

GOVERNANCE DES SPSTI

Dernière ligne droite pour l'installation des nouveaux conseils d'administration, sans précision réglementaire

Au 31 mars 2022, avec l'entrée en application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail, les modalités d'organisation de la gouvernance des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) évolueront.

Les mandats des actuels administrateurs des SSTI cesseront de plein droit à cette date. Cette échéance a mobilisé, depuis la rentrée de septembre, Présanse et son réseau, afin d'anticiper et de garantir la continuité du fonctionnement des associations et du service rendu aux entreprises et à leurs salariés.

En décembre 2021, l'Administration a fait savoir qu'à l'issue d'une consultation des partenaires sociaux, elle envisageait la publication d'un décret qui viendrait préciser les modalités d'organisation de la gouvernance des SPSTI. Les Organisations Patronales (notamment le Medef et la CPME) avaient exprimé le souhait que les pouvoirs publics viennent en effet régler certains aspects liés à la composition des futurs conseils d'administration, mais sans consensus pour autant sur le fond des mesures attendues.

L'Etat a finalement fait le choix de renoncer à la publication d'un texte réglementaire en la matière, renvoyant les partenaires sociaux à une recherche d'accords locaux dans le cadre de la liberté associative. Un courrier daté du 8 février est venu le signifier aux organisations patronales dans ces termes : « [...] J'ai confiance en votre capacité collective à prendre dans les jours qui viennent de prendre les mesures nécessaires pour permettre le bon déroulement des opérations de renouvellement des membres des conseils d'administration des SPST. Ils sont au cœur de la réforme de la santé au travail voulue de tous et doivent assurer la bonne réalisation de leurs missions dans un climat apaisé. »

Dans le même temps, le Secrétaire d'Etat en charge des retraites et de la santé au travail, s'est adressé par courrier au Président de Présanse afin de le remercier « pour l'accompagnement qu'[il pourra] apporter dans le déploiement des

opérations de renouvellement des membres des conseils d'administration des Services. »

Il a ajouté : « Celui-ci doit se faire dans un climat apaisé vous permettant de déployer sereinement la réforme de la santé au travail et d'assurer la continuité du service. C'est un enjeu essentiel pour les salariés et les entreprises. »

En d'autres termes, estimant que les termes de l'ANI de décembre 2020 avaient bien été repris par le législateur, le Gouvernement a renvoyé les parties prenantes à la recherche de solutions sur le terrain. Cette prise de position conduit les SSTI et les partenaires sociaux à réussir, dans les 7 semaines séparant cette annonce de la date fatidique du 31 mars, à trouver des accords partout en France.

Il s'agit d'un défi important que tous les acteurs ont intérêt à relever. Pour aider à réussir ces opérations, Présanse a adressé le 11 février 2022 un jeu de questions/réponses à retrouver dans la partie réservée à ses adhérents ; il propose des options pour répondre aux situations différentes que peuvent rencontrer les Services pour finaliser leurs démarches de mise à jour statutaires et d'installation des futurs conseils d'administration. Elles peuvent évidemment être adaptées en fonction du contexte et du consensus local.

Des propositions de rédaction de clauses statutaires viendront également compléter ces éléments pour les Services qui en auraient besoin. De plus, un [rétroplanning ajusté pour guider le calendrier de chacun a été diffusé](#).

Enfin, afin d'assurer la continuité du fonctionnement de l'association, [Présanse met à disposition des suggestions de mesures transitoires à faire adopter en AG](#) au cas où l'installation du CA ne serait pas effective au 1^{er} avril. Cette éventualité est cependant à éviter dans toute la mesure du possible, car l'écriture stricte de la loi n'envisage pas cette situation et crée de fait une fragilité juridique à toute alternative.

Pour en savoir plus : [Presanse.fr](#) ▶ [Ressources](#) ▶ [Réforme](#) ■

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

5 Procédure d'Autorisation d'Exercer

Un levier de soutien de la démographie des médecins du travail à reconsidérer

5 Obligation vaccinale

Intégration de la dose de rappel applicable au personnel des SSTI

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

7 Négociation collective de branche

Conclusion de l'accord-cadre pour une mise en œuvre réussie du télétravail dans les Services de santé au travail interentreprises

9 Négociation collective en cours

ACTUALITÉS RH

10 Entretien professionnel et abondement du CPF – 31 mars 2022

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

MÉDICO-TECHNIQUE

12 Journées Santé-Travail de Présanse - Appel à communication ouvert

Une édition 2022 consacrée à la mise en œuvre, par les Services, de la loi n°2021-1018

13 Thésaurus Harmonisés

Mise à jour des outils d'aide à la saisie

JURIDIQUE

14 Loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la Santé publique

Report des visites médicales et tenue des instances associatives pendant la crise sanitaire

Six semaines nous séparent de l'application de la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en Santé au travail. Avec la mise en place du Comité National de Prévention et de Santé au Travail le 11 janvier dernier, l'élaboration et l'examen des textes d'application ont connu une accélération. Les partenaires sociaux échangent activement, notamment sur le thème de l'offre et de la certification. Pour autant, aucune disposition n'a été publiée à ce jour à l'exception de celle qui a fondé le CNPST.

Ceci peut rendre difficile la mise en œuvre de mesures qui seront d'application immédiate lesquelles, pour l'essentiel, risquent d'être connues à une date proche du 31 mars 2022. De plus, le choix des pouvoirs publics, le 8 février dernier, de finalement ne pas préciser réglementairement les modalités d'installation des nouveaux conseils d'administration, après l'avoir envisagé en décembre, laissent aujourd'hui très peu de temps aux SPSTI pour conduire les opérations de renouvellement des administrateurs dans le respect du droit associatif et de la loi.

Le Gouvernement a ainsi fait le choix de renvoyer les acteurs à leurs responsabilités et à l'exercice de la liberté associative. Si l'annonce peut être objectivement considérée comme tardive, elle pousse dans les faits les parties prenantes, organisations représentatives d'employeurs et de salariés, représentants des actuels SSTI, au dialogue et au consensus. La réussite de leurs concertations sera un signe de la capacité du terrain à trouver des solutions et confortera l'autonomie de décision dans un cadre associatif privé que la loi a confirmé.

