

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE DE PRÉSANSE

# Des statuts renouvelés pour plus de cohérence et d'efficacité au sein du réseau

L'évolution du système de santé au travail, motivée entre autres par le constat d'une hétérogénéité de l'action des entités en charge d'accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention, appelle une organisation renouvelée au sein du réseau des Services de prévention et de santé au travail interentreprises qui ont été placés au cœur de la réforme du 2 août 2021. Cette recherche de cohérence et d'efficacité collective a ainsi conduit, le 14 décembre 2022, à l'adoption de nouveaux statuts au sein de Présanse.

Ces nouvelles dispositions statutaires sont entrées en vigueur à l'issue de l'assemblée générale extraordinaire convoquée à cet effet, à l'exception des articles relatifs à la composition du conseil d'administration et du bureau qui seront définitivement mis en place au plus tard le 21 avril 2023. Dans l'attente, le mandat des administrateurs en fonction est prorogé. L'installation du nouveau conseil d'administration pourra cependant intervenir avant la date butoir.

Ce délai a pour finalité de permettre aux associations régionales d'organiser la désignation de leurs représentants au prochain conseil d'administration de Présanse. En effet, désormais ce sont les représentants des associations régionales de SPSTI qui siègeront en tant qu'administrateurs. Cette évolution vise à assurer un lien plus fort avec les réalités opérationnelles des Services en organisant la consultation et le retour systématiques des membres localement sur tout sujet collectif de nature à appuyer la mission, et ce dans le respect de l'autonomie de gestion de chaque entité.

On rappellera ici l'objet de l'association tel que rédigé dans cette nouvelle version des statuts en vigueur :

*Cette association a pour objet de faciliter la réalisation des missions des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Elle a ainsi pour but les échanges, le conseil, la documentation, la communication, les études et la représentation de ses adhérents, dans leur domaine d'activité.*

*L'association a également compétence pour négocier et conclure des conventions et accords collectifs de travail concernant les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.*

*Dans ce cadre, Présanse notamment :*

- ▶ *représente tous les SPSTI membres dans le cadre de la défense de leurs intérêts collectifs ;*
- ▶ *assure la relation avec les interlocuteurs de niveau national (DGT, ministères, parlementaires en charge d'aspects du dossier lié à l'activité des SPSTI,...) ;*
- ▶ *alimente et prend en compte les réflexions des partenaires sociaux et de l'Etat ;*
- ▶ *intervient et travaille les questions d'intérêt et de portée nationale impactant la mise en œuvre de la mission des SPSTI ou son cadre juridique afin de nourrir le dialogue avec les interlocuteurs de niveau national influant sur la définition, les moyens et le pilotage du système de santé au travail, et dans le respect des prérogatives des partenaires sociaux ;*
- ▶ *favorise l'harmonisation des pratiques et la cohérence du service rendu ;*
- ▶ *accompagne et coordonne des actions communes ;*
- ▶ *collecte, traite et diffuse des données des SPSTI qui sont consolidées au niveau national, qui permettront entre autres d'alimenter la réflexion sur les actions à mener ;*
- ▶ *conduit des actions de communication au niveau national.*

Les éléments sont désormais en place pour un fonctionnement du réseau plus articulé entre le terrain, le régional, et le national. Le texte intégral des nouveaux statuts est à retrouver sur [Presanse.fr](http://Presanse.fr) (page « Présanse » ► gouvernance). ■

# SOMMAIRE

## ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

### 3 Mise en ligne des Chiffres-clés et du rapport de branche

Statistiques nationales et régionales

### 4 Communication partagée du réseau

Rencontres Santé-Travail en 2023, fiches descriptives de l'offre socle, motion design "Missions des SPSTI"

## NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

### 5 Point d'étape

## MÉDICO-TECHNIQUE

### 8 Thésaurus Harmonisés et supports dérivés

La version 2022 livrée aux éditeurs de logiciels

### 9 Aide à la traçabilité

Actualisation des outils d'aide à la saisie

### 10 Évolution du Thésaurus Harmonisé des Expositions Professionnelles

Livraison de la mise à jour de la partie « Agent physique »

### 10 Traçabilité des effets sur la santé

Onzième révision de la Classification Internationale des Maladies (CIM 11)

### 11 Journées Santé-Travail 2023

Réservez-vos dates : 10 et 11 octobre à Paris

### 11 Site des Fiches Médico-Professionnelles

Webinaire de présentation et d'utilisation le 23 février 2023

## JURIDIQUE

### 12 Décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022

Contenu réglementaire du DMST

### 13 Certification médicale

Certification individuelle des professionnels de santé et DPC

### 14 Covid-19

Rappel sur le port du masque et l'obligation vaccinale

### 16 Suppression du rapport annuel d'activité du médecin du travail

L'obligation de transmettre des données d'activité aux entreprises de plus de 300 salariés

Mesdames, Messieurs, Chers adhérents,

L'année 2022 se termine ; l'occasion pour moi de m'adresser à vous et de nous projeter vers 2023.

Après de longs mois perturbés par la crise sanitaire, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est finalement entrée en vigueur au printemps dernier. Pour autant, les décrets d'application ne sont pas tous parus, dont certains très structurants de l'activité des Services de Prévention et de Santé au Travail (certification, tunnel de cotisations, formation des infirmiers, etc.).

Ainsi, cette définition progressive et lente des cadres juridique ajoute à la difficulté d'une mise en œuvre cohérente et lisible d'une offre de services pour les entreprises, et pour des progrès tangibles en prévention. Et l'on entend déjà des voix qui réclament une évaluation.

C'est pourquoi, les efforts conjugués des SPSTI doivent viser à gérer cette période intermédiaire, et travailler avec les éléments en leur possession pour répondre aux enjeux et aux attendus. Les Journées Santé Travail de Présanse, en octobre dernier ont ainsi fait la démonstration d'une profession en mouvement.

Car si une partie de la réussite de cette réforme repose sur le cadre que doivent définir les pilotes du système de santé au travail, à savoir les partenaires sociaux et l'Etat, une partie appartient aux SPSTI eux-mêmes. En effet, leurs capacités à identifier, partager, et mettre en œuvre les solutions opérationnelles utiles sont plus que jamais nécessaires.

