

RÉFORME SANTÉ AU TRAVAIL

Dernière ligne droite avant l'entrée en application le 31 mars

Retour sur la journée d'étude du 10 mars 2022, consacrée à la préparation de la réforme dans les dernières semaines précédant son entrée en application. Le support intégral détaillé de cette séquence est à retrouver sur le site [Presanse.fr](https://www.presanse.fr)

La loi du 2 août 2021 pour un renforcement de la prévention en Santé au travail prendra effet le 31 mars 2022. Elle entraînera une évolution du fonctionnement des SSTI – désormais SPSTI, Services de Prévention et Santé au travail interentreprises – que ce soit au niveau de leur gouvernance ou de leur activité. Certaines des dispositions sont connues depuis l'adoption du texte au 2 août dernier, d'autres feront l'objet de décrets encore en attente.

Pour autant, les Services Interentreprises rassemblés au sein de Présanse poursuivent leur préparation à la mise en œuvre de la réforme, anticipant les différentes options possibles.

A cet effet, la dernière journée d'étude de Présanse a consacré une large part du temps imparté à ce travail préparatoire.

Gouvernance

L'impact de l'entrée en application de la loi du 2 août sur la Gouvernance et les statuts au sein du réseau conduit à une actualisation desdits statuts au niveau des SPSTI, des associations régionales comme de Présanse nationale qui réunira une Assemblée Générale Extraordinaire le 21 mars prochain (voir page 5 de ce numéro) à cet effet.

Les rétroplannings concernant la situation des SPSTI, comme de Présanse nationale, ont également été ajustés.

Les éléments visant à guider les SPSTI dans ces mises à jour sont à retrouver sur le site de [Présanse.fr](https://www.presanse.fr), rubrique [Ressources](#) ▶ [Juridique](#) ▶ [Réforme](#).

Proposition d'interfaces adhérents et salariés



SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

5 Assemblée générale extraordinaire de Présanse

Rendez-vous le 21 mars prochain à Paris

6 Rapport de Branche et rapport Chiffres-Clés 2022

Lancement de la collecte des chiffres et données clés

7 Santé publique

Parution du rapport Chauvin commandé par le ministère de la Santé

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Négociation collective de branche

Revalorisations et accord-cadre portant sur le télétravail

MÉDICO-TECHNIQUE

9 Journée de la SFMT du 28 janvier 2022

Focus sur le suivi post-professionnel et la visite de fin de carrière

13 Les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS)

Un atlas régional du nombre de CPTS en fonctionnement et du nombre d'habitants concernés

JURIDIQUE

14 Jurisprudence

Délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude

16 Covid-19 et ajustement des mesures sanitaires

Fin du port du masque à partir du 14 mars 2022 – Maintien de l'obligation vaccinale

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail entre en vigueur à la fin du mois dans un contexte international préoccupant, et dans le temps d'une campagne présidentielle : deux raisons suffisantes pour que l'attention du grand public soit difficile à retenir sur cette échéance.

Pour autant, les enjeux de la prévention pour l'avenir du système de santé ou celui des retraites demeurent bien présents. Les Services de prévention et santé au travail sont appelés à jouer pleinement leur rôle. Il en va sans doute de leur avenir dans leur forme actuelle.

La réussite passe par l'appropriation de toutes les parties prenantes des nouvelles dispositions et des possibilités d'actions en faveur de la prévention qu'elles tendent à élargir. Une étape importante est donc de les faire connaître. C'est pour cette raison, et en dépit de nombreux textes réglementaires encore à venir, que des outils de communication partagés seront mis à la disposition des SPSTI par Présanse dès le 1^{er} avril.

Il s'agit d'informer progressivement les entreprises et les salariés des changements qui s'amorcent et dont ils doivent être les bénéficiaires. Ainsi, un kit de communication sera prochainement disponible afin de présenter la réforme dans ses grandes lignes et de donner, d'emblée, tout le sens de la modification de dénomination des actuels Services de santé au travail.

Plus tard dans l'année, et une fois connu l'essentiel des textes d'application, d'autres outils viendront préciser ce que les employeurs et les travailleurs au sens large peuvent attendre concrètement des SPSTI dans cette réforme. Une présentation harmonisée de l'ensemble socle de services, fixé réglementairement, sera ainsi un axe majeur de communication.

Dans un contexte médiatique saturé, la cohérence et la répétition des messages délivrés dans les mois prochains, par tout un réseau de proximité que constituent les SPSTI, sera un facteur important pour l'appropriation et la réussite des évolutions engagées.

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



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

Parution des décrets

De nombreux sujets restent soumis à la publication de décrets, suivant un calendrier à ce jour encore incertain. Les parutions pourraient s'étaler pour l'essentiel entre mars et juin, et en fonction des consultations des partenaires sociaux et du Conseil d'Etat. Pour rappel, quelques points qui seront visés par les dispositions réglementaires à venir ; les thèmes appelant l'avis du Conseil d'Etat sont marqués d'un astérisque :

- PDP
- Rôle des infirmiers*
- DUERP*
- DMST*
- Interopérabilité
- Télésanté*
- Travailleurs indépendants
- Offre (*si absence d'accord des partenaires sociaux)
- Certification (*si absence d'accord des partenaires sociaux)
- Agrément
- Encadrement des cotisations
-

Offre

En 2019, les SSTI ont entamé, au sein de Présanse, un travail pour une offre partagée qui puisse se traduire en services effectifs à toutes les entreprises, financés et utiles à la prévention.

