rapport de branche 2021



Ressources :

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



Contact :

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

Le rapport de branche 2021 sur les données sociales de l'année 2020 et les effectifs au 1^{er} janvier 2021, qui répond à l'obligation légale des branches professionnelles, est paru. Cette nouvelle édition s'appuie sur un échantillon de 160 SSTI, représentant 15 792 personnes physiques, soit 90 % des effectifs de la branche (hors spécialistes BTP).

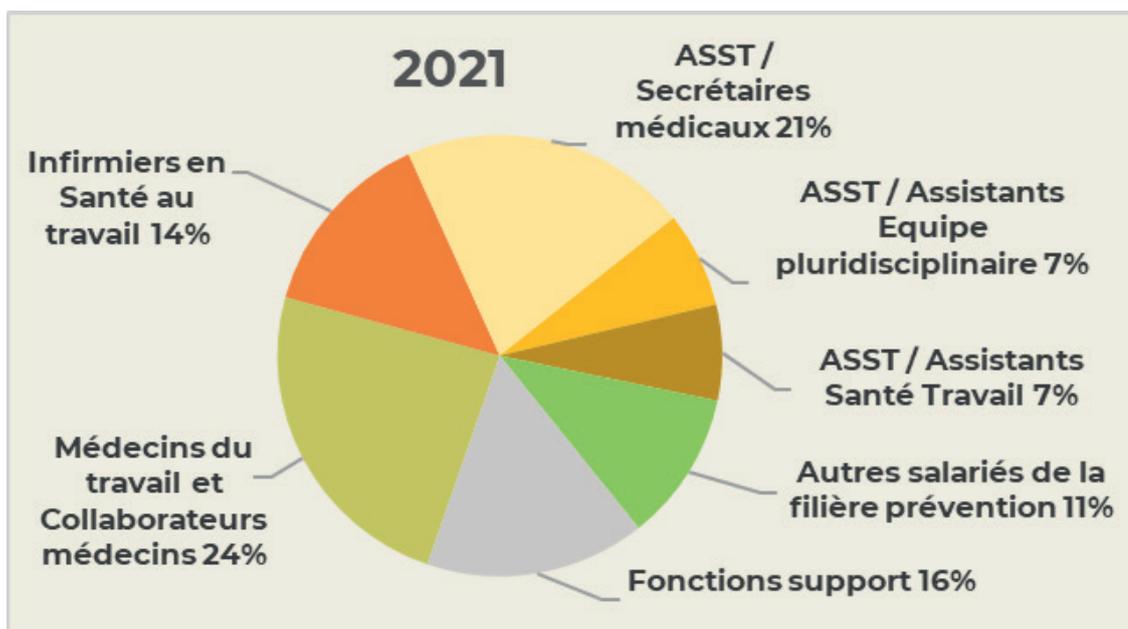
17 599 personnes au 1^{er} janvier 2021, pour 16 086 ETP

Hors spécialistes du BTP, les effectifs de la branche sont stables par rapport à 2020.

Le nombre de médecins s'élève à 4 275 en personnes physiques, au 1^{er} janvier 2021 (médecins du travail et collaborateurs médecins), et à 3 561 en équivalents temps plein. Les effectifs de l'ensemble des médecins salariés des SSTI diminuent de 2 % en personnes physiques et de 1 % en équivalents temps plein.

Parallèlement, le nombre d'infirmiers en Santé au travail poursuit sa progression (+ 4 % en 2021), de même que le nombre de préventeurs (+ 2 %).

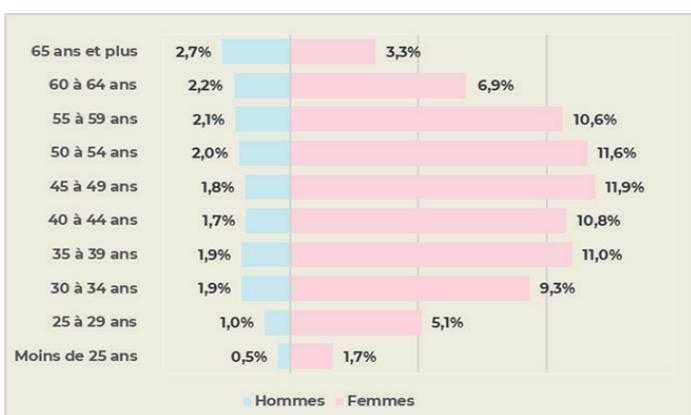
Répartition des salariés des SSTI, en personnes physiques, par groupe d'emplois au 1^{er} janvier 2021



Une structure de l'emploi stable

55 % des effectifs sont âgés de 45 ans et plus, et les femmes représentent 82 % des effectifs. La part des cadres s'élève à 39 %, le temps partiel concerne 36 % des salariés, et 94 % des contrats sont des CDI.

Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2020



6,6 % de travailleurs handicapés

95 % des SSTI de 20 salariés et plus déclarent employer au moins 1 travailleur handicapé. Les travailleurs handicapés représentent globalement 6,6 % des effectifs des SSTI de 20 salariés et plus.

Emploi de travailleurs handicapés dans les SSTI de 20 salariés en plus

	2018	2019	2020
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	6,1%	6,4%	6,6%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	84,2%	85,5%	82,2%

Une masse salariale de l'ordre de 790 millions d'euros en 2020

En 2020, la masse salariale (primes comprises, hors cotisations sociales) des 160 SSTI ayant répondu à l'enquête, et dont les données relatives à la masse salariale ont pu être exploitées, est évaluée à 709 millions d'euros, stable par rapport à 2019. Au niveau de la branche, en extrapolant sur les effectifs moyens de l'ensemble des SSTI, la masse salariale peut être estimée autour de 790 millions d'euros. Les effectifs globaux en ETP sont également stables.

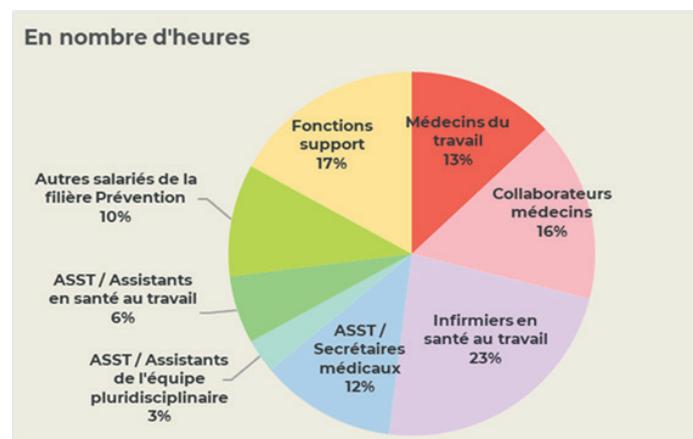
60 % de salariés bénéficiaires d'une formation en 2020

Avec un effort de formation de 3,2 % de la masse salariale, les SSTI demeurent au-dessus des obligations légales, malgré une diminution de ce ratio, du fait de la crise sanitaire (4,7 % en 2019).

Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 1 418 € par salarié en 2020. 33 % de ces dépenses sont versées aux organismes collecteurs, et 33 % sont destinées à la rémunération des bénéficiaires de la formation.

Tous métiers confondus, 60 % des effectifs des SSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2020. Les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 21 % des salariés formés et 29 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 24 % des effectifs.

Répartition des heures de formation par groupe d'emplois en 2020



Comme chaque année, le rapport complet présente également des résultats détaillés sur la protection sociale (régimes de retraite, prévoyance, couverture santé, absentéisme...), le dialogue social, le bilan des accords de branche, le profil démographique et les rémunérations des principaux groupes d'emploi. Le rapport complet sera prochainement disponible pour les adhérents sur la plateforme Qualios.

Présanse remercie les Services qui ont pris le temps de répondre à l'enquête, et encourage l'ensemble des SSTI à se mobiliser pour la prochaine phase de collecte, dès le début de l'année 2022. ■

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2021

Revue de presse et bilan à un mois

A quatre semaines de la 3^{ème} édition des Rencontres Santé-Travail, qui, en raison des conditions sanitaires, a pris cette année encore une forme plus orientée vers le numérique, premier bilan des retombées de l'événement dans la sphère médiatique.

Le 14 octobre dernier, 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 régions, 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.

Un comité de pilotage post événement s'est tenu depuis, le 8 novembre, et a permis de dresser un premier bilan de cette nouvelle journée de mobilisation du réseau.

Événement national

Tenu sous la forme d'une émission retransmise en direct sur internet donnant la parole au Secrétaire d'Etat aux retraites et à la Santé au travail, à la Présidente de la Commission des affaires sociales du Sénat, aux partenaires sociaux et à de nombreux acteurs sur deux tables rondes, l'événement national avait donné lieu à 437 inscriptions anticipées (contre 174 en 2020). Ce sont finalement plus de 1 000 connexions distinctes au direct qui ont été enregistrées. L'aspect interactif a été particulièrement apprécié, traduit par plus de 200 interactions sur le chat du direct.

Au-delà de la plateforme de diffusion, le suivi des RST s'est aussi traduit par des interactions sur les réseaux sociaux et notamment Twitter, avec un pic de 123 mentions du hashtag **#RST2021** le jour J, et de nombreux autres tweets commentant l'événement sans

mentionner le tag. Au final, les impressions (portée de lecture de ces tweets) étaient de près de 70 000 vues.



On notera également la présence de 9 journalistes en studio (auxquels s'ajoutent 7 inscrits à distance), ayant suivi l'intégralité des 2h30 et pu ensuite échanger avec les intervenants restés à l'issue du direct. A ce jour, le replay de cette émission nationale totalise plus de 300 vues, et on comptabilise 25 retombées presse.



