



Journée d'étude du 10 mars 2022

Matinée technique
Intervention de Mme Catherine PAGEAUX
Responsable Branches | OPCO Santé

[Lancer la présentation](#)

Négociation collective de branche

Le télétravail

Accord-cadre conclu le 25 janvier 2022, signé par toutes les OS sauf la CGT.

Les rémunérations minimales annuelles garanties 2022

Accord conclu le 17 février 2022 qui revalorise de 2,4 % les RMAG.

En cours de signature

Alignement du montant de la RMAG de la classe 1 sur le montant de la RMAG de la classe 2

Avenant conclu le 17 février 2022 modifiant l'annexe I de la convention collective des SSTI qui aligne le montant de la RMAG de la classe 1 sur celui de la classe 2.

En cours de signature

Les frais de déplacement et de repas

Accord conclu le 17 février 2022 qui fixe l'indemnité kilométrique à 0,50 euro/km, pour tous les véhicules automobiles motocyclettes de 5 CV fiscaux et moins et véhicules électriques, ainsi que pour les véhicules automobiles ou motocyclettes de 6 et 7CV fiscaux et plus et qui fixe les frais de repas à 18 euros.

En cours de signature

CHIFFRES CLES ET RAPPORT DE BRANCHE 2021-2022



présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Identifiant

Mot de passe oublié ?
Contacter : s.marsenne@pre-sanse.fr

CONNEXION

Copyright © 1999-2022 SAS Qualios®
QUALIOS® - version 11.0.199

Ouverture : 3 mars 2022
Délai : 6 mai 2022

Nouveauté Rapport de branche

- **Allègement du formulaire rémunérations**
- **Réactivation du formulaire prévoyance et de la partie sur les régimes du formulaire santé**
- **Formulaire formation : distinction des heures de formation universitaire pour les collaborateurs médecins et des heures de formation initiale obligatoire pour les infirmiers**

Nouveauté Rapport de branche

- **Intégration des indicateurs de l'accord sur les travailleurs handicapés de 2021**

Application de l'accord sur les travailleurs handicapés de 2021	
Nombre de salariés handicapés recrutés en 2021	<input type="text"/>
Nombre de salariés handicapés employés au titre de l'obligation légale en 2021 (notification URSAFF des effectifs moyens annuels des BOETH internes)	<input type="text"/>
Montant de l'éventuelle contribution versée à l'AGEFIPH au titre de l'année 2021 (€)	<input type="text"/> €
Déduction à cette contribution au titre du recours à la sous-traitance (30% du coût de la main d'œuvre) (€)	<input type="text"/> €
Disposez-vous d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non <input checked="" type="radio"/>

A noter :

Modification des déclarations suite la réforme de l'OETH

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

Nouveauté Chiffres clés

- Les principales modifications de cette année sont en lien avec la réforme du 2 août
- Le formulaire gouvernance est à renseigner à partir du 1^{er} avril 2022 avec la nouvelle gouvernance.
- Cadre de l'activité : Les questions sur la démarche de progrès ont été déplacées du formulaire « Partenariat et organisation » au formulaire « Cadre de l'activité »

Nouveauté Chiffres clés

Formulaire Adhérents et activité

- Suivi des non-salariés pour les employeurs non salariés et pour les travailleurs indépendants
- Ajout des visites de fin de carrière
- Ajout de questions sur l'offre complémentaire

Avez-vous défini des services au titre de l'offre complémentaire ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non <input type="button" value="x"/>
Lesquels ?	<input type="text"/>
Avez-vous déterminé des limites entre l'offre socle et l'offre complémentaire ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non <input type="button" value="x"/>

Nouveauté Chiffres clés

Formulaire Finances et gestion

Nombre de salariés pour lesquels une cotisation a été facturée en 2021	<input type="text"/>
Nombre de salariés déclarés au 1er janvier 2021	<input type="text"/>
Nombre de nouveaux salariés en 2021 (nouveaux adhérents ou nouveaux salariés des adhérents actifs au 1er janvier)	<input type="text"/>
Nombre d'agents de la fonction publique couverts par des conventions, non comptabilisés dans les lignes précédentes	<input type="text"/>
Nombre d'autres salariés pour lesquels une cotisation a été facturée en 2021, non comptabilisés dans les lignes précédentes (intérimaires, saisonniers, autre...)	<input type="text"/>

Nouveauté Chiffres clés

Formulaire Finances et gestion

Répartition du chiffre d'affaires en 2021 (€ HT)	
Droits d'entrée	<input type="text"/> €
Nouveaux salariés	<input type="text"/> €
Cotisations de base pour les adhérents du secteur privé	<input type="text"/> €
Conventions avec la fonction publique	<input type="text"/> €
Autre	<input type="text"/> €
Si autre, précisez les prestations facturées	<input type="text"/>

Avez-vous mis en place une comptabilité analytique ? Oui Non ✖

Envisagez-vous de distinguer dans vos comptes le financement des prestations suivantes ?

Offre socle	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non ✖
Offre complémentaire	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non ✖
Offre spécifique	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non ✖
Conventions avec la fonction publique	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non ✖

Votre service est-il actionnaire d'une filiale ? Oui Non ✖

Si oui, à quel pourcentage ? %

Les comptes de cette filiale sont-ils présentés aux instances du Service ? Oui Non ✖

- Ajout des revenus des conventions avec le secteur public

- Approche de la comptabilité analytique

Nouveauté Chiffres clés

Coûts Immobiliers		
Locations	Nombre de m ²	<input type="text"/> m ²
	Loyers (€)	<input type="text"/> €
Immobilisations	Nombre de m ²	<input type="text"/> m ²
	Dotations aux amortissements (€)	<input type="text"/> €
	Frais financiers sur emprunts immobiliers (€)	<input type="text"/> €
	Terrains et constructions immobilisés (€)	<input type="text"/> €

Coûts informatiques	
Matériel et réseaux (achats, amortissements, location, maintenance, infogérance, abonnements internet...)	<input type="text"/> €
Logiciels et développements (achats, licences, redevances, maintenance, amortissements)	<input type="text"/> €
Coût chargé des collaborateurs internes (€)	<input type="text"/> €
Total	<input type="text"/> €

Coûts des examens complémentaires	
Coût global des examens complémentaires (€) pratiqués (en interne ou externalisés) et inclus dans la cotisation	<input type="text"/> €
Dont examens complémentaires prévus par les recommandations de bonnes pratiques de la HAS et/ou par le code du travail (€)	<input type="text"/> €

Formulaire Finances et gestion

- **COÛTS IMMOBILIERS : Plus de détail sur les coûts relatifs aux immobilisations**
- **COÛTS INFORMATIQUES : Ajout du coût chargé des collaborateurs internes**
- **Ajout des COÛTS DES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES**

Impact de la mise en œuvre de la loi du 2 août sur la Gouvernance / les statuts au sein du réseau

Actualisations des statuts au sein du réseau Présanse

- Au niveau des SPSTI
- Au niveau régional
- Au niveau national

Rétroplanning SPSTI : présentation des principaux cas de figure

Entrée en vigueur
nouveaux statuts

1^{er} avril 2022

□ Echange avec les OP et OS pour anticiper les désignations à venir et rechercher le consensus sur la répartition des sièges

□ Sollicitation officielle en recommandé AR par les SPSTI des organisations professionnelles au niveau local pour la désignation de leurs représentants au sein des CA des SPSTI en cohérence avec le nb de postes a priori ouverts, avec délai de réponse

□ Identification des situations de blocage et possibilité de remonter à Présanse

□ Sollicitation des organisations professionnelles au niveau national par Présanse Nationale pour favoriser les désignations non réalisées par les organisations professionnelles locales

Premier trimestre 2022

Chaque SSTI prépare ses nouveaux statuts – Possibilité de s'appuyer sur les propositions de Présanse

Délai de convocation du CA issu des statuts du SSTI et, à défaut, délai raisonnable de 15j

Délai de convocation de l'AGE issu des statuts du SSTI et à défaut, délai raisonnable de 15j

Délai de convocation de l'AGE issu des statuts du SSTI et à défaut, délai raisonnable de 8j

Délai convocation du CA issu des nouveaux statuts du SPSTI ou délai exceptionnel acté en AGE pour mise en place de la nouvelle gouvernance

Formalités en préfecture

Convocation CA SSTI pour déterminer les projets de Statuts à soumettre en AGE, dont le nombre de postes d'administrateurs ouverts

1/ CA SSSI

- Proposition de modifications des statuts
- Convocation AGE et fixation de leur ordre du jour

2/ AGE du SSSI si quorum atteint :

Adoption de la modification des statuts (à effet au 31/03/2022) + Mesures transitoires avec nomination d'un mandataire spécial en cas de besoin

2bis/ AGE si absence de quorum à la première convocation :

Adoption de la modification des statuts (à effet au 31/03/2022) + Mesures transitoires avec nomination d'un mandataire spécial en cas de besoin

Convocation du nouveau CA du SPSTI pour mise en place et élection du bureau

3/ CA SPSTI (nouvelle composition)

- Election Bureau entant en fonction le 1^{er} avril 2022 (Président, VP, trésorier, etc.)
- Gestion des éventuelles carences de désignations

3bis : Si sur-désignations au regard du nombre de postes d'administrateurs

Convocation AGO

3bis/ AGO pour départager les personnes désignées conformément aux nouveaux statuts

3ter : Si absence totale de désignation dans au moins un collège : Mandataire spécial

Puis CA SPSTI (nouvelle composition) pour mise en place et élection des membres du bureau

En l'absence de la mise en place conforme du CA et du bureau au 1^{er} avril : ouverture d'une période transitoire avec un mandataire spécial désigné nominativement par l'AGE en amont pour assurer la continuité de la vie de l'association et pour finaliser l'installation de la nouvelle gouvernance

La mise en conformité des statuts des SPSTI

Rappels :

- FAQ sur les statuts et rétroplanning adressés le 11 février
- Clauses statutaires adressées aux SSTI le 17 février