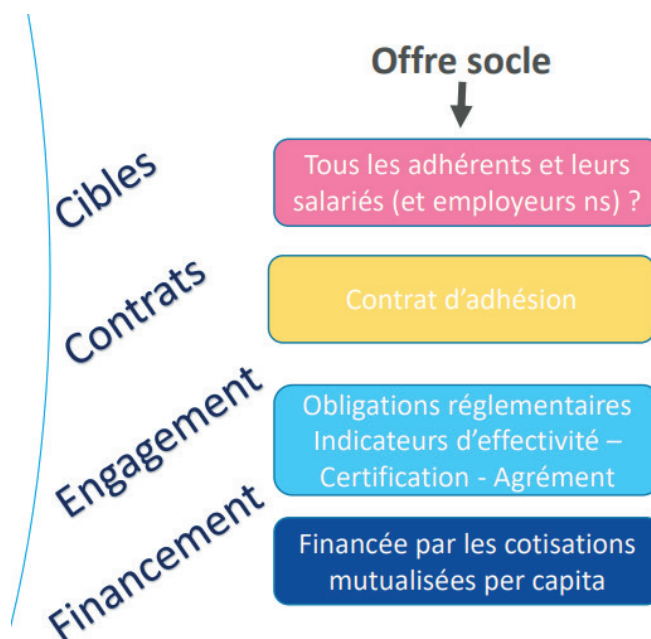
L'offre aujourd'hui envisagée par la loi du 2 août 2021 se présente ainsi, et demeure dans l'attente des précisions que doit apporter un décret prochainement :

- un ensemble socle de services, à destination de tous les adhérents et leurs salariés, en cohérence avec les obligations réglementaires, évalué par la mise en place d'indicateurs d'effectivité, et financé par les cotisations mutualisées per capita,

- une offre spécifique, à destination des indépendants (estimés à 1,8 million), par contrat d'affiliation et financée par les prix de cette dernière,
- une offre complémentaire, formalisée par un contrat de services, financée par la facturation des prestations demandées au tarif défini par l'Assemblée générale. Cette offre pourrait se définir simplement comme ce qui ne relève pas de l'ensemble socle de services (ex : conception des lieux de travail..), ou qui dépasse le cadre défini de mutualisation des charges entre les adhérents (ex : intervention de plus de X jours sur un élément listé dans l'ensemble socle de services).

La prise en charge d'agents de la fonction publique représente enfin un cas distinct de mobilisation potentielle des moyens des SPSTI.

A noter que 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. Cependant, le travail avait été réalisé à droit constant. Or, la loi de 2021 introduit la poursuite d'objectifs de Santé publique dans la mission des SPSTI.



Suite page 4 ►

Selon la lettre du texte, la poursuite d'objectifs de Santé publique est liée à 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 si l'on n'y prend garde.

Certification

Au regard de la loi, qui l'introduit comme un déterminant de la décision d'agrément, la certification suppose la finalisation d'un référentiel d'évaluation dans un temps très contraint (date prévue par la loi : 30 juin 2022). La progressivité dans les exigences de qualité devrait motiver l'écriture d'une « version 1 » permettant à la plupart des SPSTI d'accéder à la certification d'ici 2024 et de poursuivre leur démarche d'amélioration continue. En effet, 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.

On rappellera que 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. L'élaboration d'un modèle spécifique élaboré au sein du CNPST a été privilégié. Le référentiel Amexist, qui fait le lien avec l'offre de services et le recueil d'indicateurs d'effectivité, et le référentiel éprouvé de la norme ISO 9001, pourraient néanmoins utilement guider le travail des partenaires sociaux.

Systèmes d'information

Autre grand levier pour l'efficacité du service et la cohérence entre SPSTI, les systèmes d'information en Santé au travail ont fait l'objet de travaux prospectifs. Les visuels détaillés (propositions d'interface, cartographie fonctionnelle, schéma des options possibles pour couvrir les attendus, articulation des scénarios possibles, dépenses informatiques...) sont disponibles en haute définition dans le support de présentation du 10 mars.

Les bénéficiaires de tels systèmes repensés seraient bien sûr les employeurs et les salariés (accès à une interface identique partout en France, capacité à connaître la situation de chaque salarié ou ses données et informations personnelles, accès à des conseils de prévention, fonctions en ligne pour élaborer le DUERP...), mais aussi les branches professionnelles (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...).

Le travail sur les S.I. intègre également les apports pour les acteurs de la Santé au travail : pilotes du système (être en situation de vérifier l'effectivité du service, disposer de rapports d'activité...), équipes pluridisciplinaires des SPSTI (outils de suivi et pilotage de l'activité, exploitation des données recueillies, outils adaptés à la pratique à distance...), comme direction des SPSTI (tableaux de bord pour assurer la qualité du service, suivi des délais de réponse aux demandes...).

