

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...).

SOMMAIRE

UNE

5 Assemblée Générale 2023

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

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Commission d'étude à Saint-Malo

Retour sur une journée consacrée à l'état des lieux et aux projets du réseau des SPSTI

6 Certification des SPSTI

Ouverture d'une enquête terrain jusqu'au 15 mai 2023

7 Rencontres Santé-Travail 2023

Bilan des événements régionaux

8 Fiches "offre socle"

La série des fiches désormais complète et disponible intégralement en ligne

9 Salon Préventica Paris 2023

Rendez-vous à la Porte de Versailles du 23 au 25 mai prochains

ACTUALITÉS RH

10 Les missions de la Commission RH

MÉDICO-TECHNIQUE

12 Les systèmes d'information pour mettre en œuvre la réforme

La Commission Systèmes d'Information accompagne les Services

14 Réseau des médecins-relais des SPSTI

Une 10^{ème} journée d'information organisée à Paris le 20 juin 2023

JURIDIQUE

15 Inaptitude

Le télétravail préconisé par le médecin du travail s'impose à l'employeur même si le télétravail n'est pas organisé dans un cadre collectif au sein de son entreprise

Chers adhérents,

Nous disposons de trois ans (2025, échéance du 4^{ème} plan santé travail) pour faire la démonstration aux partenaires sociaux, aux pouvoirs publics et à nos entreprises adhérentes que nous réalisons de manière cohérente et efficiente les missions qui nous sont confiées. Pour cela, nous devons être en capacité collective de mettre en œuvre la réforme telle que définie dans la loi du 2 août 2021.

Elaborer et mettre en œuvre ensemble un programme d'orientations et d'actions (POA), c'est se doter du projet fédérateur qui le permettra. C'est notre stratégie, guidée par la ligne politique définie par les pilotes du système. Elle nous permet d'orienter les actions communes qui contribueront à l'effectivité et la qualité de nos services d'un point de vue opérationnel.

Ce POA constitue une « feuille de route » collective, permettant d'orchestrer entre les niveaux local, régional et national, les actions à conduire en commun au bénéfice de chacun.

La seule finalité, notre raison d'être, est d'apporter à nos 1,5 millions d'entreprises adhérentes des services de santé et de prévention pour protéger leurs 15 millions de salariés. C'est un sujet de santé publique pour la société autant qu'un sujet de compétitivité pour les entreprises.

La réussite de quelques Services ou de quelques régions ne peut suffire à conforter à terme le dispositif voulu par les partenaires sociaux dans sa forme actuelle, administré par des acteurs de l'entreprise et en proximité. Les enjeux liés à la santé au travail sont trop importants aujourd'hui. Pour éviter une remise en cause définitive, nous devons réussir collectivement et le faire savoir.

Dans le cadre de notre Assemblée Générale de Saint Malo ce 21 avril, le vote quasi-unanime des 9 orientations travaillées et proposées, par lequel se sont exprimés les représentants des SPSTI présents, est un signe très encourageant.

Je sais pouvoir compter sur les forces et la détermination des membres de nos Commissions, du comité des directeurs et du Conseil d'administration pour mener à bien les chantiers attendus.

Bons travaux à tous !

Maurice Plaisant
Président de Présanse



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

Assistants : Mariette LYONNET, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Zaheen DOSEMAHOMED

- ▶ 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.



COMMISSION D'ÉTUDE À SAINT-MALO

Retour sur une journée consacrée à l'état des lieux et aux projets du réseau des SPSTI

Tenue la veille de l'AG 2023, la journée d'étude d'avril aura permis de mettre en évidence les enjeux actuels inhérents au réseau des SPSTI, de présenter le Programme d'Orientations et d'Actions (POA) de Présanse et de revenir sur les travaux de ses différentes instances dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme.

La traditionnelle journée d'étude précédant l'Assemblée Générale de Présanse s'est tenue ce jeudi 20 avril, au Palais du Grand Large à Saint-Malo, en présence des représentants des 3 Organisations Patronales Nationales Interprofessionnelles, négociateurs de l'ANI en 2020.

Après un mot d'accueil de M. Lurton, maire de la ville, de M. Combe, Président de Présanse Bretagne et de M. Favre, Président du Service de Saint-Malo, le Président Plaisant a à son tour remercié les nombreux participants de s'être déplacés pour renouer avec la tradition des Congrès en région. Ces propos introductifs ont été suivis de l'intervention de M. Monteil, pour le MEDEF, de M. Chassang pour l'U2P, et suivis de l'expression enregistrée de la Direction Générale du Travail, à l'occasion de la participation de Mme Amel Hafid aux Rencontres Santé-Travail de mars 2023.

Cette intervention vidéo est à retrouver dans son intégralité sur le site et la [chaîne Youtube de Présanse](#), et au sein du replay complet des RST 2023 – émission nationale.

Les attentes des pilotes du système ainsi posées, la journée s'est poursuivie avec une synthèse des travaux de consultation effectués pour élaborer les propositions d'orientations constituant le POA. Méthode et plan de travail ont été arrêtés par le Conseil d'Administration de Présanse le 11 janvier dernier,

avec un calendrier contraint de 5 mois, couplé à la nécessité de réussir la mise en œuvre de la réforme dans un délai de 3 ans.