De nouveau, il convient de constater que les conditions de préparation de l'application de la loi pour les SPSTI, pourtant très mobilisés, n'est pas facilitée par une lisibilité sur les mesures à mettre en œuvre à brèves échéances. La progressivité du déploiement et des dispositions transitoires sont désormais probables, voire nécessaires, pour permettre aux SPSTI, comme aux entreprises et salariés bénéficiaires, de s'approprier les changements attendus afin de renforcer la prévention en Santé au travail dans une dynamique de progrès.

Nous vous annonçons la cessation d'activité des Éditions DOCIS, survenue ce mois de février 2022. Créées en 1955, les Éditions DOCIS s'étaient spécialisées dans la publication d'ouvrages de protection sociale et de Santé au travail. Les Éditions DOCIS remercient notamment tous les Services de santé pour leur fidélité et la confiance qu'ils lui ont accordée au cours de ces 67 années.

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

Assistante :

Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie MAJOR



PROCÉDURE D'AUTORISATION D'EXERCER

Un levier de soutien de la démographie des médecins du travail à reconsidérer

La Procédure d'Autorisation d'Exercer permet à des praticiens exerçant hors Union Européenne de faire reconnaître, après plusieurs années d'exercice encadré, leur spécialité en France. Or, aux termes d'un arrêté du 9 juillet 2021 fixant le nombre de postes ouverts aux épreuves théoriques permettant d'accéder à ce dispositif, ce nombre est passé à 3 alors qu'il avoisinait la cinquantaine précédemment.

Il semble que la méthode d'évaluation du besoin définie par le Ministère de la Santé pour la spécialité « médecine du travail » n'ait pas

conduit à consulter tous les établissements employant des médecins du travail, et en particulier les Services de Santé au Travail. Présanse a donc pris l'initiative de conduire sa propre enquête de besoin au sein de son réseau.

Sans surprise les résultats sont très loin du chiffre retenu par l'arrêté de 2021. La restitution exhaustive des données recueillies est à retrouver ci-dessous.

Ces données sont issues d'une enquête flash menée entre le jeudi 20 janvier et le mercredi 2 février 2022.

Représentativité de l'échantillon	Nombre	Représentativité de l'échantillon (%)*
SSTI répondants	128	66 %
Effectifs	14 258	81 %

* Représentativité établies sur le périmètre des SSTI interprofessionnels, hors SSTI exclusivement dédiés au BTP

1) Médecins salariés exerçant actuellement dans le cadre d'une PAE (Médecins ayant satisfait aux épreuves de vérification des connaissances entre 2019 et 2021)

Nb de médecins PAE actuellement	Nb répondants	Répondants (%)	Nb médecins PAE (actuelle)
0	90	70%	
1	14	11%	14
2 ou plus	24	19%	96
Total	128	100%	110

2/ Au total, combien de médecins, actuellement salariés de votre Service, ont fait l'objet dans le passé, ou font toujours l'objet aujourd'hui, d'une Procédure d'Autorisation d'Exercice

Nb de médecins PAE actuellement	Nb répondants	Répondants (%)	Nb médecins PAE (actuelle)
0	76	59%	
1	21	16%	21
2 ou plus	31	24%	130
Total	128	100%	151

3/ Votre Service est-il agréé par l'ARS pour recevoir des internes ?

	Nb répondants	%
Oui	105	82%
Non	23	18%
Total	128	100%

4/ Avez-vous été sollicité par des candidats à la PAE en 2021 et 2022 qui seraient prêts à se présenter aux épreuves de vérifications des connaissances ?

	Nb répondants	%
Oui	60	47%
Non	68	53%
Total	128	100%

Si oui, combien ? (*attention : seulement 60 répondants à cette question)

Nb sollicitations de médecins pour PAE à venir	Nb répondants	Répondants (%)	Nb candidats PAE
1	19	32%	19
2	22	37%	44
Plus de 2	19	32%	98
Total	60*	100%	161

5/ Au-delà des candidatures, combien de praticiens hors union européenne seriez-vous susceptibles de recruter dans les conditions requises ?

Nb de candidats	Nb répondants	Répondants (%)	Nb praticiens hors UE
0	17	14%	
1 à 2	70	58%	101
3 à 5	29	24%	111
Plus de 5	5	4%	54
Total	121	100%	266

Ces chiffres révèlent non seulement des besoins très importants, mais aussi un nombre de candidats aux épreuves théoriques potentiellement conséquent, même si plusieurs Services ont pu être en contact avec des mêmes postulants. Dès lors, il apparaîtrait incompréhensible que le nombre de postes ouverts ne soit pas significativement réévalué, et ce d'autant plus que, dans le cas des SSTI, l'embauche de ces médecins est sans incidence sur les comptes publics et ne fait concurrence à aucune autre spécialité.

Si d'autres mesures de soutien de la démographie des médecins du travail doivent être prises afin d'assurer un nombre de médecins du travail suffisant en France (possibilité de réaliser le service sanitaire en SSTI pour les étudiants en médecine notamment), la procédure d'autorisation d'exercice apparaît comme une solution de court terme accessible. Aussi Présanse agit-il auprès des pouvoirs publics pour faire prendre en compte la réalité des besoins des Services de santé au travail qui peuvent rencontrer des professionnels prêts à contracter avec eux. ■

OBLIGATION VACCINALE

Intégration de la dose de rappel applicable au personnel des SSTI

La réalisation de la dose de rappel est intégrée dans l'obligation vaccinale applicable au personnel travaillant dans les Services de santé au travail.

En vertu de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, plus particulièrement de son article 12 portant sur la vaccination obligatoire, « un décret, pris après avis de la Haute Autorité de santé, détermine les conditions de vaccination contre la Covid-19 des personnes mentionnées au I du présent article. Il précise les différents schémas vaccinaux et, pour chacun d'entre eux, le nombre de doses requises.

Ce décret fixe les éléments permettant d'établir un certificat de statut vaccinal pour les personnes mentionnées au même I et les modalités de présentation de ce certificat sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et la satisfaction aux critères requis. Il détermine également les éléments permettant d'établir le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 et le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 ».

Dans les suites de cette loi, on précisera que celle du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire est venue notamment remplacer le pass sanitaire par le pass vaccinal, mais n'a pas modifié les dispositions en matière d'obligation vaccinale, qui demeurent donc applicables. En particulier, l'obligation vaccinale demeure toujours, en effet, pour le personnel des SPSTI.