Parmi les autres sujets détaillés lors de la journée du 10 mars, la question des ressources humaines et le point sur le financement sont à retrouver dans l'espace adhérent du site.

Fort de ce travail préparatoire sur des points structurants de leur activité, de l'anticipation de différents scénarii et de l'ajustement de leur gouvernance, les SPSTI entendent donc assurer une continuité d'activité et de service au bénéfice des employeurs et des salariés à compter du 31 mars et dans les suites. ■

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE DE PRÉSANSE

Rendez-vous le 21 mars prochain à Paris

Afin de tenir compte des effets de la loi du 2 août 2021, qui entrera en application ce 31 mars 2022, Présanse tiendra le lundi 21 mars une assemblée générale extraordinaire.

Une adaptation des statuts de Présanse est en effet nécessaire afin d'y intégrer les mesures transitoires retenues suite à la réforme de la gouvernance des SPSTI (Services de Prévention et de Santé au travail Interentreprises) qu'implémentera la loi du 2 août 2021, pour assurer la continuité de l'association.

Trois résolutions, dont le texte intégral est à retrouver sur le site de Présanse (Présanse.fr ► Actualités ► Evènements), seront ainsi mises au vote.

Présanse attire l'attention de ses adhérents sur le besoin d'une participation la plus large possible à cette AGE.

L'adoption des décisions y est en effet subordonnée :

- à un quorum des 2/3 du total des voix des adhérents,
- à une majorité des 2/3 des voix présentes ou représentées.

Dès lors, dans le cas où un Service ne pourrait y être présent ou représenté, il lui est demandé de bien vouloir utiliser le pouvoir joint aux convocations envoyées début mars, et à l'adresser, après l'avoir daté et signé, en apposant la formule « bon pour pouvoir » :

- soit à un autre Service de Santé au Travail membre de l'Assemblée Générale, et présent le 21 mars 2022,
- soit à Présanse, sans indication du nom du mandataire.

A noter que la version des statuts de Présanse, modifiée, approuvée en Conseil d'Administration en préparation de l'AGE, est également consultable dans l'espace adhérents du site Présanse. ■

Infos pratiques

Lieu : Grand Hôtel,
2 rue Scribe, Paris 9^e

Date : 21 mars 2021
Horaires : de 10h à 13h
(émargement à partir de 9h15)

Conditions de vote :
uniquement en présentiel, en
personne ou via un pouvoir

PRÉPARATION DE LA RÉFORME

Kit de communication pour les SPSTI

Afin d'aider les Services à communiquer sur la réforme auprès de leurs adhérents, la commission communication de Présanse prépare un kit d'outils (infographies, signatures de courriels, motion design, FAQ...) qui sera livré autour du 28 mars prochain.



RAPPORT DE BRANCHE ET RAPPORT CHIFFRES-CLÉS 2022

Lancement de la collecte des chiffres et données clés

La saisie des données nécessaires au rapport de Branche et au rapport Chiffres-clés est ouverte depuis le 3 mars 2022 sur la plateforme Qualios : <https://presanse.qualios.com>.

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

Contact :

Pour plus d'informations, les SSTI peuvent contacter : g.bourdel@presanse.fr

Comme pour 2021, la version 2022 permet de consulter les rapports nationaux des 3 dernières années et les synthèses régionales de la région de chaque SPSTI (données sociales et chiffres clés).

Pour faciliter la saisie des données, un accès aux données qui ont été saisies l'année précédente est proposé en consultation, à partir de la page d'accueil, mais aussi à partir de chaque formulaire.

Ces nouveautés ainsi que les explications sur le contenu des formulaires, sont présentées dans les guides de saisie.

Les guides de saisie sont téléchargeables dans le bandeau de droite, dès qu'un formulaire est affiché à l'écran. Ce bandeau comprend également un document présentant les éléments de garantie de confidentialité des données, et la conformité au Règlement Européen de Protection des Données (RGPD), qui précise les engagements de Présanse et de Qualios.

Télécharger les guides

Rapport de branche

Chiffres clés

Confidentialité et RGPD

ENQUÊTE 2022 : COLLECTE 2022 sur les données 2021

Consultation COLLECTE 2021 sur les données de 2020

Pensez à la confidentialité de vos données, notamment en cas de changement d'intervenant. Changez votre mot de passe en cliquant sur l'image ci-contre

Rapports Nationaux	Votre région	
Données 2020-2021 CHIFFRES CLÉS RAPPORT DE BRANCHE	Chiffres clés 2020-2021 PRINCIPAUX INDICATEURS ILE-DE-FRANCE	Données Sociales 2020-2021 PRINCIPAUX INDICATEURS ILE-DE-FRANCE
Données 2019-2020 CHIFFRES CLÉS RAPPORT DE BRANCHE	Chiffres clés 2019-2020 PRINCIPAUX INDICATEURS ILE-DE-FRANCE	Données Sociales 2019-2020 PRINCIPAUX INDICATEURS ILE-DE-FRANCE
Données 2018-2019 CHIFFRES CLÉS RAPPORT DE BRANCHE	Chiffres clés 2018-2019 PRINCIPAUX INDICATEURS ILE-DE-FRANCE	Données Sociales 2018-2019 PRINCIPAUX INDICATEURS ILE-DE-FRANCE

