

OFFRE SOCLE DES SPSTI, DÉLÉGATION DES MISSIONS, SUIVI DES INDÉPENDANTS...

Les contours de la réforme se précisent au fil des décrets parus

La loi du 2 août 2021 pour un renforcement de la prévention en Santé au travail a pris effet le 31 mars 2022. Elle entraînera progressivement une évolution du fonctionnement des SSTI – désormais SPSTI, Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises – que ce soit au niveau de leur gouvernance ou de leur activité. La publication de ses décrets d'application se poursuit. Plusieurs nouveaux textes sont ainsi parus depuis le numéro du mois dernier, relatifs à l'offre socle des SPSTI, à la délégation des missions par les médecins du travail aux infirmiers, au suivi des indépendants et à la surveillance médicale post-professionnelle.

Offre socle des SPSTI

Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022

La délibération des partenaires sociaux est approuvée avec une liste de réserve :

« La délibération du comité national de prévention et de Santé au travail en date du 1^{er} avril 2022 relative à la liste et aux modalités de l'ensemble socle de services prévu à l'article L. 4622-9-1 du code du travail est approuvée dans sa rédaction prévue en annexe au présent décret, à l'exception de ses points relatifs :

1° A l'offre de services complémentaires mentionnée à l'article L. 4622-9-1 du code du travail ;

2° A l'offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle prévue à l'article L. 4621-3 du code du travail ;

3° Aux compétences des membres de l'équipe pluridisciplinaire prévues au chapitre III du titre

II du livre VI de la quatrième partie du code du travail ;

4° Aux conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer certaines missions en application de l'article L. 4622-8 du code du travail ;

5° A l'administration, à l'organisation et à la gestion des services de santé et de prévention au travail, qui relèvent du conseil et de la commission prévus aux articles L. 4622-11 et L. 4622-12 du code du travail ;

6° A l'ensemble des documents dont la liste est prévue à l'article L. 4622-16-1 du code du travail. »

Délégations de missions par les médecins du travail

Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022

Pour mémoire, on rappellera que la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a notamment prévu que **le médecin du travail peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le respect du projet de service pluriannuel**, certaines missions aux membres de l'équipe pluridisciplinaire disposant de la qualification nécessaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, lesdites missions sont exercées dans la limite des compétences des professionnels de santé prévues par ce même code.

C'est par ce décret en Conseil d'Etat, que les conditions en sont précisées.

Les dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, relatives aux missions du médecin du travail, sont modifiées en conséquence, ainsi que celles de l'article R. 4623-14, relatives à ses modalités d'exercice ; comme suit (au II) :

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

5 36^{ème} Congrès national de Santé et Médecine du Travail

Rendez-vous à Strasbourg du 14 au 17 juin prochain

6 Assemblée générale ordinaire de Présanse

Rendez-vous à Paris le 9 juin prochain

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

7 Formation des Assistants en Santé au Travail

Prise en charge complémentaire sur fonds du plan de relance – prolongation en 2022

ACTUALITÉS RH

8 BDESE

Transformation de la BDES en Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales

MÉDICO-TECHNIQUE

10 57^{èmes} Journées Santé-Travail de Présanse

Les SPSTI invités à venir témoigner et échanger sur l'application de la réforme

10 Aide à la saisie en Thésaurus Harmonisés

Nouvelle version du sous-main à la commande

11 Sensibilisation des jeunes aux risques professionnels

Campagne INRS relayée par le ministère du Travail

12 Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi

Approche concertée de la mise en œuvre des cellules PDP

14 Visite de fin de carrière

Actualisation et numérotation des documents en ligne

14 Visite médicale post-exposition

Mise à disposition d'une procédure de réalisation et d'annexes

JURIDIQUE

15 Procédure d'autorisation d'exercice (PAE)

Mise à jour du modèle de contrat de travail des médecins candidats à la PAE

16 Compétence infirmière

Vaccination

La loi du 2 août 2021 réforme le fonctionnement des SPSTI et les inscrit plus solidement dans le système de Santé au travail français. Au-delà des textes juridiques, les plans Santé-Travail fixent la politique voulue par l'Etat et les partenaires sociaux en matière de Santé au travail, avec une déclinaison pilotée à l'échelon régional en lien avec les autres acteurs du système.

Cette évolution doit s'accompagner d'un cadre renouvelé de la représentation collective des SPSTI afin de structurer un réseau qui facilite la cohérence et l'efficacité du service rendu aux entreprises et aux travailleurs, et qui constitue un interlocuteur régional et national pour les pilotes et les partenaires.

Il est ainsi proposé d'approfondir des travaux d'anticipation conduits en 2020-2021 avec des SPSTI de chaque région et l'appui du cabinet Delsol, et d'engager pour Présanse les réformes statutaires utiles avant la fin de l'année. Ces futurs statuts seront soumis au vote des Présidents des Conseils d'Administration renouvelés, ou de leurs mandataires, dans le cadre d'une Assemblée Générale Extraordinaire de Présanse qui se tiendra a priori le 14 décembre 2022.

Afin de fonder ces évolutions sur les attentes issues de la loi du 2 août 2021, mais aussi sur les besoins de ceux qui ont à la mettre en œuvre au sein de SPSTI, une enquête à l'attention de tous les SPSTI adhérents a été conçue. Elle a notamment pour vocation de nourrir la définition des objets statutaires respectifs des associations régionales et nationale, et de bien délimiter les périmètres d'intervention. En partant de l'expression de ce dont ont besoin les Services collectivement pour réussir leur mission, et de ce qu'ils attendent de leurs associations régionale et nationale, la concertation s'organisera et permettra à chacun de prendre la mesure des enjeux et d'apporter sa contribution.