En cela les nouveaux statuts de Présanse adoptés le 14 décembre constituent un appui. Ils marquent à la fois une volonté commune de recherche de cohérence et d'efficience à l'échelle de toute une profession. S'ils ne sont pas une fin en soi, ils posent le cadre utile d'un réseau qui s'appuie plus fortement sur l'échelon régional pour mieux prendre en compte les réalités territoriales tout en veillant à la cohérence globale du dispositif. Car la réussite ne peut être que collective. Des succès isolés ne pourront suffire, tant les enjeux de la santé au travail pour tous les travailleurs français nourrissent désormais de grandes attentes.

Aussi, sans méconnaître les difficultés, les inquiétudes et même parfois les déceptions, je forme le vœu que nous nous retrouvions tous en 2023 pour travailler et réussir dans l'intérêt général. En attendant je vous souhaite à toutes et à tous d'excellentes fêtes de fin d'année.

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](http://www.presanse.fr)

Email : [info@presanse.fr](mailto: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

**Assistants :** Mariette LYONNET, Patricia MARSEGLIA

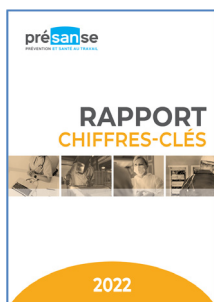
**Maquettiste :** Elodie MAJOR



MISE EN LIGNE DES CHIFFRES-CLÉS ET DU RAPPORT DE BRANCHE

## Statistiques nationales et régionales

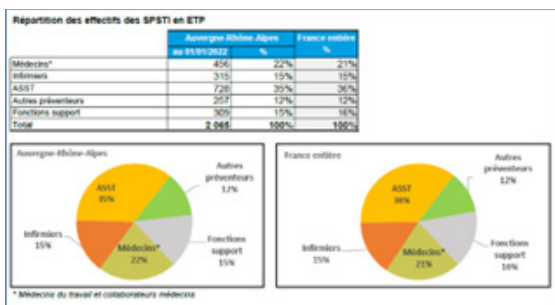
Le rapport de branche et le rapport Chiffres-clés, édition 2022, sont désormais disponibles sur la plateforme Qualios, en format PDF. Comme chaque année, les SPSTI ont également accès à deux synthèses régionales, l'une pour l'activité, issue du rapport Chiffres-clés, l'autre pour les données sociales, issue du rapport de branche. Ces synthèses régionales permettent de comparer la situation de la région à celle au niveau national.



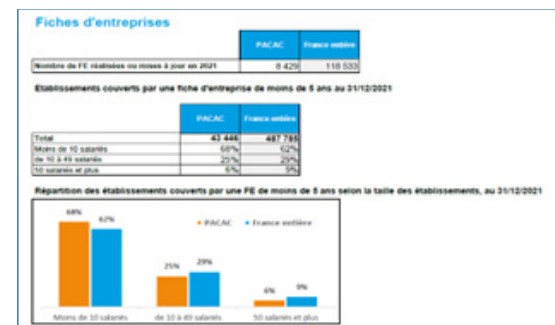
**Contact :**

Pour plus d'informations, les SPSTI peuvent contacter : [g.bourdel@presanse.fr](mailto:g.bourdel@presanse.fr)

**Ressources :**  
► <https://presanse.qualios.com>



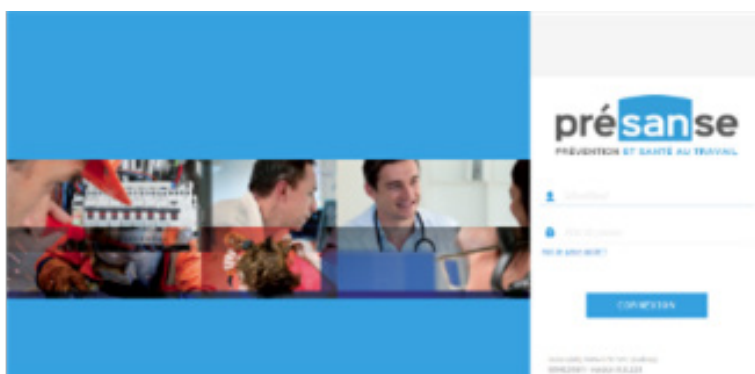
Les Chiffres-clés régionaux sont présentés en cohérence avec 10 engagements. Chaque région peut ainsi créer une plaquette de communication en puisant dans les indicateurs présentés par Présanse.



Les données sociales reprennent quant à elles les éléments sur la démographie professionnelle, le profil des salariés, les rémunérations, la protection sociale, et la formation professionnelle.

Ces données sont intégrées à la plateforme Qualios, accessible à partir du site de Présanse, dans la rubrique « Les SPSTI et leurs actions ».

Pour rappel, l'identifiant et le mot de passe sont spécifiques à Qualios, pour préserver la confidentialité des données intégrées à cette plateforme, notamment sur la partie RH. ■



La plateforme Qualios, accessible par mot de passe, permet la confidentialité des données.

COMMUNICATION PARTAGÉE DU RÉSEAU

# Rencontres Santé-Travail en 2023, fiches descriptives de l'offre socle, motion design "Missions des SPSTI"

La réforme lancée par la loi du 2 août 2021, dont la parution des décrets d'application est toujours en cours, a généré un besoin de communication des SPSTI en direction de leurs bénéficiaires. La commission communication de Présanse propose ainsi de nouveaux outils pour une expression harmonisée du réseau, et ce dernier tiendra à nouveau en 2023 des Rencontres Santé-Travail.

**RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL**  
**La prévention en actions**

**A vos agendas !**

La semaine du 20 mars 2023 les Services de Santé au Travail Interentreprises du Réseau Présanse organiseront partout en France et en ligne **les Rencontres Santé-Travail dédiées à la prévention en entreprise**

**SEMAINE DU 20 MARS 2023**

**RÉSEAU présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

## Rencontres Santé-Travail 2023

Confirmée lors de la précédente commission communication, la 4<sup>ème</sup> édition des Rencontres Santé-Travail se tiendra non plus sur une journée mais étalée au long de la semaine du 20 mars 2023.

Des événements seront ainsi organisés par les SPSTI participants dans toutes les régions, et un événement national tenu le jeudi 23 mars au matin, au format émission/table-ronde, reprendra les grands thèmes phares de l'événement.

Le thème partagé retenu sera "Agir ensemble pour la prévention dans l'entreprise", l'idée directrice étant de faire connaître aux bénéficiaires de la Santé au travail, salariés et employeurs les grands tenants de l'offre socle du réseau Santé au travail.

