présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Commission d'étude

Jeudi 20 avril 2023

Saint-Malo

M. Gilles Lurton, maire de Saint Malo

M. Combe, Président de Présanse Bretagne
et **M. Favre**, Président du Service de Saint Malo

M. Plaisant, Président de Présanse

Intervention de **M. Jean-Luc Monteil**, Medef

Intervention de **M. Chassang**, U2P

Intervention de **Mme Amel Hafid**, DGT,
lors des RST, le 23 mars 2023

Visionner en ligne

Synthèse des travaux de consultation pour élaborer les propositions d’orientations

Le 11 janvier 2023, le CA a statué sur la méthode et le plan de travail pour l'élaboration du Programme d'Orientations et d'Actions.
Un calendrier dont le CA a conscience qu'il est contraint (5 mois),
Une contrainte proportionnée à la nécessité de réussir la mise en œuvre de la réforme dans un délais court (3 ans).

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

3 semaines

Préparation et
vote des orientations

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

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

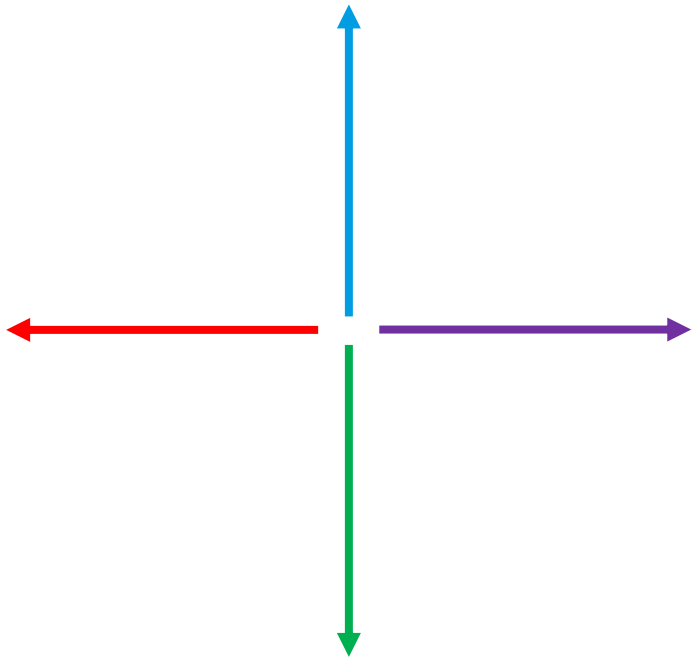
2 mois

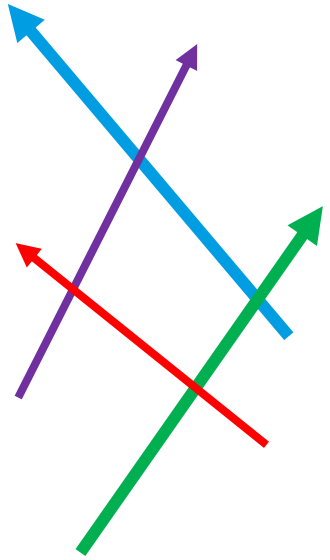
Travail collaboratif
plan d'actions commun

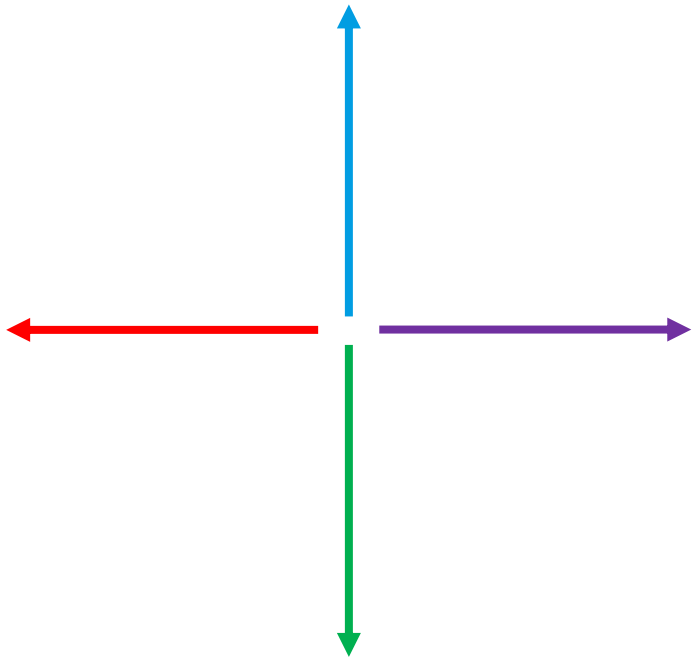
Si orientations votées.

