

RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Une rentrée placée sous le signe de l'application de la réforme pour renforcer la prévention en Santé au travail

Après deux années d'absence consécutives à la pandémie de Covid-19, les Journées Santé-Travail se tiendront les 11 et 12 octobre prochain, à Paris. Depuis la dernière édition l'évènement marquant est évidemment la concrétisation du processus législatif engagé pour réformer la Santé au travail. C'est donc logiquement, que le thème retenu cette année est **« la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 par les SPSTI »**.

Même si des textes réglementaires sont encore attendus, et si le Secrétariat d'Etat à la Santé au travail n'a pas retrouvé de place dans le nouveau gouvernement, l'Etat manifeste bien sa volonté de pousser les progrès en matière de prévention en milieu professionnel. Ainsi le Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, en personne, ouvrira les Journées Santé-Travail de Présanse. La Direction générale du Travail sera également présente lors de cette manifestation.

Parallèlement, les travaux de préparation des décrets se poursuivent au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail et des pouvoirs publics. Les textes portant sur la formation des infirmiers en Santé au travail, sur les rapports d'activité des SPSTI ou sur l'encadrement de leurs cotisations devraient notamment être finalisés prochainement. Et le groupe de travail bénéficiant de l'appui technique de l'Afnor pour l'élaboration du référentiel de certification des SPSTI devrait entrer prochainement en action ; il doit aboutir avant le mois de mai 2023.

Concomitamment, les actions de communication et de mobilisation autour des enjeux de cette réforme se structurent et s'intensifient. A titre d'illustration, dans la région Centre-Val de Loire, la Dreetts a organisé récemment une journée à destination des entreprises pour tracer les perspectives de la Santé au travail. Et les lancements des groupes de travail attachés aux



plans régionaux ou au plan national de Santé au travail se mettent en place un peu partout en France.

Présanse accompagne bien sûr cette dynamique en intensifiant sa communication autour de l'offre socle de services. La diffusion de fiches de présentation à disposition des SPSTI permettra de relayer des messages cohérents (voir page 3 de ce numéro). Les réflexions sur les pratiques des infirmiers, l'organisation de la cellule PDP, l'anticipation des certifications à venir, le développement des systèmes d'information dans le cadre des évolutions du numérique en santé, incluant l'usage de l'identité nationale de santé, des cartes CPx, du numéro Finess, ou encore des messageries sécurisées, sont d'autres sujets qui mobilisent le réseau.

Les chantiers et défis pour les SPSTI sont donc nombreux. La cohérence et l'efficacité collective de leur action dans les années à venir appellent les échanges et un lien avec les travaux menés dans chaque région. C'est notamment la motivation des évolutions statutaires actuellement concertées au sein de Présanse. Les 6 mois prochains seront importants pour la réussite de cette réforme. ■

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Journée d'étude du 15 septembre

Supports disponibles

4 Certification des SPSTI

Décret paru, arrêté précisant le référentiel en attente

ACTUALITÉS RH

6 Atelier RH de septembre

Baromètre social

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Utilisation des fonds conventionnels

La ligne budgétaire des axes prioritaires de la formation professionnelle pour 2023 a été définie par la section paritaire professionnelle (SPP)

MÉDICO-TECHNIQUE

9 Commission Système d'Information de Présanse

Mise à jour du tableau synoptique des travaux et actions de la CSI

10 Réseau médecins-relais

Retour sur la journée médecins-relais du 1^{er} septembre

12 57^{èmes} Journées Santé Travail de Présanse

Préprogramme disponible et inscriptions ouvertes

13 Création d'un groupe de travail « Pratiques infirmiers »

Lancement d'un appel à participation via les associations régionales

JURIDIQUE

14 Reclassement du salarié protégé inapte

Les postes en intérim disponibles doivent lui être proposés

15 Développement Professionnel Continu

Dernières actualités

16 Mise à jour du règlement intérieur

Procédure des lanceurs d'alerte

Lors de cette rentrée, je ne doute pas que chacun d'entre vous poursuit son appropriation de la réforme et la met progressivement en œuvre à son niveau.

Dans un contexte où des textes réglementaires importants demeurent attendus, où le référentiel de certification et autres éléments structurants sont encore inconnus, chacun est conduit à prendre des options opérationnelles et budgétaires.

Plus que jamais la concertation au sein du réseau apparaît donc utile pour apporter un service cohérent aux entreprises et à leurs salariés.

Présanse, tout comme les associations régionales de SPSTI, ont un rôle à jouer dans la réussite de la mission importante pour laquelle nous sommes mandatés et dans le cadre fixé par les partenaires sociaux et l'Etat. Les enjeux sont d'intérêt général. La santé des travailleurs, l'allongement des carrières, la préservation des compétences, le taux d'emploi de la population, la prise en compte des maladies chroniques, la lutte contre l'absentéisme, sont quelques-uns des sujets qui ont des liens évidents avec notre activité.

Dans cette ambition collective, dans l'environnement régional et national où nous évoluons, la structuration de notre réseau sera un atout, et un élément important de confiance pour les pilotes.

C'est dans cet esprit que je souhaite que nous adaptions les statuts de Présanse et des associations régionales qui voudront adhérer à ce projet. Vous l'avez compris, cette réforme statutaire ne résume pas le projet que je souhaite que nous menions ensemble, mais est l'un des moyens utiles pour renforcer l'action collective des Services que vous présidez ou dirigez. Le service effectif et cohérent rendu aux employeurs et aux travailleurs, dans chaque territoire, demeure bien évidemment la finalité première.

Les échanges, l'écoute des remarques se poursuivront jusqu'à la mi-novembre où nous prévoyons d'arrêter un projet de statuts à vous soumettre lors d'une assemblée générale extraordinaire prévue le 14 décembre 2022.

Soyez assurés de mon engagement pour que nous réussissions ensemble.

Maurice Plaisant

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : info@presanse.fr

ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN

Rédaction :

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

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

Sandra VASSY

Assistantes :

Mariette LYONNET, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie MAJOR



JOURNÉE D'ÉTUDE DU 15 SEPTEMBRE

Supports disponibles

La Journée d'étude de Présanse pour la rentrée 2022-2023 s'est tenue le 15 septembre dernier, en format mixte, rassemblant 70 SPSTI.

La matinée technique a été consacrée à la restitution de l'enquête de besoin des adhérents de Présanse, renseignée par les Services au cours de l'été. Les résultats de cette consultation sont disponibles dans les supports de la journée, en ligne.

La commission d'étude aura été l'occasion de balayer les divers grands sujets de la rentrée, à commencer par un point sur l'avancée de la publication des décrets d'application de la réforme. Si le décret relatif à la certification (cf. pages 3-4 de ce

numéro) est paru, les modalités pratiques sont attendues pour les mois à venir, et d'autres textes restent à paraître. Un tableau synoptique recensant l'ensemble est à retrouver au sein du même support ou sur Presanse.fr ► Ressources ► Réforme.

Un point particulier a également été fait sur les enjeux et stratégies de communication pour l'année à venir. Dans un contexte où les SPSTI expriment leur besoin d'outils harmonisés et partagés, on rappellera que des premières ressources sur la loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application sont disponibles dans l'espace communication du site, avec livraison cet été de fiches sur l'offre socle, et un second « lot » en préparation sur les sujets les plus demandés.