Il est proposé que chaque association régionale anime la réflexion sur les questions posées avant que le questionnaire ne soit mis en ligne en juillet par Présanse, donnant la possibilité à chaque Service adhérent de Présanse d'y répondre dans l'été.

Ainsi, à partir des éléments recueillis, des projets de statuts (des clauses statutaires régionales qui feront réseau et des statuts pour Présanse) seront soumis.

La participation large des Services à cette construction collective donnera force et utilité à la représentation des SPSTI.

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

« II. – Le médecin du travail peut toutefois confier, dans le cadre de protocoles écrits, **les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins et aux internes** en médecine du travail.

« Le médecin du travail peut également confier, selon les mêmes modalités, à un infirmier en santé au travail la réalisation des visites et examens prévus au chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement mentionnés aux articles R. 4624-24 et R. 4624-25 et de la visite médicale mentionnée à l'article R. 4624-28-1 [visite médicale de fin de carrière], sous les réserves suivantes :

« 1° Ne peuvent être émis que par le médecin du travail les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale ;

« 2° Lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, notamment pour l'application du 1°, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente, sans délai, le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen.

« III. – Le médecin du travail peut également confier des missions, à l'exclusion de celles mentionnées au II, aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et, lorsqu'une équipe pluridisciplinaire a été mise en place, aux membres de cette équipe.

« IV. – Les missions déléguées dans le cadre des II et III sont :

« 1° Réalisées sous la responsabilité du médecin du travail ;

« 2° Adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées ;

« 3° Exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions du code de la santé publique pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent de ce code ;

« 4° Mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. »

En d'autres termes, **indépendamment** du régime spécifique du collaborateur médecin dans le cadre de sa pratique au sein du Service, ce dernier peut en outre réaliser des visites ou examens sur protocoles du médecin du travail. Il en est de même de l'interne.

Les infirmiers peuvent également, pour leur part, se voir confier la réalisation de visites ou examens relevant du suivi individuel des travailleurs, mais sans émettre d'avis, propositions, conclusions ou indications reposant sur des éléments de nature médicale.

Les infirmiers ne peuvent en tout état de cause pas réaliser les visites et examens, dans ce présent cadre, lorsqu'il s'agit de l'aptitude ou de la visite de fin de carrière.

On précisera ici que la visite médicale de mi-carrière fait l'objet d'un régime différent, relevant de l'exercice infirmier en pratique avancée et régi par d'autres dispositions.

En pratique, le présent décret semble permettre la participation des IDE au suivi individuel des travailleurs, tant



Les fondamentaux du management en Santé au travail

L'Afometra a développé une offre de formation dédiée au management.

La première session 2022, intitulée « **les fondamentaux du management en Santé-Travail** », est une formation de 3 jours, allant **du 22 au 24 juin** à l'Afometra.

La formation coûte 1 200€ pour les 3 jours et l'OPCO Santé peut vous rembourser jusqu'à 1 500€.

Cette formation prend en compte les problématiques spécifiques de la Santé au travail, que ce soit pour les équipes pluridisciplinaires ou les équipes support !

Pour s'inscrire :

► <https://www.afometra.org/> dans la rubrique formation.

FORMATION EN PRÉSENTIEL

Tarif :
€ 1 200 € - Repas inclus

Durée :
🕒 21 heures sur 3 jours

Groupe :
👥 De 5 à 12 personnes

Publics concernés :
👤 Personnes en situation d'encadrer des équipes en Santé-Travail

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

Suite page 4 ►



Ressources :

- **Tableau synoptique des décrets attendus**
- [Presanse.fr](#) ► **Ressources**
- **Juridique** ► **Réforme 2022**

qu'aucun constat ou mesure fondés sur des « éléments de nature médicale » ne sont requis.

En complément, on relèvera que les membres de l'équipe peuvent se voir en outre confier des missions par le médecin du travail, si toutefois celles-ci ne relèvent pas de la compétence spécifique des professionnels de santé.

On observera ensuite, que ce décret **abroge** l'article R. 4623-9 du code du travail, relatif au recrutement de l'infirmier et à son inscription à une formation en Santé au travail dans les douze mois suivants s'il n'est pas déjà formé. Mais on ajoutera que cette obligation de formation a été élevée au rang législatif et que des dispositions réglementaires sont attendues quant à sa formation spécifique en santé au travail (pour appliquer l'article L. 4623-10 nouveau).

L'article R. 4623-35 prévoyant l'avis du ou des médecins du travail, avant le recrutement de l'infirmier, est également **abrogé**.

Ce même décret crée, par ailleurs, le régime réglementaire dédié à la « **télésanté au travail** ».

On rappellera à ce titre, que la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a notamment prévu que les professionnels de santé que sont le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne et l'infirmier au sein du Service « *peuvent recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur, compte tenu de son état de santé physique et mental* ».

Un décret en Conseil d'Etat devait en préciser les modalités, et c'est ce décret n°2022-679 du 26 avril.

Ce texte ajoute en conséquence de nouveaux articles (R. 4624-41-1 à R. 4624-41-6) au paragraphe « Télésanté au travail », dans la partie réglementaire du Code du travail. On relèvera qu'il y est expressément indiqué que la pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen est appréciée par le seul professionnel de santé et que le consentement ainsi que la confidentialité des échanges sont tout autant consacrés.

Suivi des travailleurs indépendants

Décret n° 2022-681 du 26 avril 2022

Pour mémoire, la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a créé les articles L. 4621-3 et L. 4621-4 du code du travail, aux termes desquels « **les travailleurs indépendants** relevant du livre VI du code de la sécurité sociale **peuvent s'affilier au service de prévention et de santé au travail de leur choix**. Ils bénéficient d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle ».