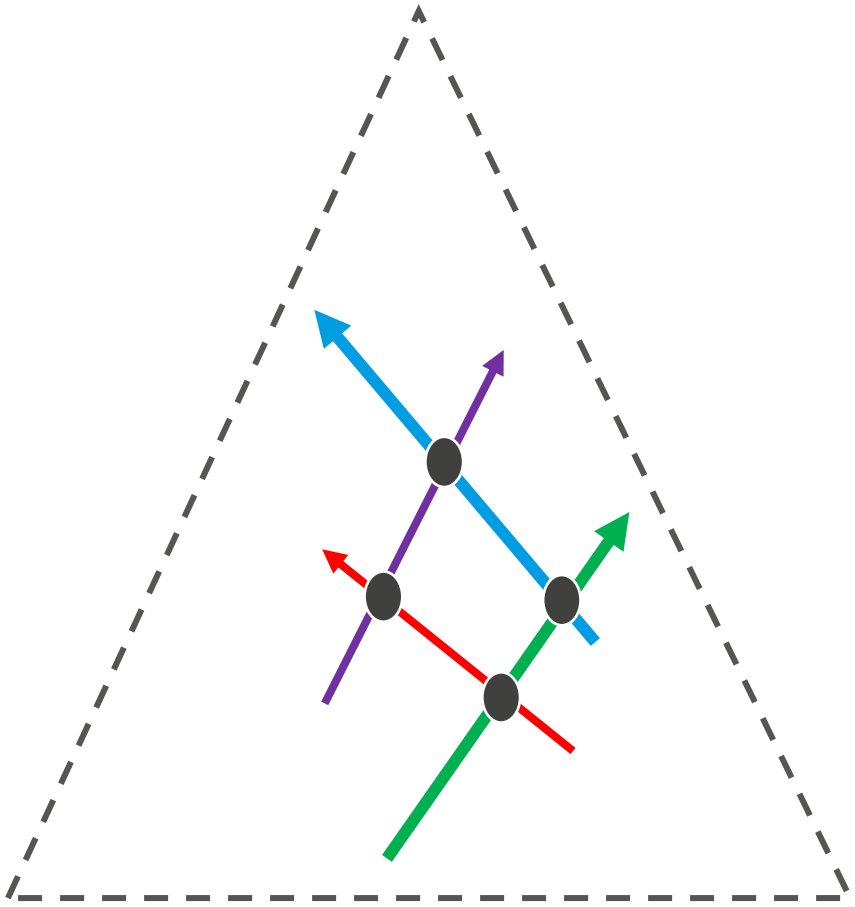
Travail collaboratif pour choisir et élaborer les actions à conduire collectivement.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL









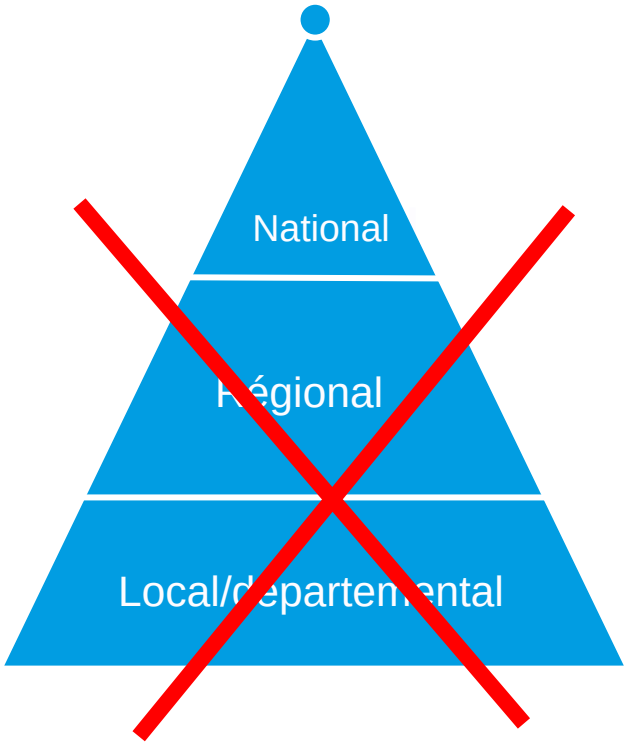
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