Laurent Pietraszewski : "Il y a beaucoup de travail de back-office"



Laurent Pietraszewski, ici dans son bureau en septembre 2020, est secrétaire d'Etat en charge de la santé au travail depuis juillet 2020.
 JOEL SAGET / AFP
 Ou en sont les tentes d'application de la loi santé au travail ? "J'ai des priorités politiques", déclare le secrétaire d'Etat, citant le "maintien en emploi" et la visite de mi-carrière. Mais le premier décret à paraître pourrait être celui sur le CRPST et les CRPST. Quant à la réforme de la prévention du risque chimique et au PST 4, "nous aurons l'occasion d'en reparler".
 Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat en charge des retraites et de la santé au travail, participait ce jeudi 14 octobre 2021 à une matinée d'échanges autour des suites de la réforme de la santé au travail, organisée par Présanse. En marge de son intervention à cet événement de l'association qui représente les acteurs de santé au travail interentreprises, nous avons pu l'interroger.

Extrait de l'interview de M. Laurent Pietraszewski par le journal Actuel HSE à l'issue de l'événement national RST 2021.

Événements en régions

En parallèle, sur tout le territoire, ce sont finalement 71 webinaires régionaux (62 hébergés sur la plateforme des Rencontres

Santé-Travail et 9 à retrouver sur les sites des SSTI) qui se sont tenus, et sont toujours disponibles en replay sur rencontres-sante-travail-2021.fr, pour une durée d'un an. Si l'on note quelques disparités d'audience selon les sujets, ils ont totalisé plus de 4 000 inscriptions et près de 400 visionnages en replay à ce jour.

En amont, la préparation de l'événement par les régions a donné lieu à la rédaction et à la diffusion de 12 communiqués de presse. Chaque région a aussi su contacter 3 titres de PQR, France Bleu et France 3 local. A l'issue, ce sont plus de 50 journalistes qui ont été sensibilisés aux RST et l'on compte 15 retombées médiatiques à date.

La Provence

Agir au cœur des entreprises pour assurer la santé de demain

Le 14 octobre, les Services de Santé au Travail Interentreprises organisent les Rencontres Santé au Travail sur le thème d'Agir au cœur des entreprises pour assurer la santé de demain.

Au final, on tirera un bilan positif de cette édition 2021, avec un événement national reconnu qui a su démontrer sa légitimité - parmi les retours d'ordre qualitatifs, de nombreux messages des spectateurs ont salué le large panel d'intervenants et leurs interventions respectives, la présence du ministre et de la sénatrice, autant que les interventions des partenaires sociaux et les conversations d'experts autour des sujets des maladies chroniques ou encore des addictions au travail.

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 Presanse.fr ou directement sur rencontres-sante-travail-2021.fr ■



MOUVEMENT

(60) M. Alain LEVY est nommé au poste de Directeur général de Médisis.

Déstockage spécial Pr. Patrick BERCHE

PUBLICATIONS

A l'occasion des fêtes de fin d'année, et dans la limite des stocks disponibles, **OFFREZ** un livre à vos collaborateurs, vos administrateurs, aux membres de votre Commission de contrôle. Passez commande auprès des éditions DOCIS : info@editions-docis.com

Prix Santé & Bien-être
Philips 2013

Patrick Berche
**LE SAVOIR
VAGABOND**
Histoire de l'enseignement de la médecine

10 €



Patrick Berche
**Le fragile empire
des gènes**

8 €

Patrick Berche
Longévité

5 €



Patrick Berche
**Une histoire de la
médecine du travail**

5 €

Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com



NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

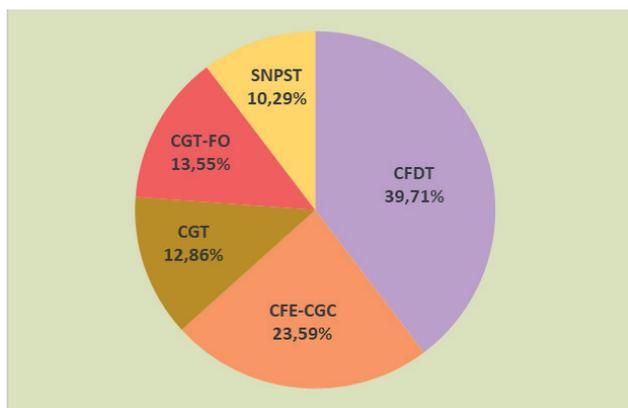
Point d'étape et focus sur la représentativité des organisations syndicales de branche

► Représentativité des organisations syndicales dans la branche

Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises (JO du 23)

► <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044237513>

Représentativité des organisations syndicales dans la branche en 2021



L'arrêté du 6 octobre 2021, qui abroge le précédent (celui du 10 novembre 2017), fixe la nouvelle liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

Cet arrêté prévoit désormais que sont reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, les organisations syndicales suivantes :

- La Confédération française démocratique du travail (**CFDT**) ;
- La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (**CFE-CGC**) ;
- La Confédération générale du travail-Force ouvrière (**CGT-FO**) ;
- La Confédération générale du travail (**CGT**) ;

- Le Syndicat national des professionnels de Santé au travail (**SNPST**).