Les orientations et les enjeux associés ont ensuite été présentés, en vue de préparer le vote du lendemain ([cf. Une de ce numéro](#)).

L'après-midi, les intervenants, notamment les Présidents des commissions de Présanse, ont présenté les enjeux afférents à la réussite de la mise en œuvre de la réforme : articulation de l'offre socle partagée et des particularités locales, cohérence de la communication, référentiel de certification et indicateurs, systèmes d'information, gestion des emplois et parcours professionnels, démographie médicale...



De gauche à droite : M. Lurton, maire de Saint-Malo, Dr. Chassang, U2P, M. Plaisant, Président de Présanse et M. Monteil, MEDEF

2 mois

Dans un cadre clair, celui de l'ANI

← Consultation pour définition des orientations →

- ▶ Consultation Présidents des associations régionales
- ▶ Comité des Directeurs
- ▶ Travaux avec le CA

Consultation Services via les associations régionales.
Travaux du CA pour arrêter la résolution soumise au vote de l'AG.

3 semaines

Préparation et vote des orientations →

Le projet de résolution adressé à l'ensemble des Services.
Journée d'étude.
Vote des orientations.

2 mois

Travail collaboratif Plan d'actions commun →

Si orientations votées.

Travail collaboratif pour choisir et élaborer les actions à conduire collectivement.



Les participants votant en direct sur les priorisations de travail des grands enjeux de la réforme.

A noter que chacune de ces tables rondes a donné lieu à une séquence interactive, permettant aux participants de voter quant aux priorisations relatives aux actions suggérées, et de voir s'afficher en direct les résultats à l'écran dans la salle.

La dernière séquence venant conclure la journée a été consacrée à l'articulation de l'action régionale et de l'action nationale pour l'appui des missions des SPSTI. Ce sujet a été traité sous la forme de deux tables rondes réunissant des présidents de région : M. Combe, Président de Présanse Bretagne, M. Poirier, Président de l'APST Centre-Val de Loire, M. Felt, Président de Présanse Bourgogne Franche-Comté, M. Godeby, Président de Présanse Occitanie, M. Lesimple, Président de Présanse AURA, M. Cesbron, Président de

Présanse Pays de la Loire, M. Tron Lozai, Président de l'ASPSTI Ile-de-France, M. Dupuis, vice-Président de Présanse Hauts-de-France et M. Hayot, représentant des ultra-marins au Conseil d'Administration, et M. Plaisant, président de Présanse sont venus illustrer cette thématique de façon très concrète.

Les supports de présentation de ces différentes séquences sont à retrouver dans un unique "master diaporama" sur le site [Presanse.fr](https://presanse.fr) ■

Ressources :

[Presanse.fr](https://presanse.fr) > Actualités > Événements > [Journée d'étude à Saint-Malo, support de présentation disponible](#)



Interventions lors d'une des tables rondes de Présidents de régions

CERTIFICATION DES SPSTI

Ouverture d'une enquête terrain jusqu'au 15 mai 2023

Lors du webinaire du 7 avril dernier, la DGT a levé le voile sur le projet de référentiel de certification des SPSTI élaboré par le groupe de travail dédié, rassemblant les partenaires sociaux et l'État, avec le soutien technique de l'Afnor.

Ceci permettra d'étudier et de consolider l'ensemble des propositions et de donner du poids à l'expression collective.

Le diaporama de présentation générale de l'Afnor ainsi que le projet de référentiel sont à retrouver sur [Presanse.fr](https://presanse.fr) > [Actualités](#) > [Certification des SPSTI](#) ■

Prochaines étapes pour la certification des SPSTI

A PARTIR DU 1ER MAI 2023 : LES SPSTI ONT 2 ANS POUR OBTENIR LA CERTIFICATION

PENDANT 6 MOIS/1 AN : ACCRÉDITATION DES ORGANISMES CERTIFICATEURS PAR LE COFRAC

A PARTIR DU 1^{ER} SEMESTRE 2024 : ÉCHÉANCE PRÉVISIONNELLE DES DÉPÔTS DE CANDIDATURE

JUSQU'AU 1ER MAI 2025 : AUDIT DE CERTIFICATION ET OBTENTION DE LA CERTIFICATION

afnor

SPSTI - WEBINAIRE DE PRÉSENTATION 7 AVRIL 2023

19

Dans les suites, une enquête terrain s'est ouverte la semaine du 10 avril et jusqu'au 15 mai 2023. Elle donne la possibilité aux parties prenantes d'exprimer leurs commentaires nécessairement accompagnés de propositions d'amélioration.

Présanse propose de mettre en forme une contribution collective en s'appuyant sur la commission "qualité/certification". Chaque association régionale est appelée à désigner au moins un participant à cette commission. Une réunion est prévue le 9 mai prochain.

Chaque Service est invité à faire remonter ses suggestions auprès de son représentant régional, ou à l'adresse dédiée : certification@presanse.fr

AFNOR SPEC 2217

[AVRIL 2023]

RÉFÉRENTIEL DE
CERTIFICATION DES
SERVICES DE PRÉVENTION
ET DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES (SPSTI)

© AFNOR
www.afnor.org

afnor

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2023

Bilan des événements régionaux

Retour sur la participation des SPSTI à la 4^{ème} édition des Rencontres Santé-Travail de la profession, qui se sont tenues du 20 au 24 mars dernier. 75 SPSTI sont allés à la rencontre de leurs adhérents.

