

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2023

"Agir ensemble pour la prévention dans l'entreprise"

Après deux éditions privilégiant le format en ligne en raison de la situation sanitaire, les Rencontres Santé-Travail de Présanse 2023, organisées la semaine du 20 mars prochain, mêleront webinaires et événements physiques au sein des SPSTI participants.

Ces RST 2023 s'inscriront dans les suites de la mise en œuvre de la loi pour améliorer la prévention en santé au travail et s'attacheront à illustrer l'ensemble socle de services des SPSTI proposé aux employeurs et aux salariés. Elles auront pour thème « Agir ensemble pour la prévention dans l'entreprise » et se tiendront :

- ▶ En région, avec plusieurs dizaines d'ateliers, conférences, journées porte-ouvertes... portés par les Associations régionales et les SPSTI
- ▶ Et dans le cadre d'un événement national.

Cette année encore, Présanse a fait le choix d'une émission digitale qui sera diffusée en direct (de 9h30 à 12h le jeudi 23 mars) sur la plateforme utilisée également par les associations régionales pour leurs programmes RST.

Trois séquences au format table-ronde et agrémentées de reportages composeront cette émission : elles illustreront les trois pans de l'offre des SPSTI : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle. Elles bénéficieront de la participation d'employeurs, de salariés, et de membres d'équipes pluridisciplinaires de Services. Elles aborderont ainsi des situations concrètes de prévention en entreprise.

Des vidéo-reportages revenant sur les actions de différents SPSTI lors de cette semaine de RST seront également diffusés à l'occasion de cette émission, l'événement national se voulant une caisse de résonance aux initiatives de terrain des Services pour les Rencontres Santé-Travail.

L'inscription à l'événement est nécessaire pour pouvoir s'y connecter et toutes les informations sont à retrouver sur [Presanse.fr](https://presanse.fr).

RENCONTRES
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention
en actions

DU 20 AU 24 MARS 2023

AGIR ENSEMBLE
POUR LA PRÉVENTION
DANS L'ENTREPRISE

A vos agendas !

Du 20 au 24 mars 2023, les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises du Réseau Présanse organisent partout en France les **Rencontres Santé-Travail dédiées à la prévention en entreprise.**

RÉSEAU
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Assemblée Générale de Présanse 2023

Un retour au format présentiel et précédé d'une journée d'étude

3 journée d'étude du 9 mars 2023

Une matinée technique en présence de la DGT

4 Rapport de branche et rapport Chiffres clés 2023

Lancement de la collecte des indicateurs

6 Partenariat entre acteurs

Une charte de coopération signée entre Présanse Hauts-de-France et la Carsat

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Négociations collectives de branche

Point d'étape

MÉDICO-TECHNIQUE

10 58èmes Journées Santé-Travail de Présanse

Appel à communication ouvert jusqu'au 31 mars 2023

11 Thésaurus des expositions professionnelles

Table de correspondances des libellés "agent physique"

12 Dares Analyses – Octobre 2022 n°53

Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?

JURIDIQUE

13 Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque pour les salariés partant à la retraite

15 Inaptitude

Pas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement du travailleur handicapé d'un ESAT

Présanse a appris avec tristesse le **décès de Maître Alain de La Bretesche**, survenu le 17 février dernier.

Entre autres distinctions, Alain de la Bretesche était Ancien Bâtonnier, Chevalier de la Légion d'Honneur, Chevalier de l'Ordre national du mérite, Chevalier du mérite agricole et Officier des Arts et des Lettres. Elu en 2002 au Conseil d'Administration du Cisme - aujourd'hui Présanse - il fut membre du Bureau de 2007 à 2009, et de la Délégation patronale, qu'il présida également, de 2008 à 2016, conduisant notamment avec succès la révision de la classification des emplois de la branche en 2013.

En 2010, s'engageait une réforme des retraites. Alors que les débats débutaient à l'Assemblée nationale, le gouvernement de Nicolas Sarkozy avait déposé un amendement visant à réformer le fonctionnement des Services de santé au travail et introduit la notion de pénibilité pour soutenir le projet de repousser l'âge de départ à la retraite. Les textes relatifs aux SST finiront par être considérés comme des cavaliers législatifs. Une proposition de loi en 2011, déposée par le député Guy Lefrand, permettra de reprendre et amender les dispositions censurées.

En 2013, sous le Gouvernement de François Hollande, est créé le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) qui deviendra le 1er janvier 2015 le compte professionnel de prévention (C2P) à l'issue de débats après avec les partenaires sociaux. Il permet entre autres de valider des trimestres et de partir plus tôt à la retraite.

En 2023, sous la Présidence d'Emmanuel Macron, le projet de loi pour réformer les retraites fait de nouveau le lien entre pénibilité, santé au travail et départ à la retraite, en introduisant une visite médicale dans la soixante-et-unième année du salarié exposé à des facteurs de pénibilité, avec l'objectif de considérer si son état de santé est compatible avec la poursuite d'une activité professionnelle.

Ainsi, depuis près de 15 ans, tous les gouvernements qui se sont succédé, quelle que soit leur couleur politique, ont cherché à prendre en compte la pénibilité et la santé au travail au moment de déterminer l'âge de départ à la retraite. On peut dire, de fait, qu'il s'agit là d'une tendance lourde.

Si le principe transcende les partis politiques, les modalités d'application, le rôle de chacun dans la détermination des situations qui motivent un départ anticipé, font encore débat. Le médecin du travail est a priori positionné sur les sujets de prévention, de suivi de l'état de santé et de conseil ; l'enjeu du départ à la retraite n'entraîne pas directement dans sa relation avec le travailleur jusque-là. La disposition envisagée peut changer les choses, même si c'est bien le médecin conseil de la sécurité sociale qui devra toujours valider in fine l'inaptitude ouvrant droit à une retraite anticipée.

Le débat parlementaire permettra-t-il la réflexion nécessaire sur ce point ?