La CFTC, organisation syndicale présente depuis très longtemps autour de la table de la négociation collective de branche, a donc perdu sa représentativité.

Pour rappel, la représentativité est mesurée tous les 4 ans.

Ainsi, désormais, et pendant au minimum 4 ans, seules les 5 organisations syndicales précitées pourront négocier les accords collectifs au niveau de la branche.

Pour mémoire, aux termes de l'article L. 2232-6 du Code du travail, « *La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.*

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 ».

Le poids de chacune de ces 5 organisations syndicales représentatives est le suivant :

- La CFDT : 39,71 % ;
- La CFE-CGC : 23,59 % ;
- La CGT-FO : 13,55 % ;
- La CGT : 12,86 % ;
- Le SNPST : 10,29 %.

Rappelons qu'au niveau d'une **branche professionnelle**, pour être représentatif, un syndicat doit à la fois :

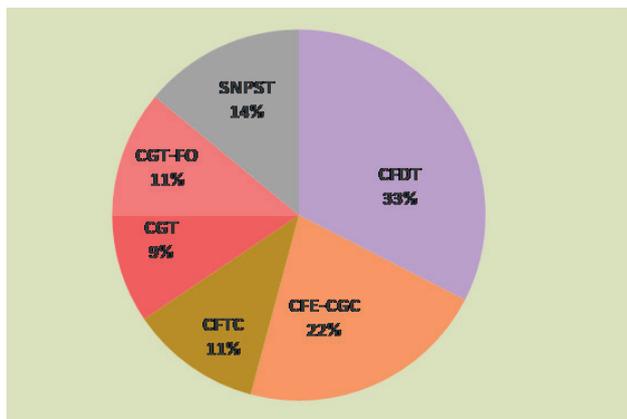
- ▶ avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de la branche ;
- ▶ respecter les six autres critères de représentativité que sont le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté minimale de deux ans, l'influence (activité et expérience), les effectifs d'adhérents et cotisations ;
- ▶ disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Une organisation syndicale doit donc recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés pour être représentative et être ainsi en capacité de signer des accords collectifs au niveau de la branche (C. trav., art. L. 2122-5).

Cet arrêté du 6 octobre 2021, qui fixe la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, ne doit pas être confondu avec celui qui fixe la représentativité des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel. C'est en effet l'arrêté du 22 juin 2017 qui fixe la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives **au niveau national et interprofessionnel**.

▶ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035058655>

Représentativité des organisations syndicales dans la branche en 2017



Si un nouvel arrêté est attendu, il ne changera pas la représentativité au niveau national et interprofessionnel de la CFDT, de la CGT, de la CGT-FO, de la CFE-CGC et de la CFTC.

▶ Télétravail

Comme annoncé récemment, les partenaires sociaux poursuivent leurs discussions sur le télétravail en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord-cadre sur ce sujet. Ils considèrent que l'Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre assez complet pour négocier cet accord-cadre dans la branche. Leur objectif est donc de reprendre les principaux éléments de cet ANI en l'adaptant au secteur. L'accord-cadre serait alors un outil d'aide au dialogue social dans les Service pour une mise en œuvre réussie du dispositif.

▶ Dispositif Pro-A

Rappel : jusqu'au 31 décembre 2021, financement assuré par le plan de relance pour la formation « Assistant en Santé au travail »

Pour rappel, la formation « Assistants en Santé au travail », éligible au dispositif Pro-A peut être financée 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.

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 2021.) (pour plus de détails, cf. les IM du mois d'octobre 2021).

Les SSTI intéressés sont invités à prendre directement l'attache de leur conseiller territorial de l'OPCO Santé, pour être accompagnés dans le montage des dossiers.

Pour rappel, un webinaire a été organisé par les services de l'OPCO le 20 octobre dernier, revenant notamment sur les modalités pratiques de financement et de mise en œuvre du dispositif. Il peut être visionné en replay, le lien étant à retrouver sur Presanse.fr ou ci-contre :

▶ <https://webikeo.fr/webinar/la-promotion-et-la-reconversion-par-l-alternance-une-opportunit-e-pour-qualifier-vos-salaries/replay>. ■



RENCONTRE DES PROFESSIONNELS RH 2021

Thèmes et ressources

La Rencontre des professionnels RH 2021 se tient à l'heure où nous écrivons les présentes colonnes. Une restitution sera donc à paraître dans le prochain numéro. En attendant, tous les supports de cette journée sont disponibles dans l'espace adhérent sur le site internet de Présanse.