Campagne de communication sur l'offre socle de services : quels enjeux ?



Donner à connaître l'offre socle de services auprès de l'environnement

En tant qu'opérateurs, les SPSTI peuvent utiliser leur expertise et leur proximité avec les entreprises pour illustrer les termes du décret relatif à l'offre de services et informer les entreprises et les salariés sur les dimensions pratiques



Promouvoir l'évolution de la prévention dans les entreprises avec l'appui des SPSTI et plus globalement la santé au travail

à travers une communication valorisant les objectifs correspondants aux services de l'offre socle, et leur importance dans une approche de santé globale, de développement durable de l'entreprise.



Utiliser le caractère fédératif de Présanse

pour proposer à ses adhérents des supports d'appropriation de la réforme (loi du 2 août 2021) de référence, et spécifiquement sur l'Offre socle de services, ceci afin de faciliter une communication cohérente sur le territoire national, et une plus grande lisibilité des orientations voulues les partenaires sociaux et l'Etat.



L'objectif de la communication du réseau vise à la fois à harmoniser la parole de ses constituants, afin de porter une information pédagogique autour de l'offre de service, et de promouvoir et valoriser l'action des SPSTI et ses bénéfices auprès des salariés, entreprises et indépendants.

Un macro-planning sur les grands temps de communication anticipés pour 2022-2023 est aussi disponible sur le site, couvrant le trimestre à venir et les différentes étapes jusqu'à la tenue, prévue au printemps 2023, d'une 4^{ème} édition des Rencontres Santé-Travail. ■



Ressources :

- Presanse.fr ► Actualités ► Evénements ► Supports 15 sept 2022

Logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Votre Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

La visite d'embauche : visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION DÉMINISTRATION PROFESSIONNELLE

La visite d'embauche, pour quoi faire ?

S'assurer

que le poste que prend un travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé et que le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.

Informier

le salarié, au regard de la connaissance de son état de santé, sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.

Sensibiliser

le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Qui est concerné ?

Tous les salariés sont concernés par la visite d'embauche. Cette visite est organisée selon des modalités distinctes, en fonction des risques auxquels le salarié sera exposé à son poste de travail.

Pour le salarié non-exposé à des risques particuliers (au sens du Code du travail, à savoir : amiante, plomb, agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hypobarométrique, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages), il s'agit d'une **visite d'information et de prévention**.

Pour le salarié exposé à des risques particuliers (liste ci-dessus), il s'agit d'un **examen médical d'aptitude** qui entraîne un suivi individuel renforcé.

La visite d'embauche, comment ça se passe ?

Pour le salarié non-exposé à des risques particuliers : une **visite d'information et de prévention**

La visite d'information et de prévention est réalisée par un **professionnel de santé** (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier de santé au travail), dans un délai qui n'exécède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert ou mis à jour par le professionnel de santé. A l'issue de la visite d'information et de prévention, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

Il existe une possibilité de reorientation vers le médecin du travail quand la visite a été réalisée par un infirmier.

Pour le salarié exposé à des risques particuliers, un examen médical d'aptitude

L'examen médical d'aptitude à l'embauche doit être réalisé par le **médecin du travail, préalablement à l'affectation** sur le poste de travail. A l'issue de cette visite, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est remis au travailleur et à l'employeur. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué ou mis à jour par le médecin du travail.

Pour plus d'informations sur la visite d'embauche, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail prevention@presanse.fr.

Zone contact personnalisable

CERTIFICATION DES SPSTI

Décret paru, arrêté précisant le référentiel en attente

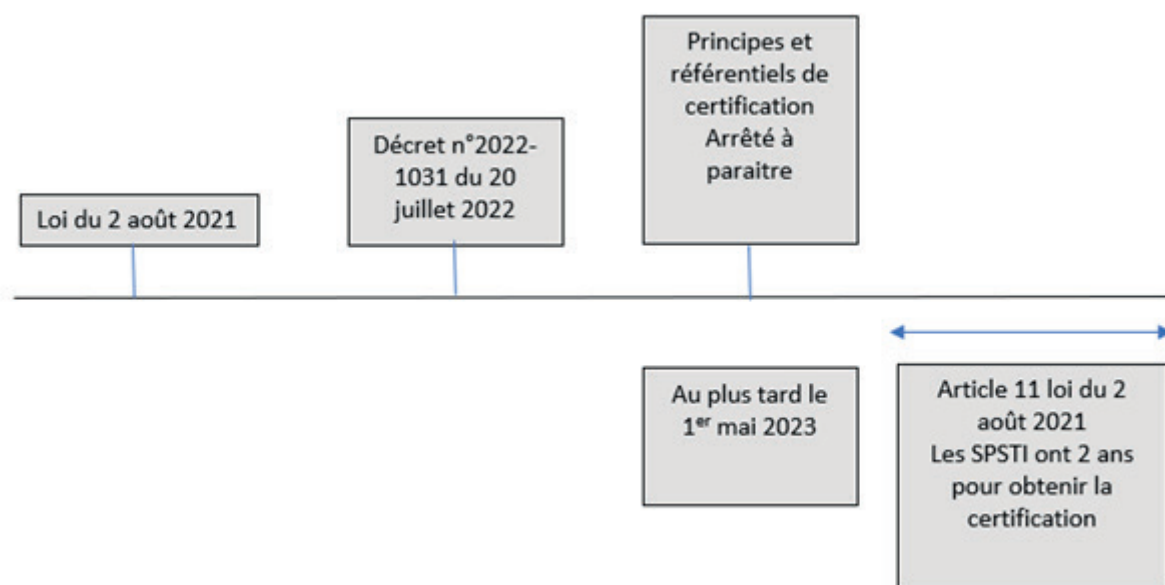
(Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises)

Pris pour l'application de l'article 11 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le décret relatif à la certification des SPSTI entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté mentionné à l'article 1^{er} et au plus tard le 1^{er} mai 2023.

Le décret du 20 juillet fixe les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises prévus à l'article L. 4622-9-3 du code du travail, sur proposition du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail. Il prévoit notamment une accréditation des organismes certificateurs par le comité français d'accréditation (COFRAC) et une certification selon une durée proportionnée au niveau visé et atteint par chaque service.

A noter que l'article 11 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail précise au sujet de ce décret certification qu'« à compter de son entrée en vigueur, les Services de prévention et de santé au travail interentreprises disposent d'un délai **de deux ans** pour obtenir leur certification. Pendant ce délai, les agréments arrivant à échéance peuvent être renouvelés dans les conditions applicables à la date de promulgation de la présente loi ».

Les SPSTI auront alors deux ans pour obtenir la certification à partir de la parution du référentiel. ■



Article L. 4622-9- du Code du travail

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

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

Les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification sont fixés par voie réglementaire, sur proposition du comité national de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4641-2-1. En l'absence de proposition du comité à l'issue d'un délai déterminé par décret, ces référentiels et ces principes sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Art. D. 4622-47-2. – La certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises prévue à l'article L. 4622-9-3 est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation ou par un autre organisme d'accréditation visé par le règlement (CE) n° 765/2008 du Parlement européen et du Conseil du 9 juillet 2008 fixant les prescriptions relatives à l'accréditation et abrogeant le règlement (CEE) n° 339/93 du Conseil, signataire d'un accord de reconnaissance multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation. Le choix de l'organisme certificateur est libre et exclusif.