Pour rappel, la participation des SPSTI aux RST est gratuite, et Présanse mettra à disposition des outils et supports partagés (flyers, affiches, modèle d'invitation personnalisable, guide méthodologique, check-list...).

La liste des relais régionaux, qui feront le lien entre les SPSTI en région, sera communiquée dès le début d'année 2023. Dans l'intervalle, les SPSTI peuvent en cas de besoin contacter le service Communication ([j.decottignies@presanse.fr](mailto:j.decottignies@presanse.fr)) et le secrétariat général de

Présanse (s.vassy@presanse.fr).

### Outils de communication autour de la réforme

Après un nouvel arrivage à l'automne 2022, des fiches « offre socle » supplémentaires sont disponibles, couvrant les 4 thèmes suivants :

- ▶ réalisation d'études métrologiques,
- ▶ intervention suite à un événement grave,
- ▶ étude et conseil pour l'aménagement du poste,
- ▶ accompagnement social en

cas de risque de désinsertion professionnelle.

Par ailleurs, un Motion-Design sur les missions des SPSTI, destiné à la communication vers les bénéficiaires ou grand public, est désormais disponible en deux versions : intégrale (pour diffusion événementielle, salles d'attente...) et dans un montage inférieur à 2 minutes, pour un partage facilité sur les réseaux sociaux. Les deux sont déclinés dans une version avec et sans sous-titres pour des questions d'accessibilité.

Le Motion-Design de 2017 sur les missions des « SSTI », écrit et réalisé à l'occasion de la réforme de 2016,

---

### Ressources :

- ▶ [Tous ces outils peuvent être retrouvés sur Presanse.fr ▶ Ressources ▶ Communication ▶ Kit « réforme »](#)
- 

## 4 missions principales





## Point d'étape

### Droit syndical

Les discussions relatives au droit syndical ont abouti à la conclusion d'un accord collectif, le 23 novembre 2022. Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT. Il révisé plusieurs articles de la convention collective nationale des SPSTI, portant sur le droit syndical, les communications syndicales, le local syndical, les absences pour raisons syndicales, les délégués du personnel et le comité d'entreprise, compte tenu, notamment, de l'obsolescence de ces articles au regard des évolutions législatives et réglementaires. Il révisé également certaines dispositions de l'annexe II à la CCN, portant sur les représentants des salariés, au niveau de la branche.

Sont reproduites ci-dessous, les principales modifications.

#### Ajout d'un article 5.2 dans la CCN, comme suit :

##### « Article 5.1.2 – Délégués syndicaux

*Le délégué syndical est un membre du personnel désigné par un syndicat représentatif dans le SPSTI qui a créé une section syndicale (institution créée par un syndicat comptant au moins 2 adhérents pour défendre les droits et intérêts des salariés qu'elle représente).*

*Le délégué syndical négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Les règles varient selon l'effectif du Service. Il peut cumuler différents mandats.*

#### Dans les SPSTI de moins de 50 salariés

*Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.*

*Un seul délégué syndical peut être désigné parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE. Dans les SPSTI de moins de 50 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 4 heures par mois. La fonction de délégué syndical est compatible avec le mandat de membre de la délégation du personnel au CSE.*

#### Dans les SPSTI de 50 à 499 salariés

*Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI d'au moins 50 salariés, un seul délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif.*

*Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille du SPSTI, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme du temps de travail.*

*Dans les SPSTI de 50 à 150 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 12 heures par mois. Dans les SPSTI de 151 à 499 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 18 heures par mois.*

*La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants : Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), représentant syndical au CSE et délégué syndical central.*

*Il est précisé que dans un SPSTI de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE. Le délégué syndical élu au CSE doit faire un choix, au sein de cette instance, entre un mandat d'élu CSE et de représentant syndical au CSE, ces deux mandats n'étant pas compatibles.*

#### Dans les SPSTI de 500 à 1999 salariés

*Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire si les 2 conditions suivantes sont réunies : avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE et avoir au moins 1 élu dans l'un des deux autres collèges.*

*Ce délégué syndical est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE.*

*Le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 24 heures par mois.*

*Le délégué syndical supplémentaire dispose d'un crédit de 24 heures par mois. La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants : membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), représentant syndical au CSE et Délégué syndical central ».*

*Au regard des dispositions précitées et dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :*

Effectif du SPSTI	Nombre de délégués syndicaux
De 50 à 999 salariés	1
De 1000 à 1999 salariés	2

Ensuite, les articles 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 sont modifiés comme suit :

#### « Article 5.1 – Droit syndical

*Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les Services de prévention et de santé au travail interentreprises qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.*

*L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que par la présente convention collective ».*

#### **« Article 5.2 – communications syndicales**

*L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage. Sans préjudice à l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du Service de prévention et de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié. Chaque organisation syndicale ou section syndicale au sein du SPSTI a, à sa disposition, une messagerie électronique dédiée à ses fonctions. Il appartient à chaque SPSTI de faciliter le dialogue social par l'utilisation appropriée des outils numériques présents ou à venir. Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le Service de prévention et de santé au travail interentreprises. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales ».*

#### **« Article 5.3 – Réunion syndicale**

*Chaque section syndicale peut se réunir une fois par mois dans l'enceinte du Service de prévention et de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur ».*

#### **« Article 5.4 – Local syndical**

*Dans les Services de prévention et de santé au travail interentreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Ce local est distinct de celui des autres institutions représentatives du personnel.*

*Ce local doit être convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, comportant au minimum : tables, chaises, armoire, téléphone, imprimante et consommables (cartouches et papier). Il doit en outre permettre aux sections syndicales de bénéficier d'une connexion à internet indépendante et mutualisée. Dans le cadre de l'exercice de leur mission, les délégués sont autorisés à utiliser le matériel professionnel mis à leur disposition.*

Dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires, un paragraphe relatif aux absences pour raisons syndicales est ajouté à l'article 6 de la CCN, puis un article 8 porte désormais sur le suivi de la carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Le texte est à retrouver dans son intégralité sur le site internet de Présanse, étant précisé également que la Convention collective nationale des SSTI, en ligne, est en cours de mise à jour pour prendre en compte les dernières modifications conventionnelles.