Le décret du 22 janvier 2022 modifiant celui du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la

gestion de la sortie de crise sanitaire vient apporter des précisions sur le rappel vaccinal pour respecter cette obligation vaccinale. Il précise en effet que la réalisation de la dose de rappel est intégrée dans l'obligation vaccinale depuis le 30 janvier 2022.

Autrement dit, la réalisation de la dose de rappel est intégrée dans l'obligation vaccinale applicable au personnel travaillant dans les Services de santé au travail, au 30 janvier 2022, date à laquelle ils devront donc présenter un schéma vaccinal valide.

Article 2-2 du décret du 1^{er} juin précité

Modifié par décret n°2022-51 du 22 janvier 2022 – art. 1

Pour l'application du présent décret :

1° Sont de nature à justifier de l'absence de contamination par la covid-19 un examen de dépistage RT-PCR ou un test antigénique d'au plus 72 heures dans les conditions prévues par le présent décret. Le type d'examen admis peut être circonscrit aux seuls examens de dépistage RT-PCR ou à certains tests antigéniques si la situation sanitaire, et notamment les variants du SARS-CoV-2 en circulation, l'exige.

2° Un justificatif du statut vaccinal est considéré comme attestant d'un schéma vaccinal complet

a) De l'un des vaccins contre la covid-19 ayant fait l'objet d'une autorisation de mise sur le marché délivrée par la Commission européenne après



MOUVEMENT

(75) **M. Michel Narbonne** a fait valoir ses droits à la retraite. Il est désormais remplacé par **M. Hugues de Maisonneuve** à la fonction de directeur de l'Association Française de Médecine de Prévention (AFMP).

Suite page 6 ►

évaluation de l'Agence européenne du médicament ou dont la composition et le procédé de fabrication sont reconnus comme similaires à l'un de ces vaccins par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé :

– s'agissant du vaccin "COVID-19 Vaccine Janssen", 28 jours après l'administration d'une dose. Pour l'application de l'article 47-1 et, à compter du 30 janvier 2022, de l'article 49-1, les personnes ayant reçu le vaccin mentionné au présent alinéa doivent, pour que leur schéma vaccinal reste reconnu comme complet, avoir reçu une dose complémentaire d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger remplissant les conditions mentionnées au premier alinéa du présent a entre 1 et 2 mois suivant l'injection de la dose initiale. Pour celles ayant reçu cette dose complémentaire au-delà du délai de 2 mois mentionné à la phrase précédente, le schéma vaccinal est reconnu comme complet 7 jours après son injection ;

– s'agissant des autres vaccins, 7 jours après l'administration d'une deuxième dose, sauf en ce qui concerne les personnes ayant été infectées par la covid-19, pour lesquelles ce délai court après l'administration d'une dose. Pour l'application de l'article 47-1 et, à compter du 30 janvier 2022, de l'article 49-1, les personnes de dix-huit ans et un mois ou plus ayant reçu le vaccin mentionné au présent alinéa doivent, pour que leur schéma vaccinal reste reconnu comme complet, avoir reçu une dose complémentaire d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger remplissant les conditions mentionnées au premier alinéa du présent a au plus tard 7 mois suivant l'injection de la dernière dose requise. Pour celles ayant reçu cette dose complémentaire au-delà du délai de 7



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

*Liberté
Égalité
Fraternité*

mois mentionné à la phrase précédente, le schéma vaccinal est reconnu comme complet 7 jours après son injection ;

b) D'un vaccin dont l'utilisation a été autorisée par l'Organisation mondiale de la santé et ne bénéficiant pas de l'autorisation ou de la reconnaissance mentionnées au a, à condition que toutes les doses requises aient été reçues, 7 jours après l'administration d'une dose complémentaire d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger bénéficiant d'une telle autorisation ou reconnaissance ;

3° Un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 est délivré sur présentation d'un document mentionnant un résultat positif à un examen de dépistage RT-PCR ou à un test antigénique réalisé plus de onze jours et moins de six mois auparavant. Ce certificat n'est valable que pour une durée de six mois à compter de la date de réalisation de l'examen ou du test mentionnés à la phrase précédente. ■



NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Conclusion de l'accord-cadre pour une mise en œuvre réussie du télétravail dans les Services de santé au travail interentreprises

La négociation portant sur le télétravail a abouti à la conclusion d'un accord-cadre le 25 janvier 2022. Cet accord-cadre, qui se veut être un outil d'aide au dialogue social dans les Services pour une mise en œuvre réussie du dispositif, est actuellement soumis à la signature des organisations syndicales.

Bien que encore non signé pour le moment, on retiendra les principaux éléments suivants de cet accord-cadre :

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'inscrire dans l'orientation prise par les partenaires sociaux au niveau national qui ont conclu l'Accord national interprofessionnel (ANI) le 26 novembre 2020 sur ce sujet du télétravail.

La négociation sur ce thème s'est donc engagée pour répondre au souhait de développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail, étant précisé que la mise en œuvre du télétravail doit nécessairement permettre de maintenir le bon fonctionnement du Service.

Les partenaires sociaux ont pu relever que la mise en place du télétravail peut permettre de répondre à des demandes de salariés pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, pour améliorer leur qualité de vie au travail et pour réduire leur temps de trajet.

Il peut aussi traduire une volonté politique de réduire les déplacements intra-urbains ou bien encore répondre à une situation temporaire d'incapacité de déplacement, mais, dans tous les cas, les partenaires sociaux de la branche ont insisté sur le fait que le télétravail doit être compatible avec la mission du Service de santé au travail interentreprises.

Les partenaires sociaux ont souhaité reprendre, dans l'accord-cadre conclu le 25 janvier dernier, les principaux éléments de l'ANI précité, en l'adaptant au secteur.

Ils ont rappelé que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté

dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Pour la mise en place du télétravail au sein des Services, les partenaires sociaux de la branche ont recommandé de retenir, sauf circonstances exceptionnelles, le lieu habituel de résidence du salarié tel que déclaré à l'employeur, sous réserve de remplir les conditions requises propres à l'exercice du télétravail, d'une part, et permettant la sécurité et la confidentialité des données et des échanges, d'autre part.

A noter à nouveau que cet accord-cadre se veut être un outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation d'entreprise, afin de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail, qui peut s'inscrire dans une démarche plus large de qualité de vie au travail.