Art. D. 4622-47-3. – La durée pour laquelle la certification est délivrée au service de prévention et de santé au travail interentreprises est fonction de niveaux de certification correspondant respectivement à une liste de critères factuels, non discriminants, explicites et reproductibles, définis dans le cahier des charges mentionné à l'article D. 4622-47-4.

Les services candidats à la certification sont soumis à des audits sur site dans des conditions définies dans ce cahier des charges.

L'organisme certificateur qui refuse la certification motive sa décision.

L'organisme certificateur qui délivre la certification peut formuler des observations, des réserves ou des demandes

d'actions correctives immédiates, assorties d'une demande de réexamen dans un délai déterminé.

Art. D. 4622-47-4. – Les principes et référentiels mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 4622-9-3 sont déclinés et mis en œuvre, en application des dispositions de la présente sous-section, dans un cahier des charges fixé par un arrêté du ministre chargé du travail. **Cet arrêté précise notamment :**

1° Les modalités d'accréditation des organismes certificateurs mentionnés à l'article D. 4622-47-2 ;

2° Les modalités ainsi que la méthode et les conditions de délivrance de la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;

3° La liste et la nature des critères de chacun des niveaux de certification mentionnés à l'article D. 4622-47-3, ainsi que les indicateurs qui s'y rapportent ;

4° Les modalités de transmission, de communication et de suivi de la certification, aux adhérents, aux membres du comité national de prévention et de santé au travail et des comités régionaux de prévention et de santé au travail et aux autorités administratives mentionnées à l'article D. 4622-47-5 ;

5° Les modalités de traitement par le service de prévention et de santé au travail interentreprises des réclamations émanant d'adhérents ou de tiers, notamment des salariés, des représentants du personnel ou des membres de la commission de contrôle, en rapport avec l'objet de la certification ;

6° Les modalités de traitement des réclamations adressées à l'organisme certificateur par le service de prévention et de santé au travail interentreprises certifié ou candidat à la certification, par des adhérents ou des tiers en rapport avec la certification de ce service, notamment ceux mentionnés au 5° ;

7° Les modalités de transfert et de traitement des dossiers de certification, en cas de suspension ou de retrait de l'accréditation, ou en cas de cessation d'activité ;

8° Les modalités de publicité de la certification.

Art. D. 4622-47-5. – Le directeur général du travail et le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités compétent peuvent à tout moment, de leur propre initiative ou sur demande des membres du comité national de prévention et de santé au travail ou du comité régional de prévention et de santé au travail :

1° Solliciter de l'organisme certificateur un bilan d'activité ou tout document ou information complémentaires relatifs à la certification ;

2° Lui demander d'organiser un audit supplémentaire.

Art. D. 4622-47-6. – La direction générale du travail informe le comité national de prévention et de santé au travail des travaux relatifs à l'élaboration et à la mise en œuvre de la certification, qui peut le cas échéant, dans le cadre de ses missions prévues aux 2°, 3° et 4° de l'article L. 4641-2-1, formuler des propositions d'évolution des principes ou des modalités de certification.



ATELIER RH DE SEPTEMBRE

Baromètre social

Après le télétravail et les conditions d'accès à la qualification en médecine du travail, les professionnels RH ont pu échanger, avec l'appui des membres de la Commission RH, sur leurs pratiques autour de l'utilisation du Baromètre Social.

Si les Services ont déjà de multiples outils d'analyse du climat social (entretien professionnels, indicateurs d'absentéisme, taux de participation à la formation professionnelle, ...) le Baromètre social peut être un outil pertinent pour accompagner les changements et s'assurer de l'implication des collaborateurs aux objectifs du Service. Cet outil, idéalement intégré à une démarche QVCT plus globale, vise à améliorer de manière continue les conditions de travail des collaborateurs et à adapter la politique RH du Service au regard des attentes des collaborateurs. Si toutes ne peuvent généralement pas être

satisfaites, des priorités d'action peuvent néanmoins être mises en place pour améliorer par exemple le travail en équipe, répondre aux besoins de recrutement et d'organisation.

Le baromètre social peut aussi permettre d'identifier les actions à mener pour lever les résistances au changement mais aussi pour lutter contre l'absentéisme, et identifier les moyens de prévention des risques psycho-sociaux.

Des points de vigilance ont par ailleurs été pointés : bien définir le périmètre du questionnaire pour qu'il puisse être rempli assez rapidement par les collaborateurs, anticiper les moyens nécessaires à l'analyse et à la communication des résultats, associer les représentants du personnel...

Plusieurs expériences de Services ont pu être partagées lors de cet atelier de 2h30. ■

Qu'est-ce qu'un baromètre social ?

Un baromètre social est un **questionnaire** remis de manière anonyme et confidentielle à l'ensemble (ou partie) des collaborateurs d'une entreprise afin de **mesurer leur perception** sur tel ou tel aspect de la vie professionnelle ou de la politique RH de la structure.

Un baromètre social porte, **soit sur un thème précis** que l'on cherche à analyser et mesurer, **soit sur un ensemble plus large de thématiques**.

Exemples :

- ▶ La satisfaction sur le poste de travail ;
- ▶ Le degré de bien-être au travail ;
- ▶ La confiance et l'entente avec les supérieurs ;
- ▶ La présence ou non de stress au travail ;
- ▶ Les politiques de formation, de rémunérations, l'ambiance de travail, les horaires de travail, la qualité du matériel et des outils, la propension à recommander l'entreprise autour de soi.

Pour répondre à quels enjeux dans les SPSTI ?

- ▶ Garder les compétences-clés = adapter la politique RH, tenir compte des satisfactions et des insatisfactions.
- ▶ Développer la « marque employeur » (valeurs qui permettent de valoriser l'image du Service auprès de futurs collaborateurs) et la motivation : être écouté pour se sentir plus engagé dans le travail et renforcer le sentiment d'appartenance à l'organisation.
- ▶ S'intégrer à une démarche QVT.
- ▶ Mieux accompagner les changements.
- ▶ Exigence à venir de la certification des SPSTI ?



Le catalogue 2023 est paru !



Il reprend la même structure en 3 parties que l'an passé : le cœur de métier, les missions d'expertises et les cycles (métiers et thématiques). Ceci afin de vous aider à rapprocher plan de développement des compétences et objectifs de votre Service.

Vous y trouverez notamment :

- ▶ **21 nouvelles formations** dont « Les outils de prévention de santé publique en santé au travail », « Le suivi de la santé par l'IST - Visite de pré reprise, visite de reprise, visite de mi-carrière » et « Passer de la fiche d'entreprise au DUERP ».
- ▶ **Plusieurs formations 100% e-learning**, programmées chaque mois, comme « Connaissance de l'entreprise », « Notions de droit social » ou encore « Fonctionnement et gouvernance des SPSTI ».
- ▶ **36 refontes** de formations existantes.
- ▶ **De nouvelles formations proposées à distance.**
- ▶ **Des cycles métiers en apprentissage mixte** (alternance de modules présentiels et e-learning).

Toutes ces formations seront ouvertes à l'inscription sur le site de l'Afometra dès la mi-octobre.

Et comme toujours, si vous avez des questions, appelez votre interlocutrice dédiée au 01 53 95 38 63.