Principaux articles modifiés/ mis en conformité :

- Objet et champ d'intervention du Service (offre)
- Qualité des membres (introduction des nouveaux bénéficiaires)
- Ressources (cotisations / facturation de services au titre de l'offre complémentaire...)
- Composition du CA – gouvernance, avec suggestion de procédure pour obtention des désignations des OP et des OSS, suggestion de recours à l'AG en cas de sur-désignations ...
- Durée et renouvellement des mandats limité à 1 seule fois (avec alternative pour le terme des mandats : date à date ou échéance fixe)

La mise en conformité des statuts des SPSTI

Principaux articles modifiés/ mis en conformité (suite) :

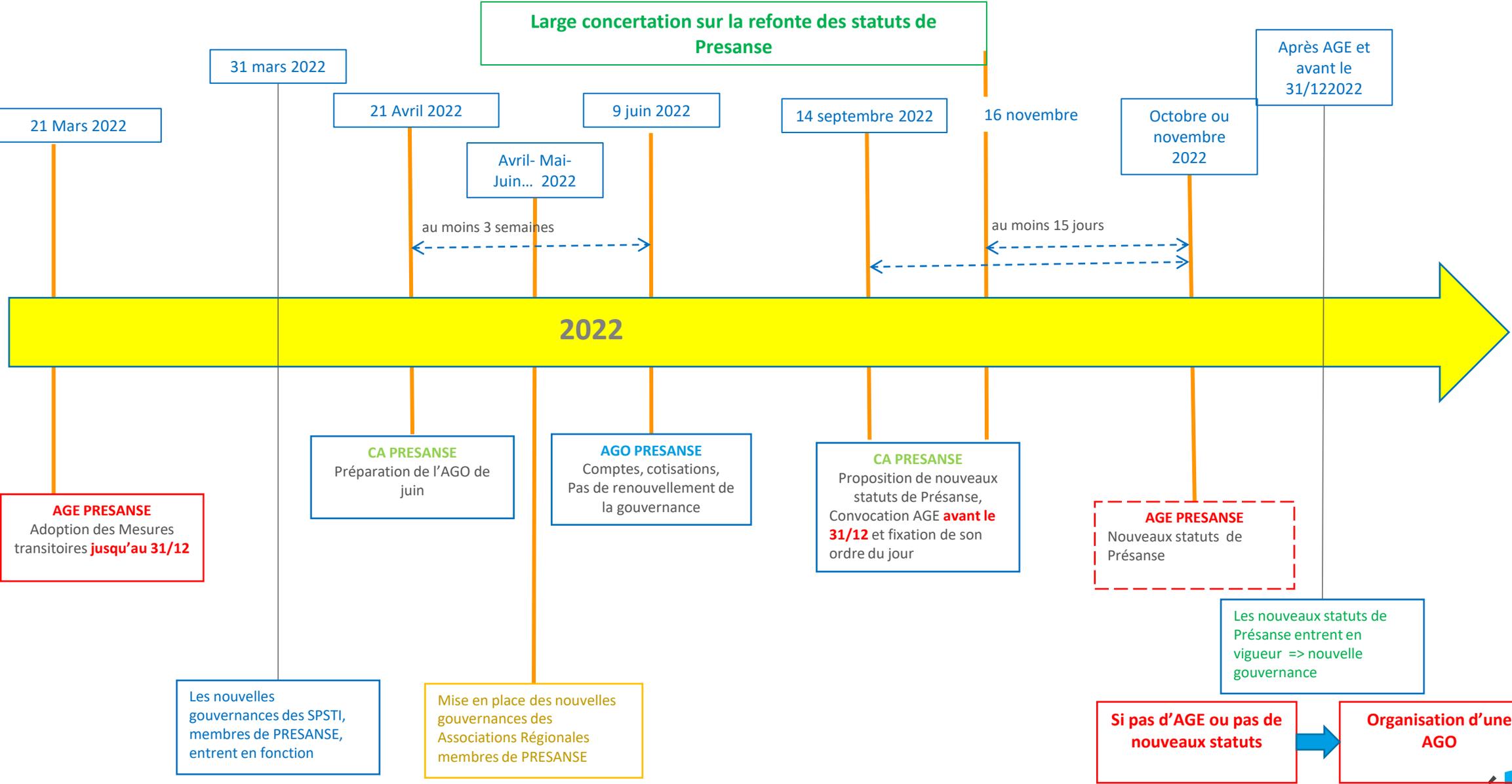
- Perte de la qualité d'administrateur
- Bureau- suggestion pour parvenir à un bureau paritaire + suggestion pour que la présidence soit toujours assurée par un membre issu du collège employeurs (proposition d'introduire un Président délégué)
- Commission de contrôle (membres du collège employeurs désormais désignés)
- Propositions de mesures transitoires liées à l'entrée en vigueur de la loi du 2 août :
 - Pour anticiper une situation de non désignation dans le collège employeur : proposition de désigner en AGE un mandataire spécial pour un temps transitoire
 - Confirmation des délégations du directeur le cas échéant...
 - Possibilité de convoquer le CA une fois régulièrement composé dans un délai raccourci

Quelles incidences pour Présanse ?

Préparation d'une Assemblée Générale Extraordinaire de Présanse le 21 mars 2022

- Point de calendrier report de l'AGO et organisation de l'AGE en mars
- Examen et validation du projet de résolution pour l'AGE portant sur la modification des statuts de Présanse afin d'y introduire notamment des mesures transitoires permettant la continuité de l'association jusqu'à la prochaine AGO

Rétroplanning PRESANSE Nationale



Modification des statuts – Article 14

▪ Article 14 (ajouts en jaune)

- Le Conseil d'Administration ne peut valablement délibérer et décider que si la moitié plus un au moins de ses membres sont présents.
- Les décisions du Conseil sont prises à la majorité des membres présents, qui disposent chacun d'une voix. Le vote par procuration ou par correspondance est interdit. En cas de partage égal des voix, celle du Président est prépondérante.
- Dans le cas où le quorum fixé à l'alinéa premier ci-dessus ne serait pas atteint, le Conseil sera convoqué à nouveau avec le même ordre du jour quinze jours au plus tôt et un mois au plus tard après la date initiale. Au cours de cette nouvelle réunion, les décisions seront prises valablement quel que soit le nombre des membres présents.
- Sur décision du Président, les membres du Conseil d'Administration peuvent se réunir par tout moyen de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective (visioconférence, conférence téléphonique, etc.). La convocation précise les modalités de participation à distance à la réunion du Conseil d'Administration.

Calendrier de Présanse

- Toutefois, la moitié au moins des réunions annuelles du Conseil d'Administration devront se tenir en présentiel, hors crise sanitaire ou situation exceptionnelle.
- Le membre participant à la réunion du conseil d'Administration à distance est réputé présent.
- Pendant cette réunion, les votes peuvent être organisés sous forme électronique (courriel, plateforme...) ou toute autre forme de vote à distance, ou tout autre moyen assurant la validité du vote à distance.
- Le Président peut consulter les membres du Conseil d'Administration dans le cadre d'une consultation écrite par mail ou par un autre moyen. La consultation écrite précise ses modalités de déroulement. Une décision adoptée dans un tel cadre est réputée prise en Conseil d'Administration. Un relevé de décisions est signé par le Président auquel sont annexés les votes des administrateurs.

Modification des statuts – Article 27 : Mesures transitoires

■ Article 27

-
- Afin de tenir compte de la réforme issue de la loi du 2 août 2021, l'assemblée générale extraordinaire a décidé d'introduire les règles suivantes aux statuts, règles qui prévalent sur toute autre règle prévue dans les statuts ou le règlement intérieur de Présanse.
- Une réforme des statuts est en préparation afin d'intégrer aux statuts de Présanse les évolutions retenues suite à la réforme de la gouvernance des SPSTI (Services de Prévention et de Santé au travail Interentreprises) issue de la loi du 2 août 2021.
- Afin d'assurer la continuité du fonctionnement de Présanse, les mandats des actuels administrateurs de Présanse sont prolongés jusqu'à la tenue de l'Assemblée générale qui se tiendra au plus tard **le 31 décembre 2022** et renouvellera totalement le Conseil d'Administration conformément aux statuts en vigueur à cette date.
- Cependant, ne peuvent demeurer administrateurs que les représentants désignés par une OP pour siéger au sein du Conseil d'administration de leur SPSTI, à la date du 1^{er} avril 2022. Cette règle ne s'applique pas aux directeurs membres du Conseil d'Administration.