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 : Zaheen DOSEMAHOMED



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE PRÉSANSE 2023

Un retour au format présentiel et précédé d'une journée d'étude

Après plusieurs éditions au format hybride à Paris en raison du contexte sanitaire, l'Assemblée Générale Ordinaire 2023 de Présanse se tiendra en présentiel, le 21 avril prochain, au Centre des Congrès de Saint-Malo. Outre ce retour en région, à l'invitation de l'association Présanse-Bretagne, l'AG sera de nouveau précédée d'une journée d'étude le jeudi 20 avril, et suivie le vendredi après-midi et le samedi d'un programme convivial à la découverte de Saint-Malo et de ses environs.

Programme et inscription

Cette année, les [inscriptions](#) sont divisées en deux temps : les participants trouveront un bulletin dédié aux activités de travail et culturelles (journée d'étude, programme des accompagnants...) et un document d'inscription distinct pour l'Assemblée Générale même (le vendredi 21 au matin).

La journée d'étude (jeudi 20) portera notamment sur la mise en œuvre de l'offre socle dans les SPSTI et les conditions de son succès (systèmes d'informations, certification, ressources humaines...).

La mise en lien des travaux des différentes commissions de Présanse est prévue à travers l'élaboration d'un programme d'orientations et d'actions prévu par les statuts de Présanse, qui sera soumis à l'assemblée générale du 21 avril 2023.

Cette journée d'étude permettra de revenir sur les travaux des commissions et les axes de travail dégagés. La convocation officielle et les documents associés (Procès Verbal de l'AGO 2022, programme complet...) seront envoyés aux SPSTI dans les prochaines semaines.

Hébergement

Les participants sont invités à réserver un hôtel parmi les établissements à proximité du Centre des Congrès, via le formulaire dédié à l'événement : <http://formulaire.legrandlarge-congres.com/event/registration?eventid=114&langue=FR>

Cette assemblée générale, de retour au format présentiel, propice aux échanges formels et informels, est l'occasion de réunir le plus grand nombre de Présidents et de Directeurs de Services pour nourrir l'action collective des SPSTI, au bénéfice de chacun dans les territoires. ■

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

INFORMATIONS

SUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE DE PRÉSANSE

En 2023, Présanse renoue avec son format habituel. Après plusieurs éditions en mode hybride à Paris en raison du contexte sanitaire, l'Assemblée Générale 2023 de Présanse se tiendra en présentiel, le 21 avril prochain, au Centre des Congrès de Saint-Malo. Ce feuillet vous permet de vous inscrire à la matinée consacrée à l'AG, qui sera suivie d'un déjeuner convivial.

Outre ce retour en région, à l'invitation de l'association Présanse-Bretagne, l'AG sera de nouveau précédée d'une journée d'étude le jeudi 20 avril, qui sera l'occasion d'échanger sur les enjeux opérationnels des SPSTI et les moyens à mettre en œuvre pour réussir leurs missions. Enfin, pour ceux qui le souhaitent, un programme à la découverte de Saint-Malo et de ses environs est proposé le vendredi après-midi et le samedi.

● ● Nous espérons vous y voir nombreux !

Programme de l'AG
Accès
Inscription
Hébergement

PALAIS DU GRAND LARGE CONGRÈS SEMINAIRES

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2023

SAINT-MALO | 21 AVRIL

DOCUMENT D'INSCRIPTION À L'AG

JOURNÉE D'ÉTUDE DU 9 MARS 2023

Une matinée technique en présence de la DGT

La prochaine journée d'étude de Présanse se tiendra le jeudi 9 mars prochain, en présentiel au Grand Hôtel à Paris, avec retransmission Zoom.

La matinée technique se déroulera en présence de la Direction Générale du Travail, représentée par M. Vincent Jimenez du bureau de la politique et des acteurs de la prévention, pour une séquence permettant de faire un point sur les derniers textes et dossiers en cours (sujet des multi-employeurs, certification, actualité liée à la réforme des retraites...).

La commission d'étude de l'après-midi sera l'occasion de faire un retour sur le Conseil d'Administration de la veille et sur les différentes actualités du réseau (composition du

CA et élection du Président, lancement des enquêtes de branche, communication / JST 2023, incidences du Ségur du Numérique en santé pour les SPSTI...).

Pour assister à cette journée en présentiel ou à distance, une inscription préalable dont les modalités sont à retrouver sur le site de Présanse, est requise. ■



Inscription sur le site de Présanse :

[Presanse.fr](https://presanse.fr) > [Actualités](#) > [Événements](#) > [Journée d'étude du 9 mars](#)

RAPPORT DE BRANCHE ET RAPPORT CHIFFRES CLÉS 2023

Lancement de la collecte des indicateurs

La saisie des données du Rapport de branche et du rapport Chiffres Clés ouvre ce 28 février 2023 sur la plateforme Qualios <https://presanse.qualios.com>

Comme les années précédentes, la version 2023 permet de consulter les rapports nationaux des 3 dernières années et les synthèses régionales de la région de chaque SPSTI (données sociales et chiffres clés).

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

The screenshot shows a user interface with a blue header for 'ENQUÊTE 2023 : COLLECTE 2023 sur les données 2022'. Below it, there are three main sections: 'Rappports Nationaux', 'Votre région', and 'Consultation COLLECTE 2022 sur les données de 2021'. The 'Rappports Nationaux' section is further divided into three columns: 'Données 2021-2022', 'Données 2020-2021', and 'Données 2019-2020'. Each column contains links for 'CHIFFRES CLES' and 'RAPPORT DE BRANCHE'. The 'Votre région' section is also divided into three columns: 'Chiffres clés 2021-2022', 'Chiffres clés 2020-2021', and 'Chiffres clés 2019-2020', each with links for 'PRINCIPAUX INDICATEURS ILE-DE-FRANCE'. A security warning at the bottom left asks the user to change their password.

Les indicateurs d'effectivité du service rendu relatifs aux AMT sont modifiés pour apprécier le nombre d'adhérents et le nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une action de prévention primaire au cours des quatre dernières années, au lieu des cinq dernières années précédemment. Même changement de période d'observation pour les adhérents et salariés couverts par une FE, de moins de quatre ans donc.