UTILISATION DES FONDS CONVENTIONNELS

La ligne budgétaire des axes prioritaires de la formation professionnelle pour 2023 a été définie par la section paritaire professionnelle (SPP)



Ressources :

- **Courrier qui a été adressé par le secrétariat de la CPNEFP aux directions des SPSTI : https://www.presanse.fr/wp-content/uploads/2022/07/Lettre_SPSTI_pour_convention_OPCO_2022.pdf**

Comme annoncé dans les précédentes Informations mensuelles, au titre de l'année 2023, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a décidé de prolonger les quatre axes prioritaires pluriannuels de la formation professionnelle tels qu'ils ont été définis depuis 2021, à savoir pour mémoire :

- La formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales
- La formation des secrétaires médicaux vers l'emploi d'assistant en santé au travail
- La formation des IDE à la santé au travail dans le cadre des obligations conventionnelles
- La formation des collaborateurs médecins.

Ils ont décidé en outre d'élargir à d'autres professionnels (par exemple aux conducteurs de centre mobile), la possibilité d'évoluer vers le métier d'assistant en santé au travail.

Enfin, ils ont ajouté les deux axes prioritaires 2023 suivants :

- la formation en e-learning des nouveaux embauchés, sur la base d'un cahier des charges qui sera construit par les partenaires sociaux de la branche puis travaillé par l'Opco santé en ingénierie pédagogique. Ce module sera financé sous la réserve qu'il prenne place dans un parcours d'intégration plus large initié par le SPSTI.
- La formation relative à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), non diplômante, en direction des membres de l'équipe pluridisciplinaire. Les actions de formation devront être axées sur la

sensibilisation et la méthodologie pour être éligibles.

Dans tous les cas, il est revenu à la SPP, qui s'est tenue fin août, de définir la ligne budgétaire allouée de façon prévisionnelle à chacun de ces axes. Nous communiquerons sur le site internet de Présanse tout prochainement les délibérations élaborées par les services techniques de l'Opco santé telles qu'elles ont été validées par le Conseil d'administration de l'Opco santé. Ces délibérations détaillent la ventilation des fonds envisagés sur les axes susvisés.

La SPP a par ailleurs bien été informée de la nécessité de rendre fongibles les enveloppes de manière à permettre le financement d'éventuels axes qui seraient connus ultérieurement au mois de septembre 2022, et objet d'une nouvelle délibération.

Le suivi de l'enveloppe globale des fonds conventionnels devra être fait par la SPP qui assurera un reporting à la CPNEFP au moins 4 fois par an. Ce reporting portera sur le niveau de mobilisation des fonds selon les 6 axes identifiés.

On rappellera enfin que pour bénéficier des fonds conventionnels, les SPSTI doivent nécessairement signer avec l'Opco santé une convention de services. A ce jour, environ la moitié des SPSTI ont signé une telle convention au titre de l'année 2022. Les SPSTI qui n'ont pas encore conventionné sont invités à contacter le responsable régional de l'Opco santé.

Sur ce sujet, à toutes fins utiles, vous trouverez ci-contre, pour mémoire, le lien vers le courrier qui a été adressé par le secrétariat de la CPNEFP aux directions des SPSTI le 5 juillet dernier. ■

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

Mardi 11 et Mercredi 12 octobre 2022

LE GRAND HÔTEL – InterContinental Paris Le Grand
1 rue Auber – 75009 PARIS

PRÉPROGRAMME

Mardi 11 octobre 2022 - Matin

8h35 **Accueil**

9h00 **Ouverture des Journées Santé Travail 2022**

Président de Présanse : M. Maurice PLAISANT

Présentation des thèmes et programme des Journées Santé Travail 2022

Médecin Conseil de Présanse : Dr Corinne LETHEUX

9h30 **Conférence introductive**

M. Olivier DUSSOPT – *Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion*

Première session – 10h10-12h00

Présidents de séance : M. Stéphane PIMBERT – *Directeur général – INRS – Paris*
M. Pascal LE DEIST – *Directeur général – OPSAT – Dole*

Prise en charge de nouveaux publics

10h10 **Evaluation de la santé et dépistage de l'épuisement des dirigeants par les SPSTI d'Occitanie : le dispositif Amarok e-santé**

Dr Michel NIEZBORALA – *Médecin du travail – Prevaly – Toulouse*

10h30 Pause

Aide à l'évaluation des risques et programme de prévention

11h00 **Accompagner les entreprises, du diagnostic prévention au document unique**

Mme Emilie DESOINDRE – *Conseillère en prévention – AISMT04 – Digne-les-Bains*

11h20 **Réalité virtuelle : la prévention en grande distribution d'Alsace Moselle**

Dr Karine CHATELAIN – *Médecin du travail – AST Moselle-Est – Creutzwald*

11h40 **Création multipartite d'un escape game pour sensibiliser au risque chimique**

Dr Benoît ATGE – *Médecin du travail, Toxicologue – AHI33 – Bordeaux*

12h00 Déjeuner

PRÉPROGRAMME

Mardi 11 octobre 2022 – Après-midi

Deuxième session – 14h00-16h50

Présidents de séance : Mme Fanny RICHARD – Directrice de l'intervention sociale et de l'accès aux soins – CNAM – Paris
Dr Aurélia MALLET – Médecin coordinateur – AH133 – Bordeaux

14h00 **Conférence invitée – Dispositifs existants pour le maintien en emploi et la réorientation professionnelle**

Dr Mounir GHEDBANE – Médecin coordinateur – CIAMT – Paris

14h30 Discussion

Prévention de la désinsertion professionnelle, maintien en emploi

14h40 **Une approche collective au profit de la cellule PDP**

Dr Bénilde FEUVRIER – Médecin du travail – OPSAT – Dole

15h00 **Elaboration d'un indice de risque de désinsertion professionnelle**

Dr Nicole DOUSSELIN – Médecin du travail référent PDP – GIM513 – Marseille

15h20 Pause

15h50 **Le repérage précoce des risques de décrochage professionnel sur une population des 45-55 ans**

Mme Sylvie GARCIA – Directrice – CMIST Alès Lozère – Alès

Mise en œuvre des visites de mi-carrière et de fin de carrière

16h10 **Visite de fin d'exposition : conception d'un outil Excel pour faciliter la proposition de suivi post professionnel en consultation**

Dr Eric PASCAL – Médecin du travail – AMSN – Bois-Guillaume

Présentation des communications au format E-poster (Sessions 1 et 2)

16h30 **Carte d'exposition professionnelle : un outil simple et performant**

Dr Philippe LÊ – Médecin collaborateur – STPF – Fougères

Rendre acteurs les salariés dans les sensibilisations par la gamification

M. Grégoire TARDY – Adjoint à la directrice générale en charge des projets de prévention et des animations de prévention – SSTRN – Nantes

L'accompagnement de l'infirmière en santé au travail lors d'un essai encadré

Mme Magali TREZEUX – Infirmière en Santé au travail – Ardennes Santé Travail – Charleville-Mézières

16h50 Fin des communications

PRÉPROGRAMME

Mercredi 12 octobre 2022 – Matin

8h30 **Accueil**

Troisième session – 9h00-11h50

Présidents de séance : Pr Jean-François GEHANNO – *Professeur de médecine du travail – CHU de Rouen*
M. Philippe ROLLAND – *Directeur – SIST Narbonne – Narbonne*