#### **Signature à l'unanimité d'un avenant à l'accord formation, visant à allonger la durée des contrats de professionnalisation**

Pour permettre une meilleure prise en charge, par l'Opco santé, des contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux ont convenu d'allonger la durée desdits contrats. Un avenant à l'accord portant sur la formation professionnelle a donc été conclu en ce sens et a été signé à l'unanimité.

#### **La classification des emplois conventionnels**

Dans le prolongement des discussions sur ce sujet, les partenaires sociaux ont conclu, à l'unanimité, un accord de méthode pour une durée d'un an, dont l'objectif est de : préciser les articles ou les titres de la Convention collective soumis à révision ; définir les étapes de la méthode ; fixer un calendrier de négociations et définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

Ils ont précisé que cette négociation, qui s'inscrit pleinement dans la réforme de la Santé au travail telle qu'issue de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, se doit de prendre en compte l'existant. En ce sens, ils souhaitent disposer d'une liste des postes existants, prenant en compte le travail réel dans les SPSTI, avec les descriptifs associés et le classement conventionnel.

L'objectif est bien d'appréhender le sujet de la classification de manière globale et d'établir un état des lieux de l'existant dans les SPSTI.

Comme indiqué dans les précédentes Informations Mensuelles, le système classant n'est pas remis en cause, mais les partenaires sociaux ont indiqué qu'il conviendra sans doute de prendre en compte les nouveaux métiers, en adaptant, le cas échéant, les critères classants définis depuis la dernière révision de la grille de classification.

Les partenaires sociaux ont convenu qu'ils doivent être accompagnés par un expert tout au long des travaux menés sur ce sujet de la classification des emplois conventionnels. Ils demandent à ce qu'un état des lieux de la réalité de la distribution des postes et des qualifications dans les SPSTI soit réalisé, par toute méthode proposée par le consultant, et validée par la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils choisiront, de manière paritaire, un consultant. A ce stade, 2 cabinets ont pu être entendus mais le choix est encore en cours.

#### **Poursuite de la négociation portant sur les RMAG 2023**

La réunion du mois de décembre a été l'occasion d'analyser les données chiffrées, notamment l'évolution des indices INSEE et des rémunérations minimales annuelles garanties. Les partenaires sociaux ont confirmé leur souhait de conclure la négociation au mois de janvier 2023.



## THÉSAURUS HARMONISÉS ET SUPPORTS DÉRIVÉS

# La version 2022 livrée aux éditeurs de logiciels

Une version actualisée, dite Version 2023, de l'ensemble des Thésaurus Harmonisés et de leurs supports dérivés a été communiquée à l'ensemble des éditeurs de logiciels début décembre, afin qu'elle puisse être à disposition des personnels des SPSTI au plus vite.



**P**our l'élaboration de cette nouvelle version, les Groupes Thésaurus de Présanse ont tenu compte de l'application de la loi du 2 août 2021 et de ses décrets d'application, mais également des demandes d'évolution reçues des SPSTI, ou encore des avancées de la science.

Au total, la Version 2023 communiquée aux éditeurs de logiciels comprend près d'une cinquantaine de Thésaurus Harmonisés, dont deux nouveaux créés pour renseigner la latéralité d'une part et les compétences en prévention dans l'entreprise d'autre part.

Plus de quatre cents mises à jour de libellés et près de mille cinq cents mises à jour de qualificatifs (métadonnées) possiblement rattachés à un libellé donné ont été effectuées entre les versions 2022 et 2023 des Thésaurus Harmonisés.

Ces mises à jour concernent plusieurs Thésaurus Harmonisés (Thésaurus des expositions professionnelles, Thésaurus des vaccins, Thésaurus des types de visite, Thésaurus AMT Actions et Moyens, Thésaurus d'auto-déclaration par l'employeur des situations prévues réglementairement, Thésaurus Maintien en emploi et actions sociales (3 tables),

Thésaurus de quotité du temps de travail, Thésaurus des lieux de travail, ...).

Les plus importantes concernent le Thésaurus des expositions professionnelles pour lequel la classe « Agent physique » a entièrement été révisée (Cf. article page 10) et des mises à jour de qualificatifs ont été faites (agents biologiques pathogènes (2, 3 ou 4), classement cancérigène, mutagène et reprotoxique (1a, 1b ou 2), valeurs des VLEP et VCT, tableau de maladie professionnelle, ...). Les références législatives et réglementaires présentent dans plusieurs Thésaurus Harmonisés ont également été revues et actualisées.

Il est également recommandé l'utilisation de la onzième révision de la Classification Internationale des maladies (CIM 11) pour renseigner les effets sur la santé (Cf. brève page 10).

La version 2023 des supports dérivés des Thésaurus Harmonisés des expositions professionnelles et des tâches, sous la forme de matrices MEEP (matrices emploi-expositions potentielles) et METAP (matrices emploi-tâches potentielles) prend, bien évidemment, en compte les évolutions apportées auxdits Thésaurus. Ces matrices couvrent désormais plus de 1 500 métiers.

**Les Services sont invités à se rapprocher de leurs éditeurs pour demander l'implémentation de cette version 2023 des Thésaurus Harmonisés dans les solutions logicielles pour en faire bénéficier leurs personnels. ■**



# Actualisation des outils d'aide à la saisie

**D**epuis 2010, Présanse met à disposition des SPSTI, des nomenclatures partagées, les Thésaurus Harmonisés, pour répondre à l'ensemble de leurs missions.

En 2020-2021, afin de faciliter et d'optimiser la saisie des données pour une traçabilité plus efficace, des outils d'aide ont été développés par les Groupes Thésaurus de Présanse en fonction des besoins des utilisateurs et des supports déjà utilisés dans les Services. Une actualisation en avait été faite lors de la mise à disposition de la version 2022 des Thésaurus Harmonisés et supports dérivés.

Une nouvelle aide pour saisir les actions en milieu de travail est disponible sous la forme de nouvelles combinatoires (cible – objectif(s) – moyen(s)) et de mise à jour, au regard des évolutions apportées dans le cadre de la version 2023 des Thésaurus Harmonisés, des autres outils.