Programme

Rencontre des Professionnels RH des SSTI 2021

Séance plénière :

09H30 - 12h30

- ▶ Actualités de la profession/juridiques - Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail
- ▶ Dialogue social de branche en présence des membres de la Délégation patronale
- ▶ Retours sur les ateliers RH 2021 (télétravail, pratiques infirmiers, voies d'accès à l'amédecine du travail, fusions)
- ▶ Rapport de branche 2021 - Données RH - Ghislaine Bourdel

14h00 - 16h30

- ▶ **14h/15h30** : 4 ateliers thématiques

Digitalisation de la fonction RH, formation professionnelle, Politique de rémunération, Aménagement du temps de travail

- ▶ **15h30/16h30** : Actualités prévoyance/Frais de santé/Retraite (intervention Société LSI, Guy Buisson)

Loi « climat » : la BDES devient la « base de données économiques, sociales et environnementales »

Faisant suite aux propositions de la Convention citoyenne pour le climat de juin 2020, la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets a été publiée le 24 août 2021. Le Conseil constitutionnel, le 13 août 2021, a invalidé quelques cavaliers législatifs, mais a validé la loi dans son ensemble, et notamment les dispositions relatives aux représentants du personnel.

Cette loi, applicable depuis le 25 août 2021, vise à impliquer les représentants du personnel dans la transition écologique. Elle donne ainsi de nouvelles attributions au CSE.

Il a dorénavant pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans

les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, « *notamment au regard des conséquences environnementales de ses décisions* ».

En outre, le CSE doit être consulté sur les conséquences environnementales des différentes mesures qui font l'objet d'une information-consultation (C. trav., art. L. 2312-8, mod).

C. trav., art. L. 2312-8

*I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, **notamment***

au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. - Le comité est informé et consulté **sur les conséquences environnementales des mesures** mentionnées au II du présent article.

IV. - Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

Par ailleurs, la BDES, support d'informations que l'employeur doit mettre à la disposition

du CSE, devient la BDESE, la « base de données économiques, sociales et environnementales ».

Un nouveau thème vient ainsi s'ajouter aux autres thèmes de la base de données : « *conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* » (C. trav., art. L. 2312-21 mod et C. trav., art. L. 2312-36 mod).

Si la loi ne prévoit pas expressément la publication d'un décret, il est probable qu'un texte réglementaire vienne compléter les informations que l'employeur doit fournir dans la BDESE concernant les « *conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* ».

A noter enfin une modification s'agissant de la négociation triennale supplétive de branche et d'entreprise sur la GPEC qui devra désormais prendre en compte les enjeux de la transition écologique (C. trav., L. 2241-12. mod).

C. trav., art. L. 2241-12

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1.

(...). ■



Réunion d'information et d'échanges à destination des responsables RH des SPSTI

L'Afometra a le plaisir d'accueillir les responsables RH des SPSTI **le 7 décembre prochain à Paris, de 10h30 à 16h30**, pour une journée d'échanges autour de la formation et du développement des compétences des collaborateurs de notre secteur.

Outre les actualités et nouveautés 2022 traditionnellement évoquées, nous aborderons les nouveaux modes et fonctionnalités d'apprentissage, avec le e-learning et les évaluations, et nous consacrerons un temps spécifique, l'après-midi, au recensement des besoins des Services.

La première partie de la réunion pourra être suivie à distance, mais une partie de l'intérêt de la journée réside dans les échanges informels entre pairs.

Nous vous espérons nombreux !

Inscrivez-vous par mail à : s.gillard@afometra.org ou sur info@afometra.org



➔ www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001



WEBINAIRE : OUTILS D'AIDE ET GUIDE FACILITANT LA SAISIE PAR LES THÉSAURUS HARMONISÉS

Diaporama disponible et utilisable par les Services

Dans la continuité des outils d'aide à la saisie par les Thésaurus Harmonisés mis à disposition des Services au début du mois d'octobre dernier (cf. article Informations Mensuelles n°104 – pages 10 à 13), sur le site Internet de Présanse, un webinaire intitulé « *Outils d'aide et guide facilitant la saisie par les Thésaurus Harmonisés* » a été organisé le 27 octobre dernier, pour présenter les différents supports élaborés et désormais accessibles sur des pages dédiées sur le site Internet de Présanse.

Initié en juillet 2020, ce projet conduit par les Groupes Thésaurus de Présanse visait à accompagner les Services par l'élaboration d'aides à la saisie et d'un guide mis à disposition et qui ferait référence pour l'ensemble des Services, dans le cadre de toutes leurs missions.

Plus de 170 personnels, dont des référents Thésaurus régionaux et de Services, issus de près de 90 SSSTI, ont pris part à ce webinaire.