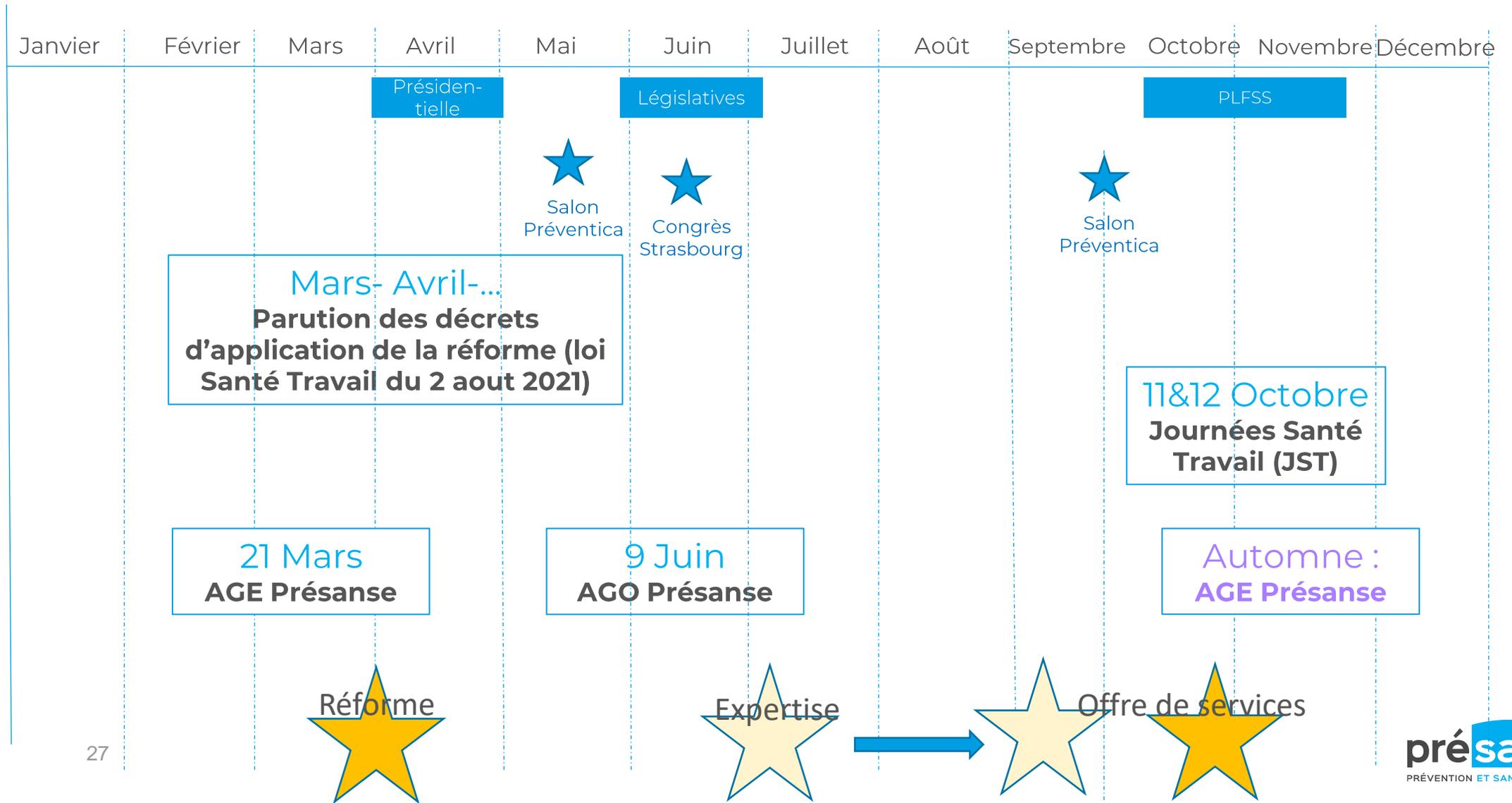
Modification des statuts – Article 27 : Mesures transitoires

▪ Article 27

-
- En application de l'article 8 des statuts, les administrateurs n'étant plus mandatés par leur association pour siéger au Conseil d'Administration de Présanse ne peuvent plus siéger au sein de celui-ci.
- Cette impossibilité de siéger prendra effet à la date de réception par Présanse de la notification du retrait du mandat pour siéger au sein de son Conseil d'Administration.
- En cas de vacance du poste de Président, une élection par le Conseil d'Administration sera organisée dans les meilleurs délais pour le pourvoir, afin de permettre la continuité de la vie de l'association, y compris la signature éventuelle d'accords de branche.
- Les délégations de pouvoirs et de signatures existantes sont maintenues.

Actions de communication 2022

Une année 2022 rythmée par des temps forts



Et pour cela 4 grands chantiers

#1 Aiguiller l'écosystème dans la mise en place de la réforme

Se positionner
comme référent en
instaurant un
dialogue avec
l'ensemble de
l'écosystème
& accompagner les
SPSTI dans la mise
en application de la
réforme

#2 Communiquer à travers les grands événements Présanse

Donner de la
visibilité et de la
légitimité à
Présanse en
communiquant
autour des grands
rendez-vous
Présanse (AG, JST)
et les autres
événements
(Congrès,
Préventica)

#3 Lancer l'Offre de services unifiée

Etablir un socle
commun à
l'ensemble du
réseau et lancer
une campagne de
communication
pour promouvoir
les SPSTI à travers
l'Offre de services

#4 Renforcer la présence de Présanse sur les réseaux sociaux

Amplifier la portée de Présanse sur les réseaux sociaux

Kit d'outils de communication dans le cadre de la mise en place de la réforme

Objectif

S'installer comme référent – Apporter le point de vue des opérateurs

Méthodologie

- Création d'un kit de communication à destination du réseau Présanse pour outiller les SPSTI :
 - Éléments de langage réforme
 - Argumentaire sous forme de FAQ
 - Infographie => affiche A4 personnalisable
 - Signature de courriels
 - Motion Design
- Rechercher les échanges à vocation pédagogique avec les journalistes dans la période

Délais

- Si possible livraison du Motion Design à Présanse pour l'AG du 21 mars
- Livraison des éléments du kit aux Services via un drive, autour du 28 mars

Livrable

- Kit de communication sur la réforme

Assemblée générale de Présanse

Assemblée Générale Extraordinaire le 21 mars

- En présentiel au Grand Hôtel, Paris – retransmission visio
- Vote uniquement en présentiel, en personne ou via les pouvoirs

Programme :

- Point de situation à 10 jours de l'application de la réforme issue de la loi du 2 août 2021
- Présentation des résolutions portant sur la modification des statuts de Présanse
- Discussion et vote des résolutions

/!\ Nécessité d'une large participation à l'AGE pour l'adoption des décisions :

- quorum des 2/3 du total des voix des adhérents,
- Majorité des 2/3 des voix présentes ou représentées

Journées Santé Travail 2022

Journées Santé Travail 2022 de Présanse

Les Journées Santé Travail 2022 se tiendront les **11 et 12 octobre** prochains auront pour thème :

JOURNÉES
SANTÉ-TRAVAIL

11 & 12 octobre 2022

Grand Hôtel
2 rue Scribe
Paris

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

Réservez
vos
dates



Journées Santé Travail 2022

Appel à communication et cadre résumé adressés dans les Services et en ligne sur le site internet de Présanse

Les SPSTI sont invités à retourner leurs propositions de communications
avant le 27 mai prochain

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 retentissent 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 décloisonnement, 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.

Journées Santé Travail 2022

Thèmes et sous-thèmes de l'appel à communication :

SUIVI DE L'ETAT DE SANTE ET PREVENTION

- Prise en charge de nouveaux publics (organisation et résultats)
- Prévention de la désinsertion professionnelle / maintien dans l'emploi
- Aide à l'évaluation des risques et programmes de prévention
- Actions ciblées
- Pratiques à distances, téléconsultations, pré-visites connectées, ... : plus-value

FONCTIONNEMENT DES SERVICES

- Offre socle, offre complémentaire, offre spécifique
- Apport de la certification dans les SPSTI
- Conséquences de la loi sur les ressources humaines des SPSTI
- Conséquences de la loi sur les systèmes d'information
- Pilotage
- Développement de la « relation client »
- Interaction avec les CPTS, les PTA, les SA, ...
- Collaboration interservices



Préparation à l'application de la réforme

**Impact de la mise en œuvre de la loi
du 2 août sur la Gouvernance / les
statuts au sein du réseau**

Calendrier de parution des décrets incertain

Quelques décrets en préparation

- PDP
- Rôle des infirmiers*
- DUERP*
- DMST*
- Interopérabilité
- Télésanté*
- Travailleurs indépendants
- Offre (*par défaut)
- Certification (*par défaut)
- Agrément
- Encadrement des cotisations
-

Parutions progressives annoncées en mars, avril, mai et juin, en partie fonction du dialogue social et du Conseil d'Etat.

* appelant l'avis du Conseil d'Etat

**Approche d'une offre
qui puisse se traduire en services effectifs
à toutes les entreprises,
financés et utiles à la prévention**

Assurer l'offre de services avec un système d'information adapté – Réflexion 2019 - Présanse

Assurer la continuité de l'information en cas de changement de SSTI

FACILITER LES FORMALITES D'ADHESION VIA LE NUMERIQUE



Une **interface commune à tous les SSTI** qui facilite la liaison, les formalités, les déclarations obligatoires et les règlements

Une **présentation systématique de la contrepartie à l'adhésion** et de l'offre du SSTI

AIDER TOUTES LES ENTREPRISES A EVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS EN VUE DE LEUR PLAN D'ACTIONS



Une « **fiche d'entreprise** » pour **toutes les entreprises**, dans une forme proche d'un DUERP pour en faciliter l'élaboration;

Métrologie de certaines expositions

En fonction des besoins exprimés, **des compléments d'accompagnement collectifs ou individuels**, ou une orientation **pour finaliser le DUERP** et lancer un plan d'actions

Proposer une action de prévention primaire à toutes les entreprises **au moins tous les 5 ans**

ASSURER UN SUIVI INDIVIDUEL ET ADAPTE DE L'ETAT DE SANTE DE TOUS LES TRAVAILLEURS



Visites d'embauche, visites périodiques, visites à la demande, examens complémentaires, **assurées de manière effective et dans les délais réglementaires**

Restitution individuelle à chaque salarié accompagné de **conseils de prévention**

Consolider les données pour le compte des branches et entreprises multisites

INFORMER, SENSIBILISER, CONSEILLER POUR AGIR EN PREVENTION



Informations et sensibilisations aux risques professionnels (ateliers, e-learning,...)

Identification des aménagements de postes requis

Informations et expertise au service des instances de l'entreprise (CSE...)