Ainsi seront aussi mis à disposition des SPSTI et de leurs personnels début 2023 : un sous-main téléchargeable au format PDF, les Thésaurus Harmonisés dans leur exhaustivité, des listes abrégées (short listes), des présentations des arborescences des classes du Thésaurus des expositions

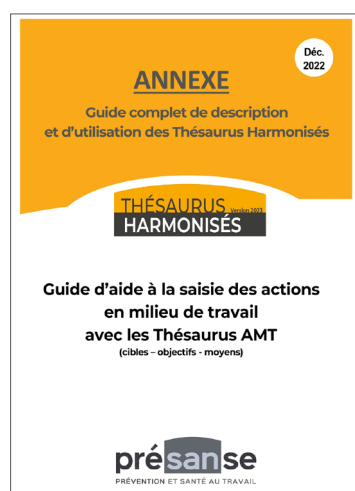
professionnelles, l'indexation par qualificatif (métadonnée) associé aux libellés (*tableaux de maladie professionnelle, classement CMR, agent biologique pathogène, numéros CAS, VLEP, VLCT, ...*), des combinaisons types pour les actions en milieu de travail (cible – objectifs – moyens), des MEEP (matrices emploi-expositions potentielles), des METAP (matrices emploi-tâches potentielles), ....

Ces aides seront accessibles sur une page de synthèse, sous la forme d'un tableau sur le site de Présanse.

Le guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés, quant à lui, fera l'objet d'une refonte, par les Groupes Thésaurus de Présanse, en 2023.

Ces outils simples d'utilisation et à destination de l'ensemble des personnels d'un SPSTI permettent à tous d'avoir à l'esprit les différents Thésaurus Harmonisés existants et aides utilisables à chaque étape de la saisie.

Ils constituent ainsi une aide précieuse afin d'atteindre une meilleure efficacité dans la saisie des données au quotidien. Ils rendent plus aisé le suivi d'un dossier, tout en minimisant le temps dédié à la saisie. ■



## UN NOUVEAU CYCLE INFIRMIER POUR 2023 !

### 11 jours de formation en plus...

Le programme s'enrichit fortement puisqu'il comptera, pour les cycles démarrant en janvier, 252 heures de formation combinant des apprentissages mixtes :

- ▶ **27 jours de formation** en présentiel ou distanciel.
- ▶ **14 modules en e-learning** qui sont à suivre en intersessions et alternent des apports notionnels fondamentaux avec des cas pratiques renforçant l'apprentissage en présentiel.

Parmi les thématiques ajoutées ou augmentées, citons la communication, le risque chimique, une aide aux outils bureautiques, les thésaurus et plus de journées consacrées à la pratique infirmière. Dans un souci constant d'encadrement des stagiaires, chaque cycle comportera dorénavant un webinaire d'ouverture et un webinaire en cours de cycle pour répondre aux questions des stagiaires et prévenir au mieux les risques de décrochage. Dans cette même logique de renforcement de l'accompagnement et d'encadrement des stagiaires, la nomination d'un tuteur devient obligatoire, lesquels tuteurs bénéficieront d'une courte formation de tutorat.

Enfin, il est important de rappeler que ce cycle est éligible à un financement via le CPF (RS6051).

Les premières sessions de 2023 sont déjà pleines, mais n'hésitez pas à nous envoyer vos demandes (à [info@afometra.org](mailto:info@afometra.org)) pour inscription sur liste d'attente.



 [www.afometra.org](http://www.afometra.org)  
organisme de formation certifié ISO 9001

## ÉVOLUTION DU THÉSAURUS HARMONISÉ DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES

# Livraison de la mise à jour de la partie « Agent physique »

La Version 2023 du Thésaurus Harmonisé des expositions professionnelles livrée aux éditeurs de logiciels en cette fin d'année, a bénéficié d'une révision importante de la partie « *agent physique* ».

Ce travail s'inscrit dans le cadre d'un travail collaboratif multipartenarial hébergé à l'ANSES et sur saisine de la Direction Général du Travail. A ce titre, un Groupe de travail « *Thésaurus des expositions professionnelles* » (GT TEP) plénier et des sous-groupes de travail par thématiques, ont en charge la veille des besoins des partenaires en termes d'utilisations du Thésaurus, ainsi qu'une maintenance évolutive constante s'appuyant sur une méthodologie standardisée. Au sein de ces groupes de travail, la parole et les attentes des Services sont portées par des médecins du travail de SPSTI, également membres des Groupes Thésaurus de Présanse et par le Docteur Letheux.

En 2022, les travaux des groupes thématiques ont porté prioritairement sur les classes « *agent chimique* » et « *agent physique* ». Cette dernière

a été entièrement refondue et fait l'objet d'une livraison dès cette version 2023.

Les modifications de la classe « *agent physique* » étant nombreuses, notamment par une simplification des libellés et une réorganisation de l'arborisation des différents niveaux, Présanse met à disposition des utilisateurs des SPSTI, via son site Internet, une table de correspondances entre les libellés de la version 2022 et ceux de la version 2023. En effet, certains items jusqu'alors classés dans cette classe du Thésaurus des expositions professionnelles, figurent désormais ou sont reclassés dans les classes « *facteur biomécanique* » et « *qualité de l'espace de travail* ».

Les autres classes du Thésaurus des Expositions Professionnelles seront travaillées par la suite et feront, elles aussi, l'objet d'une importante refonte et d'une mise à disposition dans les prochaines versions. L'actualisation de la classe « *agent chimique* » devrait, quant à elle, être mise à disposition l'année prochaine. ■

## TRAÇABILITÉ DES EFFETS SUR LA SANTÉ

# Onzième révision de la Classification Internationale des Maladies (CIM 11)

La onzième révision de la Classification Internationale des Maladies (CIM 11), récemment traduite en français, apporte des améliorations significatives par rapport à la dixième révision :

- ▶ amélioration de la précision des termes pour la description d'un domaine ou une meilleure couverture de codage,
- ▶ amélioration de l'intégration dans les systèmes d'information (la CIM 11 est élaborée pour être utilisée dans les dossiers de santé électroniques),
- ▶ amélioration des alignements avec d'autres classifications/terminologies.

La CIM 11 telle que modélisée par l'Agence du Numérique en Santé (ANS) est une table multi hiérarchique comprenant 35 618 concepts de classification et 22 133 concepts de représentation. Elle couvre aussi bien les traumatismes que les maladies et les causes de décès et est découpée en 28 chapitres qui reprennent en grande partie le classement de la CIM 10.

Aussi, demande a été faite aux éditeurs d'implémenter la CIM 11, dès à présent, dans les différentes solutions logicielles utilisées par les personnels des SPSTI. ■

## JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2023

# Réservez-vos dates : 10 et 11 octobre à Paris

Les Journées Santé-Travail d'octobre dernier ont été une fois encore un succès tant en termes de contenus que d'audience.