Première édition privilégiant de nouveau le présentiel après la crise sanitaire, les RST 2023, organisées cette fois sur une semaine entière, ont vu participer 11 grandes régions et 75 SPSTI pour un total de près de 150 événements sur tout le territoire.

- AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
- BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ
- BRETAGNE
- GRAND EST
- HAUTS-DE-FRANCE
- ÎLE-DE-FRANCE
- NORMANDIE
- NOUVELLE-
AQUITAINE
- OCCITANIE
- PACA-CORSE
- PAYS DE LA LOIRE

11 RÉGIONS MOBILISÉES

Si ces événements comptent des webinaires variés et souvent organisés à plusieurs SPSTI ou dans le cadre de la région, dont beaucoup sont à retrouver en replay sur le site des SPSTI organisateurs, la majorité des Services ont tenu à privilégier le présentiel (92 événements) que ce soit au sein de leurs locaux, dans des salles extérieures ou même en visitant directement les entreprises avec un camion aménagé du Service.

Les SPSTI ont également fait preuve de diversité et d'originalité dans leurs formats : Escape Game prévention immersif (APST 26/07) mettant les participants dans un scénario de recrutement par une entreprise et leur donnant une

heure de jeu collaboratif pour résoudre des énigmes, atelier de réalité virtuelle (AIST 21), au sein d'une session consacrée aux nouvelles technologies au service de la prévention, camion itinérant (AIPALS) pour aller à la rencontre des différentes entreprises, pour des sessions de sensibilisation recréant des situations de

travail, ciné-débats, avec "Un autre monde" de Stéphane Brizé (ASMT 65) ou encore le film "À plein temps" d'Éric Graval (Alpes Santé-Travail), avec projection suivie de discussions sur les risques professionnels, ateliers de prévention ludiques "chasse aux risques" (Efficience Santé au Travail) ou "Élaborer votre DUERP" (Horizon Santé Travail).

Si tous ne peuvent être cités ici, un bilan détaillé pourra être mis à disposition des régions.

Le replay de l'émission nationale et ses reportages est toujours à retrouver sur <https://www.rencontres-sante-travail-2023.fr/> ■



Atelier en réalité virtuelle au Service APST 26/07 de Valence



Les équipes du SPSTI2A en visite en entreprise pour une journée spéciale "tous sur le terrain".

FICHES "OFFRE SOCLE"

La série des fiches désormais complète et disponible intégralement en ligne

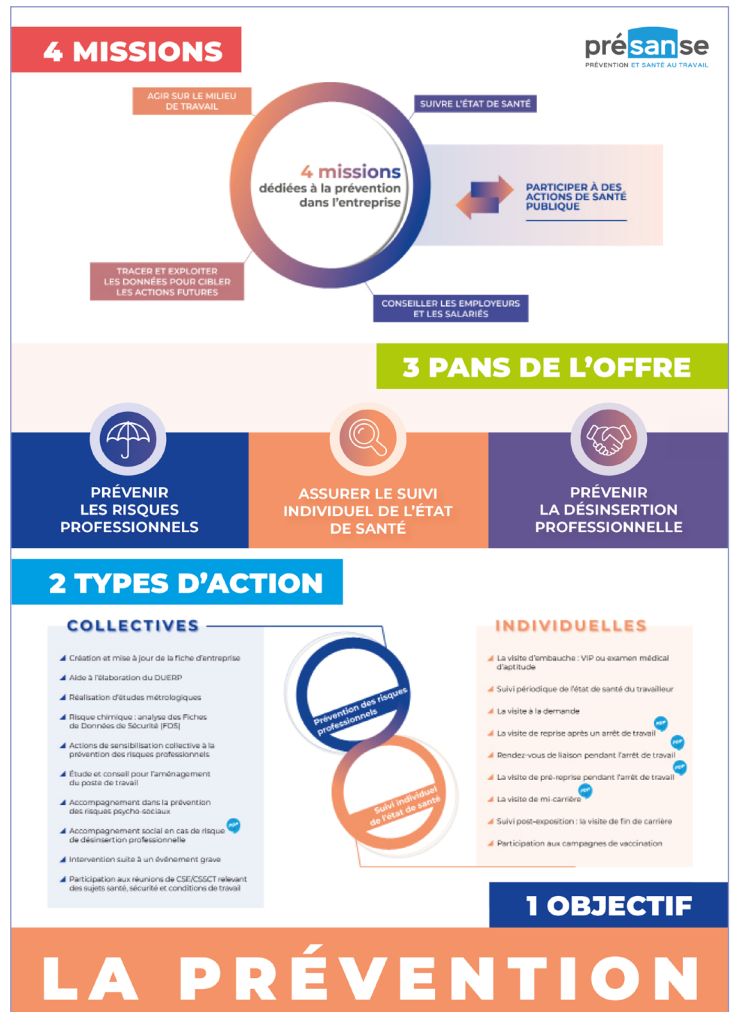
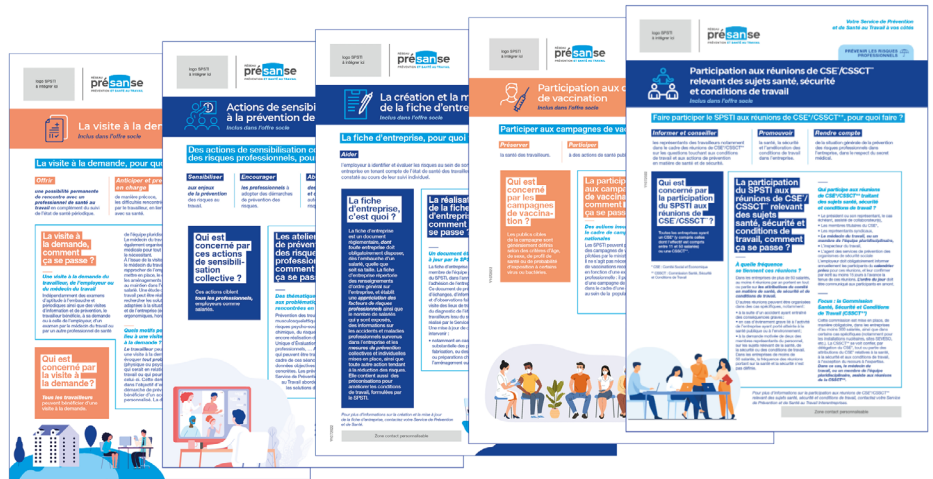
La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a modifié le fonctionnement des SPSTI comme certains aspects de leur activité et de l'offre de services aux entreprises et salariés. Pour expliquer les 3 pans de l'offre socle de services des SPSTI (la prévention de la désinsertion professionnelle, le suivi individuel de l'état de santé au travail et la prévention des risques professionnels), Présanse met depuis quelques mois à disposition des SPSTI des fiches "offre socle" décrivant le service apporté à l'entreprise ou au travailleur.