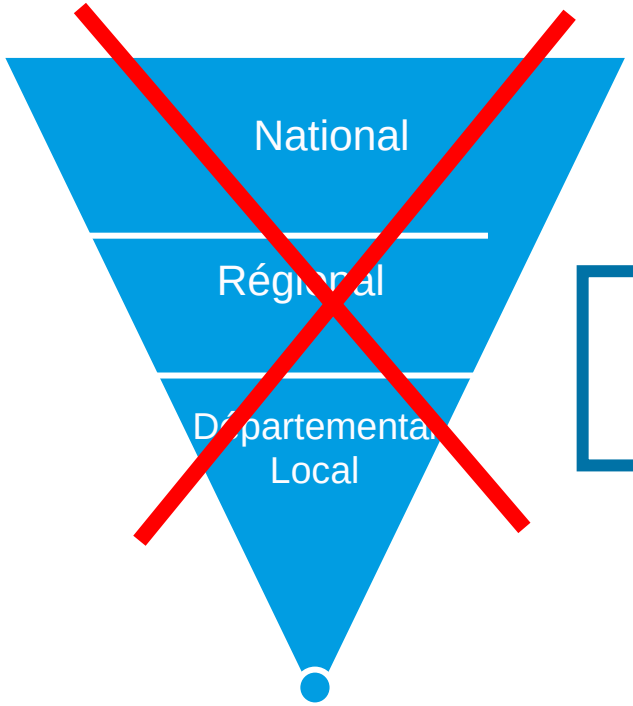
Que devons nous faire pour réussir ensemble ?

Puissance³

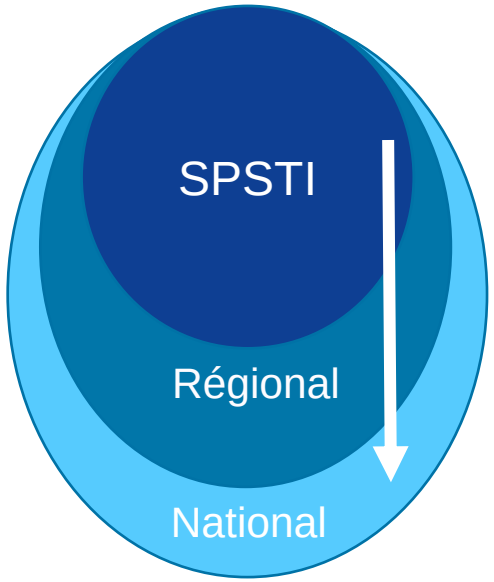
Cohérence nationale
X
Mutualisation/projet commun régional
X
Autonomie d'action locale en proximité