Le décret n°2022-681 du 26 avril vient en déterminer les modalités d'application. Il précise notamment que chaque service doit proposer une telle offre de service, dont il fixe le contenu en fonction des besoins de ces travailleurs et que l'affiliation est d'une durée minimale d'un an. Ce même décret précise par ailleurs, s'agissant **des travailleurs des entreprises extérieures** exerçant des activités sur le site d'une entreprise ayant son propre service de prévention, que la convention prévue à l'article L. 4622-5-1 du code du travail – visant à organiser de manière conjointe entre ce service et le SPST dont relèvent ces salariés – est requise lorsque leur intervention est « permanente » ou lorsque deux conditions réglementaires sont cumulées quant au nombre d'heures de travail prévisibles et l'exposition à des risques particuliers (voir le nouvel article D. 4625-34-1).

Enfin, **de façon expérimentale**, sur volontariat et pour une durée de trois ans, le Décret précise les conditions permettant une **action de prévention collective** par un professionnel de santé, au bénéfice des travailleurs temporaires (article 2 dudit décret).

Surveillance médicale post professionnelle des salariés exposés à certains facteurs de risques

Décret n° 2022-696 du 26 avril 2022

Ce décret vient **actualiser les dispositions du code de la sécurité sociale**, quant à la prise en charge de la **surveillance médicale post-professionnelle** (pour tous les cas de cessation d'exposition la requérant).

Des tableaux comparatifs des évolutions réglementaires et un tableau synoptique de tous les décrets attendus sont à retrouver sur [Presanse.fr](#) ■

36^{ÈME} CONGRÈS NATIONAL DE SANTÉ ET MÉDECINE DU TRAVAIL

Rendez-vous à Strasbourg du 14 au 17 juin prochain

Son édition 2020 repoussée en raison du Covid, le Congrès national de Santé et Médecine du travail se tiendra finalement ce mois de juin 2022, du 14 au 17, au Palais de la Musique et des Congrès de Strasbourg.

Co-organisé par la Société Française de Médecine du Travail, la Société de Médecine et de Santé au Travail de Strasbourg et l'Institut Universitaire de Santé-Travail, la 36^{ème} édition du Congrès national de Santé et Médecine du travail se tiendra finalement ce mois de juin 2022.

Pour cette reprise en présentiel, le comité scientifique du Congrès a actualisé le programme, ajoutant une 10^{ème} thématique « Covid et travail » aux 9 usuelles, qui permettra, dans le cadre d'une session d'experts, de faire le point sur l'évolution de la pandémie, sur les différentes formes prises par le Covid-19 et sur les leçons à en tirer en termes de prévention au travail.

Parmi les communications sur ce thème, le Dr Corinne Letheux, médecin-conseil de Présanse, interviendra sur les rôles et actions des SSTI (aujourd'hui SPSTI) depuis mars 2020 face à l'épidémie.

Plus largement, des sessions seront consacrées aux retours d'expérience et actions de prévention réalisées par les Services de santé au travail en lien avec le Covid-19 (déconfinement, vaccination) la participation à la campagne de vaccination...

Le programme abordera également les multiples évolutions touchant la santé au travail, qu'elles soient réglementaires, organisationnelles, technologiques...

Parmi les nombreuses sessions prévues, on pourra retenir par exemple une communication sur la massification des données de santé : un nouveau paradigme pour les Services de santé



au travail, une autre sur le maintien en emploi et l'intégration des Cap Emplois aux Services...

Les SPSTI eux-mêmes sont présents au sein du programme pour présenter leurs études et travaux en Santé au travail sur des thèmes variés (risque routier, TMS...).

Comme à l'accoutumée, ce programme scientifique sera doublé d'une partie exposants où se retrouveront l'ensemble des acteurs de la Santé au travail.

A noter que Présanse et l'Afometra y partageront le stand B7.

Toutes les informations détaillées (programme, inscription, synopsis...) sont à retrouver sur medecine-sante-travail.com ■

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE PRÉSANSE

Rendez-vous à Paris le 9 juin prochain

Ressources :
▶ Toutes les informations pratiques sont à retrouver sur Presanse.fr ▶ [Actualités](#) ▶ [Événements](#)

Programme

9h00 : Émargement et accueil café

9h30 à 12h30 : AGO

12h30 - 14h00 : Clôture et cocktail déjeunatoire

14h : AG de la SCI Médinter pour les SPSTI concernés

Lieu

Paris Marriott Opera Ambassador Hotel
Paris 9^e

Le 21 mars dernier, Présanse tenait une Assemblée Générale Extraordinaire pour voter une adaptation nécessaire des statuts, auxquels ont dès lors été intégrées les mesures transitoires retenues dans le cadre de la réforme de la gouvernance des Services.

Les résolutions votées et statuts mis à jour sont consultables sur le site Presanse.fr.

Dans les suites de ces adaptations, une Assemblée générale ordinaire se tiendra le 9 juin prochain au Paris Marriott Opera Ambassador Hotel.

Si elle ne sera pas précédée de la traditionnelle journée d'étude, son ordre du jour demeure celui des précédentes AGO :

▶ Présentation du rapport moral de M. Plaisant, président de Présanse.

▶ Présentation du rapport d'activité de l'association.

▶ Approbation des comptes.

▶ Vote du budget.

▶ Vote des orientations stratégiques de Présanse.

Au cours de la matinée, un temps d'échange sur l'actualité et les décrets parus aura lieu. Cette Assemblée Générale sera l'occasion d'accueillir de nouveaux Présidents de SPSTI. L'AGE de mars ayant prolongé les mandats des administrateurs, il n'y aura pas de vote de renouvellement du Conseil d'Administration.