Après celle sur les campagnes de vaccination parue le mois dernier, une nouvelle fiche sur le thème "Participation aux réunions de CSE/CSSCT relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail" vient compléter la série. 19 fiches sont ainsi disponibles pour communiquer sur les différents services proposés par les SPSTI.

Ces fiches ont été élaborées en prenant compte les besoins exprimés mais aussi les premières réalisations des SPSTI, afin de permettre une communication cohérente et partagée des Services envers leurs adhérents et les salariés. Les versos sont laissés vides pour que chaque SPSTI puisse préciser et adapter les modalités de déploiement du service décrit de manière générique.

La série complète des fiches est à retrouver sur le serveur dédié, où sont toujours disponibles les autres outils proposés (Motion Design, visuels réseaux sociaux, kakémono, FAQ...) ou sur [Presanse.fr](https://presanse.fr) > Ressources > Communication.

Une infographie de synthèse, au format A4 et kakémonos, est également disponible.



SALON PRÉVENTICA PARIS 2023

Rendez-vous à la Porte de Versailles du 23 au 25 mai prochains



Préventica
PARIS 23 > 25 MAI

La prochaine édition du congrès de Santé et Sécurité au Travail "Preventica" se tiendra à Paris, les 23, 24 et 25 mai au Paris Expo Porte de Versailles. Elle réunira plus de 500 exposants, proposera 180 conférences et bénéficiera de la présence de nombreuses personnalités du secteur de la Santé au Travail (ANACT, CNAM, COCT, OPPBTP, Ministère de la Santé, Ministère du Travail, INRS...), dont plusieurs représentants des SPSTI.

À noter que le ministre du Travail Olivier Dussopt y sera en visite officielle le mardi 23 mai, jour de l'ouverture du congrès.

On pourra notamment y rencontrer les équipes des services Efficience santé au travail, du CIAMT et de la (nouvellement constituée) Association des Services de Prévention et de Santé au Travail d'Ile-de-France. Présanse sera également sur site, avec la participation de Martial Brun, directeur général, et de Sandra Vassy, secrétaire générale, au programme de conférences.

Présanse donne ainsi rendez-vous aux participants le **23 mai à 11h15 pour une conférence sur "Les enjeux de la Médecine du Travail, état des lieux, enjeux et perspectives"**, où interviendront le syndicat général des médecins et des professionnels des Services de Santé au Travail, le Conseil National de l'Ordre des médecins, et Présanse :

Les dispositions prévues par la loi du 2 août 2021 sur le renforcement de la prévention en santé au travail sont-elles de nature à améliorer la situation ?

À partir des constats suivants : l'augmentation du délai entre 2 visites médicales (NDLR : de 2 ans à 5 ans), la pénurie de médecins et des services de santé au travail exacerbé par un manque d'attractivité, les enjeux des données de santé au travail et leur exploitation ? Comment les médecins du travail, et plus globalement les SPST peuvent répondre aux employeurs qui ont des questions sur la santé au travail ?

Depuis 1997, les congrès/salons Préventica se tiennent à raison de deux événements par an en région, auxquels s'ajoute depuis 2017 une édition à Paris. Organisés sous le haut patronage du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, ainsi que du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, ils réunissent acteurs institutionnels nationaux et régionaux. Ainsi la CnamTS, l'INRS, la MSA, l'ANACT, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le RSI, et Présanse sont des partenaires de l'événement.