Le thème de la 58<sup>ème</sup> édition, prévue les 10 et 11 octobre 2023 à Paris, est arrêté et portera sur les « **Pratiques efficaces en SPSTI pour la réalisation effective de l'offre socle** ».

Un Conseil Scientifique est en cours de constitution et se réunira en janvier prochain en vue de rédiger l'appel à communication qui sera communiqué aux SPSTI.

Ce thème permettra un éclairage nouveau et différent sur l'application et la mise en œuvre de la réforme et sur la capacité des SPSTI à faire évoluer leurs organisations et pratiques et le service rendu à leurs adhérents et à leurs salariés. ■



Save the date

**JST 2023**

présanse  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

**10 & 11 octobre**

InterContinental  
Paris Le Grand  
2 rue Scribe  
75009 Paris

**Pratiques efficaces en SPSTI  
pour la réalisation effective de l'offre socle**

Journées Santé-Travail de Présanse – Édition 2023

## SITE DES FICHES MÉDICO-PROFESSIONNELLES

## Webinaire de présentation et d'utilisation le 23 février 2023



Le nouveau site des Fiches Médico-Professionnelles a été mis en ligne en juillet dernier (Cf. Informations Mensuelles juillet-août 2022 – n°113).

Comme le précédent, le site [www.fmppresanse.fr](http://www.fmppresanse.fr) propose en accès libre des supports de connaissance des métiers, des situations de travail, des nuisances, des préventions et des effets sur la santé pour plus de 1 500 métiers suivis par les SPSTI.

S'appuyant sur une technologie moderne permettant une navigation simplifiée et une consultation plus intuitive, le site [www.fmppresanse.fr](http://www.fmppresanse.fr) met à disposition différents types de fiches consultables en ligne, mais également téléchargeables et imprimables aux formats Word ou PDF.

Ainsi, le site propose des fiches de métiers (fiches métier détaillées, résumées, d'entretien professionnel, d'aide au document unique/fiche d'entreprise, sociodémographiques, MEEP,...), de caractéristiques, de nuisances et de prévention à destination de tous les préventeurs en Santé au travail. Sont désormais également mis à disposition deux

nouveaux supports utiles aux personnels des SPSTI dans leur quotidien, des ordonnances de prévention et des METAP (matrices emploi-tâches potentielles).

A ce titre, une présentation du site [www.fmppresanse.fr](http://www.fmppresanse.fr) et des ressources accessibles en ligne sera faite le jeudi 23 février prochain, de 14h00 à 16h00, lors d'un webinaire animé par Présanse et des membres du Groupe AMST Fiches Médico-Professionnelles qui produisent son contenu et l'alimentent.

Ce webinaire permettra de présenter l'utilisation du nouveau site, une découverte des différentes ressources en ligne et leur méthodologie de création. Des focus spécifiques seront faits, sur des cas concrets, d'utilisation au quotidien, suivant les profils des membres de l'équipe pluridisciplinaire (médecin, infirmier(ère), IPRP, assistant(e), ...).

Les SPSTI pourront y inscrire dès début janvier 2023, les personnels de leur Service intéressés pour bénéficier d'une présentation de la consultation et de l'utilisation des outils disponibles sur le site [www.fmppresanse.fr](http://www.fmppresanse.fr). ■



DÉCRET N°2022-1434 DU 15 NOVEMBRE 2022

## Contenu réglementaire du DMST

**P**armi les décrets publiés dans les suites de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail, on fera ici un focus sur une partie du décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en Santé au travail en ce qu'elle en pose un contenu.

Indépendamment des aspects juridiques relatifs au partage d'informations ou au support des dossiers et à leur communication, par exemple, qui feront l'objet de développements dédiés, on reproduit ci-après la structuration nouvelle posée par le texte.

Le nouvel article R. 4624-45-4 du code du travail est libellé ainsi :

« Art. R. 4624-45-4.-Le dossier médical en Santé au travail comprend les éléments suivants :

« 1° **Les données d'identité**, incluant l'identifiant national de santé mentionné à l'article L. 1111-8-1 du code de la santé publique, les données médico-administratives du travailleur nécessaires à la coordination de sa prise en charge en matière de santé et, le cas échéant, les données d'identité et de contact de son médecin traitant ;

« 2° Les informations permettant de connaître **les risques actuels ou passés** auxquels le travailleur est ou a été exposé, notamment les informations relatives aux caractéristiques du ou des postes de travail et au secteur d'activité dans lequel il exerce, les données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel de nature à affecter l'état de santé du travailleur, ainsi que **les mesures de prévention mises en place** ;

« 3° Les informations relatives à **l'état de santé du travailleur** recueillies lors des visites et examens nécessaires au suivi individuel de son état de santé ;

« 4° Les **correspondances échangées entre professionnels de santé** aux fins de la coordination et de la continuité de la prise en charge du travailleur ;

« 5° Les informations formalisées concernant **les attestations, avis et propositions des professionnels de Santé au travail**, notamment celles formulées en application

des articles L. 4624-1, L. 4624-3 et L. 4624-4, **les informations délivrées** au travailleur sur les expositions professionnelles, les risques identifiés, les moyens de protection, l'existence ou l'absence d'une pathologie en lien possible avec une exposition professionnelle, ainsi que **les avis médicaux** ;

« 6° La mention de **l'information du travailleur sur ses droits en matière d'accès aux données** le concernant et sur les conditions d'accès à son dossier médical de Santé au travail ;

« 7° Le cas échéant, **le consentement ou l'opposition** du travailleur pour les situations prévues respectivement aux articles L. 4624-1 (c'est-à-dire quant au consentement préalable nécessaire pour les pratiques médicales ou de soins à distance) et L. 4624-8 (c'est-à-dire au **possible refus** de donner accès à son dossier à un service pour la continuité de son suivi, lorsqu'il relève de plusieurs Services de prévention et de santé au travail ou cesse de relever d'un de ces services, mais aussi à sa **possible opposition** quant à l'accès à son dossier par un médecin praticien correspondant ou encore aux professionnels de santé chargés d'assurer le suivi de son état de santé sous l'autorité du médecin du travail que sont les internes, infirmiers et collaborateurs médecins ».