Cet accord-cadre aborde les différents chapitres suivants :

• Le télétravail dans les Services

Le premier chapitre pose les principes et les bonnes pratiques qui permettent d'envisager une mise en place réussie du télétravail au sein des Services. L'accent est notamment mis sur l'importance de tirer les enseignements de la pratique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment par la réalisation de retours d'expérience, de diagnostic partagé, pour mettre en évidence des conditions de mise en œuvre adaptées aux Services.

La nécessité de prévenir l'isolement du salarié par le maintien des liens d'appartenance au Service est aussi mis en avant, avec la préconisation de mettre en place une phase d'expérimentation

de 3 mois, suivie de l'élaboration d'un bilan pour identifier les facteurs clés de succès.

Le télétravail est aussi présenté comme un facteur d'attractivité après une période d'intégration indispensable ou mise en place en cours d'exécution du contrat de travail.

• La mise en place du télétravail

L'accord cadre rappelle les dispositions légales et réglementaires en la matière et recommande aux Services d'identifier les activités télétravaillables.

S'agissant de l'identification des activités télétravaillables, il est rappelé que le Service, doté de sa mission légale, doit pouvoir répondre aux demandes de ses entreprises adhérentes, en s'appuyant sur ses équipes, dans le cadre du projet de Service.

L'accord cadre mentionne ainsi que les Services peuvent considérer que certaines tâches doivent être réalisées dans les locaux du Service et donc être incompatibles avec le télétravail (par exemple, l'accueil physique, l'archivage manuel). De même, il indique que les activités nécessitant des interactions humaines spécifiques ou autre intervention sur site ne sont pas compatibles avec du télétravail. Il invite les Services à faire une analyse de l'activité et de l'organisation du Service.

Il rappelle en outre que la possibilité de télétravailler dépend aussi de l'organisation du Service. Dans l'objectif de préserver une organisation optimale, c'est la Direction qui aménage les jours de télétravail et de présence physique des salariés, en fonction des nécessités du Service.

Enfin, il est précisé que dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE est consulté sur les projets de l'employeur ayant un impact sur la marche générale du Service, dont la mise en œuvre et le périmètre du télétravail.

L'accord-cadre souligne par ailleurs que la mise en place du télétravail est un thème de dialogue social au niveau du Service.

De plus, il précise les conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure, en particulier celles portant sur le volontariat, la forme de l'accord, le refus du télétravail, la période d'adaptation ou bien encore, la réversibilité du télétravail régulier.

• L'organisation du télétravail

L'accord-cadre procède à un rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales et conventionnelles, notamment en soulignant l'existence du lien de subordination entre employeur et salarié, les règles de durée du travail et de temps de repos, le temps de travail, ou bien encore le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée

Un article est également consacré aux équipements et à l'usage des outils numériques et à la compatibilité du poste. Les partenaires sociaux ont notamment préconisé la mise en place d'outils fournis par l'employeur.

Ils ont souligné l'intérêt des bonnes pratiques tel que l'établissement d'un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et la communication de ce document à l'ensemble des salariés, ou bien encore la mise à disposition des salariés, des outils de travail collaboratifs appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées.

Il est aussi rappelé que le salarié candidat au télétravail doit disposer d'un espace de travail lui permettant d'effectuer son activité dans des conditions adaptées.

En outre, dans ce chapitre consacré à l'organisation du télétravail, la question de la prise en charge des frais professionnels est abordée. Est ainsi rappelé que s'applique à l'ensemble des situations de travail, le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur. A ce titre, il appartient ainsi au Service de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt du Service, après validation de l'employeur.

Sont ensuite abordés le droit à la formation, la fréquence du télétravail (hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure) ainsi que les règles en matière de santé et de sécurité en télétravail.

• L'accompagnement des salariés du Service

Ce chapitre de l'accord-cadre mentionne notamment l'utilité de proposer à tous les salariés en télétravail des formations sur ce thème du télétravail.

La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI

La loi n°2021-1018, du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en Santé au travail, introduit des changements, des ajustements qui retiennent sur la pratique des SPSTI et des entreprises, en particulier en termes de management de la santé et sécurité au travail.

Les prochaines Journées Santé-Travail de Présanse, les 11 et 12 octobre prochains, traiteront de sa mise en œuvre par les Services.

A travers les deux grands chapitres détaillés ci-dessous, vous pourrez témoigner des bonnes pratiques, de partages d'expériences, d'expérimentations, de décroisement, s'appliquant notamment à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Chacun est invité à adresser une proposition de communication à propos des thèmes et sous-thèmes suivants :

SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ ET PRÉVENTION

1. Prise en charge de nouveaux publics (organisation et résultats) :

- ▶ employeur non-salarié,
- ▶ travailleur indépendant,
- ▶ particulier employeur.

2. Prévention de la désinsertion professionnelle / maintien dans l'emploi :

- ▶ organisation interne,
- ▶ rôles des acteurs,
- ▶ rôle et fonctionnement de la cellule PDP, modalités de sollicitation,
- ▶ interactions, partenariats, conventionnement avec les acteurs externes (CARSAT, CPAM, association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGE-FIPH), maison départementale des personnes handicapées (MDPH),...),
- ▶ repérage en amont et place de la PDP dans le parcours de suivi de l'état de santé,

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL

11 & 12 OCTOBRE 2022

InterContinental Paris
(Grand Hôtel)
2 rue Scribe
75009 Paris

- ▶ accompagnement vers des dispositifs de maintien en emploi (convention de rééducation professionnelle en entreprise et essai encadré),
 - ▶ mise en œuvre du rendez-vous de liaison,
 - ▶ mise en œuvre des visites de mi-carrière et de fin de carrière (contenu et déclenchement d'actions),
 - ▶ visite de pré-reprise à la demande du médecin du travail.
- #### 3. Aide à l'évaluation des risques et programmes de prévention :
- ▶ articulation document unique d'évaluation des risques professionnels /fiche d'entreprise / plan d'actions-programme de prévention,
 - ▶ promotion et accompagnement à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT),
 - ▶ analyse de l'impact des changements organisationnels importants,
 - ▶ contribution des branches professionnelles,
 - ▶ prise en compte de la contribution des Services dans le passeport prévention.
- #### 4. Actions ciblées :
- ▶ participation à la vaccination et au dépistage,
 - ▶ sensibilisation au bénéfice de la pratique sportive,
 - ▶ sensibilisation aux situations de handicap au travail.