Toutes les informations sont à retrouver sur [Préventica.com](https://www.preventica.com) ■



Les missions de la Commission RH

Cette commission, composée de 15 Directeurs et professionnels RH de SPSTI, accompagne tous les SPSTI dans le déploiement de leur politique RH. Notamment par la mise à disposition d'outils comme les référentiels de compétences ou par l'organisation d'ateliers RH à distance pour animer les échanges de pratiques professionnelles. Présanse permet également à plus de 80 professionnels RH d'échanger quotidiennement sur leur activité.

Par ailleurs, la Commission RH constitue une chambre de travail pour soutenir les travaux de la délégation patronale en charge de la négociation collective de branche, et certains membres de la Commission participent aux instances de l'Opco Santé pour que les SPSTI puissent, en permanence, faire part de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Les SPSTI doivent répondre à de nouveaux enjeux pour appliquer la loi du 2 août 2021 et poursuivre notamment leurs efforts pour faire face à la pénurie médicale.

- ▶ S'organiser face à la pénurie médicale en mettant en œuvre les nouveaux outils

créés par la loi du 2 août 2021 (délégations, téléconsultations, collaboration avec les médecins praticiens correspondants...). Il peut s'agir aussi d'organiser des réflexions en région ou encore de redimensionner les équipes pluridisciplinaires en permettant au médecin du travail de mobiliser davantage de ressources.

- ▶ S'organiser pour réaliser la fiche d'entreprise pour toutes les entreprises et la mettre à jour tous les 4 ans : en renforçant les ressources du SPSTI ou en se dotant d'outils numériques et d'organisations plus performants.
- ▶ S'organiser pour mettre en place les cellules PDP en recrutant en interne ou en externe d'autres professionnels.
- ▶ Prendre en compte les évolutions du métier de secrétaire médical. L'évolution des logiciels métiers et les départs en retraite de médecins du travail peuvent amener les SPSTI à se questionner sur les contours du métier de secrétaire médical. Certains évoluent vers un emploi d'AST, d'autres vers les assistants d'équipes pluridisciplinaires ou encore vers un métier tourné davantage vers la relation avec les entreprises adhérentes (notamment

Les projets...

- Un accompagnement des SPSTI sur la **création/mise à jour de fiches emplois/fonctions** (webinaires, journées d'études) afin d'anticiper la mise en œuvre :
 - de la nouvelle classification des emplois
 - de la certification des SPSTI
- Un nouvel évènement RH national à Paris (Décembre 2023)

Une thématique au carrefour du développement des compétences.



Interventions de M. Bouchy, Président de la Commission RH, Mesdames Pascreau et Loicq, juristes en droit social, M. Igorra, Directeur du SSTI 33

pour présenter l'offre sociale des SPSTI).

- ▶ Prendre en compte le développement des outils numériques en poursuivant les efforts sur la numérisation des dossiers médicaux, en recueillant le NIR de chaque travailleur pour sécuriser sa prise en charge ou encore pour être en situation de rendre des comptes au Ministère du Travail dans le cadre de l'enquête nouvellement mise en place.
- ▶ Se préparer à la certification en se dotant des ressources nécessaires et en mettant en place les processus RH requis.

La Commission RH proposera prochainement à toutes les Directions de SPSTI des ateliers à distance sur la création/mise à jour des fiches emplois.

L'objectif est multiple : se préparer à la mise en œuvre des nouvelles classifications (actuellement en cours de négociation), se doter d'un outil qui sera requis par la nouvelle certification et réfléchir au "qui fait quoi" pour mieux répondre aux enjeux posés par la loi du 2 août 2021.

Les fiches emplois se trouvent au carrefour du développement des compétences, elles sont un outil précieux pour établir les plans de développement des compétences et pour procéder aux recrutements. Des expériences de SPSTI seront relayées à cette occasion. ■



LES SYSTÈMES D'INFORMATION POUR METTRE EN ŒUVRE LA RÉFORME

La Commission Systèmes d'Information accompagne les Services

La Commission Système d'Information (CSI) présidée par le Président Poirier est constituée de vingt-et-un membres et fonctionne sur lettre de mission du Conseil d'Administration de Présanse.

des informations de l'entreprise et leur portabilité vers un autre SPSTI le cas échéant.

- ▶ Être en mesure de connaître à tout moment la situation de chaque salarié au regard du suivi individuel de son état de santé quelle que soit sa mobilité ou le nombre de ses employeurs.

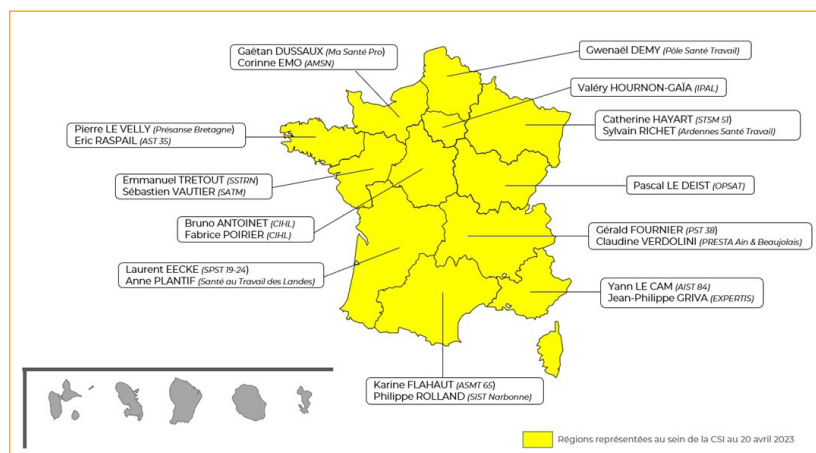
▶ Pouvoir planifier les rendez-vous des salariés en ligne à partir d'une interface identique partout en France.