On observera en complément que cette liste est conforme à la Recommandation de Bonne Pratique relative au dossier médical en santé au travail, élaborée par la Haute Autorité en Santé (HAS) en date de 2009.

► [https://www.has-sante.fr/jcms/c\\_757826/fr/le-dossier-medical-en-sante-au-travail](https://www.has-sante.fr/jcms/c_757826/fr/le-dossier-medical-en-sante-au-travail)

En pratique donc, les Services de prévention et de santé au travail comme les professionnels de santé y exerçant, doivent utiliser le numéro d'Identité Nationale de Santé (INS) et organiser un contenu des dossiers conformes, dans la mesure où ces dossiers répondent aux exigences de ce texte. Cet état fera en outre l'objet d'un examen dans le cadre de l'agrément, notamment au titre « de sa contribution à la mise en œuvre de la politique de Santé au travail » prévue à l'article D. 4622-49-1 et de la certification consacrée à l'article L. 4622-9-3 du code du travail. ■

## CERTIFICATION MÉDICALE

# Certification individuelle des professionnels de santé et DPC

Dans les suites de la loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, dite loi Buzyn, évoquée précédemment quant à ses impacts directs ou indirects pour les Services (*Informations Mensuelles* n° 85, page 14), on indiquera que le sujet de la certification médicale connaît quelques développements.

**P**our mémoire, on rappellera que par une Ordonnance en date du 19 juillet 2021 relative à la certification périodique de certaines professions de santé (**médecins et infirmiers**, notamment) le nouvel article L. 4022-1 du code de la santé publique, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, imposera **une certification individuelle** défini comme suit :

« La certification périodique des professionnels de santé est une procédure qui a pour objet de garantir :

1° Le maintien des compétences ;

2° La qualité des pratiques professionnelles ;

3° L'actualisation et le niveau des connaissances. »

On indiquera, en complément, que les professionnels de santé auront à établir, au cours d'une **période de six ans**, avoir réalisé un programme minimal d'actions visant à :

« 1° Actualiser leurs connaissances et leurs compétences ;

2° Renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles ;

3° Améliorer la relation avec leurs patients ;

4° Mieux prendre en compte leur santé personnelle ».

Les actions réalisées au titre du développement professionnel continu (DPC), de la formation continue et de l'accréditation sont, dans ce cadre, prises en compte au titre du respect de l'obligation de certification périodique. Dit autrement, le DPC est maintenu et constituera un des éléments d'appréciation de la qualité de la prise en charge par le professionnel concerné, objet de cette certification.

En pratique, le professionnel de santé devra choisir « parmi les actions prévues au référentiel de certification périodique qui lui sont applicables », celles qu'il entend suivre ou réaliser au cours des

six ans, étant observé que ce choix « s'effectue en lien avec l'employeur », en cas de salariat, selon des modalités qui seront définies par décret (non encore publié).

Et l'Agence Numérique en Santé (ANS) est pour sa part chargée de la gestion des « comptes individuels » retraçant les actions menées par les professionnels concernés.

**Le conseil national de la certification périodique**, nouvellement créé, est chargé de définir la stratégie, le déploiement et la promotion de la certification périodique.

Enfin, on soulignera que cette nouvelle obligation sera contrôlée par l'Ordre compétent.

Ceci posé, depuis la constitution du Conseil National précité, en mai dernier, l'ensemble des actions ou référentiels n'est pas encore effectif, et **une période dérogatoire** est en tout état de cause prévue **pour les professionnels** déjà en exercice.

On soulignera à ce titre que (extrait site CNOM) :

« Pour les médecins inscrits pour la première fois au tableau de l'Ordre des médecins à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : l'ordonnance prévoit une périodicité de six années, soit jusqu'au 31 décembre 2029.

**Pour les médecins inscrits au tableau de l'Ordre des médecins avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 : l'ordonnance prévoit une première période dérogatoire unique de neuf ans, soit jusqu'au 31 décembre 2031, puis une périodicité de la procédure tous les six ans. »**

Dit autrement, les praticiens et infirmiers en exercice avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023, devront justifier d'une certification périodique qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2032.

Nous ne manquerons en tout état de cause pas de vous tenir informés des développements à intervenir sur ce sujet (notamment quant à son financement et aux modalités de choix des actions par les professionnels salariés). ■

# Rappel sur le port du masque et l'obligation vaccinale

## • Port du masque

Pour rappel, la loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 marque la fin des mesures d'exception liées à la crise de la Covid-19. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> août 2022, le régime de l'état d'urgence sanitaire s'est terminé et avec lui ont disparu notamment les dispositions concernant le pass sanitaire ou bien encore le port du masque.

Mais en tout état de cause, on rappellera que les SPSTI n'étant pas considérés juridiquement comme des établissements de santé, ni comme des services ou établissements médico-sociaux, le port du masque n'était déjà plus obligatoire et ne pouvait pas être imposé aux salariés suivis.

On notera par ailleurs, que si l'arrêté du 30 juillet 2022 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire et abrogeant l'arrêté du 7 juin 2021 identifiant les zones de circulation de l'infection du virus SARS-CoV-2, permet au responsable d'un établissement de santé ou médico-sociaux d'imposer le port du masque, **ce texte ne concerne pas expressément non plus les SPSTI.**

En résumé, dans les SPSTI, si le respect des gestes barrières reste à recommander, le port du masque ne peut pas être imposé aux salariés suivis.

Quant aux salariés du SPSTI, chaque Service peut convenir (en lien avec le CSE lorsqu'il existe) des règles les plus adaptées. L'employeur étant responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, des mesures peuvent être prises s'il l'estime nécessaire.

Quoi qu'il en soit, chaque salarié a toujours la possibilité de porter un masque, s'il le souhaite.

Enfin, pour rappel, le ministère du travail a élaboré un guide repère des mesures de prévention des risques de contamination à la Covid-19, à télécharger sur le site internet [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) : [covid19-entreprises-guide-repere.pdf](https://www.travail-emploi.gouv.fr/entreprises-guide-repere.pdf) (travail-emploi.gouv.fr).

## • Obligation vaccinale

On précisera que c'est la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire qui prévoit l'obligation vaccinale dans les SPSTI. Celle-ci est bien maintenue malgré la fin de l'état d'urgence.