Propositions de solutions pour former les « salariés compétents » en santé sécurité au travail

Conseils dès la conception des lieux de travail

REPERER ET ACCOMPAGNER LES SALARIES EN RISQUE DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE



Visite de **pré-reprise**

Visite de **reprise**

Accompagnement social des salariés en risque de désinsertion professionnelle

Etudes de postes et propositions d'aménagements de postes

Relais avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle

Intervention à la demande suite à un évènement grave (AT, Agression)

DONNER A CHACUN UN ACCES INDIVIDUALISE AUX INFORMATIONS DE SANTE AU TRAVAIL QUI LE CONCERNENT



Compte employeur avec les informations utiles à son action de prévention

Restitution au salarié des informations issues de ses visites

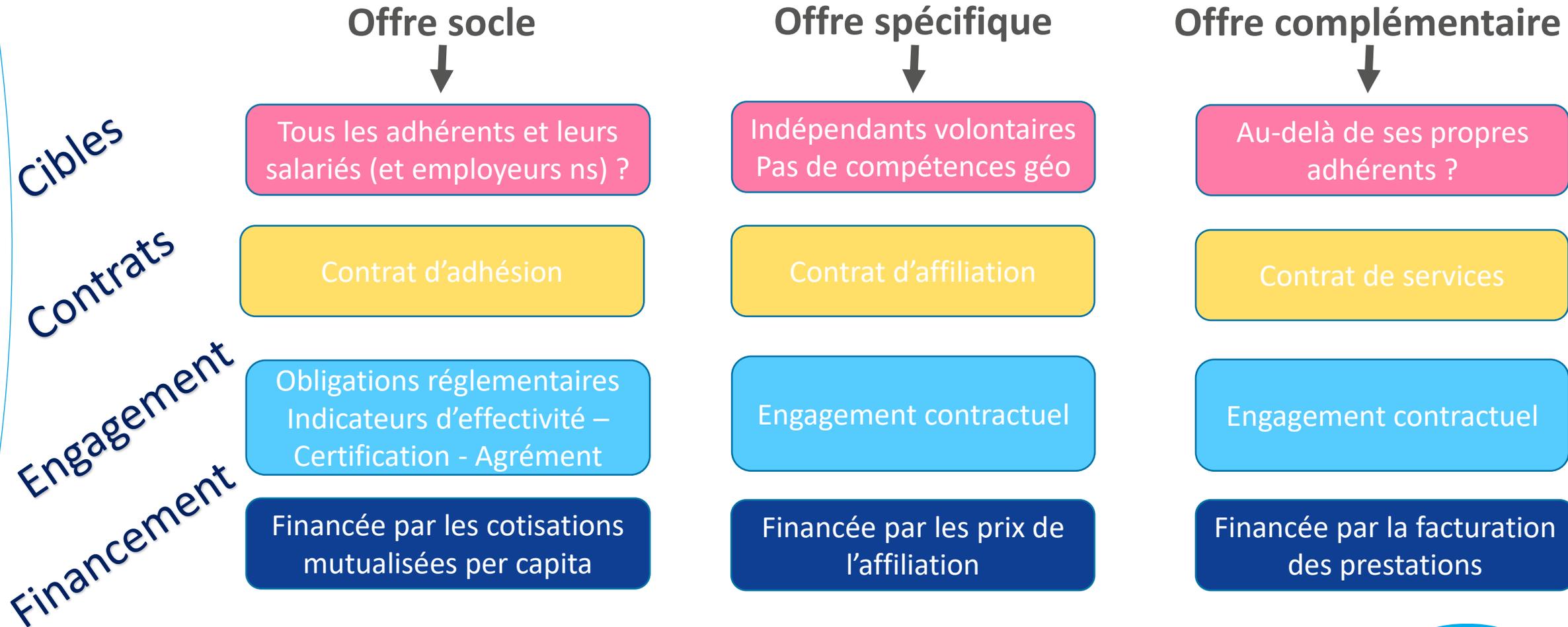
Rendre compte de l'activité du SSTI et évaluer la satisfaction de l'ensemble des bénéficiaires

Orienter les entreprises pour toute question relative à la santé au travail

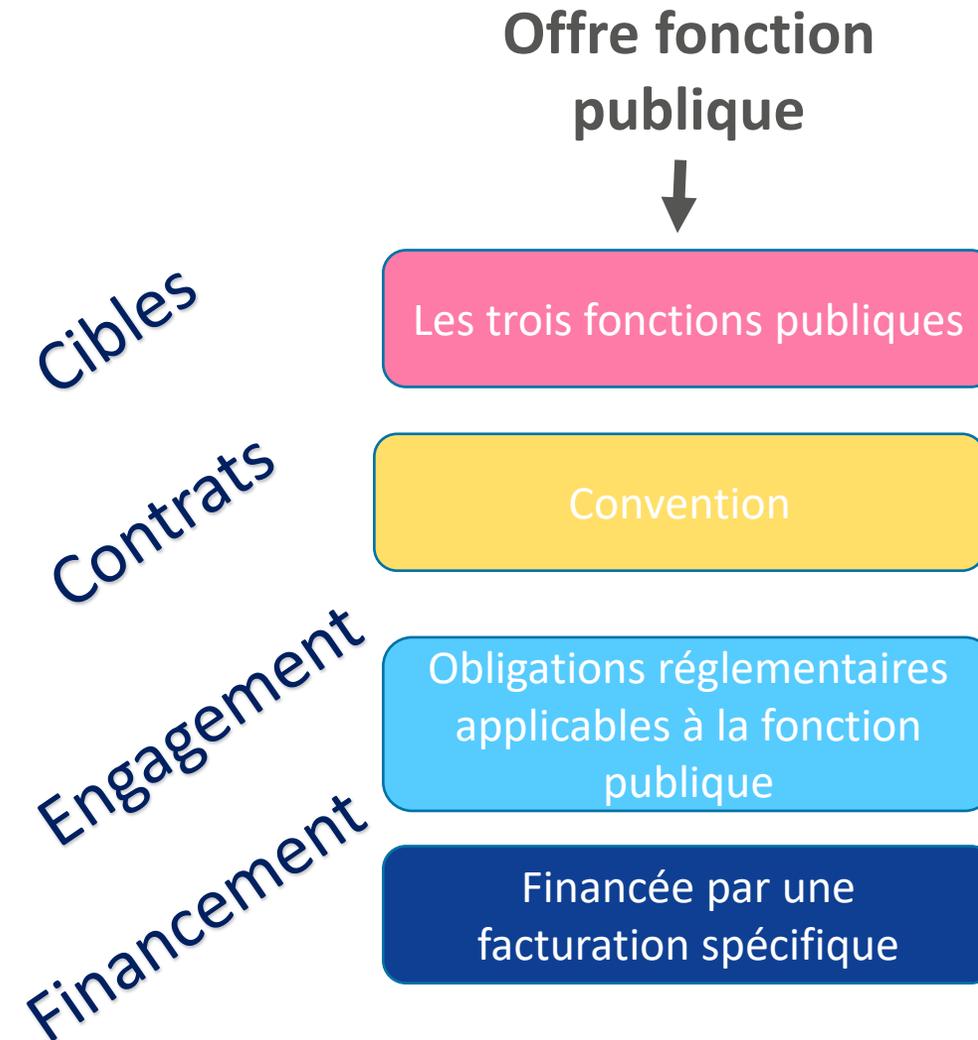
Proposition d'interfaces adhérents et salariés



Trois offres dans le respect des missions du L.4622-2 à distinguer



Un dernier cas de mobilisation potentielle des moyens du SPSTI



Approche et questions sur l'offre socle

La proposition de cahier des charges de **l'offre établie au sein de Présanse en 2019**, avec le concours de nombreux SSTI et professionnels, constitue toujours une base de réflexion solide et est **compatible avec les attendus de l'ANI et de la loi**. Ce travail avait été réalisé à droit constant. Or, la Loi de 2021 introduit la poursuite d'objectifs de santé publique.

Selon la lettre du texte, la poursuite d'objectifs de **santé publique** est liée la mission principale d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. Il peut être soutenu que le périmètre d'intervention du SPSTI dans **le cadre de l'offre socle est défini par le fait qu'il existe un lien avec le travail** (sommeil et alimentation pour le travail de nuit – promotion de l'activité physique pour les postes sédentaires, etc.). Dans une approche où l'ensemble socle détermine la cotisation mutualisée et le périmètre de certification dans lequel sera vérifiée l'effectivité du service rendu, les attendus en termes de santé publique, ou de réalisation d'examens complémentaires notamment, peuvent conduire à des impossibilités de faire ou de financer.

- **Le service à rendre aux particuliers employeurs** (1,6 million de personnes), qui adhèrent dans des conditions spécifiques selon un accord de branche étendu, **peut-il correspondre à une offre socle unique** pour tous les adhérents?
- **Le service à rendre aux travailleurs temporaires, éloignés et saisonniers** peut-il correspondre à une **offre socle unique pour tous les adhérents ?**
- **Les campagnes de vaccination** pourraient devenir périodiques. Le lien avec le travail n'est pas évident. La mobilisation des SPSTI ne devrait-elle pas s'appuyer sur des **CPOM spécifiques**, où des moyens financiers seraient alloués par la puissance publique et les incidences sur le reste de l'activité prises en compte ?
- **Les actions ou objectifs** introduits par les **CPOM**, les **partenariats** institutionnels, les plans régionaux, sont **à considérer au regard de l'offre socle** que doit en priorité assurer le SPSTI. S'ils ne sont pas prévus dans l'ensemble socle de services, ne doivent-ils pas faire l'objet de conventions et de financements spécifiques ?
- Les textes réglementaires traitant de la **fiche d'entreprise** et du **DUERP** ne doivent-ils pas être revus pour favoriser leur finalité : mettre le plus grand nombre d'entreprises en situation d'élaborer, mettre œuvre, et suivre des plans d'action de prévention ?

Approche et questions sur l'offre spécifique

- L'**offre spécifique** concerne les **indépendants** (1,8 million). Il est probable que le service à rendre soit **proche de celui destiné à des employeurs non salariés** (estimés à 700 000).
- Selon le niveau de demande des **employeurs non salariés** qui peuvent désormais bénéficier de l'offre de services proposée à leurs salariés, **faut-il inclure ces services dans l'offre socle, financée de manière mutualisée** a priori ? Quelle conséquence sur le compte des effectifs suivis (qui sera sans doute le dénominateur pour apprécier l'effectivité du service rendu, calculer le coût moyen par travailleurs, et restituer d'autres indicateurs : taux de couverture par travailleurs, etc.) ?
- **Demande pour que le décret ne fige pas** les possibilités afin de trouver les services et le modèle économique les plus adaptés dans le cadre de l'offre spécifique.