▶ Avoir l'assurance de la confidentialité et de la sécurité des données d'entreprise.

Pour le salarié :

▶ Avoir accès à ses informations personnelles et à ses conseils de prévention en ligne.

▶ Avoir l'assurance de la sécurité et de la portabilité des données personnelles recueillies par le SPSTI et consignées dans le DMST, et en partie versées dans le DMP.



Un système d'information de qualité et adapté est indispensable pour réussir la mise en œuvre des missions des Services, depuis 2009. Maintenant, il n'est plus autant question de moyens que de résultats puisque les systèmes d'information utilisés vont être certifiés. De plus et en amont de la certification, la loi du 2 août 2021 et ses décrets ont créé des attentes et des exigences nouvelles.

Les nouvelles attentes en termes de systèmes d'information

Celles-ci ont été précisées pour les employeurs et leurs salariés, pour les branches professionnelles et les entreprises multisites, mais également pour les équipes pluridisciplinaires et les directions des SPSTI. Les SI doivent aussi proposer des fonctionnalités qui permettent aux SPSTI de satisfaire aux exigences des pilotes du système de Santé au travail ou des chercheurs. Les attentes exprimées sont notamment les suivantes :

Pour les employeurs :

- ▶ Avoir accès à une interface identique partout en France pour communiquer avec leur SPSTI et échanger les informations utiles à la prise en charge de leurs salariés et à leur attente de conseils.
- ▶ Disposer d'informations lisibles et comparables sur l'offre de services de chaque SPSTI.
- ▶ Disposer d'un compte individuel qui assure la traçabilité

Pour les branches professionnelles et entreprises multisites :

- ▶ Bénéficier de données consolidées par les SPSTI et cohérentes partout en France pour nourrir leur dialogue social et travailler les sujets en lien avec la Santé au travail.
- ▶ Bénéficier de données consolidées par code SIREN pour avoir une vision globale quelle que soit le nombre d'établissements de l'entreprise et le nombre de SPSTI impliqués.

Pour les pilotes du système de Santé au travail :

- ▶ Disposer de données cohérentes de la part des SPSTI pour établir des diagnostics territoriaux pouvant orienter les plans de Santé au travail.
- ▶ Disposer de rapports d'activité consolidés sur la base d'indicateurs partagés à l'échelon local, régional et national.
- ▶ Être en situation de vérifier l'effectivité et la qualité du service rendu.

Pour les équipes pluridisciplinaires des SPSTI :

- ▶ Disposer d'outils permettant de suivre leur activité et de piloter au quotidien la prise en charge effective des effectifs qui leur sont confiés.
- ▶ Pouvoir exploiter les données qu'elles recueillent pour cibler leur action.

- ▶ Pouvoir assurer l'identitovigilance au moment des visites.
- ▶ Disposer d'outils adaptés pour la pratique à distance.
- ▶ Communiquer au sein du réseau de professionnels mobilisés pour la prévention de la désinsertion professionnelle.

Pour les directions des SPSTI :

- ▶ Disposer de tableaux de bords pour assurer la qualité et l'effectivité du service rendu.
- ▶ Suivre les délais de réponse aux demandes de visites et autres demandes d'actions en milieu de travail ou de conseils.
- ▶ Pouvoir situer les performances du SPSTI par rapport aux autres à l'échelle régionale et nationale.

Enfin, pour les chercheurs :

- ▶ Disposer de données collectives de qualité pour faire progresser la connaissance en Santé au travail.

Un objectif à atteindre est que demain tous les SPSTI fassent cela, partout en France

La stratégie retenue par Présanse, dans le cadre d'une orientation votée en AG, consiste à guider les choix de systèmes d'information des Services, pour leur permettre de réussir la mise en œuvre effective de l'offre socle, en priorité. Cet accompagnement continuera de se faire en respectant les besoins et les contraintes de tous.

À cette fin, la Commission Systèmes d'Information actualise le cahier des charges commun des fonctionnalités métiers des logiciels qui sera accompagné à sa livraison d'un cahier des recettes. Cela aidera à évaluer les solutions dont les SPSTI disposent ou celles qu'ils souhaitent acquérir. Chaque SPSTI pourra toujours choisir d'autres briques à accoler aux logiciels principaux.

Ce cahier des charges actualisera toutes les informations entrantes dans les solutions, mais aussi toutes les relations et le traitement des données qui peut être fait. Il identifiera les différentes catégories de cibles, pour adresser à des organismes ou acteurs des données sortantes des systèmes d'information. Il détaillera toutes les règles qui seront prises en compte concernant :

Une sécurité accrue qui permet de réaliser les missions dans le respect du secret lié au secteur de la santé dans un environnement de plus en plus ouvert à de nouveaux acteurs. Il s'agit en outre de sécuriser le transfert d'informations entre professionnels, mais aussi entre les professionnels de santé et le travailleur concerné. Cette approche des conditions de sécurité doit être largement mutualisée.