Un webinaire réutilisable pour sensibiliser tous les acteurs du Service

Le diaporama de ce webinaire est aujourd'hui en libre accès sur le site Internet de Présanse, afin qu'il puisse être utilisé pour faire connaître les outils d'aide à la saisie et le guide mis à disposition des personnels des Services qui n'ont pu participer à la session du 27 octobre dernier.

Les outils d'aide produits et accessibles sont les suivants :

1. les matrices emploi-expositions potentielles (MEEP) par métiers,
2. les listes courtes des libellés les plus utiles pour trois Thésaurus Harmonisés (effets sur la santé, expositions professionnelles et vaccins),
3. les listes de tâches par métiers (METAP : matrices emploi-tâches potentielles),

4. la consultation des arborescences du Thésaurus des expositions professionnelles,

5. la consultation des expositions en fonction de leur qualité (*Agents biologiques pathogènes groupes 2, 3 et 4 / Tableaux des maladies professionnelles du régime général / numéros CAS, Agents chimiques dangereux (ACD) / Facteurs de pénibilité / Agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR 1A ou 1B ou 2) / Valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) / Valeurs limites à court terme (VLCT) / Risques particuliers générant un suivi individuel renforcé (SIR) / Risques générant un suivi individuel adapté (SIA) / Risques générant une visite d'information et de prévention (VIP) avant affectation*),

6. les ordonnances de prévention,

7. des combinaisons fréquentes d'actions en milieu de travail,

8. un sous-main récapitulatif.

Le webinaire a pour fil conducteur les « Etapes-clés de la saisie » figurant sur le recto du sous-main adressé dans les Services début octobre, et qui sert également de plan au guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés.

Construit et co-animé par les membres des Groupes Thésaurus, ce webinaire s'est attaché à rappeler la genèse du projet et la méthodologie utilisée, puis a consacré l'essentiel de son propos à présenter, à travers les sept étapes-clés de la saisie, l'utilisation qui peut être faite des trente-sept Thésaurus Harmonisés existants et comment en améliorer et en faciliter l'usage au quotidien grâce aux aides existantes pour nombre de ces étapes.

Les ressources accessibles sur le site Internet de Présanse ont fait l'objet de démonstration de navigation dans les pages dédiées et de présentation des contenus mis à disposition.

En outre, un temps a été consacré à présenter les questions les plus fréquentes posées et pour lesquelles des réponses sont apportées dans le guide d'aide à la saisie, ainsi qu'à répondre à celles posées par l'auditoire.

Outils d'aide et guide facilitant la saisie par les Thésaurus Harmonisés

Genèse et conduite du projet

Les étapes clés de la saisie et les outils d'aide à la saisie

Accès aux outils sur le site Internet de Présanse

Le guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus

Questions / Réponses

Sous-main les étapes clés de la saisie

- Les sept étapes clés de la saisie (indication des Thésaurus Harmonisés utilisables et des aides à la saisie disponibles)
- QR Code pour la version PDF du guide



La présentation PowerPoint se veut être un support de communication facilement appropriable.

Son utilisation permettra ainsi de sensibiliser l'ensemble des acteurs des SPSTI à la traçabilité et leur faire connaître les outils d'aides existants et, ainsi, d'améliorer et faciliter la saisie.

► Pour accéder au diaporama du webinaire : <https://bit.ly/3mKxu74>

Comment transformer l'essai et mettre en pratique ?

Une appropriation des outils d'aide à la saisie

Les outils d'aide produits visent à faciliter et optimiser la saisie pour atteindre une meilleure efficacité dans la traçabilité des données au quotidien. Ces outils sont accessibles sur une page Internet récapitulative dédiée sur le site de Présanse.

Cette page, construite sous la forme d'un tableau, en facilite la consultation et le téléchargement via des liens hypertextes.

► Pour consulter les aides à la saisie : <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/guide-tha-les-outils-daide-a-la-saisie>

Parallèlement, le **Guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés** complète ces supports. Il est organisé en trois parties : une introduction, des fiches pratiques pour chaque catégorie de libellés à saisir, organisées en fonction des sept étapes-clés, et un questions/réponses portant sur les questions les plus fréquemment posées.

Le guide est accessible via une page Internet spécifique et interactive permettant d'accéder rapidement aux pages que l'utilisateur souhaite consulter.

Personnels du Service concernés par cette saisie

Courte présentation du Thésaurus

NOMMER LE NIVEAU DE FORMATION

Thésaurus concerné : Thésaurus du niveau de formation

Ceci peut être saisi directement par l'entreprise, le personnel administratif ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

► Pourquoi nommer le niveau de formation du travailleur ?

Parallèlement aux informations concernant l'emploi et les activités professionnelles visant à identifier les expositions professionnelles actuelles ou antérieures, le niveau de formation du travailleur peut être renseigné, et sera notamment utile en cas de reorientation professionnelle.