Approche et questions sur l'offre complémentaire

L'offre complémentaire pourrait se définir simplement comme **ce qui ne relève pas de l'ensemble socle de services** (accompagnement jusqu'à la finalisation du DUERP, conception des lieux de travail..) **ou qui dépasse le cadre défini de mutualisation des charges entre les adhérents** (intervention de plus de X jours sur un élément listé dans l'ensemble socle de services)

- Quel type de **prestations complémentaires** peut proposer un SPSTI ? La nature de ces prestations sera-t-elle **complètement libre ou y aura-t-il des exclusions ?** L'activité complémentaire entera-t-elle **dans le périmètre de la certification ?**
- Le SPSTI peut-il proposer des services complémentaires **à des entreprises non adhérentes ?** Point de **l'agrément géographique** non tranché à ce jour.
- **La formation** (à distinguer des sensibilisations) **assurée directement par le SPSTI** peut-elle faire désormais directement partie de l'activité du SPSTI en tant qu'offre complémentaire ? Sinon pourquoi ?
- Quid d'une **structure externe filialisée** à 100% par le SPSTI pour assurer l'offre complémentaire ? **Position de l'Etat et des partenaires sociaux ?** Contrôle social de l'activité ? Incluse dans le périmètre de la **certification ?**
- **Les conventions signées avec les fonctions publiques** correspondent à une **activité distincte**, dans la mesure où l'ensemble socle de l'offre est assuré auprès des seules entreprises adhérentes. Elles sont régies par des dispositions propres. **A distinguer sans doute des autres offres (complémentaire et spécifique).**

Se mettre en situation d'évaluer si l'effectivité du service à rendre dans le cadre de l'offre est accessible - Simulateur travaillé au sein de la COI + CFI

Données d'entrée

- Typologie des entreprises adhérentes et de leurs salariés
- Effectifs actuels des SPSTI
- Répartition actuelle des temps de travail des SPSTI par type de professionnel
- Nombre actuel d'actions saisies (suivi et AMT)
- Temps moyens par action (suivi et AMT)
- Attendus pour un service rendu effectif dans le cadre de l'offre socle

Projections sur l'activité

- Nombre d'actions nécessaires pour l'effectivité du service rendu
- Identification des écarts entre le réel de l'activité et les objectifs d'effectivité du service à rendre
- Estimation des ressources nécessaires pour l'effectivité du service à rendre
- Identification des limites capacitaires

Projections sur les cotisations

- Alimentation des réflexions sur le coût et les modalités de la cotisation mutualisée pour couvrir l'ensemble socle de services

Recherche de la faisabilité et des marges de progrès

L'alimentation du simulateur doit permettre :

- d'identifier les écarts entre le réel et la projection de l'activité et ainsi en poursuivant l'analyse **faire sortir réalités et « points durs »** (démographie médicale, rôle des infirmiers, recours au collectif et au distanciel, optimisation l'organisation de l'activité, incidences sur les coûts, etc.),
- d'**entrer dans une recherche construite et concertée de solutions applicables**
- de faire l'exercice au niveau national pour une approche « macro », mais aussi **au niveau régional** afin d' **éclairer les spécificités locales et d'évaluer l'applicabilité de la future réglementation sur l'ensemble du territoire.**

Ce que dit la loi – L 4622-3-9

- « Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de **certification**, réalisée par un organisme indépendant, **visant à porter une appréciation** à l'aide de référentiels sur :
- 1° La **qualité et l'effectivité** des services rendus **dans le cadre de l'ensemble socle de services** ;
- 2° L'**organisation** et la **continuité** du service ainsi que la **qualité** des procédures suivies ;
- 3° La **gestion financière**, la **tarification** et son **évolution** ;
- 4° La conformité du **traitement des données personnelles** au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ainsi qu'à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- 5° La **conformité des systèmes d'information** et **des services** ou **outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé** exerçant pour le compte du service de prévention et de santé au travail interentreprises **aux référentiels d'interopérabilité** et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du même code.
- ...

Ce que dit la loi – L 4522-6-1

« Chaque service de prévention et de santé au travail, y compris les services de prévention et de santé au travail autres que ceux mentionnés à l'article L. 4622-7, **fait l'objet d'un agrément par l'autorité administrative**, pour une durée de cinq ans, visant à s'assurer de sa conformité aux dispositions du présent titre. **Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification** mentionnée à l'article L. 4622-9-2. Un cahier des charges national de cet agrément est défini par décret.

Si l'autorité administrative constate des manquements à ces dispositions, elle peut diminuer la durée de l'agrément ou y mettre fin, selon des modalités déterminées par décret. »

En toute logique, la certification sera un déterminant majeur de l'obtention de l'agrément. Si la certification est impossible à obtenir : a priori pas d'agrément à terme. Est-il possible de considérer qu'un SPSTI non certifié peut durablement rester agréé? La certification perdrait alors sa fonction de régulation en pratique et la pertinence de l'agrément serait interrogée.

Prévoir une progressivité dans les exigences de qualité : prévoir une VI accessible à la majorité des SPSTI

Des exigences trop fortes ou trop nombreuses pourraient mettre en difficulté de nombreux SPSTI et donc le système et sa cohérence.

L'équilibre entre les ambitions de progrès voulues par les parties prenantes et des objectifs très majoritairement atteignables sera garant d'une régulation effective tournée vers l'amélioration continue, pour le développement de la prévention dans les entreprises.

Intérêt de s'appuyer sur des référentiels déjà établis

Ni les parlementaires, ni les partenaires sociaux n'ont souhaité pendant la phase législative indiquer un référentiel existant (type ISO 9001 ou autre) pour la certification des SPSTI, alors qu'ils le pouvaient simplement (situation de la Belgique). En revanche, les partenaires sociaux ont insisté pour intervenir dans l'élaboration du référentiel de certification des SPSTI au sein du Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST). L'attente des clients « Partenaires sociaux » et « Etat » a ainsi été posée comme déterminante dans l'élaboration de ce modèle.

Or :

Le référentiel Amexist fait naturellement le lien avec l'offre de services et ses indicateurs tels que proposés au sein du réseau depuis 2019 et dont le recueil a été testé à travers le rapport sectoriel des « Chiffres Clés » édition 2021.

Le référentiel de l'ISO 9001 correspond à une méthodologie éprouvée pour l'amélioration continue et la maîtrise des organisations, une référence qualité déjà identifiée par les entreprises, et impose structurellement la prise en compte des besoins des « parties intéressées » .

L'élaboration du référentiel de certification des SPSTI en pourrait-elle pas s'appuyer sur ces deux référentiels dans le respect des orientations des partenaires sociaux ? Avec l'appui d'un organisme expert dans ce type d'écriture de procédure ?

Le lien déterminant entre la définition de l'offre socle et celle de la certification – Quels indicateurs ?

- Quels seront les indicateurs permettant d'évaluer la qualité et l'effectivité de l'ensemble socle de services ?

**Approche d'un schéma directeur
pour le développement des systèmes
d'information des SPSTI**

Que peuvent apporter favorablement les systèmes d'information des SPSTI à la santé au travail avec la cohérence, la qualité et la modernité attendues par les parties prenantes ?

Exemples d'apports en fonction des acteurs (non exhaustif) :

Employeurs : Avoir accès à une interface identique partout en France pour communiquer avec leur SSTI- SPSTI et échanger les informations utiles à la prise en charge de leurs salariés et à leur attente de conseils

Disposer d'informations lisibles et comparables sur l'offre de services de chaque SPSTI –

Disposer d'un compte individuel qui assure la traçabilité des informations de l'entreprise et leur portabilité vers un autre SPSTI le cas échéant.

Être en mesure de connaître à tout moment la situation de chaque salarié au regard du suivi individuel de son état de santé quelle que soit sa mobilité ou le nombre de ses employeurs.

Pouvoir planifier les rendez-vous des salariés en ligne à partir d'une interface identique partout en France.

Disposer de fonctions d'aide en ligne pour élaborer son DUERP, et élaborer et suivre un plan d'action.

Avoir l'assurance de la confidentialité et de la sécurité des données d'entreprise

....

Salariés : Avoir accès à ses informations personnelles et à ses conseils de prévention en ligne. Avoir l'assurance de la sécurité et de la portabilité des données personnelles recueillies par le SPSTI et consignées dans le DMST, et en partie versées dans le DMP.

...

Branches professionnelles et entreprises multisites : Bénéficiaire de données consolidées par les SPSTI et cohérentes partout en France pour nourrir leur dialogue social et travailler les sujets en lien avec la santé au travail.

Bénéficiaire de données consolidées par code SIREN pour avoir une vision globale quel que soit le nombre d'établissements de l'entreprise et le nombre de SPSTI impliqués.

Que peuvent apporter favorablement les systèmes d'information des SPSTI à la santé au travail avec la cohérence, la qualité et la modernité attendues par les parties prenantes?

Exemples d'apports en fonction des acteurs (non exhaustif):

Pilotes du système de santé au travail : Disposer de données cohérentes de la part des SPSTI pour établir des diagnostics territoriaux pouvant orienter les plans de santé au travail.

Disposer de rapports d'activité consolidés sur la base d'indicateurs partagés à l'échelon local, régional et national –
Être situation de vérifier l'effectivité et la qualité du service rendu.

...

Equipes pluridisciplinaires des SPSTI : Disposer des outils permettant de suivre leur activité et de piloter au quotidien la prise en charge effective des effectifs qui leur sont confiés.

Pouvoir exploiter les données qu'elles recueillent pour cibler leur action.

Pouvoir assurer l'identitovigilance au moment des visites.

Disposer d'outils adaptés pour la pratique à distance.

Communiquer au sein du réseau de professionnels mobilisés pour la prévention de la désinsertion professionnelle.

...

Directions des SPSTI : Disposer des tableaux de bords pour assurer la qualité et l'effectivité du service rendu.