Une traçabilité renforcée par le SPSTI des expositions professionnelles notamment :

- ▶ Une alimentation du dossier médical de santé au travail dans sa partie descriptive des expositions professionnelles, ouverte aux IPRP et assistants,
- ▶ Une saisie minimale obligatoire,
- ▶ Une traçabilité de toutes les expositions professionnelles par le SPSTI notamment des facteurs de pénibilité,
- ▶ Des récapitulatifs en cours et en fin de carrière des expositions antérieures pour déclencher les actions les plus appropriées en termes d'aménagement de poste et de déclenchement éventuel de droits à un suivi post professionnel.

Une interopérabilité tant requise qu'elle va désormais faire l'objet d'un des axes de la certification ; on entend par interopérabilité la capacité d'un système d'information à communiquer avec d'autres logiciels de manière à transmettre ou partager des informations entre acteurs impliqués dans le parcours de prévention d'un travailleur ou d'une entreprise.

En synthèse, la profession ne travaille pas à un logiciel métier unique et ne prévoit pas de labéliser des logiciels par ailleurs évolutifs.

En revanche, la profession travaille à des livrables qui pourront guider les choix et donner de la cohérence et de la lisibilité à l'action du réseau, en lien avec les pilotes et les éditeurs de logiciels.

Organisation d'une matinée technique sur les systèmes d'information

Le 8 juin 2023, une matinée technique sera proposée aux Services sur ces différents sujets, en lien avec la DGT et l'agence du Numérique en Santé :

- ▶ La récupération de l'identifiant unique pour chaque salarié :
 - La mise à disposition de certificats d'authenticité d'établissement pour les SPSTI qui leur permettront de faire réaliser, notamment par les non-médecins, des interrogations de logiciels antérieurement accessibles uniquement par une carte de professionnel de santé.
 - L'utilisation de référentiel d'identitovigilance à utiliser pour vérifier que la personne correspond bien à l'INS.
- ▶ L'adoption de référentiels d'interopérabilité qui feront a minima référence dans la certification et seront applicables aux éditeurs de logiciels.
- ▶ La mise à disposition de listes de messageries labélisées comme étant des messageries sécurisées dont les SPSTI peuvent se doter pour tous les professionnels de Santé puisque c'est une obligation.
- ▶ Le serveur de multi-terminologies de l'Agence du Numérique en Santé. ■

RÉSEAU DES MÉDECINS-RELAIS DES SPSTI

Une 10^{ème} journée d'information organisée à Paris le 20 juin 2023

Présanse organisera à Paris, le mardi 20 juin prochain, une nouvelle journée d'information à l'attention des membres du réseau des médecins-relais des SPSTI.

Les médecins-relais des SPSTI sont donc invités à réserver cette date dans leurs agendas. Cette réunion se tiendra à l'Espace Grenelle, dans le septième arrondissement de Paris (84 rue de Grenelle – 75007 Paris) à partir de 10h00 et se terminera aux alentours de 16h30. Elle sera précédée, à partir de 9h30, d'un café d'accueil.

Le programme détaillé sera précisé dans le bulletin de participation qui sera adressé prochainement, par courrier et courriel, aux directions des Services, de même qu'aux médecins-relais des SPSTI.

Parallèlement, il sera consultable et téléchargeable sur le site Internet de Présanse et dans les Informations Mensuelles de mai.

Le nombre de places étant limité, les Services sont invités, dès réception du bulletin de participation à inscrire le médecin de leur Service, dit « relais », à cette nouvelle journée d'information.

L'ensemble des médecins-relais des Services sont conviés à prendre part à cette journée d'échange et de partage qui portera sur l'application de la loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application, et plus généralement sur l'actualité de la profession.

Comme à l'accoutumé lors de ces rencontres, un large temps sera dédié aux questions de la salle et permettra les échanges et la confrontation des expériences. ■

QU'EST-CE QU'UN MÉDECIN-RELAJ ?

Le médecin-relai d'un SPSTI est un médecin du travail qui a un rôle de correspondant du Service et est le destinataire privilégié des informations en Santé au travail diffusées par Présanse et son Pôle Médico-Technique. Il est, en outre, appelé à faire circuler ces informations auprès de ces confrères et des autres préventeurs, et à relayer les informations, avis et travaux des personnels de son SPSTI auprès de Présanse, s'il le juge opportun.

LA REPRÉSENTATION AU SEIN DE CE RÉSEAU

Le bon fonctionnement de ce réseau et sa pérennité nécessitent que le plus grand nombre de Services puissent nommer un médecin-relai. Aussi les Services n'ayant pas encore nommé de médecin-relai, sont invités à communiquer sur l'existence de ce dispositif et à proposer à l'un de leurs médecins d'y participer.

Pour ce faire, les Services peuvent informer le Docteur Corinne LETHEUX du nom du médecin relai mandaté à l'adresse suivante c.letheux@presanse.fr.