Le plus petit dénominateur commun





Uniformisation des activités de chacun

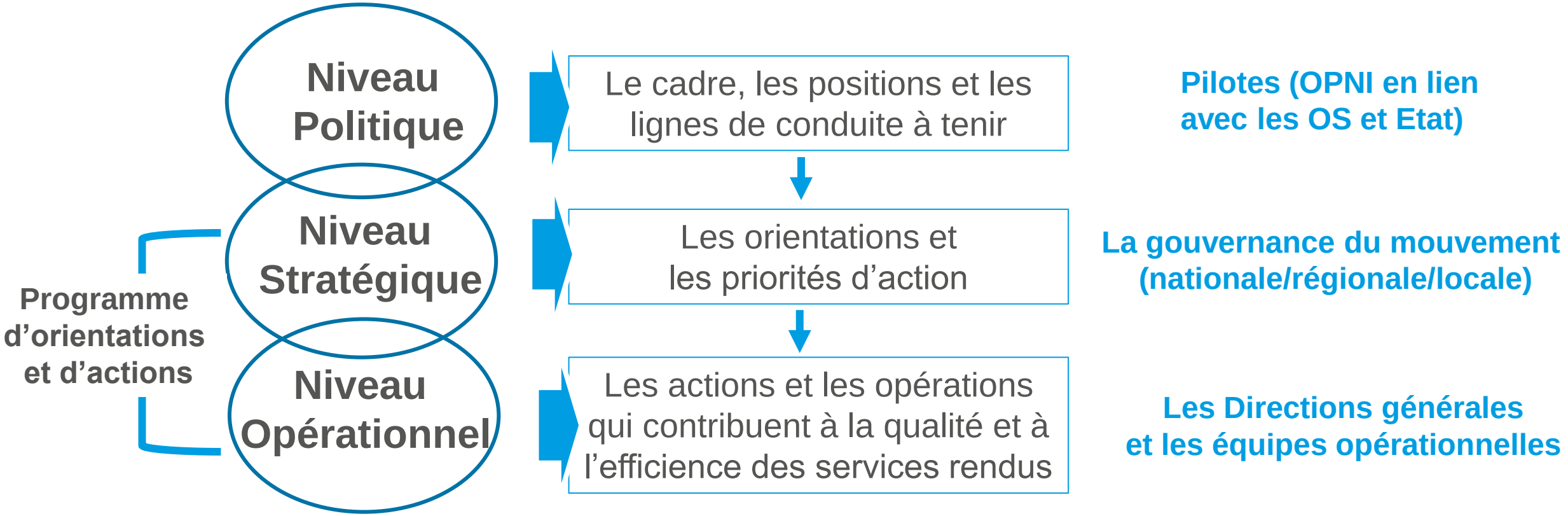


Entreprendre en commun au bénéfice de chacun

***Principe de subsidiarité**
Une action ne doit être traitée à l'échelon « supérieur » que si l'échelon « inférieur » ne peut pas l'effectuer ou l'effectuer de manière moins efficace.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Un opérateur doté d'une stratégie d'actions



présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

De grands enjeux qui appellent des réponses collectives

L'enjeu : la loi définit le périmètre de **l'offre socle**, pour autant il nous 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 si nous voulons 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.

L'enjeu : 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.

L'enjeu : notre réseau fait preuve d'une capacité d'innovation en matière de modèles d'organisation, de pratiques professionnelles ou d'outils.

Parallèlement, nous savons que le temps dont nous disposons 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 nous permettre de **capitaliser sur nos forces collectives** pour que chaque Service progresse plus rapidement.

L'enjeu : il ne s'agit pas de déployer un logiciel métier unique mais que **chaque Service puisse disposer d'une solution informatique 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.

L'enjeu : nous devons **disposer d'un nombre limité d'indicateurs** au niveau national pour attester de nos progrès et de nos résultats 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 notre activité dans le cadre de leur pilotage du système de santé au travail.

L'enjeu : Les textes fondent le principe d'une facturation des services « per capita » et nos charges d'exploitations 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 nous 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 (intérimaire, saisonnier, secteur BTP, ...), un travail d'**harmonisation des modalités de facturation** des cotisations doit donc être conduit afin de les rendre compréhensibles et cohérentes pour nos adhérents.

L’enjeu : 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.**

L'enjeu : Déterminer et développer des compétences adaptées est essentiel à la réussite de nos 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 de nos ressources humaines.

Des réflexions partagées sur la **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)** dans notre secteur sont essentiels **pour alimenter les négociations collectives de branche**.

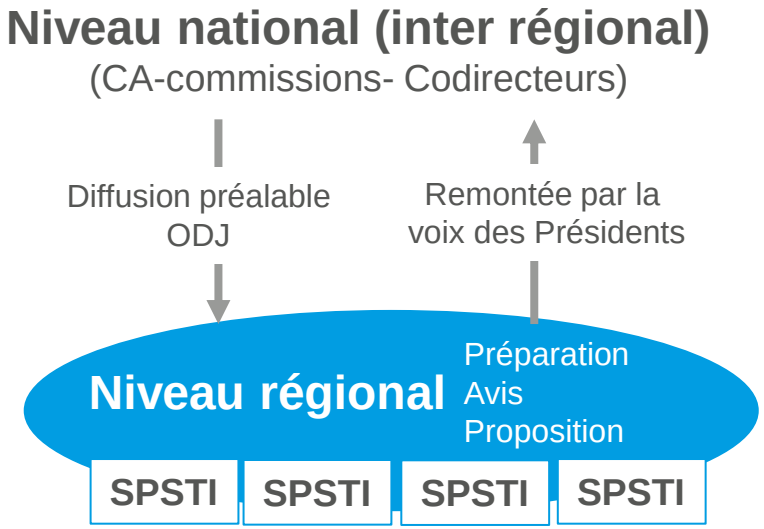
L'enjeu : démultiplier la capacité d'action collectives au bénéfice de chacun

