

RÉFORME SANTÉ-TRAVAIL

Premières analyses en vue de l'application

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en Santé au travail a été publiée au Journal Officiel du 3 août, après un processus de réforme de plus de 3 ans. Si sa date d'entrée en application est fixée au 31 mars 2022, pour être complet, le nouveau cadre juridique du système de Santé au travail requiert encore une quarantaine de décrets à paraître. La mise en œuvre de certaines dispositions spécifiques est prévue pour s'échelonner jusqu'au 1^{er} juillet 2024. Lors des précédentes réformes, les délais d'application étaient beaucoup plus courts. Ceci révèle que les transformations envisagées sont, pour certaines, lourdes en termes opérationnels. Et le Plan Santé-Travail 4, en cours d'écriture, sera le cadre de ces évolutions voulues par le législateur. Ainsi se présente une évolution progressive, mais profonde, de l'organisation et de l'action des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPSTI).

Loin du « big bang » envisagé dans un premier temps, par les personnalités missionnées par le Gouvernement, la réforme, finalement orientée par les partenaires sociaux et adoptée par les parlementaires, comporte de nombreuses mesures qui vont néanmoins demander un travail de préparation conséquent aux SPSTI, individuellement et collectivement. En effet, la cohérence de l'accompagnement des entreprises et des salariés constitue un critère très partagé de réussite de cette réforme.

La prise en compte d'une mission élargie

Si la mission d'« éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait du travail » demeure, elle n'est plus « exclusive » mais seulement « principale ». Le SPSTI devra, à cette fin, « contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi ». L'action sur le déterminant « travail » est abordée dans une vision globale de la Santé et ouvre un champ d'intervention et de coopération élargi. Cela étant, dans le détail, la déclinaison est assez proche de la version passée.



M. Plaisant, Président de Présanse, assistant à la séance au Sénat.

Les nouveautés sont les suivantes :

- ▶ Les SPSTI « apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ». Il s'agit d'un ajout formel, qui rejoint des pratiques très habituelles des SSTI actuels. L'évolution s'observera, comme sur l'ensemble des actions à conduire, dans l'effectivité du service rendu à toutes les entreprises adhérentes.
- ▶ Ils doivent toujours aider à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte, le cas échéant, de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail. « La qualité de vie au travail » élargit son concept en se rebaptisant « qualité de vie et des conditions de travail », conformément à l'intention des partenaires sociaux. Le télétravail, dont le recours s'est fortement intensifié pendant la crise sanitaire, est un facteur organisationnel qui est explicitement cité par la loi. Le législateur a été influencé par l'actualité, car toutes les formes de travail seront à prendre en compte pour aborder la prévention des risques et la QVCT (travail posté, itinérant, etc.).
- ▶ Ils « accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ».

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

5 Dialogue social

Élections professionnelles

6 Reporting mensuel de l'activité des SSTI

Bilan de juillet 2020 à juin 2021

8 Rencontres Santé-Travail 2021

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

9 Commission d'étude de Présanse du 9 septembre 2021

Obligation vaccinale, pass sanitaire... : support détaillé disponible

9 Calendrier des événements RH à venir

MÉDICO-TECHNIQUE

10 Symptômes prolongés à la suite d'une Covid-19 de l'adulte

Un document de la HAS pour aider au diagnostic et à la prise en charge

12 Covid-19 - Avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 16 mai 2021

Symptômes cliniques persistants et recommandations de prise en charge

JURIDIQUE

13 Réalisation des autotests supervisés par les professionnels de Santé

Point sur le document publié le 9 août par la DGS

14 Situation des personnes vulnérables à compter du 15 septembre 2021

Reprise du travail en présentiel ou nouveau certificat d'isolement

16 Procédure d'autorisation d'exercice

Recensement des structures d'accueil des lauréats

Chers adhérents,

La loi pour renforcer la prévention en Santé au travail a été signée par le Président de la République le 2 août dernier. Présanse est resté mobilisé jusqu'à cette date et a exprimé le point de vue des SSTI à chaque étape du processus législatif, afin de favoriser l'écriture de dispositions favorables à un accompagnement de proximité des entreprises et des salariés, adapté à leurs besoins, et tenant compte des réalités de terrain.