En outre, si un nouveau médecin-relai avait été mandaté au sein d'un SPSTI (départ à la retraite, départ du Service, nouvelle nomination notamment liée à une fusion de Services...) et que l'information n'a pas été portée à la connaissance de Présanse, ces changements peuvent être également communiqués au Docteur LETHEUX.



 Save the date

**Journée d'information
Médecins-Relais des SPSTI**

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Espace Grenelle
84, rue de Grenelle
75007 Paris

Mardi 20 juin 2023
10h00-16h30

Réseau des Médecins-Relais des SPSTI





INAPTITUDE

Le télétravail préconisé par le médecin du travail s'impose à l'employeur même si le télétravail n'est pas organisé dans un cadre collectif au sein de son entreprise

Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des aménagements du temps de travail, si elles sont justifiées par des éléments relatifs à l'âge ou à l'état de santé du travailleur.

Ainsi, le médecin du travail peut proposer par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, de mettre en place le télétravail pour un travailleur dont l'état de santé le nécessiterait.

La recommandation HAS de février 2019 sur la santé et le maintien en emploi souligne en effet que le télétravail est l'une des mesures mobilisables dans le cadre d'un plan de maintien en emploi ou de retour au travail.

“ L'employeur licencie la salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, considérant qu'il n'existait aucun poste en télétravail au sein de l'association et qu'une telle organisation n'était pas compatible avec son activité ”

Mais, juridiquement, la mise en place du télétravail relève bien du pouvoir de direction de l'employeur qui peut le mettre en place dans le cadre d'une charte, d'un accord d'entreprise ou par avenant au contrat de travail.

Ainsi, lorsque le médecin du travail préconise la mise en place du télétravail dans le cadre d'un aménagement de poste et que ce dispositif n'est pas mis en place collectivement dans l'entreprise,

il est légitime de s'interroger sur la portée de cette préconisation.

La Cour de cassation vient par une décision du 29 mars 2023 répondre à cette question.

Les faits

Une salariée, secrétaire médicale d'un service de santé au travail puis exerçant des fonctions d'assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire, avait été déclarée inapte à son poste de travail en deux examens médicaux. L'avis d'inaptitude précisait qu'elle « *pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (deux jours par semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié* ».

L'employeur licencie la salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement considérant qu'il n'existait aucun poste en télétravail au sein de l'association et qu'une telle organisation n'était pas compatible avec son activité qui requiert le respect du secret médical. La salariée a contesté la validité de son licenciement et demande des dommages-intérêts.

La cour d'appel fait droit à la demande de la salariée au motif que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en n'aménageant pas le poste occupé par la salariée en télétravail. Elle estime que l'aménagement de poste de la salariée par sa transformation en un emploi à domicile faisait partie intégrante de l'obligation de reclassement incombant à l'employeur.

Suite page 16 ►

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. Il défend l'argument selon lequel il n'est pas tenu de créer spécifiquement un poste adapté aux capacités du salarié. Il considère qu'il ne peut se voir imposer d'aménager en télétravail le poste de la salariée que si le télétravail a été mis en place au sein de l'entreprise. Or il n'existait aucun poste en télétravail au sein de son entreprise. En outre, le télétravail ne serait pas compatible avec l'activité de la salariée qui requiert le respect du secret médical.

La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur et confirme l'arrêt d'appel. Elle relève que les missions de la salariée à son poste de « coordinateur » ne supposaient pas l'accès aux dossiers médicaux et, étaient susceptibles d'être pour l'essentiel réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail. Elle ajoute qu'il n'est pas nécessaire que le télétravail soit mis en place dans l'entreprise pour être proposé au salarié dans la mesure où l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail.

Il en résulte que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.

Ainsi, lorsque le médecin du travail préconise, pour le salarié déclaré inapte, un poste en télétravail compatible avec ses fonctions, il appartient à l'employeur de proposer ce poste même si le télétravail n'a pas été mis en place dans l'entreprise.

Le télétravail pouvait être mis en place par un simple avenant. Pour rappel, (*C. trav., art. L.1222-9*), le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. ■



En savoir plus sur le jury de validation des compétences IST de l'Afometra

La certification au Répertoire spécifique de notre cycle infirmier(e)s de santé au travail ouvre la possibilité de valider les compétences des IST qui n'ont pas suivi l'enseignement de l'Afometra. Cette validation permet d'obtenir la certification RS6051.

Pour ce faire, les candidats doivent être soumis aux mêmes épreuves que les candidats suivant l'enseignement classique des 252 heures de formation.

3 étapes doivent être suivies :

- ▶ transmission à l'Afometra de la situation du candidat :
 - formations déjà suivies,
 - ancienneté en santé travail.
- ▶ rédaction d'un écrit dont le cahier des charges est en cours de rédaction,
- ▶ passage devant un jury de professionnels qui cherchera à valider les 4 compétences de la certification Afometra.

Pour plus de renseignement, consultez la page d'actualités du cycle IST sur :



23-25 mai 2023
Salon Préventica
Paris Expo Porte de Versailles, Hall 3

31 mai - 2 juin 2023
36^e Journées Nationales de Santé
au Travail dans le BTP
Palais du Pharo, Marseille

8 juin 2023
Journée d'étude
Paris

14 septembre 2023
Journée d'étude
Paris