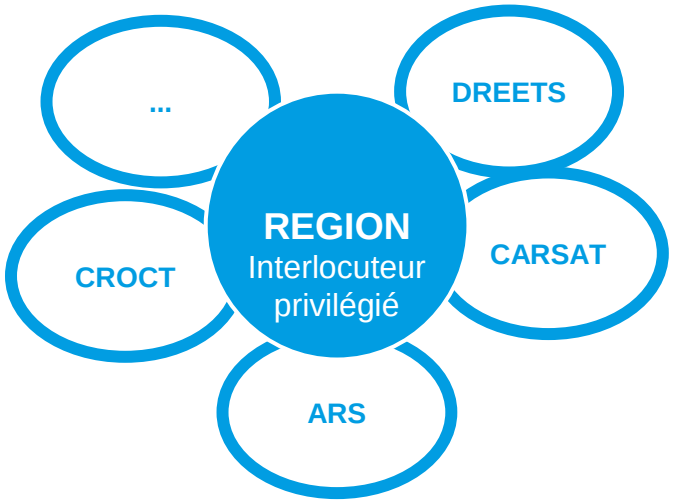
- **Les Services** restent les seuls responsables de leur action locale en proximité de leurs adhérents, pour autant il est important qu'ils puissent contribuer aux travaux régionaux pour renforcer l'action collective et bénéficier en retour des résultats de ces travaux.

- 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 permettant de fluidifier les échanges avec le niveau national.

- 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.

Un centre de gravité...





... À géométrie variable

Niv 4

Mutualisation de moyens
(Humain, financier, ...)

Niv 3

Conduite de projet commun
(communication, informatisation, certification...)

Niv 2

Harmonisation des pratiques
(Facturation/offre spécifique/PDP/...)

Niv 1

Diffusion/partage d'information

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les propositions d’orientation

Orientation n°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.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Orientation n°2

Accompagner les SPSTI dans leur certification

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Orientations n°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.

Orientation n°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).

Orientation n° 5

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

Orientation n°6

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

Orientation n° 7

Lutter contre la pénurie de médecins du travail en :

- **Améliorant l'utilisation du temps médical dont nous disposons à travers l'optimisation de nos organisations et les modes de fonctionnement des équipes pluridisciplinaires**
- **Améliorant l'attractivité de notre secteur d'activité afin de susciter plus de vocations « santé au travail dans l'interentreprises » auprès des futurs médecins.**

Orientation n° 8

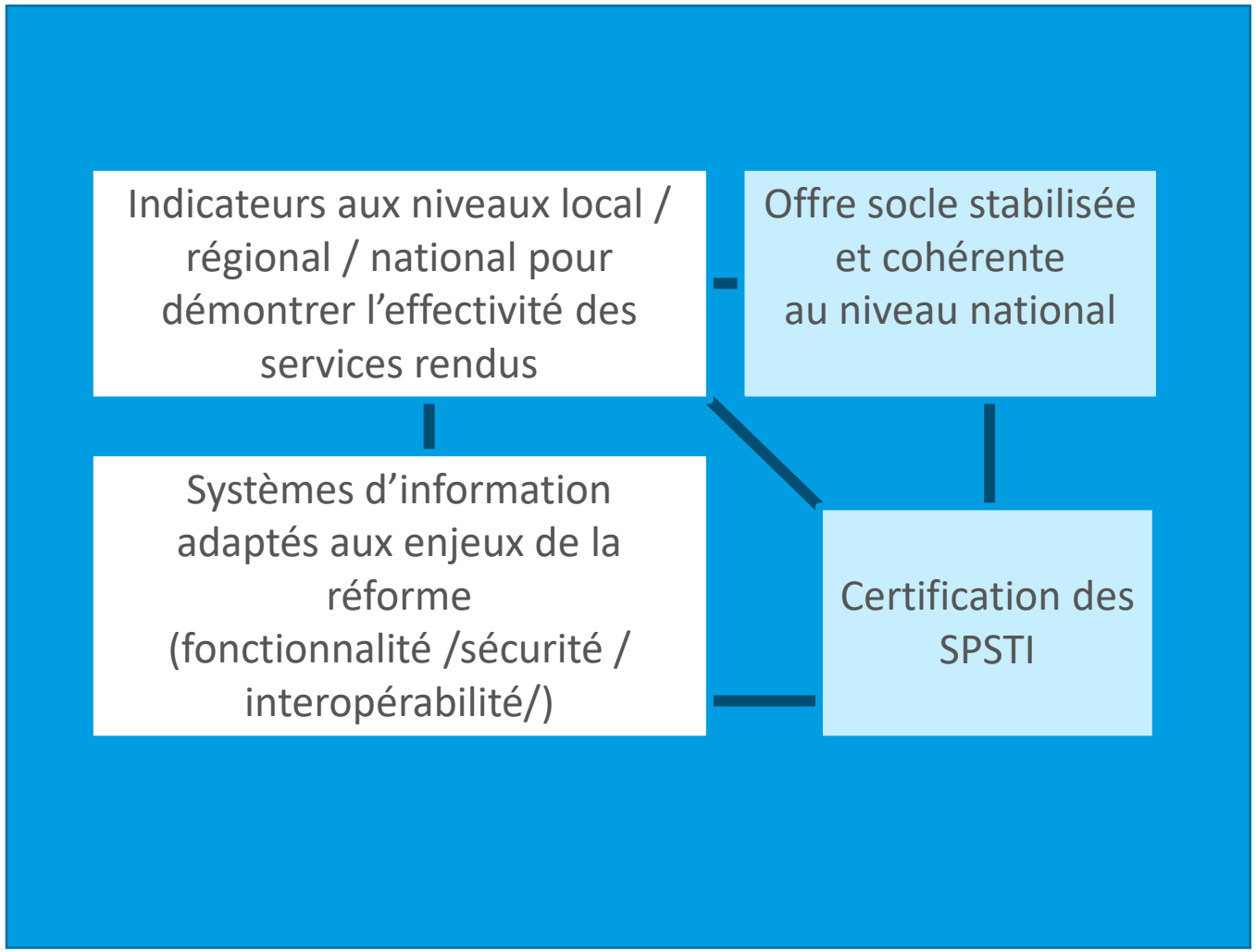
Développer une GEPP de branche pour répondre aux besoins des Services et aux enjeux de la réforme et, par conséquent, adapter la classification des emplois de la branche.