Les votes des orientations se feront, comme à l'accoutumée, à main levée, nécessitant pour se faire une participation en présentiel. ■

AGENDA

25 mai 2022

Réunion spéciale de décriptage des décrets d'application de la loi du 2 août
Format visio sur Zoom

8 juin 2022

Conseil d'administration de Présanse
Paris Marriott Opera
Ambassador Hotel - Paris 9^e

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



FORMATION DES ASSISTANTS EN SANTÉ AU TRAVAIL

Prise en charge complémentaire sur fonds du plan de relance – prolongation en 2022

Est visée la formation des secrétaires médicaux vers l'emploi d'Assistant en Santé au Travail (AST), via le dispositif de la Pro-A.

Pour rappel, la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) permet à un salarié en contrat à durée indéterminée d'accéder à une formation qualifiante en alternance pour changer de métier ou de profession, ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Pour rappel également, au niveau de la branche, une liste des formations éligibles à ce dispositif a été conclue par l'accord du 20 novembre 2019 (étendu par arrêté du 6 novembre 2020), complété par l'avenant du 25 mars 2021 (étendu par arrêté du 23 juillet 2021). Les actions visées sont les formations d'Assistant en Santé au travail débutées en 2022, mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A (Promotion ou Reconversion par l'Alternance) ou bénéficiant d'un cofinancement FSE (Fonds Social Européen).

La prise en charge est la suivante :

- ▶ Pour les formations mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A, abondement conventionnel égal au financement légal (taux horaire défini par accord de branche Pro-A à 12 € par heure de formation dans la limite de 455 heures), soit un financement global de 24 € par heure de formation plafonné à 455 heures.
- ▶ Pour les formations bénéficiant d'un cofinancement FSE, abondement

par le biais des fonds conventionnels plafonnés à 2 000 € par salarié et par formation.

Lorsque ces formations sont mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A, les SPSTI peuvent bénéficier d'un financement complémentaire pour ces formations, grâce aux fonds FNE du plan de relance (9 000 € par action). Un tel financement est possible pour une centaine de parcours d'« Assistant en Santé au travail » à engager au cours de l'année 2022.

En effet, au titre de la convention FNE « Plan de relance » conclue entre l'Opco Santé et la Direction générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, des financements complémentaires ont été obtenus spécifiquement pour ces formations d'Assistant en Santé au travail.

La prise en charge par stagiaire au titre du plan de relance couvre intégralement le coût pédagogique, et l'Opco complètera ce financement par le biais de la contribution conventionnelle.

Chaque SPSTI peut (re)prendre directement l'attache de son conseiller territorial de l'Opco santé, pour être accompagné dans le montage des dossiers. ■



BDESE

Transformation de la BDES en Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales

(D. n° 2022-678, 26 avr. 2022)

Un décret du 26 avril intègre, dans la partie réglementaire du Code du travail, la transformation de la BDES en **Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)** et complète en conséquence la liste supplétive des informations qui doivent y figurer. Ces évolutions résultent de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, dite « loi Climat et résilience », qui a introduit une dixième rubrique relative aux « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » au sein de la BDESE.

Le décret fixe la liste des données relatives à l'environnement qui doivent désormais figurer dans la BDESE des entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord collectif définissant ce contenu, en distinguant selon que l'entreprise compte moins de 300 salariés ou 300 salariés et plus (C. trav., art. R. 2312-8 et R. 2312-9).

De manière générale, la BDESE doit désormais contenir des informations relatives à :

ou de certification en matière d'environnement le cas échéant) ;

- ▶ l'économie circulaire (prévention et gestion de la production de déchets, notamment de déchets dangereux, et utilisation durable des ressources en particulier d'eau et d'énergie) ;
- ▶ au changement climatique. Dans ce cadre, les entreprises doivent identifier les postes d'émissions directes de gaz à effet de serre (produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise) et communiquer le volume de ces émissions quand elles le peuvent. Les entreprises qui sont tenues d'établir un bilan ou un bilan simplifié des émissions de gaz à effet de serre doivent le faire figurer dans la BDESE.

Le décret prend en compte par ailleurs l'intégration d'une dimension environnementale à la formation économique des membres du comité social et économique (CSE) et à la formation économique, sociale et syndicale des salariés exerçant des fonctions syndicales (C. trav., art. R. 2145-1 à R. 2145-6). ■

“ **Ces évolutions résultent de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, dite loi Climat et résilience, qui a introduit une dixième rubrique relative aux « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » au sein de la BDESE.** ”

- ▶ la politique générale de l'employeur en matière environnementale (prise en compte des questions environnementales et démarches d'évaluation

**INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE LA BDESE
DANS LES SPSTI DE PLUS DE 50 SALARIÉS ET DE MOINS DE 300 SALARIÉS**

10° Environnement	
A-Politique générale en matière environnementale :	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
B-Economie circulaire :	a) Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;
	b) Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;
C-Changement climatique :	a) Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ;
	b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.

Notes :

(1) Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i. e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.



57^{ÈMES} JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Les SPSTI invités à venir témoigner et échanger sur l'application de la réforme

Pour en savoir plus :

► Pour consulter l'appel à communication : <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/jst-2022-appel-a-communications/>

► Pour télécharger l'appel à communication : https://www.presanse.fr/wp-content/uploads/2022/02/Appel_a_com2022.pdf

Le thème retenu pour les prochaines Journées Santé-Travail 2022, des 11 et 12 octobre prochains, est celui de « **La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 par les SPSTI** ».