De nouveaux indicateurs sont ajoutés sur le maintien en emploi, notamment sur la cellule PDP, sur **l'offre complémentaire** pour dénombrer les entreprises y ayant recours, **et sur la participation à la politique de santé publique** avec quelques questions sur le nombre d'actions

Concernant **le Rapport de branche**, peu de changements sont à noter par rapport à l'édition précédente, hormis l'ajout du nombre d'infirmiers dans les entreprises adhérentes, et une modification de la question sur les modalités d'organisation du temps de travail pour une répartition sur la semaine. Rappelons que les questions sur la retraite, la prévoyance et les régimes de santé sont administrées tous les deux ans et ne sont donc pas administrées cette année.

Les principales modifications de l'enquête 2023 concernent **le rapport Chiffres Clés**. Elles sont induites par les nouvelles obligations des SPSTI, suite à la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Elles comprennent **quelques aspects organisationnels** :

- ▶ La réalisation du rapport annuel d'activité et sa présentation au CA et à la CC ;
- ▶ La distance maximale vers un centre de consultation ;
- ▶ Le recours aux compétences d'un SPSTA par convention ;
- ▶ L'utilisation de la carte CPX et le nombre de médecins disposant d'une messagerie sécurisée...

de sensibilisation à la pratique sportive, aux situations de handicap ou aux conduites addictives, et le nombre de campagnes de vaccination et de dépistage. Les nouveaux indicateurs du maintien en emploi sont présentés ci-contre.

Enfin, la partie financière demande **une répartition plus détaillée des produits d'exploitation** entre les différents types d'offres : offre socle, convention avec la fonction publique, offre spécifique destinée aux travailleurs indépendants, offre complémentaire.

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

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

BANDEAU DE TÉLÉCHARGEMENT

Télécharger les guides

- Rapport de branche
- Chiffres clés
- Confidentialité et RGPD

- ▶ Nombre d'orientations vers un partenaire extérieur en lien avec la PDP (Cap emploi, MDPH, service social...)
- ▶ Nombre d'orientations vers un autre professionnel de santé
- ▶ Nombre d'essais encadrés conseillés par le médecin du travail
- ▶ Nombre de CRPE conseillées par le médecin du travail

- ▶ Nombre de rendez-vous de liaison auxquels le SPSTI a participé
- ▶ Dont en présentiel ou visio-conférence
- ▶ Dont exclusivement via l'envoi de documents d'information

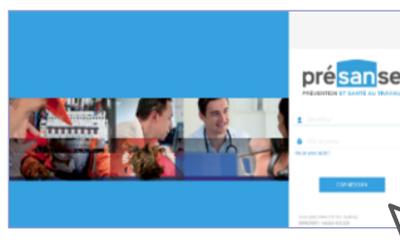
- ▶ Cellule de prévention de la désinsertion professionnelle
- ▶ Disposez-vous d'une cellule PDP ?
- ▶ La cellule PDP est-elle mutualisée avec un autre SPSTI ?
- ▶ A-t-elle mis en place un accompagnement collectif des entreprises ?
- ▶ Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'actions de prévention primaire collectives réalisées par la cellule PDP
- ▶ Nombre de salariés pris en charge par la cellule PDP en 2022, dont
 - ▶ Suite à une auto saisine de la cellule
 - ▶ Suite à une sollicitation directe par le salarié
 - ▶ Suite à une sollicitation directe par l'employeur
 - ▶ Orientés par le médecin du travail ou un professionnel de santé du SPSTI
 - ▶ Orientés par un partenaire externe (MDPH, CARSAT, Cap emploi...)

Présanse invite les SPSTI à respecter la **date limite de saisie, fixée au 28 avril 2023**. A l'heure où Présanse demeure le seul acteur national à présenter des chiffres sur l'activité des SPSTI, et dans le contexte actuel de changements réglementaires et organisationnels, il apparaît en effet primordial de disposer de données actualisées.

Seul le formulaire « Finances et gestion » pourra être validé ultérieurement, selon les dates de clôture des comptes dans les Services. Rappelons également que la vérification des données par les Directions est indispensable avant la validation des formulaires. ■

Ressources :

<https://presanse.qualios.com>



Contact :

Pour toute information, les SPSTI peuvent contacter m.lyonnet@presanse.fr ou g.bourdel@presanse.fr

PARTENARIAT ENTRE ACTEURS

Une charte de coopération signée entre Présanse Hauts-de-France et la Carsat

Le 9 janvier dernier, Présanse Hauts-de-France signait une Charte d'engagement régional Prévention avec la Carsat locale, tandis que 5 SPSTI signaient une charte de partenariat opérationnel avec le même acteur, portant le nombre de signataires à 8.

“S'unir pour mieux prévenir !”

Autre dit, développer une culture de prévention collective plus performante au bénéfice des entreprises et de leurs salariés, tel est l'objectif du partenariat entre la Carsat Hauts-de-France et l'association régionale Présanse Hauts-de-France, officialisé le 9 janvier 2023 lors de la signature d'une Charte d'engagement régional Prévention.

Ce sont ainsi Luc Bajot, Président de Présanse Hauts-de-France, Jérôme Lefebvre et Christophe Madika, respectivement Président et Directeur général de la Carsat Hauts-de-France, qui se sont réunis pour signer la charte.



CRÉDIT PHOTO : PRÉSANSE HAUTS-DE-FRANCE





CRÉDIT PHOTO : PRÉSANSE HAUTES-DE-FRANCE

Acteurs majeurs de la prévention dans les Hauts-de-France, la Carsat et les SPSTI locaux, régulièrement en contact, avaient déjà initié trois conventions de partenariat ces dernières années avec les Services Pôle Santé-Travail Métropole Nord, le CEDEST et l'ASTIL, avec des engagements opérationnels portant sur les relations inter-organismes, la communication externe, les échanges de données statistiques et les actions collaboratives concrètes.

Aboutissement d'un travail commun et d'échanges de longue date sur le terrain entre les SPSTI et la Carsat des Hauts-de-France, ces conventions ont déjà initié des actions concrètes au sein des SPSTI signataires des années précédentes. On citera par exemple, l'accompagnement conjoint par Pôle Santé Travail et la Carsat d'un projet d'agrandissement d'une chocolaterie pour maintenir des conditions de travail vertueuses, où le SPSTI, au-delà de la mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels, a redirigé l'entreprise vers la CARSAT pour une aide à la prévention spécifique des TMS.

Autre action : inspirée d'une action réussie dans l'Aude, la création d'un label "Relais de prévention" remis par le CEDEST aux salariés du littoral Nord ayant complété une formation de quatre demi-journées co-animées par la

Carsat ou un "Salon des métiers de la mer" tenu en juin 2022 où l'ASTIL et la Carsat Hauts-de-France tenaient un stand commun pour accueillir et informer plus de 150 visiteurs venus des entreprises locales.

Ces différents exemples ont fait l'objet d'une présentation par les acteurs concernés lors de la réunion pour la signature de la nouvelle charte, et ce sont ainsi 5 SPSTI supplémentaires qui se sont engagés à leur tour dans ce partenariat le 9 janvier dernier : l'AISTV, l'ASMIS, Médisis, Présosa et le SMI BTP.

A noter que trois autres Services (AST, ASTAV et GAS BTP) devraient s'y joindre dans le courant de l'année.

La liste des signataires présents et le dossier de presse complet de cette signature de convention de partenariat sont à retrouver sur le site de Présanse Hauts de France ou via Présanse.fr, dans les compléments de lecture de ce numéro. ■



NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Point d'étape

Révision de la classification des emplois conventionnels

Les partenaires sociaux se sont réunis au mois de janvier dernier, en présence du Cabinet Opal* pour cadrer leur accompagnement à la négociation relative à la classification des emplois conventionnels.

Ils se sont donc entendus sur le cadrage suivant, qui correspond à un programme prévisionnel de travail pour les mois à venir, étant précisé que dans l'intervalle, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui devait se tenir le 16 février a été annulée compte tenu du mouvement social intervenu ce même jour.

Phase 1 : Audit de l'existant

En février, les partenaires sociaux doivent se réunir, avec la participation du cabinet Opal, pour traiter les points suivants :

- ▶ Présentation du premier niveau de cartographie des métiers, avec une validation par les partenaires sociaux ;
- ▶ Préconisation des critères pour identifier les 12 SPSTI qui devront être visités ;
- ▶ Proposition de courrier (élaboré par Opal) pour annoncer aux SPSTI choisis que le Cabinet les contactera ;
- ▶ Déterminer la manière dont les informations entre les partenaires sociaux et Opal vont être transmises tout au long du projet ;
- ▶ Si le délai le permet, proposition par le cabinet Opal d'un guide d'entretien, à valider en CPPNI.

Avant la CPPNI suivante, (au mois d'avril), Opal devra adresser aux partenaires sociaux des modèles de canevas en vue de la formalisation des futures fiches-emplois.

Phase 2 : Description des nouveaux emplois

La CPPNI du mois d'avril, avec la participation du cabinet Opal, devra traiter les points suivants :

- ▶ Finalisation de la phase 1 (avec notamment la formalisation du diagnostic et la rédaction des lignes directrices de la révision de la grille de classification) ;

- ▶ Validation du canevas des fiches-emplois ;

- ▶ Validation des emplois à travailler.

La CPPNI du mois de mai, avec la participation du Cabinet Opal, devra traiter les points suivants :

- ▶ Proposition d'ébauches de fiches-emplois par le Cabinet Opal ;

- ▶ Validation des acteurs terrains à rencontrer.

La CPPNI du mois de septembre, avec la participation du Cabinet Opal, devra traiter du point suivant :

- ▶ Validation des fiches-emplois.

Phase 3 : Révision du système de classification

La CPPNI du mois de juin, avec la participation du Cabinet Opal, devra traiter les points suivants :

- ▶ Révision des critères classants ;

- ▶ Tests de nouveaux critères et itération avec les partenaires sociaux.

Phase 4 : Cotation des emplois

La CPPNI du mois d'octobre se réunira pour procéder à la cotation des emplois.

Celle du mois de novembre consistera à procéder à l'analyse des impacts financiers de la nouvelle classification des emplois

Enfin, les derniers ajustements devraient intervenir dans le courant du mois de décembre.

En d'autres termes, cette révision de la classification des emplois conventionnels se déroulera, en principe jusqu'en décembre 2023.

Cette négociation en cours est l'occasion pour les SPSTI de faire remonter à Présanse leurs besoins en la matière. A cette fin, notamment pendant les phases 1 et 2 susmentionnées, les Directions sont invitées à transmettre leurs suggestions, remarques, à Anne-Sophie Loicq, par mail à as.loicq@presanse.fr. Elles seront étudiées par la délégation patronale pour répondre au mieux aux attentes.

* Pour rappel, le Cabinet Opal est le cabinet qui a été choisi par les partenaires sociaux pour être accompagnés sur la négociation relative à la classification des emplois conventionnels (www.opal-rh.fr)

Revalorisation de 3,5 % des rémunérations minimales conventionnelles et revalorisation des indemnités kilométriques et des frais de repas.

Au mois de janvier dernier, les partenaires sociaux se sont séparés sur la conclusion d'un accord portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) 2023.

S'ils se sont tous déclarés favorables à un accord qui prévoit une augmentation des RMAG de 3,5 % au 1er janvier 2023, du côté des organisations syndicales, FO n'est finalement pas signataire de cet accord.

L'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de FO.

Concernant l'accord portant sur les indemnités kilométriques et les frais de repas, il a également été signé par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT.

Pour rappel, l'accord prévoit que les indemnités kilométriques passent, au 1er janvier 2023, de 0,50€/km à 0,52€/km et les frais de repas de 18 euros à 18,50 euros.

Présanse procède aux formalités administratives en vue de leur extension. Dans l'intervalle, ils sont d'ores et déjà applicables aux SPSTI adhérents à Présanse.

Formation professionnelle - OPCO Santé

Pour rappel, l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications dans la branche professionnelle des Services de Santé au Travail Interentreprises du 21 janvier 2021 engage, au titre de la formation professionnelle, les Services de Santé au Travail Interentreprises au versement d'une contribution conventionnelle de 0,35% de la masse salariale à l'OPCO Santé.

Si les SPSTI souhaitent mobiliser les fonds conventionnels de la formation professionnelle en 2023, **il est nécessaire d'avoir conclu une convention de service avec l'OPCO Santé (idéalement avant le 31 mars 2023).**

C'est un document qui fixe :

- ▶ La contribution conventionnelle versée par le SPSTI (de 0,35%), et le cas échéant la contribution volontaire ;
- ▶ Les services de l'OPCO Santé auxquels le SPSTI a accès pour mener à bien sa politique emploi-formation ;
- ▶ Les conditions générales de gestion de l'OPCO Santé.

Pour rappel également, les fonds conventionnels peuvent être mobilisés dans le cadre des 6 axes prioritaires, ci-dessous, tels qu'ils ont été définis en Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de branche (CPNEFP) :

- ▶ La formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales ;
- ▶ La formation 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** ;
- ▶ La formation en **e-learning des nouveaux embauchés**, sur la base d'un cahier des charges en cours d'élaboration, étant précisé que 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.

On insistera ici sur l'opportunité de conclure une convention de service avec l'OPCO Santé pour mobiliser les fonds conventionnels et invitons les Services à prendre contact avec leur conseiller régional de l'OPCO Santé à cette fin.

Si par ailleurs, comme cela a pu parfois être évoqué, certains Services ont été confrontés à un refus de financement de la part de l'OPCO Santé concernant des formations qui a priori rentraient bien dans les axes prioritaires susvisés, nous vous remercions par avance de bien vouloir en informer Présanse afin de remédier à la difficulté.

Enfin, on indiquera que les partenaires sociaux pourraient être amenés à préciser la liste des contrats de professionnalisation de plus de 12 mois auxquels les SPSTI souhaiteraient avoir recours (exemple : secrétaire médical...). Si votre Service est concerné par cette démarche, nous vous remercions également par avance d'adresser vos souhaits en la matière, d'ici la mi-mars, à Anne-Sophie Loicq, as.loicq@presanse.fr, qui se chargera de communiquer vos éléments aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation collective de branche. ■



58ÈMES JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Appel à communication ouvert jusqu'au 31 mars 2023

Les 10 et 11 octobre prochains se tiendra, au Grand-Hôtel à Paris, la 58ème édition des Journées Santé-Travail de Présanse sur un thème pleinement d'actualité et dans la continuité de celui de l'an passé, à savoir les "Pratiques efficaces en SPSTI pour la réalisation de l'offre socle – De la prévention primaire au maintien en emploi du travailleur".

En effet, les SPSTI sont d'ores et déjà en action pour décliner les éléments de l'offre socle en direction de leurs adhérents. L'effectivité attendue interroge les pratiques existantes et pourrait nécessiter des adaptations des organisations et des pratiques.

Aussi, les personnels des Services sont invités à répondre nombreux à l'appel à communication dont la date limite de réception des résumés est fixée au **vendredi 31 mars 2023**.

Les propositions de résumés peuvent concerner les trois grands thèmes détaillés en sous- thèmes dans le tableau ci-dessous.

Ainsi, lors de cette édition durant deux jours, les SPSTI pourront :

- ▶ Témoigner de l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation des risques et de leur prévention ;
- ▶ Décrire la manière dont est mise en œuvre le suivi de l'état de santé en optimisant le recours aux compétences de chacun, dans le contexte démographique médical actuel ;
- ▶ Illustrer la prévention de la désinsertion professionnelle à l'aune des objectifs, des attendus, des moyens disponibles et des résultats obtenus.

Pour soumettre un projet de communication, les personnels des SPSTI peuvent compléter le cadre résumé de soumission, au format Word, téléchargeable sur le site Internet de Présanse en respectant les consignes de rédaction exposées dans l'appel à communication : presanse.fr > actualites > JST 2023 appel à communication ouvert

Les résumés des communications sont à adresser par courriel, au Médecin-Conseil de Présanse, le Docteur Corinne LETHEUX, à l'adresse suivante : resume-jst@presanse.fr.

A travers les communications des Services, ces Journées Santé-Travail 2023 seront l'occasion d'identifier et de partager des modalités d'actions, pour répondre plus largement aux attentes et attester de l'efficacité attendue. ■

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ	PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI
<ul style="list-style-type: none"> • Programmation et organisation mises en place pour l'action en milieu de travail • Démarche proactive en termes de prévention en santé au travail • Articulation DUERP / FE – moyens mis en œuvre, organisation, résultats attendus et obtenus • Adaptation de la fiche d'entreprise • Actions individuelles ou collectives (étude de poste, sensibilisation, aménagement de poste, ...) • Parcours de prévention • Répartition des rôles • Utilisation des outils et aides mis à disposition par les partenaires • Participation aux réunions des instances représentatives des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation des visites • Téléconsultation • Mutualisation et partage de temps médical entre territoires • Délégations et protocoles • Suivi collectif (différentes visites, actions de formation et de prévention, saisonniers, intérimaires, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariat et orientation vers les acteurs du maintien en emploi • Cartographie des partenariats • Fonctionnement de la cellule PDP interne, modalités de sollicitation et d'alerte • Accompagnement social • Lien entre l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle (indicateurs prédictifs) • Appropriation de la visite de mi-carrière par les SPSTI • Retour d'expérience de la participation aux rendez-vous de liaison • Accompagnement à l'essai encadré et aux conventions de rééducation professionnelle en entreprise • Du passage de l'individuel au collectif / du maintien en emploi à la prévention primaire • Cotation du risque de désinsertion professionnelle / de l'utilisation des scoring de PDP

THÉSAURUS DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES

Table de correspondances des libellés "agent physique"

La version 2023 du Thésaurus des expositions professionnelles, livrée aux éditeurs de logiciels en fin d'année dernière, comporte une importante refonte de la classe « agent physique ».

Ce travail, mené tout au long de l'année 2022, s'inscrit dans le cadre d'un travail collaboratif multi-partenarial hébergé à l'ANSES et sur saisine de la Direction Générale 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.

Les mises à jour de la classe « agent physique » ont consisté notamment en une simplification des libellés et une réorganisation de l'arborisation des différents niveaux. Ainsi, quelque 93 libellés ont été inactivés et 104 nouveaux libellés créés.

Il est à noter qu'un certain nombre de libellés ont été modifiés par la suppression de notion de quantification qui définit l'exposition (par exemple, le libellé « infrason < 20 Hz » (Version 2022) est devenu « infrason » (Version 2023)).

En outre, certains items jusqu'alors classés dans cette classe ont été reclassés dans les classes « facteur biomécanique » et « qualité de l'espace de travail ».

Aussi et afin de faciliter la saisie dans le nouveau langage et de permettre aux SPSTI l'exploitation des données antérieurement renseignées, Présanse, via ses Groupes Thésaurus, a mis à disposition des utilisateurs, une table de correspondances entre les libellés de la version 2022 et ceux de la version 2023.

Cette table de correspondances propose une double entrée, soit en fonction des libellés figurant dans la classe « agent physique » antérieurement à la Version 2023, soit à partir de ceux désormais utilisables à compter de cette version 2023.

Les correspondances proposées sont soit des correspondances exactes, soit des correspondances approchantes. Quelques libellés utilisables jusqu'alors n'ont pas été repris et n'ont, de fait, pas de correspondance possible (intempérie, courant d'air, objet incandescent, laser continu, laser pulsé, rayonnement mixte, ...). Dans le même temps, certains libellés constituent de vraies nouveautés et ne sont donc présents que dans la Version 2023 (éclairage scintillant, lumière bleue, accélération transmise au corps, décélération transmise au corps, ...).

Cette table de correspondances n'a pas vocation à être implémentée dans les solutions logicielles pour continuer à saisir dans l'ancien langage. Elle constitue une aide pour les utilisateurs pour s'approprier et utiliser la nouvelle arborisation et les libellés présents.

De plus, elle peut être utilisée par les personnels des SPSTI dans le cadre d'analyses statistiques et/ou épidémiologiques (descriptives comme analytiques) sur plusieurs années, notamment afin de faire le lien entre les pathologies observées, les expositions professionnelles et les conditions de travail.

Par conséquent, elle est mise à la disposition de tous, dans un document au format PDF, sur le site Internet de Présanse.

Toutefois, il a été proposé aux éditeurs qui le souhaitent, de leur fournir ce document au format Excel afin d'en faire usage pour faciliter la saisie avec ce nouveau vocable. ■

Pour en savoir plus :

- Le support est disponible sur presanse.fr > [ressources](#) > [Thésaurus Harmonisés versions 2023](#) > [Correspondances des libellés de la classe agent physique entre les versions 2022 et 2023](#)



LIBELLÉS EXISTANTS AVANT LA VERSION 2023	LIBELLÉS	LIBELLÉS	COMMENTAIRES LIBELLÉS TEP VERSION 2023
0104	lumière artificielle	0107	lumière artificielle
0102	laser à fibre	0102	laser à fibre
01	électrique	01	électrique
0001	arc électrique	0001	arc électrique
0002	courant continu	0002	courant continu
0003	courant alternatif	0003	courant alternatif
0004	électrique variable en tension	0004	électrique variable
0005	courant haute tension	0005A	courant continu haute tension
0006	courant basse tension	0005B	courant continu basse tension
0007	courant très basse tension	0006	courant continu très basse tension
0008	arc électrique	0008	arc électrique
00	accélération et explosion	00	accélération et explosion

Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?

Le plan « Accidents graves et mortels » prévoit que les actions soient basées sur des analyses statistiques. Une analyse a été publiée par la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) – Dares Analyses n°53 : Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ? (Octobre 2022, 4 pages) – et est commentée ici.

En 2019, selon cette étude de la DARES publiée en octobre dernier, hors fonction publique d'Etat et Mayotte, le nombre d'accidents du travail avec au moins un jour d'arrêt est de 783 000, dont 39 850 ont donné lieu à une incapacité permanente et 790 étaient des accidents mortels.

Pour ces derniers, la moitié sont dus à des suicides ou des malaises.



Pour consulter les détails et en savoir plus :

► Dares.travail-emploi.gouv.fr > Publications > Dares analyses n°53

L'étude montre que les hommes sont plus touchés que les femmes, de même que les ouvriers par rapport aux cadres.

Les accidents augmentent en gravité avec l'âge mais diminuent en fréquence.

Les secteurs où le risque d'accident du travail grave est le plus élevé, parmi les secteurs suivis par les SPSTI, sont : l'intérim, les secteurs du travail du bois et de la construction, ainsi que celui de l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement. ■



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Dares
Déchiffrer le monde du travail pour éclairer le débat public.

OCTOBRE 2022
N° 53

DARES • ANALYSES

Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?

En 2019, sur le champ des salariés affiliés au régime général ou à la mutualité sociale agricole, ainsi que des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière, 783 600 accidents du travail avec au moins un jour d'arrêt sont comptabilisés en France. Cela représente 20,4 accidents par million d'heures rémunérées. 39 850 accidents du travail donnent lieu à la reconnaissance d'une incapacité permanente et 790 sont mortels.

Le risque d'accident du travail grave est plus élevé dans la construction, l'agriculture, les industries extractives, le travail du bois, le transport et l'entreposage. La fréquence et la gravité des accidents du travail sont particulièrement importantes dans les activités de gros œuvre, de couverture et de charpente, ainsi que dans la manutention de marchandises ou de bagages.

Pour les salariés âgés, les accidents sont moins fréquents, mais plus graves que pour les jeunes. Les accidents graves et mortels touchent davantage les ouvriers. À catégorie socioprofessionnelle identique, ils sont plus répandus chez les hommes que chez les femmes.

En dépit du processus d'harmonisation du décompte des accidents du travail au niveau européen, les données ne sont pas totalement comparables entre pays, compte tenu des spécificités nationales des systèmes d'assurance et des cadres de reconnaissance. Dans le cas de la France, ces deux facteurs conduisent à retenir une vision relativement étendue du phénomène.

En 2019, les salariés sont victimes de 783 600 accidents du travail avec au moins un jour d'arrêt (tableau 1, [tableau 7 en ligne](#) et encadré), soit une fréquence de 20,4 accidents par million d'heures rémunérées. En moyenne, chaque accident se traduit par 68 jours d'arrêt indemnisés. La même année, 39 850 accidents donnent lieu à la reconnaissance d'une incapacité permanente (accidents graves) et 790 sont mortels, plus de la moitié de ces derniers étant des malaises fatals ou des suicides. Ces données couvrent le régime général, les salariés affiliés à la mutualité sociale agricole, ainsi que les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière. En revanche, elles ne prennent pas en compte la fonction publique de l'Etat ni les autres régimes spéciaux (couvrant les salariés agricoles d'Alsace-Moselle, les marins, les salariés des industries électriques et gazières, de la SNCF, de la RATP...). ([encadré en ligne](#)). Au total, 89,5 % des salariés sont couverts. Comment l'accidentologie varie-t-elle selon les secteurs, les métiers et les caractéristiques individuelles des salariés ?

Au niveau européen, le suivi des accidents du travail est défini dans un cadre législatif, ce qui favorise l'harmonisation de la mesure. Mais le recensement des accidents du travail demeure complexe. Les systèmes d'assurance diffèrent entre pays : ils peuvent être universels (couverture des accidents du travail par la sécurité sociale) ou assurantiels (couverture spécifique pour le risque professionnel). De plus, le cadre de reconnaissance des accidents du travail n'est pas le même partout. Les données sur les accidents du travail sont-elles réellement comparables d'un pays à l'autre au sein de l'Union européenne ? (Éclairage).

Des accidents plus fréquents et graves, dans l'intérim, le médico-social, la construction, le sport, le transport-entreposage et l'agriculture

Dans l'intérim, le risque d'accident du travail avec arrêt (39,3 accidents de travail par million d'heures salariées) est deux fois plus élevé que la moyenne (tableau 1) : les intérimaires exercent fréquemment dans les secteurs à risque et, pour un secteur donné, le risque d'accident est supérieur pour les intérimaires relativement aux autres salariés. ● ● ●



Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque pour les salariés partant à la retraite

Publication de l'arrêté du 7 septembre 2022 relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent au Journal Officiel du 22 janvier 2023.

Dans le cadre d'une sensibilisation de la population aux gestes de premiers secours, il est institué une sensibilisation aux « gestes qui sauvent » (GQS), pour permettre au plus grand nombre de citoyens de devenir le premier maillon de la chaîne des secours et ainsi de préserver l'intégrité physique d'une victime en attendant les secours organisés. La loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020 rend la proposition de cette sensibilisation obligatoire pour les salariés partant à la retraite.

Proposée par l'employeur, la sensibilisation (dispensée en présentiel sur une durée de deux heures) permettra au salarié, avant son départ volontaire à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- ▶ Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre aux services de secours d'urgence les informations nécessaires à leur intervention ;
- ▶ Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- ▶ Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Cette sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail et peut être dispensée par :

- ▶ Les services d'incendie et de secours ;
- ▶ Les associations agréées et organismes habilités à la formation aux premiers secours disposant a minima d'une décision d'agrément de formation délivrée par le ministre chargé de la sécurité civile, en cours de validité.

Les organismes et les professionnels autorisés à dispenser cette sensibilisation doivent remplir ces conditions :

- ▶ Soit être titulaires du certificat de compétences Pédagogie Appliquée à l'Emploi de Formateur aux Premiers Secours (PAE FPS) ou du certificat de compétences Pédagogie Appliquée à l'Emploi de Formateur en Prévention et Secours Civiques (PAE FPSC) ;
- ▶ Soit être titulaires du certificat de Formateur en Sauveteur Secouriste du Travail (FSST), à jour de leur maintien-actualisation des compétences ;
- ▶ Soit être majeurs, titulaires du certificat de compétences de citoyen de sécurité civile - PSC 1 datant de moins de trois ans et formés par l'autorité d'emploi, sous sa responsabilité, aux recommandations techniques et aux propositions pédagogiques mentionnées à l'article 8 de l'arrêté du 30 juin 2017.

Les professionnels exerçant une des professions de santé mentionnées dans la quatrième partie du code de la santé publique sont autorisés à dispenser la sensibilisation aux " gestes qui sauvent " en respectant les recommandations techniques et les propositions pédagogiques relatives à cette sensibilisation, disponibles sur le site de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (www.interieur.gouv.fr).

Une adaptation de cette sensibilisation prenant la forme d'une information transmise par tout moyen sur l'importance de maintenir à jour leurs compétences peut être délivrée aux salariés attestant d'un certificat ou attestation, en cours de validité le cas échéant ou datant de moins de dix ans comme le certificat de Sauveteur-Secouriste du Travail (SST), le certificat de Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1), le certificat de Premiers Secours en Equipe de niveau 1 (PSE1), l'attestation de sensibilisation aux « gestes qui sauvent » (GQS).

Suite page 14 ►

Cadre juridique applicable

Le décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 pris en application de l'article L. 1237-9-1 du Code du travail dispose que « *Les salariés bénéficient d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement à leur départ à la retraite.*

Le contenu, le champ d'application et les modalités de mise en œuvre du présent article sont définis par décret » (article introduit par la LOI n° 2020-840 du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent).

L'article D. 1237-2-2 du Code du travail précise que « **L'employeur propose aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent prévue à l'article L. 1237-9-1.**

Le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail.

L'action de sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail.

Elle permet aux salariés, avant leur départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- ▶ *Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;*
- ▶ *Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;*
- ▶ *Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.*

Peuvent être autorisés à dispenser cette sensibilisation les organismes et les professionnels qui remplissent les conditions prévues par arrêté des ministres chargés du travail, de la santé et de la sécurité civile ».

L'arrêté du 7 septembre 2022 relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent publié au Journal Officiel du 22 janvier 2023 précise que sont autorisés à dispenser la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent mentionnée à l'article D. 1237-2-2 du code du travail les formateurs des services, associations et organismes ainsi que les professionnels mentionnés respectivement aux articles 4 et 5 de l'arrêté du 30 juin 2017 instituant une sensibilisation aux « gestes qui sauvent », dans les conditions définies par ce même arrêté.

En conclusion, pour les SPSTI :

- ▶ **En qualité d'employeurs**, ils doivent proposer aux salariés partant à la retraite de bénéficier d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent ;
- ▶ **En qualité de SPSTI**, ils ont la possibilité d'orienter les entreprises vers les associations autorisées à réaliser ces sensibilisations (les services d'incendie et de secours, les associations agréées et organismes habilités à la formation aux premiers secours disposant a minima d'une décision d'agrément de formation délivrée par le ministre chargé de la sécurité civile en cours de validité) ou d'organiser eux-mêmes ces sensibilisations s'ils répondent aux critères ci-dessus exposés. ■

INAPTITUDE

Pas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement du travailleur handicapé d'un ESAT

Cass. soc. 14 déc. 2022, n° 21-10.263

Les personnes handicapées peuvent, comme toute personne, exercer une activité salariée ou une activité indépendante. Dès lors qu'elles exercent une activité salariée, elles peuvent travailler soit en milieu ordinaire de travail, soit en milieu protégé (en ESAT).

En l'espèce, conformément à l'article L. 344-2-4 du Code de l'action sociale et des familles, pour permettre une évolution vers le milieu ordinaire, les personnes handicapées admises dans un ESAT peuvent être mise à disposition d'une entreprise pour qu'elles y exercent une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées.

Et les personnes handicapées peuvent également être mises à disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

Cette mise à disposition intervient avec l'accord de l'intéressé.

Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité auxquelles est assujettie la personne physique ou morale qui a passé contrat avec l'établissement ou le service d'aide par le travail sont applicables aux travailleurs handicapés qui sont mis à disposition.

Ainsi, lorsque l'activité exercée par le travailleur handicapé nécessite un suivi individuel renforcé au sens de l'article R. 4624-23 du Code du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur (Article R. 344-19 du Code de l'action sociale et des familles).

Conformément à l'article R. 344-8 du Code de l'action sociale et des familles, d'une manière générale, les établissements et les services d'aide par le travail doivent répondre aux

conditions d'hygiène et de sécurité prévues par les articles L. 4111-1 et suivants du Code du travail et sont également soumis aux dispositions relatives à la santé au travail telles que prévues aux articles L. 4622-2 et suivants du Code du travail.

In fine :

- ▶ La surveillance médicale des travailleurs handicapés en ESAT peut être assurée par un médecin du travail d'un SPSTI si ces travailleurs sont mis à disposition d'une entreprise utilisatrice déjà adhérente au SPSTI ;
- ▶ Et, plus généralement, conformément à l'article R. 344-8 du Code de l'action sociale et des familles, les ESAT sont notamment soumis aux règles de la santé au travail. Autrement dit, bien que les personnes handicapées admises en ESAT ne possèdent pas la qualité de salarié, au regard de cette disposition, elles bénéficient de la surveillance médicale réalisée par les médecins du travail.

Ainsi, toute personne handicapée admise en ESAT doit bénéficier des dispositions relatives à la santé au travail.

L'arrêt du 14 décembre 2022 confirme que l'ESAT ne peut pas licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement les personnes handicapées travaillant dans un ESAT, du fait de l'absence de contrat de travail.

En l'espèce, un travailleur handicapé d'ESAT a été déclaré inapte par le médecin du travail, avec dispense d'obligation de recherche de reclassement.

Suite page 16 ►

La CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) avait décidé de la « sortie » de ce travailleur sur demande de l'ESAT. Le travailleur handicapé avait alors formé un recours gracieux, à la suite duquel, la CDAPH l'avait réorienté au sein de l'ESAT. Par la suite, l'ESAT a refusé par deux fois sa réintégration.

Le travailleur handicapé a alors assigné l'association dont dépend l'ESAT devant le TGI afin de demander sa réintégration de manière rétroactive et le versement de la rémunération qu'il aurait dû percevoir.

La Cour de cassation rappelle que :

- Les travailleurs des ESAT, s'ils sont soumis aux règles de la médecine du travail, ne le sont pas aux règles applicables en matière de CDI et CDD ;

- Les travailleurs handicapés orientés vers des ESAT sont usagers de ces établissements et ne sont pas liés à ceux-ci par un contrat de travail.

Elle en conclut que ces établissements ne peuvent pas rompre le contrat (contrat de soutien et d'aide par le travail en l'espèce) pour inaptitude.

La chambre sociale approuve ainsi la cour d'appel qui a considéré que l'ESAT n'a pas le pouvoir de rompre le contrat du travailleur handicapé, une telle décision appartenant exclusivement à la CDAPH, et ordonné à la fois la réintégration de l'intéressé dans les effectifs de l'ESAT et le versement des arriérés de rémunération. ■

AGENDA

9 mars 2023
Journée d'étude (format hybride)
Intercontinental
Paris Le Grand (Grand Hôtel) - Paris 9^e

20 et 21 avril 2023
Assemblée Générale ordinaire
Saint-Malo

8 juin 2023
Journée d'étude
Paris



SANTÉ PUBLIQUE

Un nouveau module de sensibilisation disponible pour les SPSTI

La loi du 2 août 2021 a notamment introduit l'action des SPSTI en santé publique dans un but de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi. Les services se doivent donc de mobiliser les travailleurs et les employeurs aux risques que sont les accidents cardiovasculaires, les maladies chroniques, les cancers, les addictions... et prévenir l'apparition de ces maladies par des conseils appropriés (mieux manger, bouger, ne pas fumer...).

L'Afometra vient de réaliser un module de sensibilisation à destination des salariés suivis par les SPSTI afin qu'ils sachent que vous intervenez également sur le volet santé publique. Il s'agit du 12e module de sensibilisation que l'Afometra met à disposition des SPSTI. Il sera **disponible dès le 1er mars 2023**.

Vous avez des questions ?
 Contactez-nous par mail à l'adresse info@afometra.org ou au 01 53 95 38 94



Autres pathologies ou situations à risques
Pourvent être abordées avec votre professionnel de Santé au travail. Cliquez sur les cartes pour en savoir plus.

Suicide	Tabagisme	Endométriose	Drogue & alcool	Addictions au jeu ou aux écrans
Anorexie Boulimie	Troubles du sommeil	Covid long	IVG Contraception	Violences conjugales

www.afometra.org
 organisme de formation certifié ISO 9001