► Concernant le DMST, quelles sont les recommandations en matière de traçabilité du niveau de formation ?

La recommandation de la HAS (janvier 2009) sur le Dossier Médical en Santé au Travail, obtenue par la méthode du consensus formalisé, recommande :

Tableau 3 - Nature des Informations concernant l'emploi et les activités professionnelles à colliger dans le DMST

- Diplômes et/ou niveau de formations (antérieures ou en cours).

► Quel Thésaurus vous permet une saisie facilitée ?

► Descriptif du Thésaurus du niveau de formation

Pour cette nomenclature, le choix des Groupes Thésaurus de Présanse s'est porté sur la nomenclature de référence de l'INSEE. Celle-ci est également utilisée par l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions, ainsi que par la Commission nationale de certification professionnelle).

Outre le niveau de formation en lui-même, ce Thésaurus dispose d'un commentaire explicatif pour chacun des niveaux, qui liste les diplômes ou niveaux d'étude correspondants.

Ce Thésaurus comprend 6 libellés actifs.

Niveau	Commentaire explicatif
Niveau VI et Vbis	sorties en cours de 7 ^e cycle de l'enseignement secondaire (9 ^e à 3 ^e) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale
Niveau V	sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2 ^e cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première)
Niveau IV	sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans la baccalauréat) - abandons des études supérieures sans diplôme
Niveau III	sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUC, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.)
Niveau II	sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+3 ou 4 (licence, maîtrise, ou équivalent)
Niveau I	sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+4 ou 5 (master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école, etc.)

Retour au sommaire

Méthodologie de veille et de mise à jour

S'agissant d'un Thésaurus de référence mais répondant aux besoins spécifiques des professionnels des SSTI, la mise à jour peut être effectuée par les Groupes Thésaurus mis en place par la Commission Systèmes d'Information de Présanse.

Ces groupes de travail se réunissent tout au long d'une année et tiennent compte des avis des utilisateurs. L'ensemble des propositions émises est ainsi étudié en réunion et, si elles sont validées par les groupes en charge de la veille, incorporées dans les mises à jour livrées annuellement aux éditeurs de logiciels.

Dorénavant, grâce au référent Thésaurus, la communication sur les motivations des acceptations et refus sera facilitée via le référent régional qui prend part aux débats en groupe de travail.

Chacun peut adresser l'expression de ses besoins de modifications ou d'ajouts via le référent Thésaurus de son SSTI ou de sa région, ou directement via l'adresse : veille.thesaurus@presanse.fr.

L'ensemble des modifications apportées aux Thésaurus du niveau de formation entre deux versions est explicité dans un document communiqué aux éditeurs de logiciels et mis en ligne sur le site Internet de Présanse. Ce document est : **Thésaurus Harmonisés et supports dérivés - Structures et modifications apportées entre les versions 2020 et 2021** est annexé ou présent guide.

Pour information, aucune mise à jour n'a été apportée au Thésaurus du niveau de formation entre les versions 2020 et 2021.

La version 2021 complète de ce Thésaurus Harmonisé est consultable au format PDF :

THÉSAURUS HARMONISÉS version 2021

(cf. annexe n°7)

Retour au sommaire

Organisation de la veille

Information sur les dernières mises à jour

Accès au Thésaurus dans son exhaustivité

Retour automatique au sommaire

Les différents supports mis à disposition feront l'objet d'une mise à jour annuelle en fonction des évolutions apportées aux Thésaurus Harmonisés dans le cadre de la veille.

► **Pour accéder au sommaire interactif du guide** : <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/guide-complet-de-description-et-d'utilisation-des-thesaurus-harmonises>

Une formation des personnels des Services

Des actions de sensibilisation et d'information des équipes, au moyen du diaporama, peuvent être, dès à présent, réalisées.

En effet, la formation initiale des personnels constitue un préalable indispensable pour un meilleur usage des Thésaurus Harmonisés et pour faciliter la saisie au moyen des aides mises à disposition.

Ce type de formations pourrait être renouvelé régulièrement afin de sensibiliser les nouveaux arrivants dans le Service et approfondir les connaissances des autres personnels.

Elles pourraient être conduites par l'intermédiaire des référents Thésaurus régionaux en direction des référents des Services, mais également être assurées directement par les référents des Services vers leurs collègues du SPSTI (cf. encart ci-contre).

Une première étape vers des initiatives complémentaires locales, régionales ou nationales

L'appropriation des outils d'aide à la saisie par les Thésaurus Harmonisés par les personnels des Services permettront d'améliorer la traçabilité et d'y associer l'ensemble des personnels.

Ils permettront de réfléchir sur la mise en place éventuelle d'un accompagnement à la saisie et à la traçabilité à travers une école du nommage et l'étude de cas pratiques, ou encore via la mise à disposition localement d'une hotline pour répondre aux questions des utilisateurs en direct.