Pour cette nouvelle édition, les principaux changements sont les suivants :

- **Pour le rapport de Branche**, la réactivation du formulaire « Prévoyance » et de la partie relative aux régimes pour le formulaire « Santé », administrés tous les deux ans ; l'allègement du formulaire « Rémunération », les augmentations générales étant désormais collectées en fin d'année pour les négociations de branche ; l'intégration des indicateurs sur l'accord des travailleurs handicapés de 2021.
- **Pour le rapport Chiffres-clés**, les principales modifications de cette année sont en lien avec la réforme du 2 août et doivent permettre d'anticiper sur les prochaines obligations des SPSTI. Le formulaire « Gouvernance » est à renseigner à partir du 1^{er} avril 2022 avec la nouvelle gouvernance.

Présanse invite les SPSTI à respecter la date limite de saisie, **fixée au 06 mai 2021**, et rappelle que la vérification des données par les Directions est indispensable avant la validation des formulaires.

A l'heure où Présanse demeure un acteur essentiel pour disposer de chiffres consolidés au niveau national sur l'activité des SPSTI, et dans le contexte actuel de changements réglementaires et organisationnels, il apparaît en effet primordial de disposer au plus vite de ces données. ■

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Identifiant

Mot de passe

Connexion

Copyright 2019-2022 SAS Qualios
Qualios2020 - version 1.1.0.199

Espace de connexion de la plateforme Qualios.

SANTÉ PUBLIQUE

Parution du rapport Chauvin commandé par le ministère de la Santé

A l'occasion du colloque tenu au ministère de la Santé et des solidarités pour les 20 ans de la loi Kouchner, trois rapports relatifs à la Santé publique ont été remis au ministre. Focus sur le rapport dit « Chauvin ».

Rédigé par le professeur Franck Chauvin, président du Haut conseil en Santé publique, le rapport « **Dessiner la santé publique de demain** » réalise un travail prospectif sur les contours et les aspects institutionnels de l'organisation de la Santé publique dans l'avenir, notamment sous ses aspects de métiers, formations, recherche, expertise et intervention de terrain.

On attirera ici l'attention sur le chantier n° 4 (Doter la France d'un système de santé publique territorial adapté au enjeux) proposant que : *« En lien avec le ministère du Travail, le développement des approches collectives de promotion de la Santé au travail en complément des approches individuelles de Santé au travail constitue également un enjeu majeur, notamment auprès des jeunes adultes en formation professionnelle ».*

Ce même rapport précise également que *« Concernant la Santé au travail, quelques propositions sont esquissées dans ce rapport compte tenu de la nécessité d'approfondir cette thématique, en lien avec les partenaires sociaux et les administrations concernées ».*

Ainsi :

- ▶ la proposition n° 20 vise à favoriser les approches collectives de promotion de la Santé au travail en complément des approches individuelles en s'inscrivant dans la dynamique du PST 3 et de la loi d'août 2021,
- ▶ la proposition n° 21 vise à accompagner l'avancée en âge des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel (renforcer la place de la prévention pour concilier maintien en emploi et qualité de vie au travail),



- ▶ la proposition n° 33 vise à organiser un retour d'expérience permettant d'évaluer la portée et les limites du rôle joué par les Services de santé au travail et de médecine scolaire dans la lutte contre la pandémie.

Le rapport du Pr Chauvin peut être consulté en intégralité sur le site du ministère de la Santé ou sur Presanse.fr ■



NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Revalorisations 2022 et accord-cadre portant sur le télétravail

Les négociations de branche se sont, entre autres, appuyées sur les résultats d'une enquête flash menée en janvier 2022 sur les augmentations générales de 2021.

Malgré l'absence de revalorisation des RMAG en 2021, 51 % des SPSTI ont procédé à des augmentations générales. En tenant compte des Services qui n'ont pas pratiqué d'augmentation générale, **l'augmentation générale moyenne s'est élevée à + 0,5 %**. Par ailleurs, **56 % des SPSTI ont décidé de verser une prime PEPA, pour un montant moyen de 721 €**.

► Revalorisation de 2,4 % des rémunérations minimales conventionnelles

Lors de la 3^{ème} réunion de négociations qui a eu lieu en février dernier, les partenaires sociaux se sont séparés sur une proposition d'accord portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties 2022 qui prévoit une augmentation des RMAG de 2,4 %.

Les organisations syndicales ont indiqué en référer à leurs instances fédérales respectives en vue d'obtenir le mandat de signer, après une absence d'accord en 2021.