Ensuite, il convient de se référer au décret n° 2022-1097 du 30 juillet 2022 relatif aux mesures de veille et de sécurité sanitaire maintenues en matière de lutte contre la Covid-19, pour connaître le schéma vaccinal applicable.

Aux termes de ce décret :

### **Article 5**

*Hors les cas de contre-indication médicale à la vaccination mentionnés à l'article 4, les éléments mentionnés au second alinéa du II de l'article 12 de la loi du 5 août 2021 susvisée sont :*

*1° Un justificatif du statut vaccinal délivré dans les conditions mentionnées au 1° de l'article 2 du présent décret ;*

*2° Un certificat de rétablissement délivré dans les conditions mentionnées au 2° du même article 2.*

*La présentation de ces documents est contrôlée dans les conditions mentionnées à l'article 3.*

### **Article 2**

*Pour l'application du présent décret :*

*1° Un justificatif du statut vaccinal est considéré comme attestant d'un schéma vaccinal complet pour l'application de l'article 5 :*

*a) De l'un des vaccins contre la Covid-19 ayant fait l'objet d'une autorisation de mise sur le marché délivrée par la Commission européenne après évaluation de l'Agence européenne du médicament ou dont la composition et le procédé de fabrication sont reconnus comme similaires à l'un de ces vaccins par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé :*

► **s'agissant du vaccin « Jcovden » (Janssen)**, sept jours après l'administration d'une dose de vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger remplissant les conditions mentionnées au premier alinéa du présent a, qui suit une première injection du vaccin « Jcovden », effectuée entre un et deux mois avant l'administration du vaccin à ARN messenger. Une infection à la Covid-19 équivaut à l'administration de l'une des deux premières doses. Dans cette hypothèse, le justificatif du statut vaccinal est considéré comme complet vingt-huit jours après l'administration de la dose de vaccin « Jcovden » ;

► **s'agissant des autres vaccins, sept jours après l'administration d'une deuxième dose.** Une infection à la Covid-19 équivaut à l'administration de l'une des deux premières doses. Dans cette hypothèse, le justificatif du statut vaccinal est considéré comme complet sept jours après l'administration de la dose requise.

Les personnes ayant reçu le vaccin mentionné aux deuxième et troisième alinéas du présent a doivent, pour que leur schéma vaccinal reste reconnu comme complet, avoir reçu une dose complémentaire d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger remplissant les conditions mentionnées au premier alinéa du présent a au plus tard quatre mois suivant l'injection de la dernière dose requise. Pour celles ayant reçu cette dose complémentaire au-delà du délai de quatre mois mentionné à la phrase précédente, le schéma vaccinal est reconnu comme complet sept jours après son injection.

Par dérogation au précédent alinéa, les personnes présentant une contre-indication à un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger, peuvent utiliser le vaccin « Jcovden » (Janssen) pour réaliser cette dose complémentaire.

Une infection à la Covid-19 équivaut à l'administration de la dose complémentaire mentionnée au quatrième alinéa du présent a ;

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

**2° Un certificat de rétablissement** à la suite d'une contamination par la Covid-19 est délivré sur présentation d'un document mentionnant un résultat positif à un examen de dépistage RT-PCR ou à un test antigénique réalisé plus de onze jours auparavant. Sa durée de validité est fixée à quatre mois pour l'application de l'article 5, à compter de la date de réalisation de l'examen ou du test mentionnés à la phrase précédente.

Au regard de ces éléments, on retiendra en pratique que le personnel au sein des SPSTI doit, pour travailler, pouvoir justifier :

- soit d'un certificat de contre-indication,
- soit d'une attestation vaccinale,
- soit d'un certificat de rétablissement (valable 4 mois). ■

# L'obligation de transmettre des données d'activité aux entreprises de plus de 300 salariés

**L**e rapport annuel d'activité du médecin du travail dont le contenu était fixé par l'arrêté du 13 décembre 1990 (JO, 1<sup>er</sup> févr. 1991) avait pour finalité de retracer les différentes activités du médecin du travail au cours de l'année écoulée : effectifs surveillés, risques auxquels les salariés sont exposés, maladies déplorées, inaptitudes prononcées, activité en milieu de travail appréciée quantitativement et qualitativement...

Ce rapport devait être réalisé par le médecin du travail pour toutes les entreprises dont il avait la charge. Un rapport annuel spécifique aux secteurs « intérimaires » était également prévu par les textes.

Dans un objectif de simplification, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a abrogé le dernier alinéa de l'article L. 4624-1 du Code du travail qui prévoyait que « *Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du Service de santé au travail.* »

Récemment, le décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en Santé au travail a abrogé la Sous-section 2 section III chapitre IV titre II livre VI relative au rapport annuel du médecin du travail (articles R. 4624-51 à R. 4624-54 du Code du travail).

Ainsi, seul l'article D. 4622-54 du Code du travail s'applique et dispose désormais que :

*« I.- Le directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises établit le rapport annuel d'activité mentionné à l'article L. 4622-16, qui est présenté au comité interentreprises ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année au titre de laquelle il a été établi. Ce rapport est ensuite transmis aux adhérents.*

*La commission médico-technique prévue à l'article L. 4622-13 émet un avis sur ce rapport, avant sa présentation aux instances mentionnées au premier alinéa.*

*Les instances mentionnées au premier alinéa peuvent faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de prévention et de santé au travail*

***II. - Dans les entreprises ou établissements de plus de trois cents salariés, les données d'activité propres à l'entreprise ou à l'établissement sont transmises au comité social et économique.***

***Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité social et économique intéressé en fait la demande.***

Ainsi, le médecin du travail n'a désormais plus l'obligation d'établir un rapport annuel d'activité pour toutes les entreprises dont il a la charge.

Désormais, doivent être transmises au CSE, les données d'activité propres à l'entreprise si celle-ci compte plus de 300 salariés. Le texte n'apporte de précisions ni sur le contenu ni sur la forme du document à transmettre.

Pour les autres entreprises ou établissements (dont l'effectif est inférieur à 300 salariés), le CSE peut demander au SPSTI les données d'activité propres à son entreprise. Les données devront alors être transmises conformément à cette demande.

C'est donc le caractère systématique pour les plus petites entreprises qui a été supprimé par la réglementation ainsi que la référence au modèle de rapport qui était fixé par l'arrêté du 13 décembre 1990. Un rapport annuel d'activité devant par ailleurs être transmis par le SPSTI aux entreprises adhérentes. ■