Suivre les délais de réponse aux demandes de visites et autres demandes d'actions en milieu de travail ou de conseils

Pouvoir situer les performances du SPSTI par rapport aux autres à l'échelle régionale et nationale.

...

Chercheurs : Disposer de données collectives de qualité pour faire progresser la connaissance en santé au travail

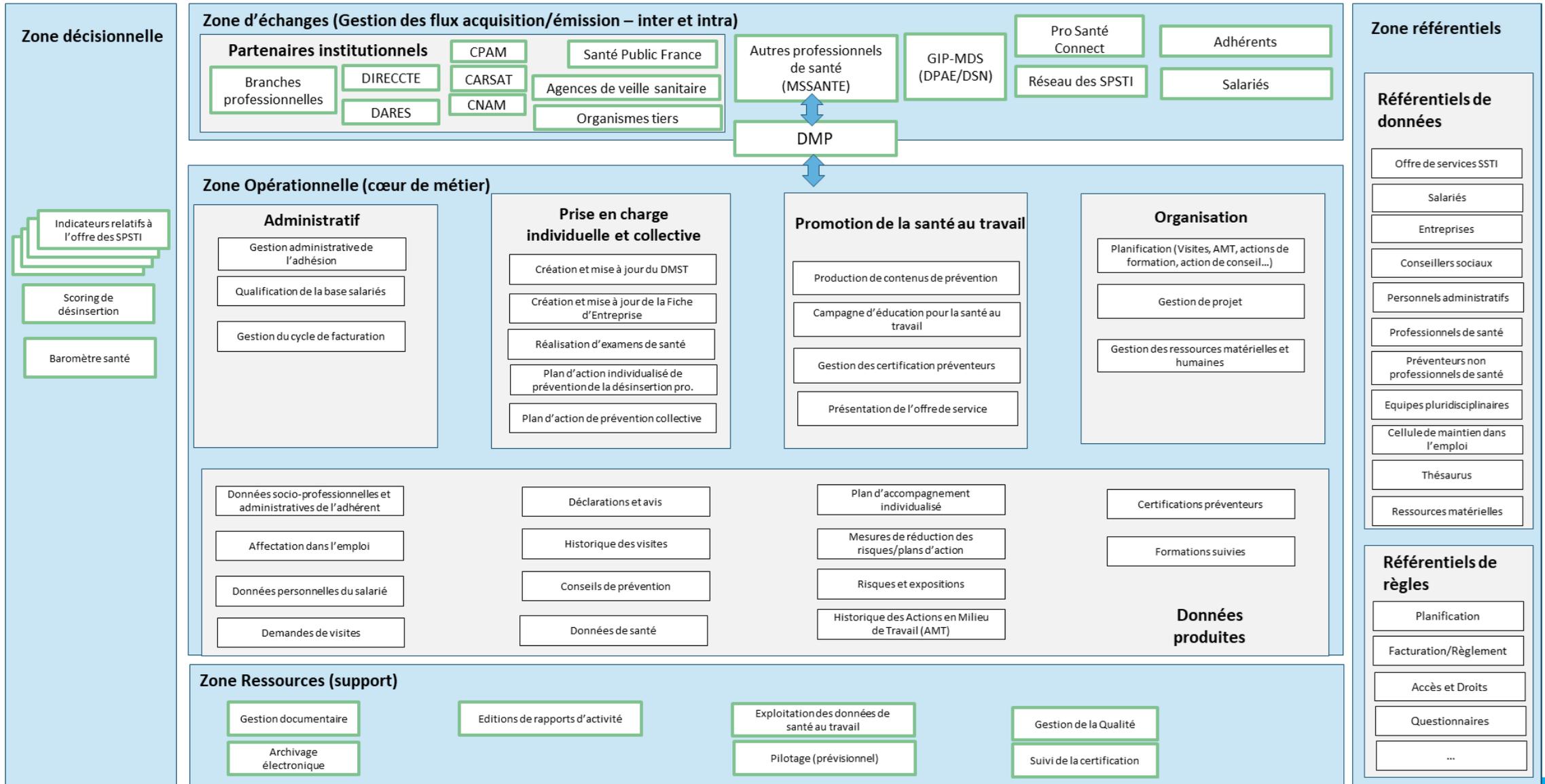
Proposition d'interfaces adhérents et salariés



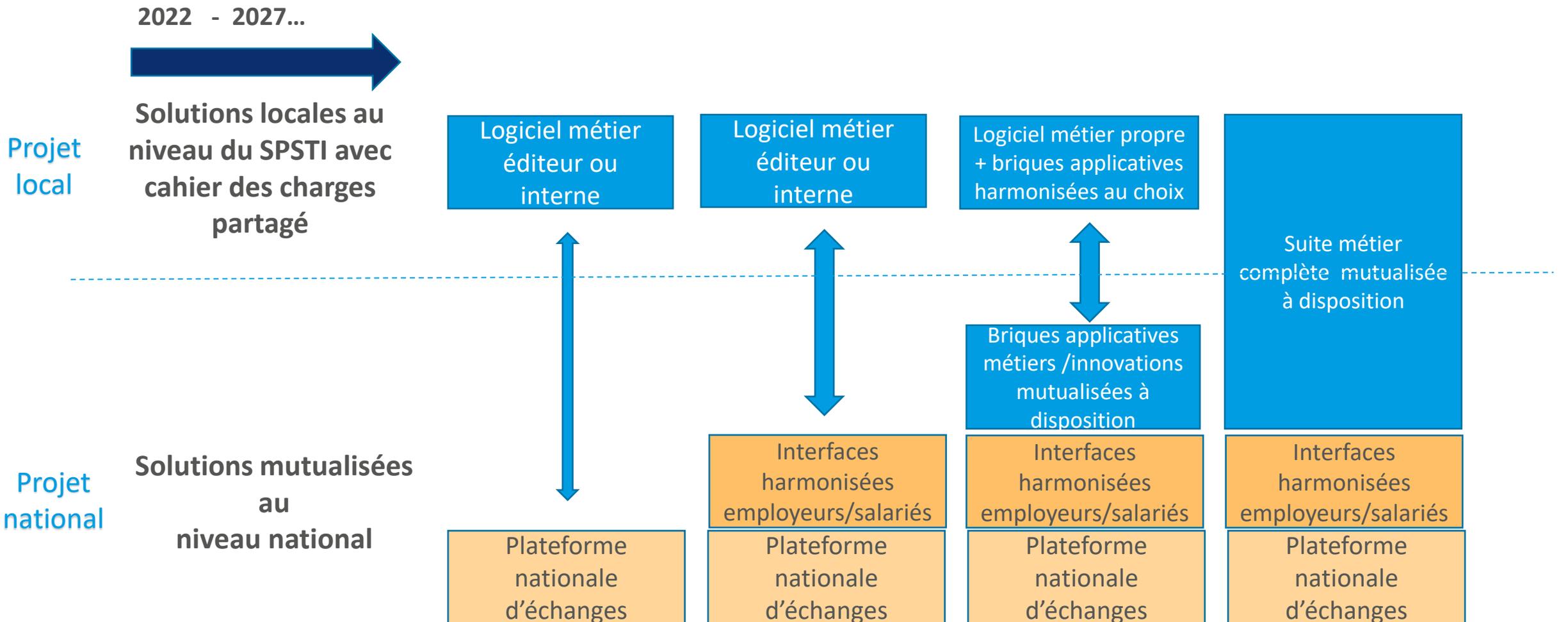
D'autres éléments pris en compte

- Les contraintes liées au « virage numérique en santé » = politique de l'Etat
- Les besoins de communication avec l'environnement institutionnel
- Les besoins des professionnels de santé au travail
- Les besoins des fonctions supports
- La capacité à rendre compte de l'activité des SPSTI