9h00 **Conférence invitée – Promotion de la Santé au travail: enjeux de littératie en termes d'« empowerment » structurel, de savoirs, de pratiques et d'éthique**

Pr Nicole RASCLE – *Professeur des Universités en Psychologie de la santé – Université de Bordeaux*

9h30 Discussion

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

9h40 **La téléconsultation assistée, une solution aux déserts médicaux ?**

Dr Cyril BERNARDET – *Médecin coordonnateur – EnSanté! – Montpellier*

10h00 **Les pré-visites connectées ; quel contenu pour quel objectif ?**

Mme Anne-Sophie TOURGUENEFF – *IDEST – SIST Narbonne – Narbonne*

10h20 Pause

Conséquences de la loi sur les systèmes d'information

10h50 **Comment fédérer une région autour d'un projet système d'information ? Le projet Data Bretagne 2020**

M. Eric RASPAIL – *Directeur général – AST35 – Rennes*

11h10 **Exploitation harmonisée de données en Santé au travail en ARA avec l'ORS**

Dr Audrey VILMANT – *Médecin du travail – AIST La Prévention Active – Clermont-Ferrand*

11h30 **Mutualisation inter-SPSTI des FDS – Application pour l'évaluation des poly-expositions dans plusieurs secteurs professionnels**

M. Julien COCHARD – *Ingénieur en évaluation des risques – AMETRA06 – Nice*

11h50 Déjeuner

PRÉPROGRAMME

Mercredi 12 octobre 2022 – Après-midi

Quatrième session – 13h45-16h30

Présidents de séance : M. Sébastien DENYS – *Directeur Santé-Environnement-Travail – Santé Publique France – Saint-Maurice*
M. Laurent EECKE – *Directeur général – SPST 19-24 – Brive*

13h45 **Conférence invitée – Interactions santé publique – santé au travail**

Pr Antoine FLAHAULT – *Directeur de l'institut de Santé Globale – Faculté de médecine – Université de Genève*

14h15 Discussion

Collaboration entre professionnels de santé

14h25 **Expérimentation d'une nouvelle collaboration médecin et infirmier en Santé au travail**

Dr Julie MARTIN – *Médecin du travail – Prevaly – Toulouse*

Interactions et partenariats avec les autres acteurs

14h45 **La logique partenariale : une clé pour ancrer l'action territoriale d'un SPSTI**

Dr Françoise DUCROT – *Adjointe à la Directrice générale en charge des partenariats – SSTRN – Nantes*

15h05 **Partenariat SPSTI et CPTS : retour d'expérience et perspectives**

Dr Olivier PALMIERI – *Médecin coordonnateur – ASMT65 – Tarbes*

Présentation des communications au format E-poster (Sessions 3 et 4)

15h25 **Expérimentation du centre de vaccination Covid-19 du SSTRN**

Dr Françoise DUCROT – *Adjointe à la Directrice générale en charge des partenariats – SSTRN – Nantes*

Présanse ARA : une organisation au service des SPSTI et de leurs adhérents

Mme Patricia PAU – *Animatrice de la Commission Communication Présanse ARA / Directrice – PRESTA Ain & Beaujolais – Bourg-en-Bresse*

15h40 **Synthèse des Journées Santé Travail 2022**

Pr Jean-François GEHANNO – *Professeur de médecine du travail – CHU de Rouen*

16h00 **Discours de clôture**

16h30 **Clôture des Journées Santé Travail**



COMMISSION SYSTÈME D'INFORMATION DE PRÉSANSE

Mise à jour du tableau synoptique des travaux et actions de la CSI

La Commission Système d'Information (CSI) travaille, depuis 2009, sur plusieurs thèmes stratégiques fixés par le Conseil d'Administration de Présanse.

La CSI, présidée par M. Fabrice Poirier, est composée de présidents, de directeurs et de responsables informatiques de SPSTI, représentant toutes les régions et les utilisateurs de toutes les solutions logicielles utilisées par les SPSTI. Elle œuvre en lien avec d'autres commissions (Commission Offre et Innovation, Commission Démarche de progrès en Santé au Travail) et groupes de travail (groupes

Thésaurus, groupe ASMT Fiches Médico-Professionnelles, groupe Usage de la donnée et éthique, ...).

Les travaux de la Commission Système d'Information, dont les derniers sur le schéma directeur de développement de systèmes d'information ou encore les outils d'aide à la saisie en Thésaurus Harmonisés, sont consultables sur le site Internet de Présanse, dans la partie « Adhérents », au moyen d'un tableau synoptique, qui vient d'être actualisé, permettant de visualiser les résultats et la restitution des différentes actions, accessibles via des liens hypertextes. ■



Ressources :

► Pour accéder aux tableaux synoptiques des travaux et actions de la CSI : <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/csi-tableau-synoptique/>

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

TABLEAU SYNOPTIQUE DES TRAVAUX ET ACTIONS DE LA COMMISSION SYSTÈME D'INFORMATION

Lettre de mission de la Commission Système d'Information du 14 janvier 2009
 Lettre de mission complémentaire de la Commission Système d'Information du 7 septembre 2012
 Lettre de mission pour la trajectoire vers un logiciel commun du 12 septembre 2014
 Lettre d'orientation de la Commission Système d'Information du 13 janvier 2016
 Lettre de mission de la Commission Système d'Information du 13 novembre 2019

OBJECTIFS DE LA COMMISSION SYSTÈME D'INFORMATION	REPLIS	ACTIONS MENEES	ACTIONS PRECISES	DATES	DOCUMENTS MIS EN LIGNE SUR LES SITES INTERNET DU CISME ET DE PRÉSANSE
1 Formuler des propositions sur les nomenclatures susceptibles d'être partagées par la plupart des SSTI	X	Rechercher les différentes nomenclatures utilisables	Etat des lieux des nomenclatures existantes	Année 2009 (Thésaurus Harmonisés initiaux) / Années 2016 à 2021 pour les autres Thésaurus Harmonisés (nomenclatures complémentaires)	IM octobre 2016 (page 12)
			Mise en œuvre de critères de choix	Année 2009	IM octobre 2016 (page 12) IM décembre 2016 (pages 12-13) IM mars 2017 (pages 10-11) IM juin 2017 (pages 12-13) IM décembre 2017 (pages 11-13) IM novembre 2018 (pages 14-15) IM décembre 2018 (pages 14-15) IM mars 2019 (pages 14-15)
	X	Choisir les différents Thésaurus en Santé au travail	Choix ou création de novo de nouveau Thésaurus	Années 2016 à 2021 pour les autres Thésaurus Harmonisés (nomenclatures complémentaires)	IM septembre 2019 (page 13) IM octobre 2019 (page 13) IM novembre 2019 (page 13) IM décembre 2019 (page 13) IM décembre 2019 (page 13) IM novembre 2020 (page 13) IM novembre 2020 (pages 12-13) IM décembre 2020 (page 13) IM décembre 2020 (pages 12-13) IM décembre 2021 (pages 10-12)

PRÉSANSE - Pôle Médico-Technique

Version du 7 septembre 2022

1

RÉSEAU MÉDECINS-RELAIS

Retour sur la journée médecins-relais du 1^{er} septembre

Ressources :

Les participants à la journée et l'ensemble des médecins et membres des équipes pluridisciplinaires des SPSTI peuvent retrouver l'intégralité des supports présentés (diaporamas de l'Agence Numérique en Santé, détails du suivi de santé défini par la loi du 2 août, tableau des décrets d'applications, schéma des relations envisagées avec la cellule PDP...) dans l'espace public de Présanse.fr
 ► ressources ► Médico-technique ► Journées Médecins relais

La journée médecins-relais 2022 du réseau Présanse s'est tenue le 1^{er} septembre dernier à Paris, rassemblant plus de 50 SPSTI en la personne de leurs médecins-relais, autour d'un programme mêlant l'actualité globale de la profession Santé-Travail et les sujets spécifiques aux professionnels des équipes médico-techniques.