PROPOSER UNE COMMUNICATION

Appel à communication

5. Pratiques à distance, téléconsultations, pré-visites connectées, ... : plus-value

- ▶ *messagerie médicale sécurisée,*
- ▶ *lien dossier médical partagé – dossier médical en santé au travail (DMP-DMST).*
- ▶ ...

FONCTIONNEMENT DES SERVICES

1. Offre socle, offre complémentaire, offre spécifique :

- ▶ *contenu,*
- ▶ *formalisation,*
- ▶ *financement.*

2. Apports de la certification pour les Services

3. Conséquences de la loi sur les ressources humaines des SPSTI :

- ▶ *intégration des différents professionnels,*
- ▶ *fonctionnement avec de nouveaux professionnels (médecin praticien correspondant, auxiliaires médicaux, ...),*
- ▶ *formations requises,*
- ▶ *cartographie des compétences.*

4. Conséquences de la loi sur les systèmes d'information :

- ▶ *identifiant national de santé (INS),*
- ▶ *interopérabilité,*

5. Pilotage :

- ▶ *outils de reporting*
- ▶ *indicateurs de moyens, de résultats, d'effectivité de la mise en oeuvre,*
- ▶ *modalités de répartition des rôles,*
- ▶ *délégation,*
- ▶

6. Développement de la « *relation client* » (systèmes d'information customer relationship management (CRM) ...)

7. Interaction avec :

- ▶ les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS),
- ▶ les plateformes territoriales d'appui (PTA),
- ▶ les Services autonomes de Santé au travail,
- ▶ ...

8. Collaboration interservices

Le résumé est à envoyer par courriel à l'attention du Docteur Corinne LETHEUX à l'adresse suivante :

resume-jst@presanse.fr

Nous vous invitons dès à présent à nous faire parvenir vos résumés.

Les communications bénéficiant d'un caractère transférable, ainsi que celles qui incluent un volet évaluation seront privilégiées.

Les témoignages d'entreprise adhérente à vos côtés seront particulièrement appréciés.

PROPOSER UNE COMMUNICATION

Appel à communication

Consignes pour la rédaction

Pour la réussite de cette manifestation, nous vous demandons de respecter les consignes ci-dessous. Nous vous rappelons que les communications durent 15 minutes, suivies de 5 minutes d'échange avec la salle. Nous vous invitons à nous adresser vos résumés le 27 mai au plus tard. Le résumé doit figurer dans le cadre résumé, au format Word, accessible sur le site Internet de Présanse.

Chaque résumé doit comporter un titre informatif, la liste des auteurs et un texte structuré.

Titre du résumé : en lettres majuscules et au maximum 75 caractères espaces compris.

Auteurs : pour chaque auteur, indiquer en lettres majuscules son nom suivi de son prénom et sa fonction. Séparer par une virgule chaque auteur. Souligner le nom de l'intervenant. Il est rappelé qu'un seul intervenant pourra intervenir en tribune.

Service(s) d'appartenance des auteurs : si plusieurs SPSTI sont cités, faire figurer, après le prénom de chaque auteur, un renvoi de chiffre entre parenthèses, en exposant.

Texte : 3 000 caractères espaces compris, hors titre et liste des auteurs.

Le résumé doit être rédigé avec une police de caractère « ARIAL », taille 11 ou « HELVETICA », taille 11, en simple interligne.

Le texte du résumé doit être rédigé en respectant le plan suivant :

- ▶ Introduction / Objectif,
- ▶ Méthodologie,
- ▶ Résultats obtenus,
- ▶ Discussion des résultats / Conclusion.

Support de présentation : PowerPoint compatible 97-2003 (Format 16/9).

Adresse pour la correspondance : l'adresse pour la correspondance doit correspondre à celle de l'auteur-orauteur/intervenant. Cette adresse électronique sera mentionnée en fin de résumé, sauf opposition formulée, afin que les personnes souhaitant échanger sur le thème présenté puissent contacter directement le(s) auteur(s) à l'issue des Journées Santé-Travail 2022.

Calendrier :

Les prochaines Journées Santé-Travail de Présanse auront lieu les 11 et 12 octobre 2022, au Grand Hôtel à Paris. La présentation d'une communication implique la participation à l'ensemble des journées, ceci afin de favoriser les échanges tout au long de cette manifestation.

La date limite de réception des résumés est **fixée au 27 mai 2022**. Les décisions d'acceptation parviendront aux auteurs début juillet 2022.

Le texte intégral de la communication retenue (cinq pages maximum) devra être adressé **avant le 19 août 2022**, au format Word, en police caractère « ARIAL 11 » ou « HELVETICA 11 » en simple interligne, pour publication dans les actes des Journées Santé-Travail et le support de présentation (PowerPoint compatible 97-2003 **au plus tard le 16 septembre 2022**).

Certaines communications pourront être retenues sous forme de E-Poster, qui est la version électronique du poster traditionnel. En outre, si votre communication est retenue sous ce format, vous aurez la possibilité de présenter, en tribune et en trois minutes, votre E-Poster dans une session dédiée.

Appel à communication

Cadre résumé (accessible au format Word sur le site Internet de Présanse)

Titre du résumé (en lettres majuscules - 75 caractères espaces compris maximum) :

Auteur(s) (souligner le nom de l'intervenant) :

Cadre résumé (rester dans la limite du cadre - 3 000 caractères espaces compris maximum) :

Introduction / Objectifs :

Méthodologie :

Résultats obtenus :

Discussion des résultats / Conclusion :

Support de présentation :

- ▶ projection assistée par ordinateur
- ▶ autre (nous consulter)

Adresse professionnelle de l'intervenant pour la correspondance :

Service :

Nom : Prénom :

Fonction :

Adresse :

Tel (ligne directe) : Fax :

Adresse électronique :

J'autorise mon adresse électronique à figurer dans le livre des résumés.

Il précise aussi la prise en compte des situations particulières (les nouveaux salariés, les alternants, les salariés en situation de handicap et les aidants familiaux) ou bien encore la politique de gestion des ressources humaines (égalité femmes/hommes et gestion des emplois et des parcours professionnels).