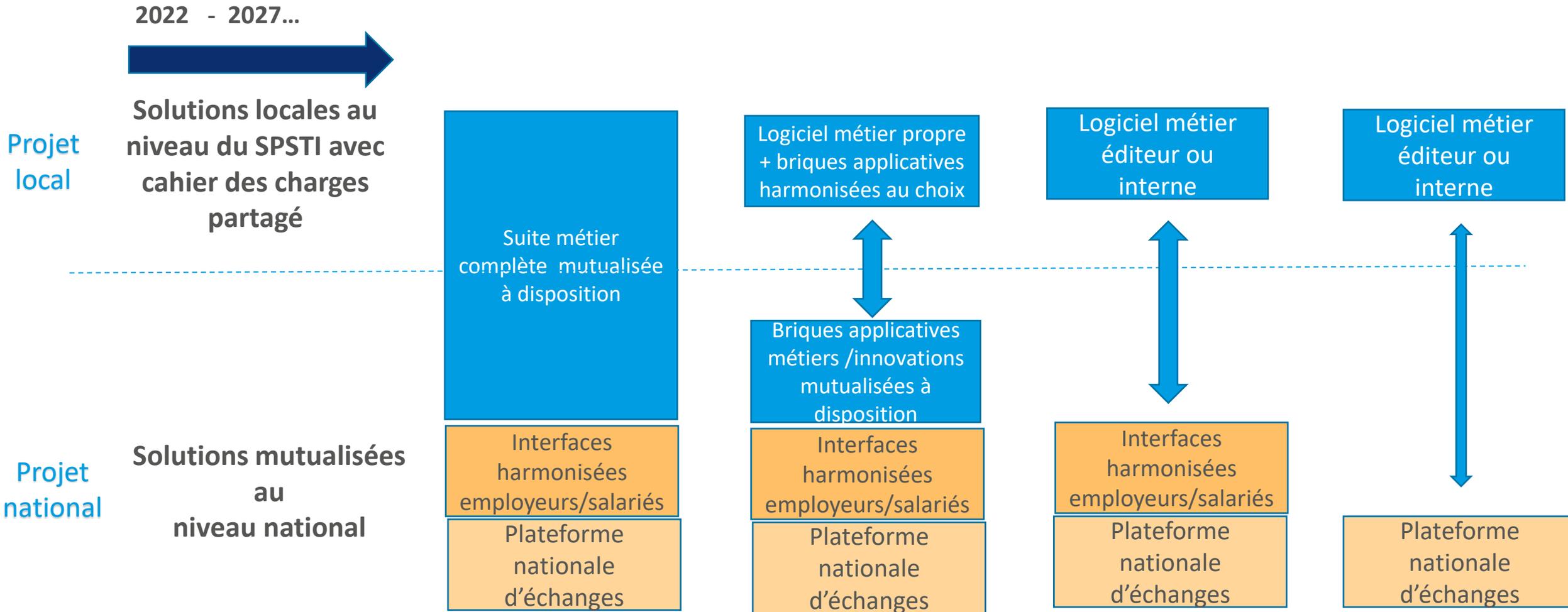
Cartographie fonctionnelle



Différentes options pour couvrir 100% des attendus

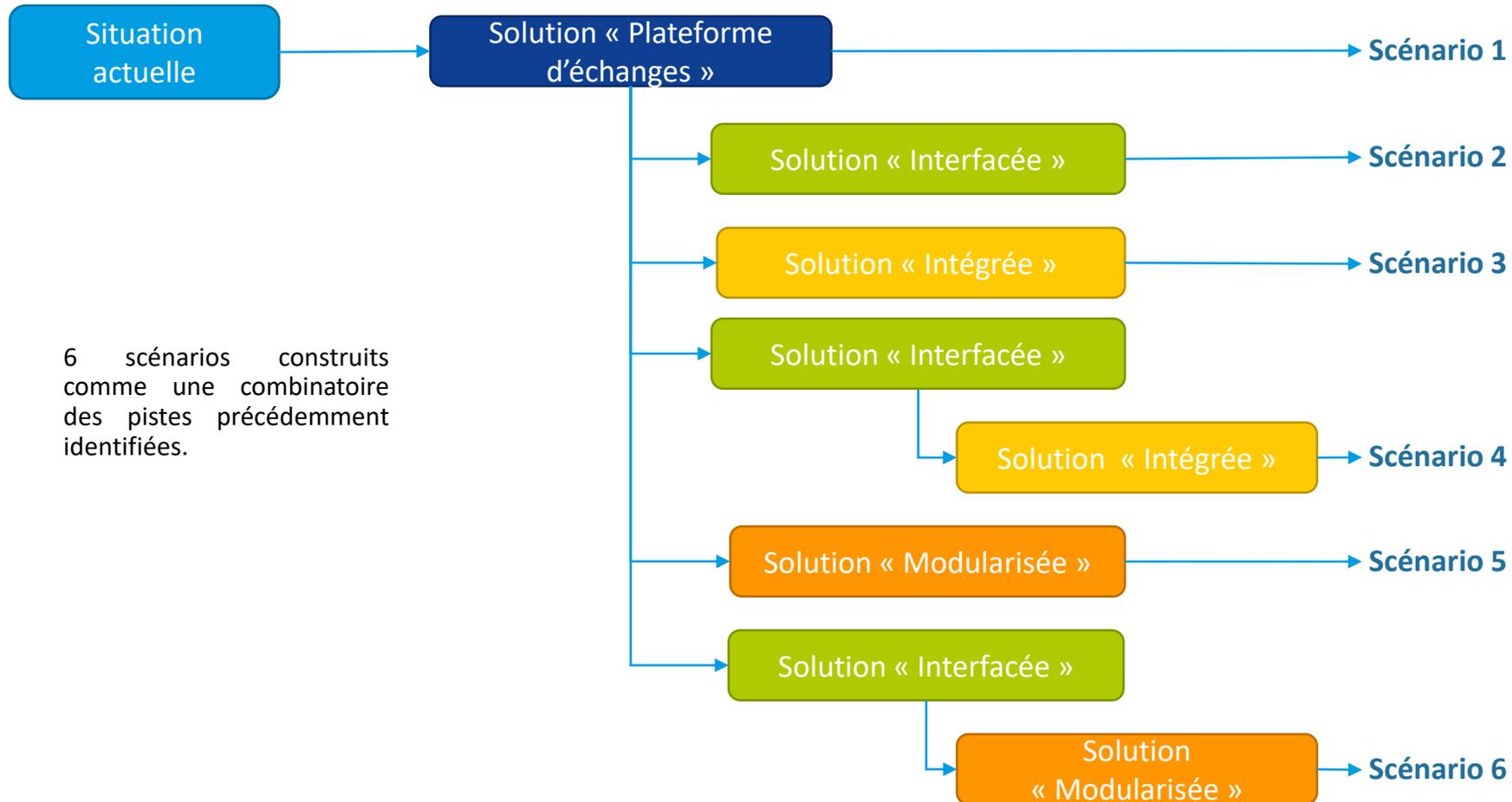


Différentes options pour couvrir 100% des attendus



Présentation de scénarios possibles = articulation des pistes identifiées

- Comment sont construits les scénarios à partir des pistes de solution précédemment identifiées ?



Enquête annuelle de la branche

Les données issues des enquêtes de branche de Présanse confirment les résultats de l'enquête Valmen, avec **un budget informatique total de l'ordre de 48 millions d'euros**, sur le périmètre des SSTI hors Services exclusivement dédiés au BTP.

L'**absence de corrélation** entre le budget informatique et la taille du Service est également confirmée, ainsi qu'une **forte dispersion** des valeurs sur l'ensemble des SSTI.

Sources

Chiffres Clés 2020

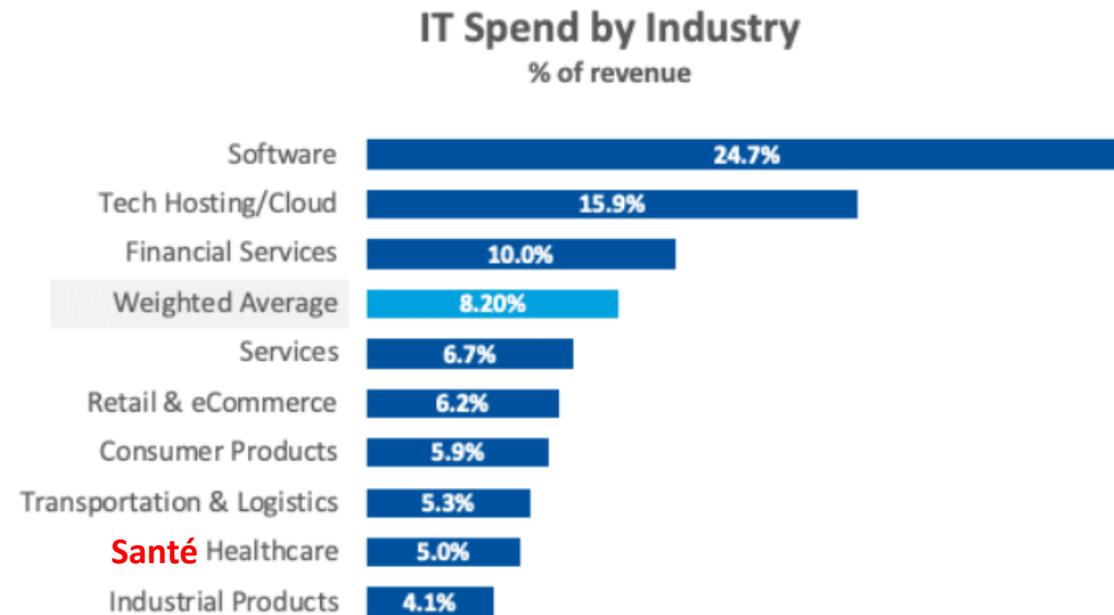
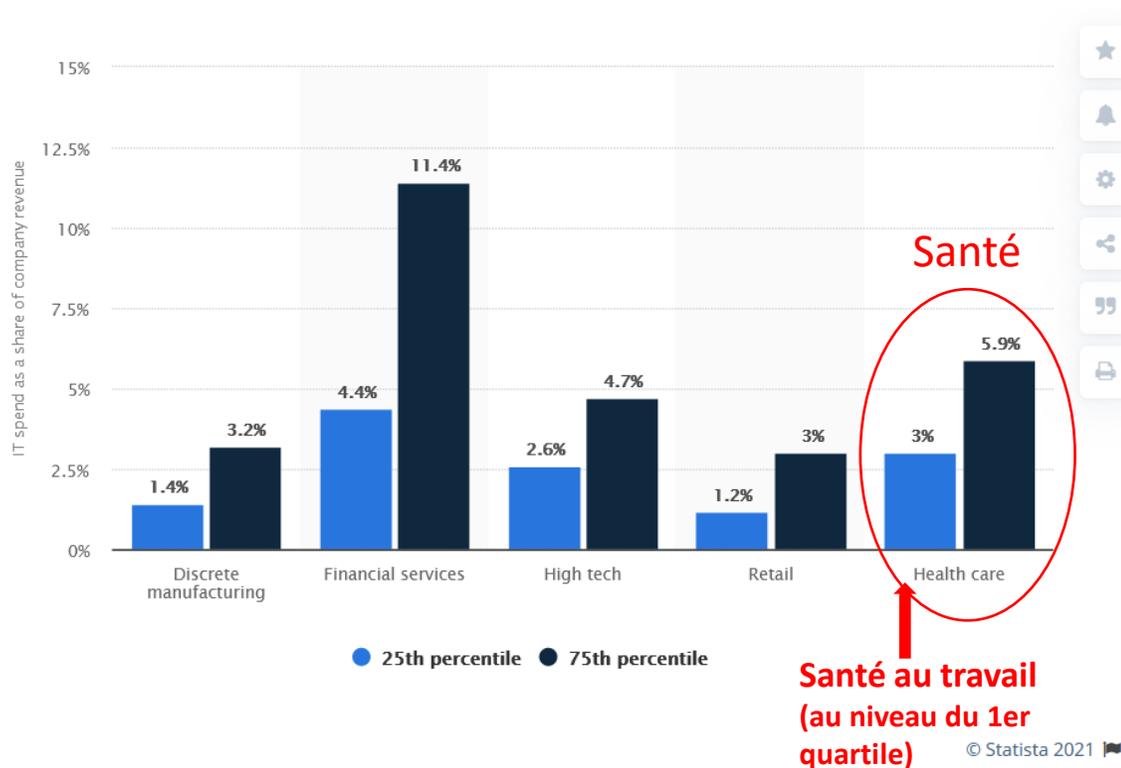
Echantillon : 80% des SSTI représentant
90 % des salariés suivis