Bien que cette journée dédiée n'ait pu être tenue durant les pics successifs de la pandémie de Covid-19, cette édition 2022 s'inscrivait dans la continuité de la précédente, qui avait abordé les

débuts des réflexions et travaux sur une « offre socle des SPSTI » dans un contexte de réforme annoncée.

Cette année, la loi parue et plusieurs de ses décrets d'application connus, une large séquence a naturellement été consacrée à la réforme (dates clés de la loi et de ses décrets, état des lieux, publics concernés...), avec un focus naturellement fait sur l'impact sur les missions des SPSTI et les enjeux opérationnels (ensemble de services socles, dispositif de régulation, équipe pluridisciplinaire et rôle respectif des membres, et suivi de l'état de santé) :

Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application – Enjeux opérationnels 18/35 Quelles sont les missions depuis le 31 mars 2022 ?



Parmi ces nouvelles actions de promotion de la santé sur le lieu de travail explicitées par la loi, on peut retenir :

- ▶ Dépistage, dans la finalité de maintien en emploi.
- ▶ Vaccinations, dans la finalité de maintien en emploi.

- ▶ Promotion du sport, dans la finalité de maintien en emploi.
- ▶ Sensibilisation au handicap, dans la finalité de maintien en emploi.

Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application – Enjeux opérationnels 25/35 Quels sont les intervenants depuis le 31 mars 2022 ?



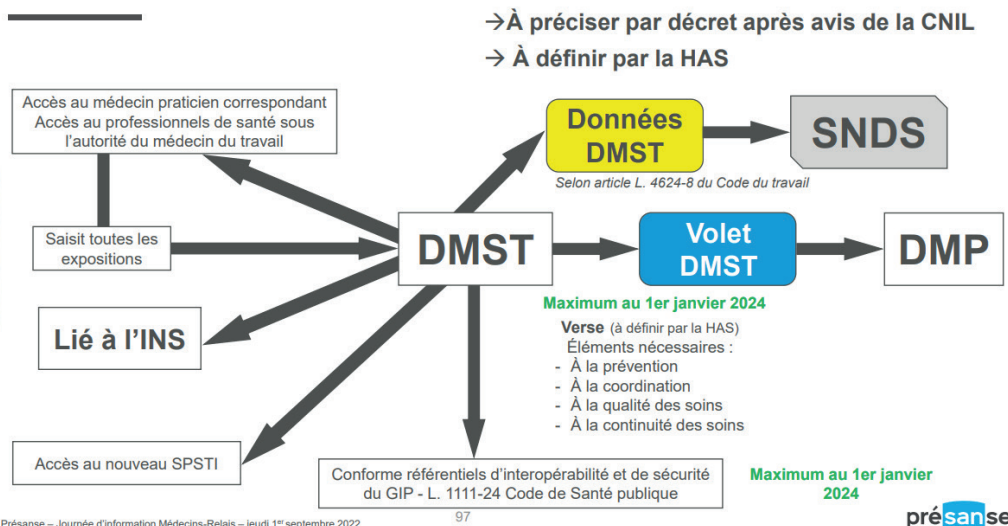
convention avec SPSTA

Le détail des décrets d'application et des impacts des textes sur l'activité des SPSTI est à retrouver dans le support complet de la journée sur Presanse.fr, avec une large séquence consacrée au suivi de santé.

sur les questions de traçabilité et systèmes d'information (messagerie sécurisée, identifiant national de santé, cartes CPX / CPS...) dont les supports détaillés sont également disponibles en ligne. Dans la continuité de ce sujet, une intervention a été consacrée à la création des cellules PDP et aux conséquences pratiques de l'article DMST sur le système d'information :

Une autre séquence, animée par l'Agence du Numérique en Santé et ses représentants, Mme Benayoun, Mme Buguet et M. Devos, est revenue

Article DMST – L. 4624-8



Enfin, la journée aura permis de faire la démonstration du fonctionnement du nouveau site Fmpresanse.fr (voir article dans le numéro des IM de Juillet-Août 2022) et des récentes données de branche. ■

Préprogramme disponible et inscriptions ouvertes

Les 57^{ÈMES} Journées Santé-Travail de Présanse se dérouleront à Paris au Grand-Hôtel (InterContinental Paris Le Grand), les mardi 11 et mercredi 12 octobre prochains et auront pour thème « *la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, par les SPSTI* ».

Le préprogramme de cette édition 2022 a été adressé au début du mois de septembre dans les Services, de même que le bulletin d'inscription.

Une version est également consultable et détachable au centre de ce numéro.

Des conférences introductives

Monsieur Olivier Dussopt, Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, fera l'honneur de sa présence et interviendra en ouverture de ces Journées Santé-Travail, le mardi 11 octobre 2022.

La session du mardi après-midi et les deux sessions du mercredi, quant à elles, débiteront par une conférence de mise en perspective des thèmes abordés durant ces deux jours.

Ainsi, une présentation des dispositifs existants pour le maintien en emploi et la réorientation professionnelle sera assurée par le Docteur Mounir Ghedbane (Médecin coordinateur et consultant en maintien en emploi, au CIAMT à Paris).

Le mercredi matin, le Professeur Nicole Rasclé (Professeur des Universités en psychologie de la santé) illustrera la promotion de la santé et plus particulièrement les enjeux de littératie en termes d'« *empowerment* » structurel, de savoirs, de pratiques et d'éthique. En début d'après-midi, les interactions entre la Santé Publique et la Santé au travail, au cœur de la réforme, seront exposées par le Professeur Antoine Flahault (Directeur de l'Institut de Santé Globale de Genève).

Des communications des SPSTI sous forme orale et de E-posters

Chacune de ses conférences seront suivies de communications orales ou sous forme de E-posters qui illustreront de nouvelles pratiques mises en œuvre par les SPSTI pour répondre aux attentes

législatives et réglementaires, mais également pour adapter leurs actions aux évolutions du monde du travail et à la science.

Les présentations valoriseront les actions des SPSTI en faveur du suivi de l'état de santé et de l'action en milieu de travail, mais seront également l'occasion de faire état des modifications organisationnelles et de fonctionnement engendrées par l'application de la loi du 2 août 2021.

Elles seront assurées par des directeurs, des médecins du travail, des ingénieurs en évaluation des risques et des conseillers en prévention, des infirmiers en Santé au travail, ou encore des responsables de partenariats, et feront connaître des initiatives pouvant se généraliser ou se transférer.

Des actions en faveur de la prise en charge de nouveaux publics, l'aide à l'évaluation des risques et la mise en place de programmes de prévention, la mise en œuvre des visites de mi-carrière et de fin de carrière, la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi, ou encore l'utilisation de la téléconsultation et de pré-visites connectées, mais également les interactions et partenariats avec les autres acteurs, les conséquences de la loi sur les systèmes d'information et la collaboration entre professionnels de santé, sont autant de sujets appelés à être développés au cours de deux jours d'échanges et de réflexions que constitueront les Journées Santé-Travail 2022.