• La préservation de la relation de travail avec le salarié

Suite au diagnostic partagé des partenaires sociaux nationaux dans le cadre de l'ANI du 26 novembre 2020 relevant les risques d'isolement en télétravail et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail, l'accord cadre du 25 janvier 2022 indique qu'une attention particulière doit être portée, non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

• Le dialogue social en situation de travail

Ce chapitre rappelle notamment que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent en cas de recours au télétravail.

• La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

L'accord cadre met l'accent sur le fait qu'en cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur, dans le respect des

dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il mentionne que sont exclus du télétravail pour circonstances exceptionnelles ou force majeure, les motifs liés à des contraintes personnelles (exemples : garde d'enfants, rendez-vous médicaux, rendez-vous administratifs, etc.). Ces motifs relèvent en priorité des dispositifs de jours de repos (congrés payés, RTT, jours de congés exceptionnels).

Les partenaires sociaux soulignent l'importance d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

• Dispositions finales

L'accord-cadre est conclu pour une durée de trois ans.

Il n'est pas contraignant pour les Services. Il a vocation à les aider dans la mise en place du télétravail.

Néanmoins, cet accord prévoit un bilan des modalités de mise en œuvre du télétravail au sein des Services qui sera présenté à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à l'issue des 3 ans prévus par cet accord.

Il prévoit enfin que la mise en place du télétravail devrait conduire les Services à instaurer un suivi du dispositif une fois par an.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous pour vous informer de la signature effective du texte. En attendant, il peut d'ores et déjà servir de guide pour les Services qui souhaiteraient mettre en place ce type d'organisation de travail. ■

Négociation collective en cours

RMAG

Les partenaires sociaux poursuivent la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties en 2022.

A ce stade, aucune orientation n'a encore été prise. A noter que la prochaine réunion se tiendra le 17 février 2022. Nous ne manquerons donc pas de vous communiquer l'issue qui y sera donnée. ■



ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ABONDEMENT DU CPF – 31 MARS 2022

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Commission RH de Présanse Composition de la commission RH

Intégration de deux nouveaux membres*

- ▶ M. Bouchy – GIST44 – Saint-Nazaire – Président de la Commission
- ▶ Mme Bac – AIST19 – Brive
- ▶ Mme Boitelle – AMIEM – Lorient
- ▶ M. Bruand – STCS – Cholet-Saumur
- ▶ Mme Didani – Prevaly – Toulouse*
- ▶ Mme Duchêne-Lombard – AST21 - Dijon*
- ▶ Mme Ferrier – EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL – Paris
- ▶ Mme Flahaut – ASMT65 – Tarbes
- ▶ M. Jouvin – AIST LA PRÉVENTION ACTIVE – Clermont-Ferrand
- ▶ Mme Lebret – AISMT 13 – Marseille
- ▶ Mme Minvielle – SISTEL – Chartres
- ▶ Mme Ouvrard – ACMS – Paris
- ▶ Mme Pascreau – PRÉSANSE – Paris
- ▶ Mme Rivet – SISTM 50 – Saint-Lô
- ▶ M. Tavares – ACST – Strasbourg
- ▶ Mme Ver Eecke – POLE SANTÉ TRAVAIL – Lille
- ▶ Mme Wirth – CMIE – Paris

Conformément à la loi Avenir, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus par la réglementation et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés) doit abonder le compte personnel de formation (CPF). Le CPF du salarié sera alors crédité de 3 000 €.

Plusieurs fois reportées, les sanctions liées à la non-réalisation des entretiens professionnels récapitulatifs, qui devaient être effectués en 2020 et 2021, sont désormais fixées.

Le versement devra être fait avant le 31 mars 2022 à la caisse des dépôts et consignation (CDC) conformément au décret nouvellement publié. L'employeur devra également transmettre à cette même date les informations demandées par la CDC, à savoir le montant, le nom du salarié bénéficiaire et les données permettant son identification, pour que la Caisse des dépôts puisse effectuer l'opération sur les comptes concernés. Ils seront bonifiés dès réception de l'abondement.

Ce sont les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des Drets qui seront chargés du contrôle, selon les questions-réponses du ministère du Travail, publié en juin dernier.

En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise sera mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire. A défaut, elle versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100 %.

Article L. 6315-1

*I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.*

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article



Cycle management d'équipe pluridisciplinaire pour les médecins du travail

Depuis un an, l'Afometra a mis en place un cycle de formation dédié exclusivement aux médecins du travail afin que ces derniers se familiarisent au management. Avec la loi du 2 août 2021 et l'exigence accrue qui va peser sur les SPSTI, l'Afometra a affiné ce cycle de formation de 6 jours.

Dorénavant, les stagiaires seront formés aux principes de base du leadership en plus des techniques de management et le cycle se conclura sur une journée de gestion de projet.

Très opérationnelle, cette formation permet la mise en place des bons réflexes, mais aussi la consolidation des pratiques d'animation d'équipe.



En intra ou en inter, nous serons ravis de vous accompagner dans vos projets.

Une session va s'ouvrir prochainement.

Pour vous renseigner ou vous inscrire : 01 53 95 38 63.

 www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001

L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

(...) » ■

AGENDA

3 mars 2022
Conseil d'administration
Format à définir

10 mars 2022
Journée d'étude
Format à définir

21 mars 2022
Assemblée générale
Extraordinaire
InterContinental Paris -
Le Grand (Grand Hôtel) -
Paris 9^e

5 & 6 avril 2022
Toxidays
Lille

21 avril 2022
Conseil d'administration
Format à définir

9 juin 2022
Assemblée générale
Ordinaire
Paris Marriott Opera
Ambassador Hotel - Paris
9^e

11 & 12 octobre 2022
Journées Santé-Travail
InterContinental Paris -
Le Grand (Grand Hôtel) -
Paris 9^e



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE - APPEL À COMMUNICATION OUVERT

Une édition 2022 consacrée à la mise en œuvre, par les Services, de la loi n°2021-1018

L'édition 2022 des Journées Santé-Travail de Présanse sera consacrée à « *La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI* » et se déroulera les mardi 11 et mercredi 12 octobre prochains, au Grand-Hôtel à Paris (InterContinental Paris le Grand – 2 rue Scribe – 75009 PARIS).