Durant ces deux jours, à travers leurs retours d'expériences et le partage de leurs actions et expérimentations, que ce soit en termes de prévention et de suivi de l'état de santé ou d'organisation de leurs activités, les SPSTI apporteront un éclairage actualisé sur l'application et la mise en œuvre de la réforme. Ainsi, il est important qu'un grand nombre de SPSTI puisse venir témoigner sur ces sujets, en proposant des communications sur les évolutions de leurs pratiques et le service rendu à leurs adhérents et à leurs salariés.

Pour ce faire, tous leurs personnels peuvent proposer un résumé

d'intervention, en téléchargeant le cadre de soumission au format Word sur le site Internet de Présanse et en prenant en compte les recommandations rédactionnelles précisées dans l'appel à communication de ces Journées.

Le Dr Corinne Letheux, Médecin-Conseil de Présanse, en lien avec le Conseil Scientifique, se tient à disposition des Services et de leurs personnels pour leur apporter toutes précisions ou informations nécessaires portant sur le thème de ces Journées Santé-Travail 2022 et la soumission d'une proposition de communication (c.letheux@presanse.fr).

Les propositions de résumés des Services sont à retourner, avant le 27 mai prochain, par courriel à l'attention du Dr Letheux, à l'adresse suivante : resume-jst@resanse.fr. ■

AIDE À LA SAISIE EN THÉSAURUS HARMONISÉS

Nouvelle version du sous-main à la commande

Depuis plus de dix ans, Présanse œuvre pour mettre à disposition des SPSTI des nomenclatures partagées : les Thésaurus Harmonisés. Au fil des ans, le nombre de Thésaurus possiblement implémentés dans les solutions logicielles a augmenté et est désormais de quarante-sept, couvrant ainsi la quasi-totalité des champs du dossier médical en Santé au travail à renseigner.

Afin d'accompagner les personnels des SPSTI à leur utilisation au quotidien, ont été mis à disposition des outils d'aide à la saisie, élaborés par les Groupes Thésaurus de Présanse.

Parmi ces outils proposés, [un sous-main recto-verso](#) rappelle de manière synthétique les étapes clés de la saisie avec, à chacune d'elles, les Thésaurus Harmonisés mobilisés et permet, au moyen de QR Codes, d'accéder à l'ensemble des outils d'aide accessibles et utilisables. Le verso du sous-main présente, quant à lui, les classes du Thésaurus des expositions professionnelles, permettant d'appréhender les différentes catégories de libellés et leurs classements.

La version 2022 des Thésaurus Harmonisés comprend de nouvelles nomenclatures, notamment pour la prévention de la désinsertion professionnelle et celui des expositions professionnelles. Ce dernier ayant bénéficié d'une révision de deux de ses classes et d'une accentuation de tous les libellés, il est apparu opportun de mettre à jour le sous-main et de permettre aux SPSTI qui le souhaitent de passer commande pour que leurs personnels disposent d'une nouvelle version actualisée.

Pour ce faire, les commandes sont à effectuer directement auprès de l'imprimeur avant le 20 mai prochain. Les prix, modalités de paiement, et informations complémentaires sont spécifiés sur le bon de commande accessible sur le site Internet de Présanse.

Celui-ci est à retourner par mail (contact@imprimeriemedi6.fr) à l'imprimeur. La livraison est garantie avant le 20 juin 2022. ■

SENSIBILISATION DES JEUNES AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Campagne INRS relayée par le ministère du Travail

Operateur de la CNAM en matière de prévention des risques professionnels, l'INRS a conçu une nouvelle campagne de sensibilisation au port des EPI (équipements de protection individuelle) à destination des jeunes travailleurs.

Composée d'affiches reprenant les bonnes pratiques en matière d'EPI et des visuels associant des héros de fiction de la culture populaire, la campagne a été dévoilée en février par le secrétaire d'Etat chargé des Retraites et de la Santé au travail, M. Laurent Pietraszewski, en présence du directeur de l'INRS M. Stéphane Pimbert, lors d'une visite en centre de formation pour apprentis du bâtiment à Brétigny-sur-Orge.

Les moins de 25 ans constituent en effet une population de salariés où la fréquence des accidents du travail est 2,5 fois supérieure à la proportion en population salariée générale, et la prévention des accidents auprès des jeunes travailleurs et apprentis a donc été identifiée comme l'un des objectifs prioritaires du 4^{ème} Plan Santé au Travail.

« *Les jeunes ont moins conscience que les autres salariés des risques au travail, alors même que leur faible expérience les y expose davantage* » a ainsi rappelé le Secrétaire d'état.


Ressources :

- Les 4 affiches rappelant les constituantes du bon usage des EPI peuvent être téléchargées librement en Haute Définition sur le site de l'INRS : [INRS.fr](https://www.inrs.fr) ► **Actualités** ► **EPI**.

Les 4 affiches rappellent donc les constituantes du bon usage des EPI : les jetables ne doivent pas être utilisés, les EPI ne doivent pas être ramenés aux domiciles, ne doivent pas être endommagés...

Elles se destinent aux murs des espaces de travail comme des centres de formation des apprentis ou de formation initiale, et peuvent être téléchargées librement en Haute Définition sur le site de l'INRS : [INRS.fr](https://www.inrs.fr) ► **Actualités** ► **EPI**. ■



PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN EN EMPLOI

Approche concertée de la mise en œuvre des cellules PDP

Présanse a mobilisé ses adhérents pour une approche concertée de la profession sur la mise en œuvre des cellules PDP, à travers l'organisation d'une réunion à laquelle ont été conviés des représentants de toutes les régions, le 20 avril dernier. Cette séance de travail, tenue par visioconférence, a réuni une quarantaine de personnes aux fonctions diverses (président, directeur, médecin du travail, IDEST, responsable de projet, ingénieur QSE, responsable de la pluridisciplinarité, chargé du maintien dans l'emploi, assistante sociale,...) qui ont pu échanger sur la loi et ses décrets concernant la PDP, et les manières de les décliner dans les SPSTI.