En outre, pour cette édition, deux moments seront consacrés à la présentation de communications au format E-posters, au cours desquels leurs auteurs pourront exposer en tribune les actions présentées dans ces supports numériques, qui seront également largement diffusés lors des pauses et des temps de déjeuner.

Ces journées constitueront un espace d'échanges, de confrontations et de réflexions méthodologiques, et permettront de mettre à profit les expériences de chacun.

Présanse convie donc, Présidents et Directeurs de Service, médecins du travail, IPRP, infirmiers et assistants en Santé au travail et tout autre personnel des SPSTI, à assister à ces Journées.

Les SPSTI peuvent, d'ores et déjà, inscrire leurs personnels via le bulletin d'inscription adressé par courrier ou téléchargeable sur le site Internet de Présanse. ■

Bulletin d'inscription



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2022
57^e édition
InterContinental - Paris Le Grand
1 rue Auber - Paris 9^e

Le bulletin est à retourner impérativement avant le 3 octobre 2022 par mail à : p.marseglia@presanse.fr avec règlement par virement de préférence.
Éventuellement, par courrier avec règlement par chèque à : Présanse (Journées Santé-Travail), 10 rue de la Rosière - 75015 PARIS

MERCI D'INDIQUER CLAIREMENT VOS RÉFÉRENCES EN INTITULÉ DU VIREMENT OU AU DOS DU CHÈQUE LE NOM DU SPSTI (EX : JST 2022 + NOM DU SPSTI + CODE POSTAL EN ENTIER).

↳ Les intervenants éventuels de votre Service seront à inscrire sur un autre bulletin, de couleur verte, que vous recevrez prochainement. (1 tarif préférentiel par communication)

Nom du Service* : _____ Département

Adresse de facturation* : _____

Code postal** : _____ Ville* : _____

Personne contact : _____ Prénom* : _____

Tél* : _____ Mail* : _____

**Mention obligatoire*

Nom et prénom <small>(en majuscules)</small>	Fonction	E-mail

Prix de l'inscription : forfait global (pauses et déjeuners compris) de 555,00 € HT + TVA 20 %, par participant, soit : 666,00 € TTC
666 € TTC x _____ = _____ € TTC, à régler par :

Virement à l'ordre de Présanse **RIB** : 30066 / 10941 / 00000331903 / 777 - **Domiciliation** : CIC Paris
IBAN : FR76 / 30066 / 6101 / 4100 / 0103 / 1190 / 177 - **Code BIC** : CMCI FRPP

Chèque joint à l'ordre de Présanse

Fait à _____ le _____ Signature : _____

Air France
Code pour réduction : **38975AF**

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE - 11 ET 12 OCTOBRE 2022

CRÉATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL « PRATIQUES INFIRMIERS »

Lancement d'un appel à participation via les associations régionales

Présanse s'efforce de faciliter la réalisation des missions des SPSTI, notamment dans le dessein d'appliquer et de mettre en œuvre la réforme de manière cohérente sur l'ensemble du territoire. A ce titre, un groupe « Pratiques infirmiers » est en cours de constitution au sein de Présanse.

En effet, dans l'attente des derniers décrets encadrant les compétences et l'activité des infirmiers en Santé au travail, chaque SPSTI est amené à prendre des options concernant les pratiques infirmières mais il existe ainsi une réelle motivation de partager des protocoles de pratiques pour aider les choix.

Le groupe de travail appelé à être constitué sera volontairement pluridisciplinaire et composé, bien évidemment d'infirmiers en santé au travail, mais aussi de médecins du travail, d'assistantes convocatrices et de tout autres personnels de SPSTI intéressés par le sujet.

Les livrables, qui seront élaborés par ce groupe, pourront être des référentiels partagés de bonnes pratiques, pédagogiques pour les infirmiers dans certains des actes et facilitateurs de l'exercice au quotidien et du travail en équipe. En revanche, ils ne sauraient se substituer aux protocoles réalisés par les médecins du travail.

Pour ce faire, il est envisagé un début des travaux à compter du mois de novembre prochain, sur une période de douze mois avec a priori quatre réunions en présentiel d'une journée. Afin de constituer le groupe « Pratiques infirmiers », un appel à participation a été adressé aux Présidents des Associations Régionales au mois d'août dernier.

Le Dr Corinne Letheux se tient à disposition pour apporter des précisions si nécessaires, à l'adresse c.letheux@presanse.fr. Les coordonnées des personnes proposées sont à adresser à la même adresse, de préférence avant le 30 septembre 2022, afin d'organiser le lancement des travaux. ■



RECLASSEMENT DU SALARIÉ PROTÉGÉ INAPTE

Les postes en intérim disponibles doivent lui être proposés

(CE, Décision n° 438076 du 19 juillet 2022)

La recherche de reclassement d'un salarié protégé inapte doit inclure les éventuels postes occupés par des intérimaires, indique le Conseil d'État dans une décision du 19 juillet 2022. À condition toutefois qu'ils correspondent à des postes disponibles dans l'entreprise. N'entrent pas dans cette catégorie les contrats de mission très courts conclus pour pallier des absences ponctuelles de salariés ou faire face à des pics saisonniers d'activité et présentant un caractère aléatoire.

AGENDA

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

20 & 21 octobre 2022
20^e colloque ADEREST
Roubaix

8 novembre 2022
Rencontres RH
InterContinental Paris -
Le Grand (Grand Hôtel) -
Paris 9^e

Le Conseil d'État revient en premier lieu sur les conditions permettant à l'administration d'approuver le licenciement d'un salarié pour inaptitude : il ne peut être autorisé, rappelle-t-il, « que dans le cas où l'employeur n'a pu reclasser le salarié dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse » (CE, 30 mai 2016, n° 387338).

Il en résulte « qu'il incombe à l'employeur qui envisage de licencier pour inaptitude un salarié bénéficiant d'une protection de procéder, préalablement à son licenciement, à une recherche sérieuse des postes disponibles » en vue de son reclassement, et ce, « quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir ces postes ». Aussi la recherche de reclassement doit intégrer les postes en CDI, comme les postes temporaires en CDD. Pour la première fois, le Conseil d'État apporte cette précision à propos du reclassement d'un salarié protégé inapte.

Le Conseil d'État précise que « Dans l'hypothèse où l'employeur recourt (...) au travail temporaire dans des conditions telles qu'elles révèlent l'existence d'un ou plusieurs postes disponibles dans l'entreprise, peu

important qu'ils soient susceptibles de faire l'objet de contrats à durée indéterminée ou déterminée, il lui appartient de proposer ces postes au salarié, pour autant qu'ils soient appropriés à ses capacités ».

Autrement dit, les postes devant être occupés par des intérimaires ne font en principe pas exception et doivent être inclus dans les éventuelles propositions de reclassement. À condition toutefois que ceux-ci correspondent à des « postes disponibles ».

Si tel n'est pas le cas, il n'y a pas lieu de considérer qu'ils correspondent à des emplois susceptibles d'être envisagés comme une solution de reclassement.