Bien sûr, une loi est toujours le fruit de compromis, et certains articles interrogent encore légitimement quant à leur applicabilité, d'autant plus que plusieurs dizaines de décrets sont à paraître. Mais ce qui est déjà certain, c'est que le cadre proposé à ce stade permet de projeter une action utile des SPSTI et en lien avec leurs compétences actuelles, et que le big bang annoncé, aux effets incertains, n'a pas été retenu.

Le corpus réglementaire ne sera complet qu'en 2024, mais l'essentiel sera connu au 31 mars 2022, date d'application de la loi. Nous disposons donc de 7 mois pour préparer la mise en œuvre de la réforme. Le délai est court, et il va sans dire que sa réussite est de l'intérêt de tous.

Notre dernière Assemblée Générale a permis de confirmer notre grande cohésion au sein de Présanse avec l'adoption de résolutions presque toutes prises à l'unanimité. Un plan d'action général anticipant la mise en œuvre de la réforme a notamment été adopté, ciblant l'offre, la certification, ses indicateurs, les systèmes d'information, les ressources humaines ou encore les aspects de gouvernance de nos associations.

Nos travaux collectifs vont se préciser au plus vite. Certains auraient même voulu un calendrier dès ce début septembre. Mais nous sortons seulement du mois d'août, et notre programme devra tenir compte du rythme de concertation du COCT et notamment sur l'offre et le référentiel de certification, pour être en situation d'apporter des contributions dans le bon timing. Or, le plan de travail du futur Conseil National de Prévention et de Santé au Travail n'est pas encore connu.

Cela étant, l'équipe permanente de Présanse est à l'œuvre pour préciser notre organisation et notre expression en vue de la phase réglementaire. Le bureau, le CA, et l'ensemble de notre réseau seront naturellement mobilisés. La compréhension de tous des enjeux et des contraintes de la période qui s'ouvre est indispensable. A ce titre, je me tiens à la disposition de chaque région pour assurer la concertation nécessaire.

Soyez assurés de mon engagement pour notre réussite collective.

Maurice Plaisant

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : info@presanse.fr

ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN

Rédaction :

Ghislaine BOURDEL, Martial BRUN, Julie DECOTTIGNIES, Sébastien DUPERY,

Corinne LETHEUX, Anne-Sophie LOICQ, Constance PASCREAU, Virginie PERINETTI,

Sandra VASSY

Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie MAJOR



Là aussi, l'ensemble des facteurs organisationnels est usuellement pris en compte. Cet ajout marque néanmoins une intention de systématisation. Reste à définir ce que constituent des changements organisationnels « importants ».

Enfin, la dernière nouveauté réside dans le fait que les SPSTI sont désormais appelés par la loi à « *participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique* ». Là se situe l'introduction la plus significative par rapport aux pratiques actuelles et l'ouverture souhaitée par les parlementaires vers la Santé publique. Ce champ nouveau, potentiellement très vaste, impliquera, dans le cadre du pilotage qui doit se mettre en place, de définir des objectifs précis. En effet, la mission principale demeure en lien avec le travail et la responsabilité directe des employeurs. La maîtrise des moyens des SPSTI suppose un cadrage clair en amont.

La recherche de l'effectivité du service rendu et du développement de la prévention

Il résulte de ces évolutions législatives un accompagnement des entreprises et des salariés qui rejoint largement l'activité actuelle des SSTI. L'apport de la loi porte notamment sur la vérification du service rendu. La mise en place d'un référentiel de certification de tierce partie constitue, à cet effet, un levier d'effectivité et de mise en cohérence des pratiques inédit.

La contribution du réseau Présanse, en sa qualité de représentant des opérateurs, à l'élaboration du référentiel de certification, est donc un enjeu collectif très fort des mois à venir. Les critères et les indicateurs qui seront retenus par les partenaires sociaux, et *in fine*, l'Etat, seront déterminants de l'applicabilité et de l'efficacité de la réforme. En outre, ils conditionneront, à terme, l'obtention de l'agrément. Dans l'attente de la généralisation de la certification, dont le référentiel paraîtra au plus tard le 31 juin 2022, l'agrément devrait être délivré dans des conditions proches de celles connues aujourd'hui.

Une préparation à la mise en œuvre opérationnelle nécessaire

L'effectivité du service rendu, sa qualité, et donc l'efficacité, vont devenir des guides pour la détermination des objectifs encore plus prégnants qu'aujourd'hui. Les progrès opérationnels et des travaux préparatoires devront ainsi viser (liste non exhaustive reprenant les mesures principales qui concernent les SPSTI dans la loi) :

► L'aide à l'évaluation des risques de toutes les PME-TPE, avec une finalité de programme d'actions plus ou moins

formel selon la taille de l'entreprise. La dématérialisation du DUERP constitue un autre défi auquel les SPSTI pourront contribuer. Un portail national devra être mis en place par les organisations patronales au 1^{er} janvier 2024 pour les archiver.

- L'éventuelle participation à l'alimentation du passeport de prévention – l'intégration possible d'actions de formation ou de sensibilisation dispensées par les SPSTI sera à anticiper.
- La mise en place systématique d'une cellule dédiée à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle. Déjà présente dans de nombreux SSTI aujourd'hui, selon les exigences du socle de l'offre et de la certification, elle pourra nécessiter des ajustements en termes organisationnels, de ressources humaines ou encore de systèmes d'information, notamment en prévision d'une prise en charge coordonnée avec d'autres acteurs susceptibles d'intervenir dans le parcours du salarié. La coopération avec les Carsat en particulier est à mettre en place. Ces moyens seront à déclencher suite à des signalements, dont il conviendra de définir les critères. Ils feront suite à l'exploitation des données (répétition et durée d'arrêts, types de pathologie), ou suite à des visites de pré-reprise ou des rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant la suspension de son contrat de travail. Le maintien en emploi est affiché comme un des grands objectifs de la loi, même si depuis toujours, l'ensemble de l'activité des SSTI s'inscrit dans cette finalité, depuis l'embauche jusqu'aux situations d'incapacité.
- Le déclenchement des suivis post-exposition et post-professionnels, en lien avec la médecine de ville, pour prévenir les incidences d'une exposition, notamment aux risques chimiques. Ils introduiront des pratiques nouvelles et requerront des référentiels de bonnes pratiques. La prise en compte des poly-expositions est également vouée à se structurer pour gagner en cohérence et pour améliorer la prévention.
- L'alimentation d'un volet spécifique « Santé-Travail » au sein du DMP, avec l'accord du salarié. Il fera appel à un travail conséquent de concertation et de préparation opérationnelle. L'adaptation des pratiques et des systèmes d'information sera requise. Une échéance au 1^{er} janvier 2024 est inscrite.
- L'introduction d'une visite de mi-carrière pour faire le point et anticiper la suite du parcours professionnel. Même si la possibilité de coupler avec une autre visite programmée existe, il s'agit d'une mission supplémentaire à intégrer dans la charge globale. Les médecins du travail seront appelés à intervenir en sus des visites de fin de carrière qui s'ajoutent à leurs tâches (le décret d'une loi précédente est paru cet été).