Présanse se tiendra, bien évidemment, à la disposition des Services pour les aider et les accompagner dans la mise en œuvre de ce type d'actions complémentaires. ■

Référents Thésaurus des Services et Référents Thésaurus régionaux

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

En ce sens, sollicitation a été faite auprès des Services et des Associations Régionales pour mandater des référents Thésaurus dans chaque SPSTI, ainsi que des référents à l'échelle de la région.

Le correspondant Thésaurus de Service aura en charge de faire connaître les besoins de ses collègues en termes de traçabilité. Pour ce faire, il pourra faire remonter les demandes d'évolution au(x) référent(s) Thésaurus de sa région et/ou les proposer à l'adresse **veille-thesaurus@presanse.fr**

Dans le cadre de la veille des Thésaurus Harmonisés, il sera tenu informé des décisions de mises à jour des Thésaurus Harmonisés et de la motivation des décisions prises par le(s) référent(s) Thésaurus de sa région siégeant au sein des Groupes Thésaurus de Présanse. Il sera en mesure d'informer les personnels de son Service des évolutions motivées des Thésaurus et des aides à la traçabilité disponibles. En outre, il pourra également être sollicité et interrogé ponctuellement sur des sujets spécifiques.

Or, seuls les noms de 86 référents Thésaurus de Services ont été portés à la connaissance de Présanse à ce jour. Parmi eux, 16 sont également nommés référents Thésaurus régionaux et participent aux travaux des Groupes Thésaurus.

Aussi et **afin de parfaire ce réseau, les SPSTI qui ne l'auraient pas encore fait sont invités à nommer un référent Thésaurus pour leur Service** (c.letheux@presanse.fr).

Parallèlement, il a été demandé aux Associations régionales de mandater des référents Thésaurus par régions (un ou deux référent(s) par régions), parmi notamment les référents des Services appelés à siéger dans les Groupes Thésaurus nationaux, afin de répondre au mieux aux attentes et besoins des utilisateurs. Ces référents Thésaurus régionaux constituent un relais d'information vers leurs homologues des Services en régions, ainsi que dans l'actualisation des Thésaurus et dans la production de supports d'aide à la traçabilité.

Événement

Save the date



JST 2022

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

11 & 12
octobre

InterContinental
Paris Le Grand

2 rue Scribe
75009 Paris

Rendez-vous nombreux pour cette 57^{ème} édition
après deux années sans Journées Santé Travail en raison de la crise sanitaire

Journées Santé-Travail de Présanse – Édition 2022



COTISATIONS PER CAPITA ET PAS D'ETP

Jugement de Lorient du 14 octobre 2021

Dans les suites de la décision rendue par le Conseil Constitutionnel sur la QPC relative à l'article L. 4622-6 du Code du travail et de l'article publié sur le sujet dans le numéro 104 des IM (Octobre 2021, pages 14 et 15), un tribunal a eu à trancher un litige opposant un SSTI à l'un de ses adhérents ayant demandé judiciairement l'application du critère de l'ETP pour calculer ses cotisations.

C'est dans ce contexte que les juges décident, aux termes d'un jugement en date du 14 octobre dernier, à Lorient, de confirmer l'application du critère dit du "per capita" et rejettent celui de l'ETP :

« L'article L. 4622-6 du Code du travail dispose que les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs.

Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

(...)

En l'espèce, il est établi que le service de l'A. a procédé au calcul des cotisations pour les années 2018, 2019 et 2020, en prenant en compte le nombre réel de salariés déclaré à ses services par la SARL V.

Cet élément n'est pas contesté par la SARL V. et il est donc établi que le service de l' A. a effectivement procédé à un calcul per capita.

Cependant, selon la SARL V. le nombre d'unités déclarées ne correspond pas

au nombre de salariés équivalent temps plein.

Afin de justifier du nombre d'équivalents temps plein, la SARL V. produit aux débats différentes captures d'écran d'état mensuel d'activité émanant de l'outil de téléprocédure NOVA.

Ce dernier constitue la base de données nationale des organismes de services à la personne, où ces derniers réalisent leurs démarches réglementaires de déclaration et d'agrément.

NOVA constitue l'outil de suivi statistique pour le secteur et il revient aux organismes d'y saisir leurs données d'activités.

S'agissant d'une reprise de données transmises par la SARL V., ces documents, à eux-seuls, sont insuffisants pour établir la réalité des équivalents temps plein soutenus par cette dernière.

En conséquence la SARL V. sera déboutée de ses demandes. »

Ce jugement n'est pas encore définitif, mais il pourra, sans doute, être utilement produit à l'appui des intérêts de Services ayant à défendre l'application du critère du "per capita" dans le cadre des contentieux en la matière.

Présanse rappelle que le service juridique est toujours à la disposition de ces Services et de leur Conseil, afin d'apporter un concours dans ces situations. ■