Le Conseil Scientifique des Journées Santé-Travail 2022 de Présanse, présidé cette année par le Professeur Jean-François Gehanno (CHU de Rouen) et composé de quinze membres tous issus des SPSTI, s'est réuni le 16 février dernier et a rédigé l'appel à communication figurant en pages centrales de ce numéro.

Cet appel à communication présentant les différents sous-thèmes qui seront développés lors de cette 57^{ème} édition, ainsi que les modalités pratiques de soumission, a également été adressé dans les Services.

L'ensemble des personnels des Services est invité à proposer des communications autour de ce thème en utilisant l'appel à communication et en téléchargeant le cadre résumé de soumission en ligne sur la page des Journées Santé-Travail 2022 du site

Internet de Présanse ([Ressources](#) ► **JST**).

Dès lors, les Services sont invités à faire parvenir leurs propositions de résumés, en sachant que la date limite de réception des communications est fixée au **vendredi 27 mai 2022**.

Les propositions de résumés sont à retourner, à l'attention du Docteur Letheux, par courriel à l'adresse suivante : resume-jst@presanse.fr.

Le Docteur Corinne Letheux, Médecin-Conseil de Présanse et membre du Conseil Scientifique, se tient à disposition des Services et de leurs personnels pour toutes précisions ou informations nécessaires portant sur le thème de ces Journées 2022 et la soumission d'une proposition de communication (c.letheux@presanse.fr). ■

TOXIDAYS

Rendez-vous les 5 & 6 avril prochains à Lille

L'Association Toxilogist organise la première édition des Toxidays qui se dérouleront le mardi 5 et mercredi 6 avril 2022, au **Nouveau Siècle** à Lille.

Destinée prioritairement à l'ensemble des équipes Santé-Travail des SPSTI intervenant pour la prévention du risque chimique, cette manifestation aura pour thème « **Actualités toxicologiques et risques émergents : Impacts en SPSTI** ».

L'inscription est maintenant ouverte à l'ensemble des équipes des SPSTI.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site www.toxilogist.fr

Save the date

JST 2022

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

11 & 12 octobre
InterContinental
Paris Le Grand
2 rue Scribe
75009 Paris

**La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021
par les SPSTI**

Journées Santé-Travail de Présanse – Édition 2022

THÉSAURUS HARMONISÉS

Mise à jour des outils d'aide à la saisie

Le Guide de description et d'utilisation des Thésaurus harmonisés et les fiches associées intègrent désormais les THA dans leur version 2022.

Visant à faciliter et optimiser la saisie pour atteindre une meilleure efficacité dans la traçabilité des données au quotidien, des outils d'aide à la saisie en Santé au travail ont été mis à disposition sur le site de Présanse fin 2021.

Ces outils sont accessibles sur une page Internet récapitulative dédiée sur le site de Présanse.

Construite sous la forme d'un tableau, cette page facilite la consultation et le téléchargement de chaque outil distinct 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.

Ces différents supports mis à disposition font l'objet d'une mise à jour annuelle en fonction des évolutions apportées aux Thésaurus Harmonisés dans le cadre de la veille. La version 2022 est désormais disponible pour chacun d'entre eux. ■

📄 Ressources :

- ▶ Pour accéder au sommaire interactif du guide : <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/guide-complet-de-description-et-dutilisation-des-thesaurus-harmonises/>
- ▶ Le sous-main présentant les étapes-clés de la saisie avec les **outils d'aide associés** à chacune d'elles est également disponible dans sa version 2022.

Personnels du Service concernés par cette saisie

Courte présentation du Thésaurus

DONNÉES SOCIO-PROFESSIONNELLES

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 ?**
- **Concernant le DMST, quelles sont les recommandations en matière de traçabilité du niveau de formation ?**
- **Quel Thésaurus vous permet une saisie facilitée ?**
- **Descriptif du Thésaurus du niveau de formation**

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.

Niveaux	Commentaire explicatif
Niveau VI et Vbis	sorties en cours de 1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire (6 ^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 nd 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 le baccalauréat) - abandons des études supérieures sans diplôme
Niveau III	sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, 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, PhD, doctorat, diplôme de grande école, etc.)

54 | PRÉSANSE | PÔLE MÉDICO-TECHNIQUE | FICHES PRATIQUES | JANVIER 2022 [Retour au sommaire](#)

Organisation de la veille

Information sur les dernières mises à jour

Accès au Thésaurus dans son exhaustivité

Retour automatique 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 Système 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 : **Thésaurus Harmonisés et supports dérivés - Structures et modifications apportées entre Versions 2021 et 2022** est annexé au présent guide.

Pour information, les mises à jour apportées au Thésaurus de genre entre les versions 2021 et 2022 ont été les suivantes :

- ▶ Modification de six libellés

La version 2022 complète de ce Thésaurus Harmonisé est consultable au format PDF :

THÉSAURUS Harmonisés Version 2022

Télécharger le Thésaurus du niveau de formation (Cf. annexe n°7)

PRÉSANSE | PÔLE MÉDICO-TECHNIQUE | FICHES PRATIQUES | JANVIER 2022 | 55



LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE ET MODIFIANT LE CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Report des visites médicales et tenue des instances associatives pendant la crise sanitaire

La loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire est parue au JO du 23 janvier dernier. Indépendamment de ses dispositions portant sur le pass vaccinal (*qui se substitue au pass sanitaire pour les plus de 16 ans*), elle prévoit à nouveau le report de visites médicales et des dispositions quant à la tenue des instances associatives pendant la crise sanitaire.

1) Report des visites médicales

Article 10

I. - Les visites médicales qui doivent être réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé en application des articles L. 4624-1, L. 4624-2 et L. 4625-1-1 du code du travail et de l'article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime peuvent faire l'objet d'un report dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

Le décret en Conseil d'Etat prévu au premier alinéa du présent I détermine notamment les exceptions ou les conditions particulières applicables aux travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté ou régulier en application de l'article L. 4624-1 du code du travail ou d'un suivi individuel renforcé en application de l'article L. 4624-2 du même code.

Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

II. - Le I du présent article s'applique aux visites médicales dont l'échéance, résultant des textes applicables avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions

des Services de santé au travail à l'urgence sanitaire, intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret, et au plus tard le 31 juillet 2022.