Les réflexions et les échanges ont notamment portés sur le rôle et l'organisation prescrits et souhaités des cellules PDP. Les travaux débutés à cette occasion sont appelés à se poursuivre.

La prévention de la désinsertion professionnelle au regard du droit

La loi du 2 août 2021 prévoit, à l'article L. 4622-8-1 du Code du travail, que le SPSTI comprenne une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle, chargée de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles, de proposer en lien avec l'employeur et le travailleur les mesures individuelles (article L. 4624-3 du Code du travail), ou encore de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de désinsertion professionnelle telles que prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Cette cellule doit être animée et coordonnée par le médecin du travail ou par un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par ce dernier et agissant sous sa responsabilité.

Le contrat pluriannuel d'objectif et de moyens, mentionné à l'article L. 4622-10 du Code du travail, fixe les exigences minimales relatives à sa composition.

La cellule procède également à l'information prévue à l'article L. 4622-2-1 du Code du travail.

De plus, la loi prévoit que la cellule remplit ses missions en collaboration avec :

- ▶ les professionnels de santé chargés des soins, le service de contrôle médical (article L. 315-1 du Code de la Sécurité Sociale),
- ▶ les organismes locaux et régionaux de l'Assurance Maladie et le service social, dans le cadre des missions qui leur sont confiées (4° de l'article L. 2115 et 3° de l'article L. 221-1 du Code de la Sécurité Sociale),
- ▶ les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné (article L. 5213-2-1 du Code du travail),
- ▶ les acteurs de la compensation du handicap, les acteurs de la préorientation et de la réadaptation professionnelles (article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles) et les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle.

La cellule peut, en outre, être mutualisée sur autorisation de l'autorité administrative, entre plusieurs services de prévention et de Santé au travail d'une même région agréés.

A noter qu'aucun décret n'est attendu pour préciser cet article de la loi.

Les décrets d'application parus portent sur des sujets connexes, comme l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle, les visites de préreprise et de reprise, le rendez-vous de liaison, ou encore le suivi post-professionnel et post-expositionnel, mais ne définissent pas d'avantage le rôle de la cellule PDP.

En revanche, le Plan Santé-Travail 4, publié à l'automne dernier, apporte des précisions de définition dans son axe stratégique n°2 « *Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées* ».

Ainsi, sont différenciées les notions de prévention de l'usure professionnelle (réduction des risques de maladie professionnelle), de la prévention de la désinsertion professionnelle (qui inclut la prévention de l'usure professionnelle mais enraye l'évolution de toutes les atteintes à la santé et qui agit sur les processus d'exclusion), et de maintien en emploi (élargissement de la prévention de l'exclusion de tout emploi).

Bien que certains décrets demeurent en attente de parution, rien n'empêche aujourd'hui les SPSTI de mettre en place des cellules PDP et tout autre moyen de fonctionnement.

Etat des lieux des réflexions du groupe de travail et perspectives

La finalité de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi, peut être définie comme étant la prévention

de désinsertion professionnelle dans l'emploi occupé, voire dans l'emploi en général, en agissant sur le déterminant travail, mais aussi sur les pathologies liées à d'autres déterminants, afin que le travail ne les aggrave pas et que le poste reste adapté à cet état de santé. Ceci comprend, de fait, les préventions primaire, secondaire et tertiaire.

Cette réunion a permis d'échanger et a été l'occasion de s'interroger collectivement sur la mise en œuvre opérationnelle des cellules PDP.

Seront mis à disposition les livrables suivants :

1. une fiche technique sur contexte législatif, réglementaire, PNST 4 de la cellule PDP dans un SPSTI, en contextualisant à la PDP en général ;
2. un schéma des relations envisagées de la cellule PDP ;
3. une liste d'indicateurs qui pourrait être partagée ;
4. des schémas de parcours de maintien en emploi ;
5. des exemples de supports de suivi de parcours de maintien en emploi en format numérique ou papier.

Les échanges du groupe de travail, constitué pour la réunion du 20 avril dernier, sont appelés à se poursuivre et pourront être enrichis de tout document et réflexion des Services y participant.

En ce sens, une nouvelle réunion sera organisée d'ici la fin juin 2022. ■

VISITE DE FIN DE CARRIÈRE

Actualisation et numérotation des documents en ligne



Ressources :

Pour consulter les ressources sur la visite de fin de carrière : <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/visite-de-fin-de-carriere-nouvelles-ressources/>

Afin d'aider les SPSTI dans l'organisation et le déroulement des visites de fin de carrière, Présanse a réuni, à l'automne dernier, un groupe de travail constitué de personnels des Services, qui a produit une procédure de réalisation couplée à des trames de documents pouvant être utiles à la mise en œuvre de cette visite et à chacune de ces étapes.

En fonction de remontées du terrain et de retours d'utilisation, ces différents supports ont été régulièrement actualisés. La numérotation des trames de documents disponibles à chacune des étapes, figurant dans le logigramme de la procédure, a

notamment été revue afin de simplifier l'utilisation de ces supports et d'en améliorer la compréhension.

Ces propositions de documents sont accessibles sous la forme d'une procédure comprenant toutes les trames en annexes, par ailleurs accessibles individuellement.