Cet accord s'inscrira dans la préoccupation des différents acteurs de notre branche de contribuer à la qualité et à la vitalité de dialogue social paritaire dans le cadre du processus de réduction des branches engagé par les pouvoirs publics, ainsi qu'à l'aube de la mise en œuvre de la réforme de la Santé au travail.

Les partenaires sociaux ont souhaité également donner un « coup de pouce » au RMAG du pied de grille classe 1, et ont décidé d'aligner le montant de la classe 1 sur celui de la classe 2, à compter du 1^{er} janvier 2022. Un avenant modifiant l'annexe I de la convention collective des SSTI a donc été conclu en ce sens.

A ce stade, on précisera que la CFDT, le SNPST et la CGT ont confirmé leur intention de signer ces textes. Présanse confirmera cette information auprès de ses adhérents dès la signature effective.

► Revalorisation des indemnités kilométriques et des frais de repas

Les partenaires sociaux ont également conclu, le 17 février 2022, un accord portant sur les frais de déplacement et de repas.

Pour 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, l'indemnité kilométrique s'établit à 0,50 euro/km.

L'indemnité de frais de repas, quant à elle, est fixée à 18 euros.

Le texte est en cours de signature et devrait être signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

Il sera applicable **à compter du 1^{er} janvier 2022**.

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

L'accord-cadre du 25 janvier 2022 portant sur le travail a été signé par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT.

Présanse a donc procédé aux formalités administratives en découlant. Pour rappel, cet accord-cadre est conclu pour une durée de 3 ans et se veut être un outil d'aide au dialogue social dans les Services pour une mise en œuvre réussie du dispositif (cf. Informations Mensuelles du mois de février 2022). ■



JOURNÉE DE LA SFMT DU 28 JANVIER 2022

Focus sur le suivi post-professionnel et la visite de fin de carrière



Pour en savoir plus :

► Pour consulter les présentations de la journée SFMT du 28 janvier 2022 : http://www.chu-rouen.fr/sfmt/autres/Communications_total_compressed.pdf

La journée scientifique de la Société Française de Médecine du Travail (SFMT), tenue en visio-conférence le 28 janvier dernier, a eu pour thème « **Santé au travail : les évolutions réglementaires récentes et leur mise en œuvre dans les Services de prévention et santé au travail** ».

Quelques 560 personnes se sont inscrites à cette journée.

Deux grandes thématiques : les éléments phares de la loi du 2 août 2021 d'une part, et la traçabilité des expositions professionnelles et l'organisation de la visite médicale de départ en retraite d'autre part, ont été abordées, respectivement le matin et l'après-midi.

Parmi les interventions sur le suivi post-professionnel, une communication des Professeurs Jean-Claude Pairon (Service de Pathologies professionnelles et de l'Environnement – CHI Créteil) et Jean-François

Gehanno (Service de Médecine du travail, Pathologies professionnelles et de l'Environnement – CHU Rouen) a permis de dresser un « **Etat des lieux des recommandations sur le suivi médical des expositions à effet différé** ».

Une synthèse en est faite ci-après.

Des recommandations par agent ou par organe, émises par la SFMT, souvent avec d'autres sociétés savantes, et/ou par la Haute Autorité de Santé (HAS) existent pour les reprotoxiques (2004), l'amiante (2010), les poussières de bois (2011), les agents cancérogènes pour la vessie (2012), le travail posté et/ou de nuit (2012), les agents cancérogènes pour le poumon (2015), le travail en conditions hyperbares (2016 – 2018) et la silice cristalline (2021).

Le tableau ci-après liste les surveillances médicales proposées, issues des recommandations françaises existantes.



Recommandations sur le suivi médical des expositions à effet différé : état des lieux

JC Pairon^{1,2,3}, JF Gehanno^{4,5}

¹ Service de Pathologies professionnelles et de l'Environnement, CHI Créteil

² Institut Santé-Travail Paris-Est, Créteil

³ INSERM U955, IMRB, équipe GEIC₂O, Université Paris-Est Créteil

⁴ Service de médecine du travail, Pathologies professionnelles et de l'Environnement, CHU Rouen

⁵ INSERM, LIMICS, Sorbonne Université, Paris

Suite page 10 ►

	Examens complémentaires proposés dans le cadre de la surveillance post-professionnelle
Amiante	Schéma de surveillance : TDM thoracique avec périodicité (5 à 10 ans d'exposition cumulée) = SPP Amiante (Cf. HAS 2010) – Recherche de pathologie bénignes Pas de TDM annuel dans l'immédiat (Cf. SFMT-HAS 2015)
Plomb	Aucun
CMR catégories 1A ou 1B de l'UE et arrêté du 26 octobre 2020, complété par l'arrêté du 3 mai 2021	Approche par organe cible pour les cancérrogènes Se référer à l'évaluation du CIRC pour déterminer l'organe cible le cas échéant
Agents biologiques groupes 3 et 4	Absence de recommandation actuellement
Rayonnements ionisants	Absence de recommandation actuellement
Risque hyperbare	Aucun (sauf accidents antérieurs de désaturation – Cf. recommandation de la SFMT)
Manutentions manuelles de charges	Absence de recommandation actuellement
Vibrations mécaniques	Absence de recommandation actuellement
Agents chimiques dangereux	Silice cristalline : Cf. recommandations spécifiques SFMT-SPLF-SFR-SNFMI/HAS 2021 RXT (lecture BIT) + créatininémie ± EFR/5 ans selon niveau d'exposition cumulée Autres nuisances : EFR de fin de carrière si pertinent (agents provoquant des pneumoconioses) (Neurotoxiques: examen clinique ?) (Néphrotoxiques: quels examens ? Périodicité ?)
Bruit	Audiométrie de fin de carrière
Travail de nuit	Suivi gynécologique avec mammographie de dépistage selon recommandations HAS sans examen additionnel spécifique