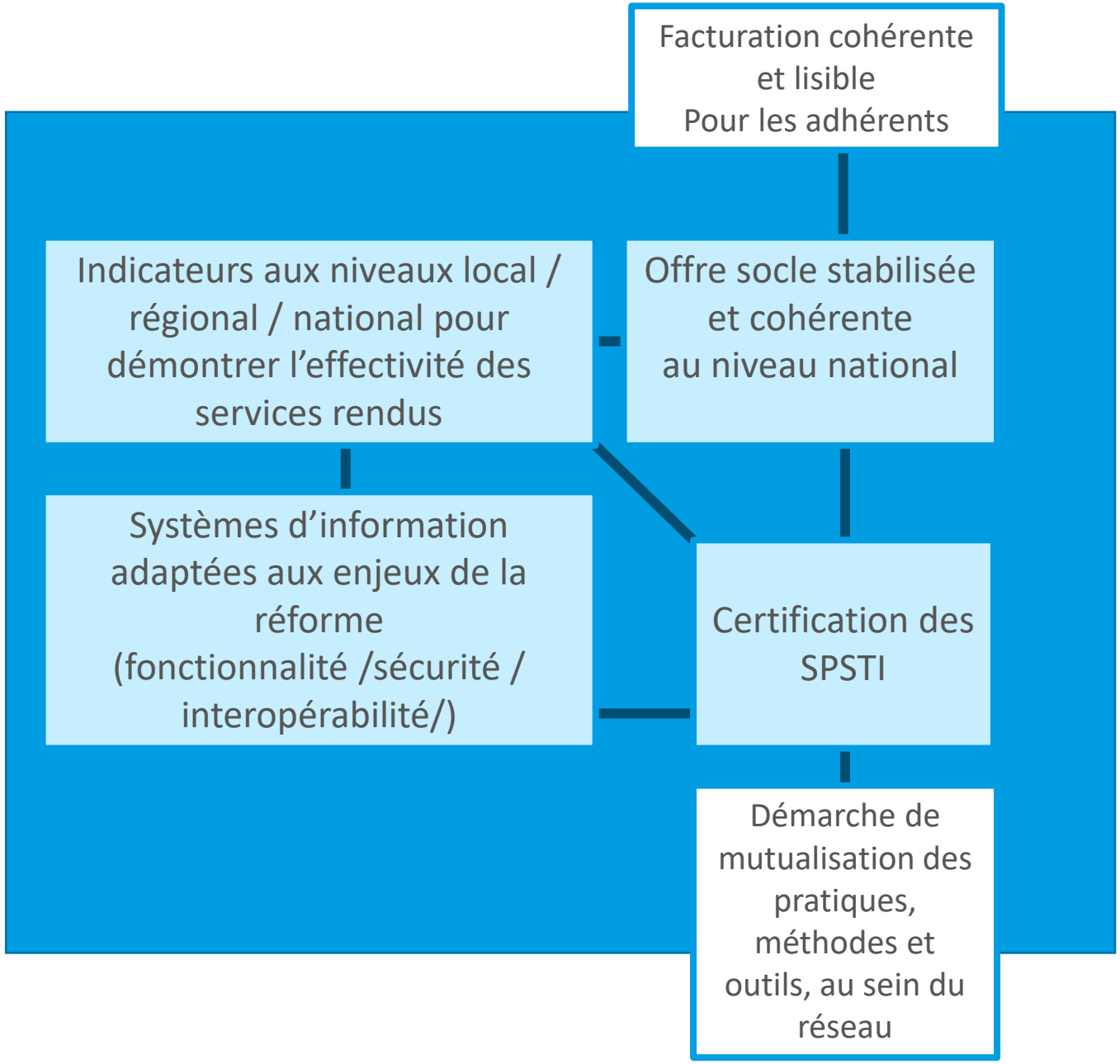
Orientation n°9

Faire évoluer nos 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 notre action collective soit cohérente et utile à chacun.