En l'espèce, les contrats de mise à disposition de salariés intérimaires étaient conclus « pour des durées très courtes, **de deux à trois jours**, afin de pallier des absences ponctuelles de salariés ou de faire face à des pointes saisonnières d'activité » et présentaient « un caractère aléatoire » avaient relevé les juges d'appel. Aussi ont-ils pu décider qu'ils **ne reflétaient pas la présence d'emplois vacants** devant être identifiés pour le reclassement du salarié inapte. ■

Le Développement Professionnel Continu (DPC) vient de connaître ses orientations pluriannuelles prioritaires pour 2023 à 2025, suivant un Arrêté en date du 7 septembre dernier.

On rappellera à ce titre, que l'objet du DPC demeure inchangé depuis que le mécanisme dit de « Formation Continue – Evaluation des Pratiques Professionnelles » a été réformé en 2009.

En corollaire, l'Ordonnance n°2021-961 du 19 juillet 2021 a consacré, à compter de janvier 2023, une certification des médecins dans les suites d'un rapport élaboré par le Pr Serge Uzan. Ce processus vise à garantir le maintien des compétences, la qualité des pratiques professionnelles et l'actualisation et le niveau des connaissances des praticiens, qui auront à justifier de l'actualisation de leurs compétences et connaissances tous les 6 ans, à peine de sanction ordinaire. Le DPC sera un élément de cette certification.

S'agissant du DPC, c'est l'article L 4021-1 du Code de la Santé publique qui dispose :

« Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu. »

En d'autres termes, c'est une obligation individuelle pour les professionnels de santé exerçant au sein des SPSTI. Cette catégorie comprend les médecins et les infirmiers. Celle-ci doit être assurée tous les trois ans au moins. Les Conseils Nationaux Professionnels sont en charge de proposer pour chacun de ces professionnels un « parcours pluriannuel de DPC ».

On précisera que les Conseils Nationaux Professionnels regroupent, pour chaque profession de santé ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les sociétés savantes et les organismes professionnels.

Et on ajoutera que ce parcours :

1° Décrit l'enchaînement des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques estimé nécessaire par la profession pour le maintien, l'actualisation des connaissances et des compétences et l'amélioration des pratiques ;

2° Constitue pour chaque professionnel une recommandation afin de satisfaire à son obligation triennale de développement professionnel continu.

On relèvera également, la liberté dans le choix des actions de formation mais aussi que ces actions doivent bénéficier du « label DPC », délivré par l'Agence Nationale du DPC (en remplacement de l'OGDPC) à l'organisme de formation, pour être comptabilisées dans ce cadre particulier.

En tout état de cause, ce choix doit intervenir « en lien » avec l'employeur concerné et ce sont les Ordres (des médecins d'une part, et l'Ordre infirmier d'autre part), qui sont désormais seuls compétents pour contrôler le respect de cette obligation par ces professionnels de santé (et non plus le Service employeur, s'agissant des Infirmiers salariés). On observera que les orientations en santé au travail pour les Infirmiers ne figurent pas sur l'Arrêté cité, mais qu'elles devraient être posées au terme d'un prochain texte de même nature.

A la lecture de l'Arrêté précité, on mentionnera ici que l'orientation n°98 fixe, parmi les orientations prioritaires des médecins généralistes, l'orientation « santé et travail » (voir infra).

Les fiches de cadrage associées sont accessibles sur le site de l'Agence du DPC (www.agencedpc.fr) et sur le site de Présanse.

Ci-dessous, une liste non exhaustive des orientations définies par l'Arrêté :

Professions médicales

Orientations communes à toutes les spécialités médicales en dehors de la spécialité de médecine générale

Orientation n° 1 : Promotion de la vaccination et amélioration de la couverture vaccinale ;

Orientation n° 11 : Numérique en santé ;

Orientation n° 45 : Intégration des recommandations dans la pratique médicale,

Orientation n° 46 : Intégration des innovations dans la pratique médicale.

Médecins spécialisés en médecine générale

Orientation n° 98 : Santé et travail

Médecins spécialisés en médecine du travail :

Orientation n° 108 : Identification et prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) impactant les capacités de travail,

Orientation n° 109 : Prise en charge des expositions professionnelles aux agents chimiques,

Orientation n° 110 : Prévention et prise en charge des personnes à risque de désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi,

Orientation n° 111 : Évaluation et gestion du risque biologique en milieu professionnel,

Orientation n° 112 : Evaluation et gestion des risques psychosociaux (RPS) des travailleurs. ■

MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Procédure des lanceurs d'alerte

La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, transposant la directive européenne n°2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Cette loi du 21 mars 2022 vise à renforcer le régime de protection des lanceurs d'alerte issu de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite "Loi Sapin II") qui constituait jusqu'à présent le standard français en matière de lutte anti-corruption.

Ci-dessous quelques précisions sur les principales modifications de cette loi, applicable au 1^{er} septembre 2022, sous réserve de la parution des décrets d'application notamment sur la procédure de signalement interne, ou encore sur les autorités compétentes pour recueillir et traiter un signalement externe.

On commencera par relever que la définition même du lanceur d'alerte a été élargie. Un lanceur d'alerte se définit comme « *une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace, un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation ou d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral ou d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement* » (article 1 de la loi du 21 mars 2022).

En pratique, les signalements pourront également être effectués de manière anonyme.

Par ailleurs, les canaux de signalement ont été simplifiés. En effet, désormais le lanceur d'alerte a la possibilité d'adresser directement un signalement externe auprès des autorités compétentes dont la liste sera définie par décret.

Le lanceur d'alerte aura toujours la possibilité de divulguer publiquement les informations recueillies, que ce soit après

un signalement externe ou directement dans certaines situations définies par les textes, notamment en cas de « danger grave et imminent » ou dans le cadre professionnel, lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible (article 3 de la loi du 21 mars 2022).

Si la priorité au signalement interne a été supprimée, les entreprises de plus de 50 salariés ont néanmoins toujours l'obligation de mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des alertes, après consultation du comité social et économique (CSE). A noter que les modalités d'application de ces procédures internes seront précisées par décret (article 3 de la loi du 21 mars 2022).

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés, elles n'ont pas l'obligation de mettre en place une procédure formelle de recueil et de traitement des alertes. Toutefois, ces entreprises sont encouragées à considérer cette option ou, à tout le moins, mettre à jour leur système d'alerte afin de veiller au respect des garanties légales.

Concrètement, les entreprises sont appelées d'une part à mettre à jour leur procédure de signalement interne au regard des nouvelles dispositions légales, d'autre part, à sécuriser leur procédure de signalement interne et renforcer la protection des lanceurs d'alerte afin d'inviter les salariés à privilégier un signalement interne.

Les entreprises devront d'ailleurs rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte dans leur règlement intérieur avant le 1^{er} septembre 2022, ce qui implique une consultation des représentants du personnel et le respect des formalités afférentes à toute mise à jour du règlement intérieur.

Enfin, la loi du 21 mars 2022 renforce les mesures relatives à la protection des lanceurs d'alerte.

Dans ce cadre, Présanse propose un modèle de règlement intérieur mis à jour au regard de la nouvelle obligation précitée sur les lanceurs d'alerte (le document est disponible sur l'espace adhérent du site internet). ■

Article L. 1321-2

Version applicable à partir du 01 septembre 2022

Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 4

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code ;

3° L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.