Un second tableau synthétise les sites pour lesquels il existe un lien certain avec des agents cancérogènes chimiques professionnels (selon l'évaluation du Centre International de Recherche sur le Cancer), pour lesquels il n'existe, dans

la plupart des cas, pas de recommandations en France à ce jour en termes d'examens complémentaires à proposer, mais justifiant d'une réflexion à avoir sur un éventuel dépistage.

Site		Agents
ORL	Nasopharynx	Formaldéhyde Poussières de bois (Cf. Recommandation SFMT)
	Cavité nasale et sinus du nez	Fabrication isopropanol Poussières de cuir Dérivés du Ni Poussières de bois (Cf. Recommandation SFMT)
	Larynx	Amiante
Digestif	Estomac	Industrie de fabrication du caoutchouc
	Foie	Chlorure de vinyle
	Voies biliaires	1,2 dichloropropane
Respiratoire	Poumon	Cf. Recommandation SFMT
Peau	Mélanome	PCB, UV
	Autres tumeurs malignes cutanées	Arsenic Distillation des goudrons dérivés du charbon Huiles minérales peu ou non raffinées Suies
Mésothéliome		Amiante Profession de peintre
Ovaire		Amiante
Appareil urinaire	Rein	Trichloroéthylène
	Vessie	Cf. Recommandation SFMT
Hémopathies	Leucémies aiguës (LA) myéloïdes et LA non lymphocytaires	Benzène Formaldéhyde
	Leucémies myéloïdes chroniques	Formaldéhyde
	Toutes leucémies	1,3 Butadiène Produits de fission Industries de fabrication du caoutchouc
	Lymphomes non hodgkiniens	Lindane Pentachlorophénol Pesticides
	Tous lymphomes	1,3 Butadiène Industries de fabrication du caoutchouc Pesticides
	Myélome multiple	1,3 Butadiène Pentachlorophénol Pesticides

Les règles et critères de l'OMS à respecter pour déclencher un dépistage sont les suivants :

- ▶ La sensibilité et la spécificité du test de dépistage doivent être optimales.
- ▶ La maladie étudiée doit présenter un problème majeur de Santé publique.
- ▶ L'histoire naturelle de la maladie doit être connue.
- ▶ Une technique diagnostique doit permettre de visualiser le stade précoce de la maladie.
- ▶ Le test de dépistage doit pouvoir être répété à intervalles réguliers si nécessaire.
- ▶ Les résultats du traitement à un stade précoce de la maladie doivent être supérieurs à ceux obtenus à un stade avancé.
- ▶ Le test de dépistage doit être acceptable pour la population.
- ▶ Les moyens pour le diagnostic et le traitement des anomalies découvertes dans le cadre du dépistage doivent être acceptables et réalisables facilement partout en France.

- ▶ Les nuisances physiques et psychologiques engendrées par le dépistage doivent être inférieures aux bénéfices attendus.
- ▶ Le coût économique d'un programme de dépistage doit être compensé par les bénéfices attendus.

Les professeurs Pairon et Gehanno ont également rappelé au cours de cette intervention que la fréquence attendue de la maladie devait être prise en compte pour déterminer l'intérêt ou non de dépister.

Parmi les autres communications sur le suivi post-professionnel et la visite de fin de carrière, on retiendra plus particulièrement l'intervention du Docteur Fabrice Michiels sur un exemple de mise en œuvre à l'AIST 19 (Brive), de même que celles du Docteur Laurence Capdeville, illustrant la traçabilité des expositions professionnelles et l'organisation de la visite médicale de départ en retraite, et du Professeur Sophie Fantoni-Quinton présentant la recommandation de la SFMT sur le sujet et établissant la responsabilité des différents acteurs impliqués. ■



Pour en savoir plus :

- ▶ Pour en savoir sur la recommandation de la SFMT sur la visite de fin de carrière : http://www.chu-rouen.fr/sfmt/autres/Recommandation_SFMT.pdf



Nouveauté : un catalogue dédié au management

Le management étant cette année une priorité de branche, l'Afometra vient de publier un catalogue spécifique pour les managers en santé travail. Il présente toutes les formations en inter qui se tiendront en 2022 (ces formations peuvent également être organisées dans vos services et adaptées à votre demande).

Ce catalogue regroupe de toutes nouvelles formations :

- Les fondamentaux du management en santé travail,
- Développer son leadership,
- Manager en gérant les conflits relationnels.

Mais aussi des formations qui ont déjà fait leurs preuves :

- Animation et gestion d'équipe,
- Les fondamentaux de la conduite de projet,
- Le tutorat en Santé-Travail.

Enfin, vous y trouverez une refonte du cycle de 6 jours : « **Management d'équipe pluridisciplinaire pour les médecins du travail** ».

Si vous adhérez à l'OPCO Santé, n'oubliez pas qu'il existe un financement allant jusqu'à 2 000 euros par an et par salarié pour les formations concernant l'encadrement des équipes.



Pour obtenir ce catalogue : rendez-vous sur le site de l'Afometra ou au 01 53 95 38 63.



www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001

LES COMMUNAUTÉS PROFESSIONNELLES TERRITORIALES DE SANTÉ (CPTS)

Un atlas régional du nombre de CPTS en fonctionnement et du nombre d'habitants concernés



Pour en savoir plus :

► <https://solidarites-sante.gouv.fr/systeme-de-sante-et-medico-social/structures-de-soins/les-communautés-professionnelles-territoriales-de-sante-cpts/article/l-atlas-des-cpts>

La loi n°2021-1018 du 2 août dernier, pour renforcer la prévention en Santé au travail, cite à plusieurs reprises les Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS).

Ces CPTS, mises en œuvre en France depuis 2016, sont des structures d'exercices coordonnés qui permettent une structuration des soins de proximité dans un territoire défini. L'objectif fixé est d'atteindre 1 000 CPTS d'ici la fin d'année 2022.

Elles regroupent ainsi des professionnels d'un même territoire qui souhaitent, à leur initiative, s'organiser autour d'un projet de santé pour répondre à des problématiques communes. Les CPTS réunissent des professionnels de santé de toutes spécialités, et ce, quel que soit leur mode d'exercice, et les professionnels des établissements hospitaliers publics ou privés peuvent participer aux actions mises en œuvre et contractualiser avec les CPTS.

Le ministère des Solidarités et de la Santé propose sur son site

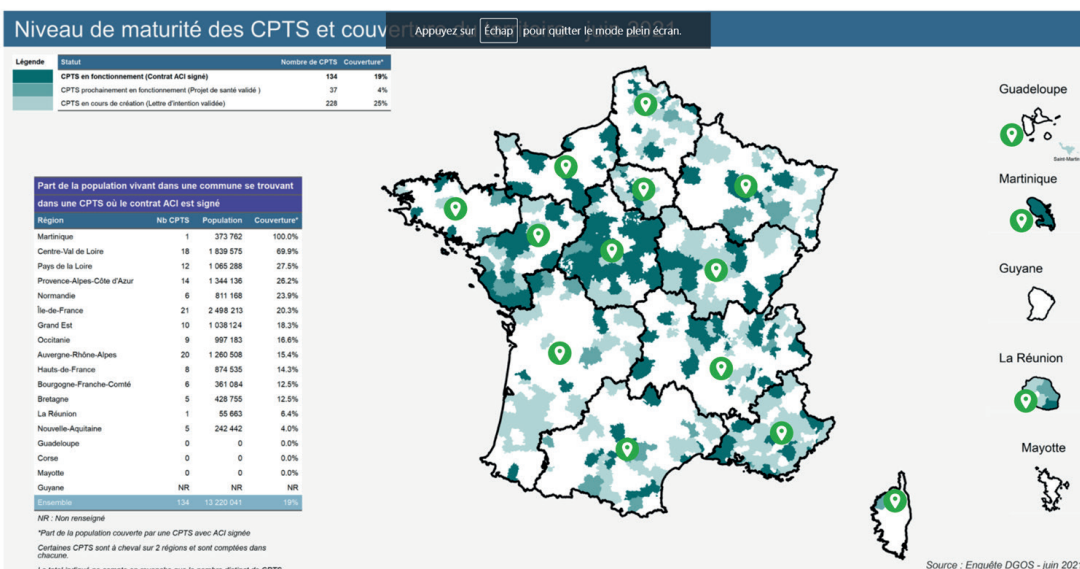
Internet une cartographie régionale permettant de visualiser :

- les zones couvertes par une CPTS en fonctionnement, dont l'accord conventionnel interprofessionnel (ACI) est signé,
- les zones couvertes par une CPTS prochainement en fonctionnement, dont l'ACI est en cours de signature mais dont la lettre d'intention et le projet de santé sont validés,
- les zones couvertes par une CPTS en cours de construction, dont seule la lettre d'intention est validée par la CPAM et par l'ARS.

Cette cartographie permet de différencier, parmi les 400 CPTS, celles qui sont en fonctionnement et pour lesquelles un accord conventionnel interprofessionnel a été signé, celles qui sont en construction à un stade avancé avec un projet de santé validé, et celles qui ne font l'objet que d'une lettre d'intention et qui sont au stade du projet.

Le détail de panorama précise pour chaque région, outre le nombre de CPTS, le nombre d'habitants couverts par une CPTS en fonctionnement et le pourcentage correspondant.