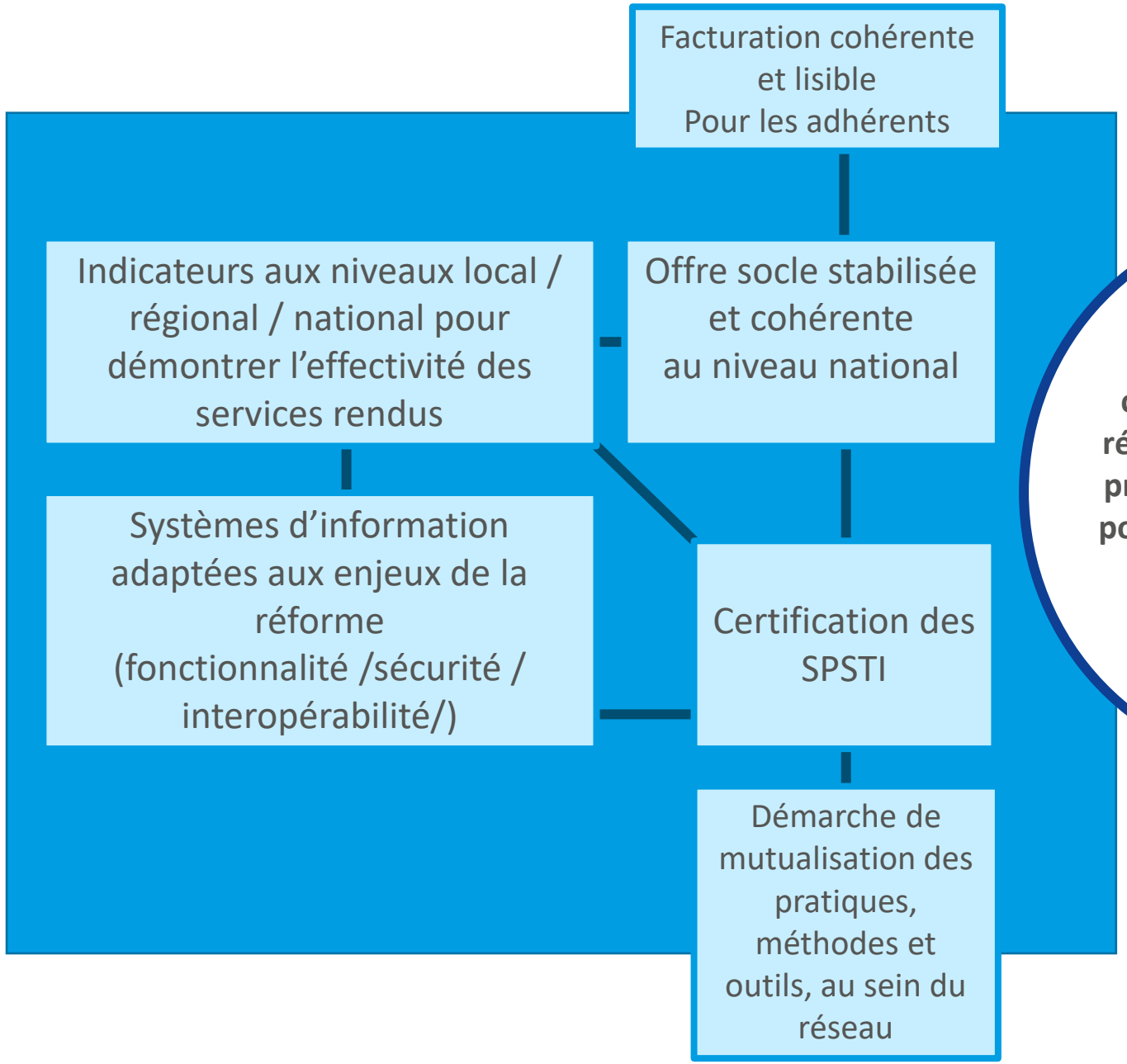
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Offre socle stabilisée
et cohérente
au niveau national
Certification des SPSTI