Ils peuvent être adaptés par les SPSTI car accessibles au format Word sur le site Internet de Présanse. Afin d'en simplifier l'usage, ils comprennent des cases à cocher, des zones de texte et de listes déroulantes. Pour accéder à ces fonctionnalités, il convient d'« activer la modification » de chaque document Word. ■

VISITE MÉDICALE POST-EXPOSITION

Mise à disposition d'une procédure de réalisation et d'annexes



Ressources :

Pour télécharger la proposition de procédure de réalisation d'une visite médicale post-exposition et ses annexes :

[Presanse.fr](#) ▶ ressources ▶ Médico technique ▶ Visite post exposition : procédure de réalisation

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise, ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise, est venu préciser la loi n°2021-1018 du 2 août 2021.

Une visite post-exposition peut être organisée à la suite d'une demande de l'employeur ou du salarié, et peut se tenir conjointement à une autre visite médicale. Elle peut être réalisée par le médecin du travail ou sous la responsabilité du médecin du travail par un collaborateur médecin, un médecin PAE, un interne. Le médecin du travail peut confier certaines tâches à d'autres professionnels de l'équipe.

Tout comme pour le suivi post-professionnel, Présanse a travaillé à l'élaboration d'un support utile à la mise en œuvre de la visite post-exposition. Présenté sous la forme d'une procédure, ce document fixe les modalités de programmation

et de déroulement des visites post-exposition, dans le respect des dispositions légales et réglementaires actuelles.

De plus, il propose, à chacune des étapes, des propositions de modèles comme :

- ▶ un questionnaire sur les expositions professionnelles ayant cessé,
- ▶ un canevas de courrier de convocation à la visite exposition,
- ▶ un état des lieux,
- ▶ un modèle de courrier au travailleur d'information d'une surveillance post-exposition,
- ▶ une attestation de présence,
- ▶ une fiche pour tracer la demande de visite,
- ▶ une fiche pour tracer la conduite de la visite.

La procédure et ses annexes sont mises à disposition des SPSTI sur le site Internet de Présanse au format Word, pour être adaptables à la charte graphique et aux spécificités de chaque SPSTI. ■



PROCÉDURE D'AUTORISATION D'EXERCICE (PAE)

Mise à jour du modèle de contrat de travail des médecins candidats à la PAE

Le décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014 a intégré dans le Code du travail des dispositions visant à encadrer l'exercice en SPSTI des médecins candidats à la procédure d'autorisation d'exercice (PAE), lauréat des épreuves écrites afin d'évaluer leur pratique en vue de la reconnaissance individuelle de leur titre délivré hors UE.

On rappellera ainsi que cette procédure individuelle, issue du Code de la Santé publique (article L. 4111-2), permet à un médecin du travail diplômé à l'étranger (hors UE) de faire reconnaître – sur arrêté ministériel – l'équivalence de ses compétences pour pouvoir exercer sa spécialité en conséquence sur le territoire. En substance, la démarche se décompose en deux phases principales : la vérification de connaissances théoriques, puis l'évaluation de sa pratique durant trois ans. Dans ce cadre, Présanse met à disposition de ses adhérents un modèle de contrat de travail pour ces médecins exerçant dans la limite de 3 ans au sein d'un SPSTI sous la responsabilité médicale d'un praticien de la même spécialité.

Dans les suites de la loi dite « Buzyn » en date du 24 juillet 2019, qui a réformé différents aspects de l'exercice médical (fin du numerus clausus, formation initiale commune, formation continue, régularisation de certains profils exerçant au sein des établissements de santé, etc.) et partie de la procédure dite de PAE, le régime de l'évaluation de la pratique des lauréats aux épreuves théoriques, posé à l'article L. 4111-2 du Code de la Santé publique précité, a été actualisé. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022, les lauréats des épreuves théoriques (maîtrise de la langue et des connaissances) n'auront plus à exercer trois années durant au sein d'une structure agréée pour recevoir les internes aux termes de cette loi, afin de faire évaluer leur compétence pratique. A la place, ces lauréats auront à accomplir un « parcours de consolidation des

compétences » durant deux ans, au sein d'une structure d'accueil. Ce sont eux qui la choisissent sur une liste, selon leur place dans le classement.

On précisera ici qu'à ce titre, certaines des dispositions du décret n°2020-672 du 3 juin 2020, pris en application de la loi Buzyn précitée, ont suscité des interrogations au sein des SPSTI ; dans la mesure où l'affectation des candidats y est décidée en lien avec le CHU local, mais seulement lorsque le candidat choisit un établissement de santé. Les SPSTI ne sont donc pas concernés par ces dispositions réglementaires.

En écho et par ailleurs, les dispositions particulières de l'article R. 4623-25- 3 du Code du travail n'étant pas abrogées, les dispositions relatives à l'exercice pratique des lauréats en SPSTI demeurent. Un lauréat des épreuves de vérification des connaissances peut donc toujours être recruté par un Service de santé au travail, agréé comme organisme extrahospitalier accueillant en stage les internes pour l'accomplissement des fonctions pratiques requises dans le cadre de cette procédure. En pratique, les SPSTI doivent se rapprocher de l'ARS territorialement compétente, afin de se proposer en tant que structure d'accueil en médecine du travail, pour qu'elle les recense et les fasse figurer sur la liste des choix possibles pour les lauréats.

Enfin, pour rappel, Présanse continue à agir afin que le nombre de postes ouverts aux candidats à la PAE en médecine du travail retrouve un niveau proche de celui connu avant la chute brutale constatée en 2021 (seuls 3 postes avaient été retenus pour la spécialité). Un défaut dans l'évaluation des besoins, incluant ceux des SPSTI, demeure à rectifier. L'Etat doit globalement reprendre la procédure de détermination du nombre de postes ouverts pour l'ensemble des spécialités. ■



Ressources :

- **Le modèle de contrat de travail pour les médecins candidats à la PAE et ses modalités sont à retrouver dans les ressources juridiques de Présanse.fr**

Changement de spécialité

Les conditions d'accès des médecins en exercice au troisième cycle des études de médecine sont modifiées par le décret n°2022-658 du 25 avril 2022 et l'arrêté du même jour.