Ainsi, au mois de juin dernier, quelques 134 CPTS étaient en place avec un ACI signé. Parmi les régions, le Centre-Val de Loire est celle la plus avancée dans la mise en place de ces structures, avec 18 CPTS opérationnelles et 70 % de la population couverte. ■





JURISPRUDENCE

Délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude

Pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.

(Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-21.715)

Pour la première fois, la Cour de cassation se prononce sur la notion de « notification » faisant courir le délai de 15 jours pour contester devant le conseil de prud'hommes les écrits du médecin du travail.

Ce que prévoient les textes sur la transmission des avis du médecin du travail

La réglementation prévoit que l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié, ainsi qu'à l'employeur, par tout moyen leur conférant une date certaine.

L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail (C. trav., art. R. 4624-55).

Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige (C. trav., art. L4624-7).

En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un délai de **quinze jours à compter de leur notification**.

C'est précisément sur ce point que la Cour de cassation apporte des précisions.

La décision de la Cour de cassation du 2 mars 2022

Dans un arrêt du 2 juin 2021 (n°19-24.061), la Cour de cassation précisait que le délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour contester un avis d'inaptitude établi par le médecin du travail commençait à courir à la date de sa notification.

Aujourd'hui, c'est sur le terme de « notification » qu'elle se prononce.

En l'espèce, un salarié a été déclaré « inapte à son poste de travail d'aide-soignant, inapte à tous les postes dans l'entreprise » dans le cadre d'une unique visite de reprise.

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, aux fins de contester l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail et demander l'organisation d'une mesure d'instruction.

La cour de d'appel a alors déclaré irrecevables les demandes du salarié en retenant le recours du salarié comme tardif, et que « *les mots notifications employés tant à l'article R. 4624-42 qu'à l'article R. 4624-45 [du code du travail] ne doivent pas s'entendre au sens de l'article 667 du code de procédure civile comme incluant une nécessité formelle de "décharge ou récépissé"* », quand la remise au salarié de l'avis d'inaptitude le 13 novembre 2018, sans émargement ni récépissé et immédiatement à l'issue d'un premier et unique examen par le médecin du travail, ne valait pas notification de cet avis, mais simple information sur l'avis que le médecin du travail entendait émettre, en sorte que le délai pour le contester n'avait pas commencé à courir lors de la saisine du conseil de prud'hommes le 29 novembre 2018.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis et précise qu'il résulte des articles R. 4624-45 et R. 4624-55 du Code du travail **que pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude**

ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.

Pour dire irrecevable le recours du salarié déposé le 29 novembre 2018, l'arrêt d'appel retient que le mot notification employé à l'article R. 4624-45 du Code du travail a seulement pour objet l'obligation que soient portés à la connaissance des parties tant la nature de l'avis que les délais de recours et la désignation de la juridiction devant en connaître, qui doivent figurer sur le document.

L'arrêt relève ensuite qu'à l'égard du salarié, cette prise de connaissance s'est manifestée par la remise qui lui a été faite à l'issue de la visite par le médecin du travail de l'avis d'inaptitude le 13 novembre 2018, ce fait n'étant pas contesté et constituant une date certaine. Le salarié pouvait donc valablement former un recours contre l'avis qui lui avait été remis en main propre le 18 novembre 2018. ■

“ **la Cour de cassation, précisait que le délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour contester un avis d'inaptitude établi par le médecin du travail commençait à courir à sa date de la notification. Aujourd'hui, c'est sur le terme de « notification » qu'elle se prononce.**”

COVID-19 ET AJUSTEMENT DES MESURES SANITAIRES

Fin du port du masque à partir du 14 mars 2022 – Maintien de l'obligation vaccinale



Pour en savoir plus :

► <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15543>

Si l'obligation vaccinale telle que prévue par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire et ses décrets d'application reste en vigueur dans les établissements concernés et notamment dans les SPSTI, le Premier ministre a annoncé le 3 mars 2022 un allègement des mesures sanitaires.

Ainsi, depuis le 14 mars 2022, le passe vaccinal est suspendu dans les lieux où il est exigé et le port du masque en intérieur est levé, sauf dans les transports collectifs et les établissements de santé.

En outre, le protocole sanitaire en entreprise a cessé de s'appliquer également à compter de cette date. Ce document organisait jusqu'à maintenant le respect des gestes barrières en entreprise (jauges, distanciations sociales...) et

notamment les consignes à respecter s'agissant du port du masque.

Ainsi, au 14 mars, il n'y a plus de recommandations en la matière. A noter qu'un guide des « mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 hors situation épidémique » remplace le protocole national en entreprise.

Pour autant, il semble opportun que chaque Service convienne (en lien avec le CSE lorsqu'il existe) des règles les plus adaptées au-delà du 14 mars 2022. L'employeur étant responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, des mesures peuvent être fixées s'il l'estime nécessaire.

En tout état de cause, chaque salarié aura toujours la possibilité de porter un masque au-delà du 14 mars 2022, s'il le souhaite. ■

AGENDA

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