Les visites médicales faisant l'objet d'un report en application du I du présent article sont organisées par les services de santé au travail selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat et dans la limite d'un an à compter de l'échéance mentionnée au premier alinéa du présent II.

III. - Les visites dont l'échéance aurait dû intervenir, en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 précitée, entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret, et au plus tard le 31 juillet 2022, peuvent être reportées dans les conditions prévues au I du présent article, dans la limite de six mois à compter de cette échéance.

L'article 10 de cette loi, qui s'inscrit dans la continuité des dispositions prévues par les ordonnances n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 et n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 et par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, **autorise à nouveau le report de certaines visites médicales.**

Pour connaître la date du report possible, il convient de distinguer les visites médicales arrivant à échéance pour la première fois de celles ayant déjà fait l'objet d'un report.

• Visites médicales arrivant à échéance pour la première fois

Peuvent ainsi faire l'objet d'un report les visites dont l'échéance intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret, et au plus tard le 31 juillet 2022.

Sont concernés :

- ▶ La visite médicale d'information et de prévention et son renouvellement, y compris pour les salariés temporaires et en CDD
- ▶ L'examen médical d'aptitude d'embauche et périodique, y compris pour les salariés temporaires et en CDD.

Le report est possible **dans la limite d'un an** à compter de l'échéance de la visite médicale.

• **Visites médicales ayant déjà fait l'objet d'un report**

Les visites dont la date de report est comprise entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret, au plus tard le 31 juillet 2022, pourront une nouvelle fois être reportées, **dans la limite de 6 mois supplémentaires.**

Il s'agit ici des visites médicales qui ont déjà été reportées en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 mais qui n'ont pu être réalisées avant le 15 décembre 2021.

Sont concernés :

- ▶ La visite d'information et de prévention d'embauche et son renouvellement, y compris pour les salariés temporaires et en CDD ;
- ▶ L'examen médical d'aptitude d'embauche et périodique, y compris pour les salariés temporaires et en CDD ;
- ▶ L'examen médical avant le départ à la retraite pour les salariés exposés à des facteurs de risques.

Les conditions de ces reports doivent encore être définies par décret.

A noter par ailleurs que lorsque le report est envisagé par le texte, il appartient en tout état de cause au médecin du travail d'apprécier la situation. En effet, les visites et examens médicaux précités sont réalisés dans le respect de l'échéance normale lorsque le médecin du travail l'estime indispensable au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail et des informations recueillies, si besoin, par le SST au cours d'échanges avec le salarié. Pour apprécier la situation d'un salarié en CDD, il devra également tenir compte des visites et examens dont il aura bénéficié au cours des 12 derniers mois.

Enfin, on soulignera que la disposition qui prévoyait que les visites de reprise et de pré-reprise (hors SIR) qui pouvaient être confiées à un infirmier en Santé au travail **jusqu'au 1^{er} août 2021**, n'a pas fait l'objet d'une reconduction. Depuis le 1^{er} août 2021, ce dispositif n'est donc plus applicable.

2) Tenue des instances associatives pendant la crise sanitaire

Article 13

I. - Afin de faire face aux conséquences de certaines mesures prises à l'échelle locale ou nationale pour limiter la propagation de l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de trois mois à compter de la promulgation de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi simplifiant et adaptant les conditions dans lesquelles les assemblées et les organes dirigeants collégiaux des personnes morales de droit privé et autres entités se réunissent et délibèrent ainsi que les règles relatives

aux assemblées générales et, le cas échéant, à les étendre et à les adapter aux collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution.

Le projet d'ordonnance pris sur le fondement du présent I est dispensé de toute consultation obligatoire prévue par une disposition législative ou réglementaire.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance prise sur le fondement du présent I.

II. - Nonobstant toute disposition législative ou réglementaire contraire, le présent II est applicable aux personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé, notamment :

- 1° Les sociétés civiles et commerciales ;
- 2° Les masses de porteurs de valeurs mobilières ou de titres financiers ;
- 3° Les groupements d'intérêt économique et les groupements européens d'intérêt économique ;
- 4° Les coopératives ;
- 5° Les mutuelles, unions de mutuelles et fédérations de mutuelles ;
- 6° Les sociétés d'assurance mutuelle et sociétés de groupe d'assurance mutuelle ;
- 7° Les instituts de prévoyance et sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
- 8° Les caisses de crédit municipal et caisses de crédit agricole mutuel ;
- 9° Les fonds de dotation ;
- 10° Les associations et les fondations.

A compter de la publication de la présente loi et jusqu'au 31 juillet 2022 inclus, sans qu'une clause des statuts ou du règlement intérieur soit nécessaire à cet effet ni puisse s'y opposer, sont réputés présents aux réunions des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction leurs membres qui y participent au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Ces moyens transmettent au moins la voix des participants et satisfont à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations.

A compter de la publication de la présente loi et jusqu'au 31 juillet 2022 inclus, sans qu'une clause des statuts ou du règlement intérieur soit nécessaire à cet effet ni puisse s'y opposer, les décisions des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction peuvent également être prises par voie de consultation écrite de leurs membres, dans des conditions assurant la collégialité de la délibération.

Le présent II est applicable quel que soit l'objet de la décision sur laquelle l'organe est appelé à statuer.

Le présent II est applicable à Wallis-et-Futuna.

Pour rappel, le Service doit se référer à ses statuts quant à l'organisation de son Assemblée générale. Ce sont en effet les statuts qui prévoient les modalités d'organisation de l'assemblée générale (modalités de convocation, ordre du jour...).

Juridiquement, la tenue des réunions à distance nécessite qu'une clause statutaire le prévoit expressément. Cependant, la situation sanitaire a conduit le législateur, et ce à plusieurs reprises, à organiser un dispositif dérogatoire.

La loi du 22 janvier 2022 reconduit ainsi la possibilité, **sans qu'une clause des statuts ou du règlement intérieur ne soit nécessaire**, pour les membres des instances associatives (CA, AG...) de se réunir par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective. Ils peuvent aussi être réunis de la même manière même si les statuts ou le règlement intérieur interdit cette possibilité.

Ces moyens doivent transmettre au moins la voix des participants et satisfaire à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations.

La mesure s'applique à toutes les délibérations même celles portant sur les comptes annuels.

Cette disposition est applicable **du 24 janvier 2022 au 31 juillet 2022**. ■