Fichiers salariés des SSTI 2020

Echantillon : 66% des SSTI représentant
76 % des salariés suivis

Ensemble des SSTI <i>(données extrapolées sur échantillons)</i>	M€ 2019
Matériel et réseau	25 156 124
Logiciel et développement	15 135 208
Coûts du personnel informatique	7 719 936
Budget informatique total	48 011 268
BI/CA	3,09 %
Coût annuel par salarié suivis	3,10 €

Dépenses informatiques en part du chiffre d'affaires de l'entreprise en 2020, par secteur économique (OCDE)



Source: Flexera 2020 State of Tech Spend Report

**Approche des ressources humaines
utiles à la réussite de la réforme**

Des points clés

- Quelles actions sont entreprises pour soutenir la démographie des médecins du travail ? (Formation initiale, Service sanitaire, PAE (procédure PADHUE)) ?
- Formation et rôle des infirmiers ?
- Formation et rôle des infirmiers en pratique avancée ?
- Référentiel de compétences dans la branche ?
- Formation dans la branche et Opco ?
- Adaptation de la CCN des SPSTI ?

Approche sur les financements des SPSTI

Ce que dit la loi – L 4622-6

« Les **dépenses** afférentes aux services de prévention et de santé au travail sont à la charge des employeurs.

Au sein des services communs à plusieurs établissements ou à plusieurs entreprises constituant une unité économique et sociale, **ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés comptant chacun pour une unité.**

Au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet **d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité. Les services complémentaires proposés et l'offre spécifique de services prévue à l'article L. 4621-3 font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale.**

Un décret détermine les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services mentionné à l'article L. 4622-9-1.

Par dérogation aux deuxième et troisième alinéas du présent article, dans le cas des dépenses effectuées pour les journalistes rémunérés à la pige relevant de l'article L. 7111-3, pour les salariés relevant des professions mentionnées à l'article L. 5424-22 et pour ceux définis à l'article L. 7123-2, ces frais sont répartis proportionnellement à la masse salariale.

Par dérogation aux deuxième et troisième alinéas du présent article, les dépenses du service de santé au travail des employeurs mentionnés à l'article L. 717-1 du code rural et de la pêche maritime sont couvertes selon les modalités prévues aux articles L. 717-2, L. 717-2-1 et L. 717-3-1 du même code. »

Réflexions générales pour aborder le financement des SPSTI

- Financements distincts et autonomes pour les différents types d'offre ? Comptes à l'équilibre pour chaque type d'offre ? (socle/spécifique/complémentaire + convention fonctions publiques)
- Quelles modalités de cotisation ? (ex quid des facturation des absences ? Des embauches ?) Seront-elles précisées réglementairement ? Seront-elles certifiées ?
- Le périmètre de la certification financière des SPSTI englobera-t-elle leurs « satellites » (filiales ou autres) ?
- **Intérêt de déterminer des critères communs a minima de comptabilité analytique pour partager l'analyse des grands postes de coûts, et guider le contenu futur du RAF des SPSTI ou de la certification ?**
- Financement de certaines missions de santé publique dans le cadre d'un CPOM spécifique (ex vaccination) ?
- L'enjeu de la couverture territoriale complète de toutes les entreprises par les SPSTI milite pour la mutualisation des cotisations au sein du territoire – enjeu de l'agrément géographique.

Réflexions sur la mise en place d'un « tunnel des cotisations » défini réglementairement

- Le « tunnel des cotisations » : la limite s'apprécie en plus ou en moins ? Qui calcule la moyenne des cotisations ? A partir de quelles données d'entrée ? Dans quel délai ? Quelles modalités de détermination et d'actualisation ?
- Le « tunnel des cotisations » doit être large pour permettre une phase de transition, d'évaluation de la réalité des coûts avec le recul suffisant pour évaluer les effets de la mise en application de la loi.
- Besoin d'isoler dans l'appréciation de la cotisation moyenne par salarié les examens complémentaires pour tenir compte de certaines spécificités (ex INB)
- Perspective du « tunnel des cotisations » : Attention au prix moyen constaté à ce jour ; le prix dépendra de l'offre qui sera arrêtée (cf simulation de la charge travaillée au sein de la COI).
- Constat d'un sous-investissement très majoritaire en matière de système d'information pour assurer l'effectivité du service à rendre
- Besoin d'évaluer le coût de la sécurité informatique, de l'hébergement, portails ou plateformes mutualisées etc. au regard des exigences de la certification
- Evaluer toutes les répercussions sur les RH (Personnels de santé au travail et fonctions support : DSI, Responsable Qualité,...) – Aujourd'hui les charges de personnel représente plus de 75% des charges d'exploitation
- Le calcul de l'impact des exigences de l'offre et de la certification sur les coûts doit permettre d'engager simultanément les recherches de gain d'efficacité et de bonne mobilisation des compétences, potentiellement source d'économies.
- Une appréciation homogène d'un coût par travailleur suppose une définition commune des effectifs suivis par les SPSTI (nombre de personnes physiques distinctes prises en charge sur une année ou effectifs déclarés au 1^{er} janvier ?)
- La détermination fiable des effectifs ou la facturation partagée pour les multi employeurs suppose l'utilisation généralisée de l'INS et l'interopérabilité des systèmes d'information.

Réflexions diverses sur le financement des SPSTI

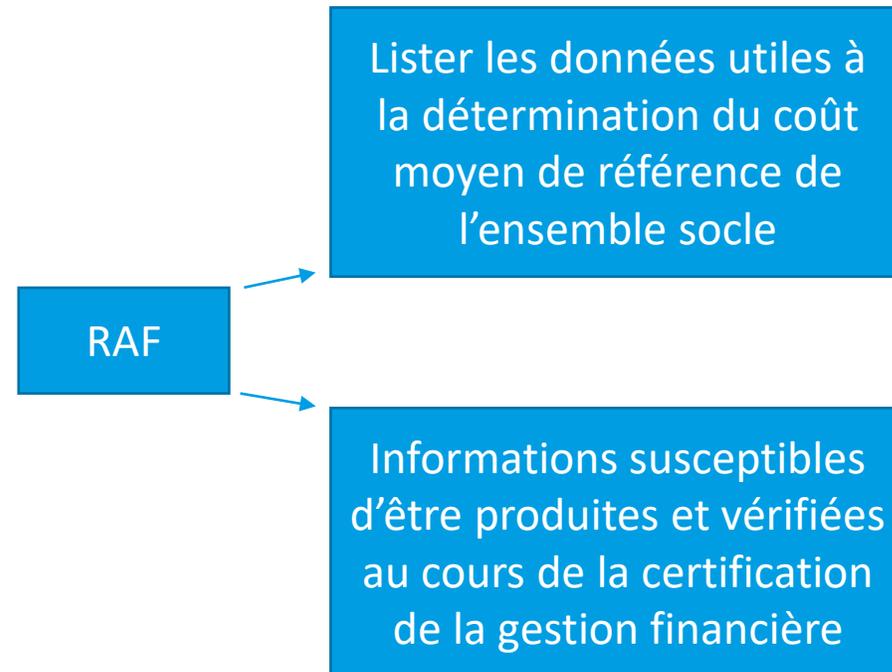
- La cotisation des Particuliers employeurs cotisation doit être déterminée par un accord de branche étendu ; dès lors possibilité d'une inclusion dans l'offre socle et la mutualisation des cotisations ?
- Le service pour les salariés intérimaires, saisonniers, isolés est nécessairement spécifique ; dès lors possibilité d'une inclusion dans l'offre socle et la mutualisation des cotisations ?
- Le SPSTI peut dispenser et facturer de la formation dans le cadre de l'offre complémentaire ?
- Etude de la possibilité de mutualiser des coûts entre SPSTI, en matière informatique ou autres (niveau régional ou national)
- Les économies d'échelle en cas de rapprochement de Services ne sont pas démontrées à ce jour.

Intérêt d'être force de proposition sur le RAF

Un décret détermine les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services mentionné à l'article L. 4622-9-1.

- Qui va déterminer le coût moyen national de l'ensemble socle ? Sur la base de quelle données ?
- Comment orienter la détermination de ce **tunnel de cotisations** ?
- Si l'Administration prend en charge, l'outil dont ils peuvent disposer réglementairement pour recueillir et compiler des données, est le Rapport Administratif et Financier (Arrêté de 1971...)
- Quelles données a minima seraient utiles et suffisantes pour que l'Administration détermine ce coût moyen et ait une visibilité sur la gestion financière des SPSTI qui seront certifiés et agréés ?

Intérêt d'être force de proposition sur le RAF



PST 4 et ses déclinaisons territoriales et offre de services

PST 4 et ses déclinaisons territoriales et offre de services

AXE TRANSVERSAL : **Lutter contre les accidents du travail graves et mortels**

AXE STRATÉGIQUE 1 : **Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention**

AXE STRATÉGIQUE 2 : **Désinsertion et usure professionnelles et maintien en emploi**

AXE STRATÉGIQUE 3 : **Défis d'aujourd'hui et de demain**

AXE STRATÉGIQUE 4 : **Pilotage et gouvernance**



PST 4 et ses déclinaisons territoriales et offre de services

Travail en cours sur les déclinaisons territoriales du Plan Santé Travail 4 par rapport à l'offre

Appel aux Services pour adresser :

- les **PRST** / les **programmes de travail**
- Les **compositions des groupes de travail**
- Les **calendriers de réunions**



Éléments à adresser par mail

c.letheux@presanse.fr

pré  **se**

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL