

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2023

Le réseau Présanse se dote de son programme d'Orientations et d'Actions

Dans la double continuité de la mise en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et de la réforme statutaire de Présanse, l'association a présenté lors de son AG 2023 un Programme d'Orientations et d'Actions.

Ce programme et les propositions qui le composent sont le fruit d'un travail collectif associant les membres du conseil d'administration, du comité des directeurs mis en place par les récents statuts, et des associations régionales. Il prend en compte l'objectif d'une mise en œuvre partagée et efficace de la réforme à l'horizon 2025, échéance du Plan Santé Travail 4.

Les 9 orientations présentées lors de la Journée d'étude, et soumises au vote le lendemain, sont présentées ci-dessous.

1) Sur la base du décret, stabiliser et déployer l'offre socle pour qu'elle soit lisible et cohérente pour les adhérents et leurs salariés.

La loi définit le périmètre de l'offre socle, pour autant il faut préciser son contenu en clarifiant encore certaines notions (par exemple : *quelles sont les actions qui peuvent être considérées comme des actions de prévention primaire à réaliser tous les 4 ans ? Selon quels critères de durée de réalisation peut-on considérer qu'une offre est socle ou complémentaire ?*). Cette stabilisation est essentielle pour que chaque Service puisse évaluer les écarts entre son existant et ce qui est attendu dans l'offre socle, afin d'être progressivement en capacité de la délivrer.

2) Accompagner les SPSTI dans leur certification.

Le référentiel de certification est en phase de finalisation, dès sa promulgation les Services auront deux ans pour obtenir leur certification, élément déterminant de leur agrément. Il s'agit de développer les moyens afin qu'au sein du réseau un appui à la fois régional et national soit mis en œuvre pour aider les Services qui en ont besoin, en fonction de leur état d'avancement sur le sujet.

3) Mettre en place au sein du réseau une démarche de mutualisation des pratiques, méthodes et outils, afin de permettre aux Services intéressés de les utiliser pour faciliter/



accélérer la délivrance de leur offre socle et la préparation de leur certification.

Le réseau fait preuve d'une capacité d'innovation en matière de modèles d'organisation, de pratiques professionnelles ou d'outils. Parallèlement, le temps dont disposent les SPSTI pour mettre en œuvre la réforme est compté. Cette ressource collective existante doit être mieux mise en commun au niveau régional et partageable inter régionalement (sans nécessité d'une labélisation par le niveau national) afin de permettre de capitaliser sur les forces collectives du réseau, pour que chaque Service progresse plus rapidement.

4) Permettre à chaque SPSTI de choisir et mettre en œuvre un système d'information adapté aux enjeux de la réforme (fonctionnalités, sécurité et interopérabilité).

Il ne s'agit pas de déployer un logiciel métier unique mais que chaque Service puisse disposer d'une solution métier adaptée :

- Proposant toutes les fonctionnalités nécessaires à la délivrance de l'offre socle.
- Assurant l'interopérabilité entre les Services (INS, portabilité du dossier médical, suivi et tarification des salariés multi-employeur, exploitation de données collectives...) et la compatibilité avec les évolutions de l'Espace Numérique en Santé (Dossier Médical Partagé, Messageries sécurisées...).

- ▶ Offrant un haut niveau de sécurité protégeant l'ensemble des données et des systèmes.

5) Disposer d'un tableau de bord national permettant de rendre compte auprès des partenaires sociaux et des pouvoirs publics de la capacité collective des SPSTI à délivrer l'offre socle et à assurer leurs missions.

Il faut disposer d'un nombre limité d'indicateurs au niveau national pour attester des progrès et des résultats des SPSTI en lien avec la certification. Ces indicateurs sont à consolider également au niveau régional. Produits et consolidés à partir des données provenant des Services, ils doivent permettre localement d'accompagner la certification et de valoriser l'action de chaque SPSTI auprès de ses adhérents de manière cohérente au sein du réseau. Ils doivent en outre permettre aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics de suivre l'activité des Services dans le cadre de leur pilotage du système de santé au travail.

6) Identifier les modalités communes de facturation qui rendront plus compréhensibles et cohérentes les cotisations.

Les textes fondent le principe d'une facturation de l'ensemble socle de services "per capita" (personne physique) et les charges d'exploitation doivent être contenues dans un "tunnel" (le coût des services devant se situer dans une fourchette de + ou - 20% par rapport à la moyenne nationale). L'encadrement de ces coûts ne permet pas pour autant de disposer de modalités communes de facturation de ces cotisations (Facturation de frais d'adhésion ? Distinction SI/SIR ? Facturation des employeurs non salariés ? Facturation des absences ?). Tout en maintenant des différences de niveaux propres au contexte de chaque Service (intérimaires, saisonniers, secteur BTP...), un travail d'harmonisation des modalités de facturation des cotisations doit donc être conduit afin de les rendre compréhensibles et cohérentes.

7) Lutter contre la pénurie de médecins du travail en :

- ▶ Améliorant l'utilisation du temps médical dont disposent les SPSTI à travers l'optimisation de leurs organisations et des modes de fonctionnement des équipes pluridisciplinaires.
- ▶ Améliorant l'attractivité du secteur d'activité afin de susciter plus de vocations "santé au travail dans l'interentreprises" auprès des futurs médecins.

La démographie médicale est connue et ne permet pas de couvrir tous les besoins. La surenchère salariale ne crée pas de médecins et n'induit pas en soi une amélioration de l'accompagnement et du service au global. Il convient à la fois de mettre en œuvre au niveau national et régional un plan d'attractivité des professions de santé au travail et de déterminer ensemble les meilleures solutions pour que les "ressources" médicales soient utilisées au mieux.

8) Développer une GEPP de branche pour répondre aux besoins des Services et aux enjeux de la réforme et, par conséquent, adapter la classification des emplois de la branche.

Déterminer et développer des compétences adaptées est essentiel à la réussite des missions. Les tensions sur certains emplois, les conditions de formation des infirmiers, la création du métier d'infirmier en pratique avancée, les nouvelles modalités d'exercice en santé au travail, les attendus de la réforme, ont ou auront des impacts majeurs sur la gestion des ressources humaines. Des réflexions partagées sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) du secteur sont essentielles pour alimenter les négociations collectives de branche.

9) Faire évoluer les modes de coopération, pour que les Services, les associations régionales et l'association nationale Présanse, dans le respect du principe de subsidiarité*, contribuent pleinement à ce que l'action collective soit cohérente et utile à chacun.

- ▶ Les Services restent les seuls responsables de leur action locale en proximité de leurs adhérents, pour autant il est important qu'ils puissent contribuer aux travaux régionaux pour renforcer l'action collective et bénéficier en retour des résultats de ces travaux.
- ▶ Pour cette raison, les régions, nouveaux centres de gravité, doivent pouvoir se doter de moyens dédiés pour animer les réflexions/actions à entreprendre en commun, dans le cadre d'une feuille de route régionale cohérente avec le POA. Il est également utile qu'elles disposent d'une "organisation miroir" (commissions équivalentes à celles du national si la taille de la région le permet) afin de fluidifier les échanges.
- ▶ Les travaux des instances nationales qui sont structurellement interrégionales (CA-Comité de Directeurs et Commissions) en cohérence avec le POA, doivent en effet être bien articulés avec les problématiques identifiées par les régions et en appui à l'action des Services. En ce sens, il sera utile de reconfigurer les commissions existantes.

Ce programme, présenté et discuté lors de la journée d'étude du jeudi, a été approuvé par l'Assemblée générale des SPSTI le 21 avril dernier par plus de 90% des voix. On y retrouve de quoi actualiser les feuilles de route des commissions de travail de Présanse, qui s'attacheront maintenant à mettre en œuvre des actions concrètes en lien avec les enjeux. ■

*PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ : UNE ACTION NE DOIT ÊTRE TRAITÉE À L'ÉCHELON « SUPRA » QUE SI L'ÉCHELON « INFRA » NE PEUT PAS L'EFFECTUER OU PEUT L'EFFECTUER DE MANIÈRE MOINS EFFICACE.