- ▶ Le renfort des infirmières en pratiques avancées ne sera pas immédiat. La formation est à créer et à dispenser. Plus globalement, l'affectation des ressources à la mission de suivi individuel de l'état de santé doit faire l'objet d'une réflexion profonde, compte tenu d'une démographie médicale pour laquelle rien n'a été envisagé. Les modalités de pratiques à distance et le recours aux auxiliaires médicaux constituent donc un enjeu majeur de faisabilité. La clarification réglementaire sur le rôle et la formation des infirmiers (en Santé au travail et IPA) est prévue au plus tard le 31 mars 2023. Le conventionnement avec des médecins praticiens correspondants, autre ouverture de la loi, est un champ supplémentaire d'investigation, afin de déterminer la possibilité et l'utilité de la mise en œuvre. L'arrêté fixant le modèle de protocole de collaboration doit paraître au plus tard le 1^{er} janvier 2023. Les conditions spécifiques d'exercice devront être remplies (formation, incompatibilité avec le statut de médecin traitant...).
- ▶ L'ouverture aux employeurs non-salariés et aux indépendants. Une offre « spécifique » et des conventions-types sont à construire avec leur modèle économique. La mutualisation des réflexions pourra, ici encore, être un gage d'efficacité et de cohérence.
- ▶ La mise en œuvre globale de l'ensemble socle de services que détermineront les partenaires sociaux et l'Etat. Cette offre et le référentiel de certification visant l'organisation, l'effectivité du service rendu, la conformité des systèmes d'information, et la gestion financière, seront connus au plus tard le 31 juin 2022. Néanmoins, il semble essentiel d'anticiper. Pour l'heure, le travail de définition de l'offre réalisé au sein de Présanse peut toujours constituer un guide pour préparer et affiner, notamment en précisant les indicateurs utiles à mettre en place.
- ▶ L'adaptation des appels de cotisations. Du socle de l'offre pourront être déduits les moyens nécessaires à l'effectivité de la prestation, et donc le niveau de la part mutualisée des ressources du SPSTI entre toutes les entreprises adhérentes. Les parties « complémentaire » ou « spécifique » de l'offre (indépendants, employeurs non salariés) devront également être financées. La détermination d'un modèle économique concerté semble donc également favorable à une application cohérente de la loi et à concerter en amont des décrets qui fixeront les choses en la matière (modalités d'encadrement des cotisations).

- ▶ Les évolutions des systèmes d'information. La loi prévoit la publication d'un référentiel d'interopérabilité, et un chapitre de la certification visant les SPSTI, pour peser sur le déploiement de systèmes d'information interopérables. Les travaux en cours au sein de Présanse pour la détermination d'un schéma directeur en la matière sont plus que jamais opportuns pour nourrir la réflexion des parties prenantes et faire des choix éclairés en fonction de l'utilité, des délais de mise en œuvre et des coûts induits.

Une refonte des statuts des SPSTI et de leur représentation pour une mise en conformité et un pilotage facilité

Cette préparation opérationnelle devra s'effectuer dans une période de refonte des statuts de l'association, d'adoption d'une nouvelle dénomination, de recomposition des conseils d'administration (avec la désignation des administrateurs employeurs par les organisations patronales et l'élection d'un vice-président salarié), et de conduite d'éventuelles fusions. Ces mouvements importants prévisibles de la gouvernance sont à travailler dès maintenant avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés locales et en lien avec l'Administration afin d'assurer la continuité et la stabilité des projets de Services.

Des statuts-types locaux et régionaux, influant enfin sur ceux de Présanse sont, en conséquence, à élaborer, pour proposer un dispositif cohérent facilitant le pilotage tripartite inscrit dans la loi, et une intégration officielle de la représentation des SPSTI dans les instances où s'élaborent, se mettent en œuvre, et s'évaluent les politiques et objectifs de Santé au travail.

En conclusion

La loi du 2 août 2021 préserve les SPSTI dans leur autonomie et leur capacité à adapter leur action aux réalités locales pour accompagner favorablement et en proximité les entreprises et les salariés dans leurs démarches de prévention. Le rapport de l'IGAS de février 2020 préconisait une période probatoire de l'action des Services de santé au travail dans cette autonomie prolongée, assortie « *d'un pilotage et d'un monitoring resserré* ». La réussite de la réforme, dépendra des textes d'application encore à venir, mais avant tout de la manière dont les acteurs, à tous les niveaux, se saisiront des nouvelles dispositions : un encouragement à la réussite collective. ■