A compter du 1^{er} janvier 2023, les médecins en exercice pourront postuler au troisième cycle des études de médecine pour suivre :

- ▶ une formation conduisant à la **délivrance d'un diplôme d'études spécialisées d'une spécialité différente de celle dans laquelle ils sont qualifiés**. Dans ce cadre, ils peuvent aussi être autorisés à suivre une option ou une formation spécialisée transversale (formation complémentaire listée accessible selon un nombre de postes prédéfinis)),
- ▶ une option proposée dans le cadre de la formation du diplôme d'études spécialisées de la spécialité dans laquelle ils sont qualifiés,
- ▶ une formation spécialisée transversale.

Un dossier de candidature pourra être déposé auprès de la commission régionale de coordination de la spécialité, après trois années, afin de prétendre à un autre DES ou, après une année, pour candidater à une option ou à une formation spécialisée transversale.

Le contrat de formation est préparé par cette même commission et « définit les objectifs pédagogiques et le parcours de formation suivi au sein de la spécialité ».

Il est établi entre l'étudiant de troisième cycle des études de médecine, le directeur de l'unité de formation et de recherche de médecine et la commission locale de coordination de la spécialité.

Cette postulation nouvelle permet ainsi à un praticien de n'importe quelle spécialité d'en changer. Cette procédure est donc plus générale que celle, spécifique, du collaborateur médecin en médecine du travail et constitue une entrée supplémentaire pour obtenir la qualification requise.

Vaccination

La compétence vaccinale des infirmiers a été élargie par le décret n°2022-610 du 21 avril 2022 et l'arrêté du même jour. Pour mémoire, on indiquera, qu'hors le régime juridique exceptionnel de lutte contre la pandémie, la compétence vaccinale des Infirmiers Diplômés d'Etat (IDE) était limitée à la seconde injection antigrippale, au bénéfice de certaines personnes seulement, dans le cadre de leur rôle propre, ou, plus généralement sur protocole ou prescription médicale en application de l'article R. 4311-7 du code de la Santé publique (listant les actes infirmiers conditionnés à un conseil médical).

Désormais, le code de la santé publique ajoute **au rôle propre** des infirmiers, les vaccinations suivantes :

- « 1^o Vaccination contre la grippe saisonnière ;
- « 2^o Vaccination contre la diphtérie ;
- « 3^o Vaccination contre le tétanos ;
- « 4^o Vaccination contre la poliomyélite ;
- « 5^o Vaccination contre la coqueluche ;
- « 6^o Vaccination contre les papillomavirus humains ;
- « 7^o Vaccination contre les infections invasives à pneumocoque ;
- « 8^o Vaccination contre le virus de l'hépatite A ;
- « 9^o Vaccination contre le virus de l'hépatite B ;
- « 10^o Vaccination contre le méningocoque de sérogroupe A ;
- « 11^o Vaccination contre le méningocoque de sérogroupe B ;
- « 12^o Vaccination contre le méningocoque de sérogroupe C ;
- « 13^o Vaccination contre le méningocoque de sérogroupe Y ;
- « 14^o Vaccination contre le méningocoque de sérogroupe W ;
- « 15^o Vaccination contre la rage.

« Pour ces vaccinations, l'infirmier ou l'infirmière utilise des vaccins monovalents ou associés. »

En écho, l'arrêté précité fixe la liste des personnes concernées par ces vaccinations comme suit :

« L'infirmier ou l'infirmière peut administrer la vaccination mentionnée au 1^o de l'article (c'est-à-dire contre la grippe saisonnière) aux :

1^o Personnes majeures pour lesquelles cette vaccination est recommandée dans le calendrier des vaccinations en vigueur, à l'exception des personnes présentant des antécédents de réaction allergique sévère à l'ovalbumine ou à une vaccination antérieure ;

2^o Personnes majeures non ciblées par les recommandations vaccinales en vigueur, à l'exception des personnes présentant des antécédents de réaction allergique sévère à l'ovalbumine ou à une vaccination antérieure ;

3^o Personnes mineures âgées de 16 ans et plus pour lesquelles cette vaccination est recommandée dans le calendrier des vaccinations en vigueur, à l'exception des personnes présentant des antécédents de réaction allergique sévère à l'ovalbumine ou à une vaccination antérieure ».

« L'infirmier ou l'infirmière peut administrer les vaccinations mentionnées aux 2^o à 15^o du 1^{er} de l'article (c'est-à-dire toute la liste sauf la grippe saisonnière) aux :

1^o Personnes mineures âgées de 16 ans et plus pour lesquelles ces vaccinations sont recommandées dans le calendrier des vaccinations en vigueur ;

2^o Personnes majeures pour lesquelles ces vaccinations sont recommandées dans le calendrier des vaccinations en vigueur. »

En pratique, au sein des équipes des SPSTI, les vaccinations obligatoires, ou recommandées, ou encore celles qui relèvent des campagnes de vaccination prévues à l'article L. 4622-2 alinéa 5 du code du travail, telles qu'énumérées par ce décret, pourront être réalisées par les infirmiers, sans protocole médical préalable. Si ces actes infirmiers sont maintenant qualifiés de « propres » (initiative et réalisation autonome par l'IDE), ils interviennent néanmoins bien dans le cadre de la collaboration entre les professionnels de santé au sein de l'équipe ; soit plus précisément, dans le cadre de l'animation et de la coordination confiées au médecin du travail. ■