Indicateurs aux niveaux local / régional / national pour démontrer l'effectivité des services rendus
Offre socle stabilisée et cohérente au niveau national
Systèmes d'information adaptés aux enjeux de la réforme (fonctionnalité /sécurité / interopérabilité/)
Certification des SPSTI

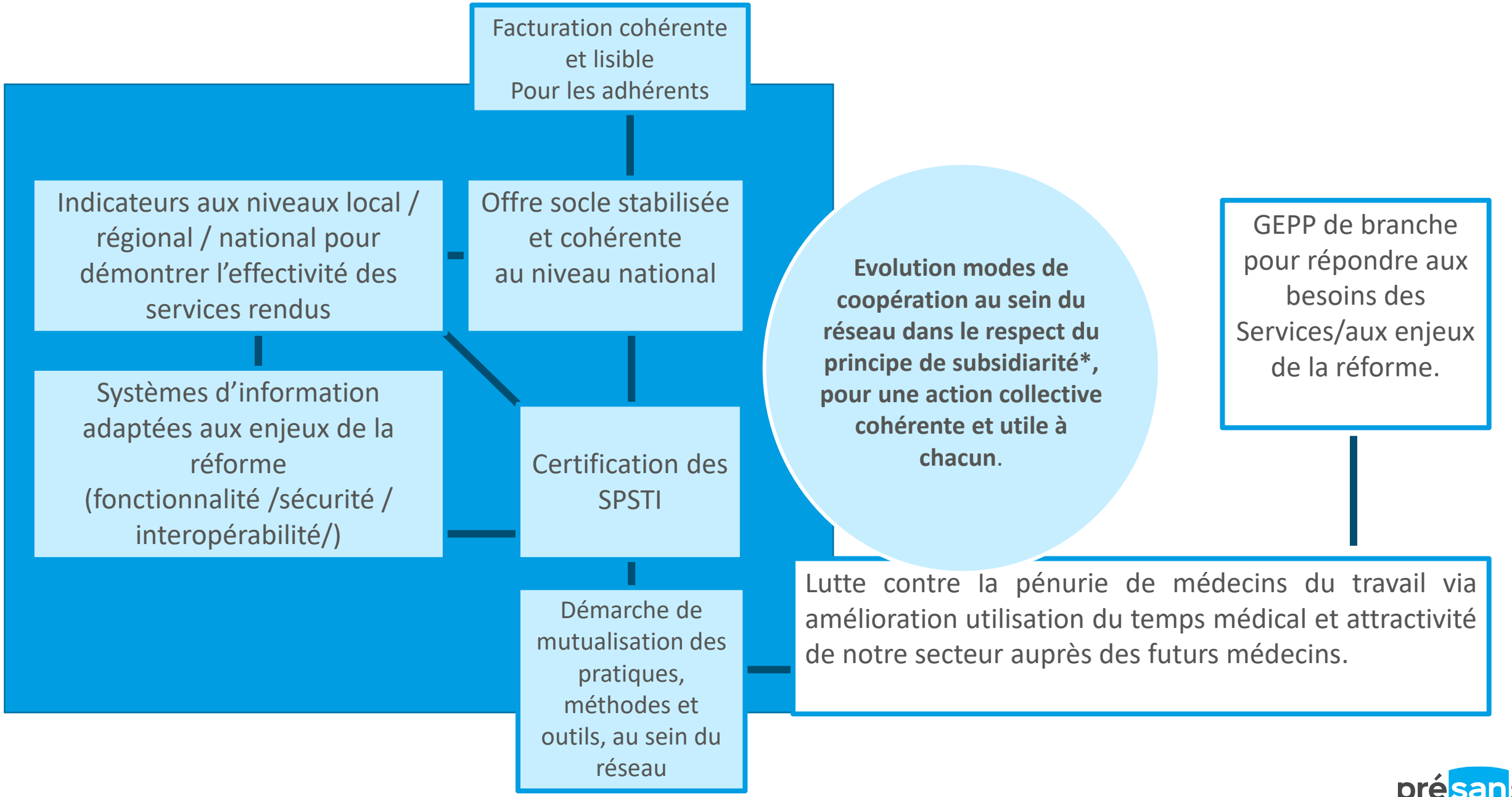


présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

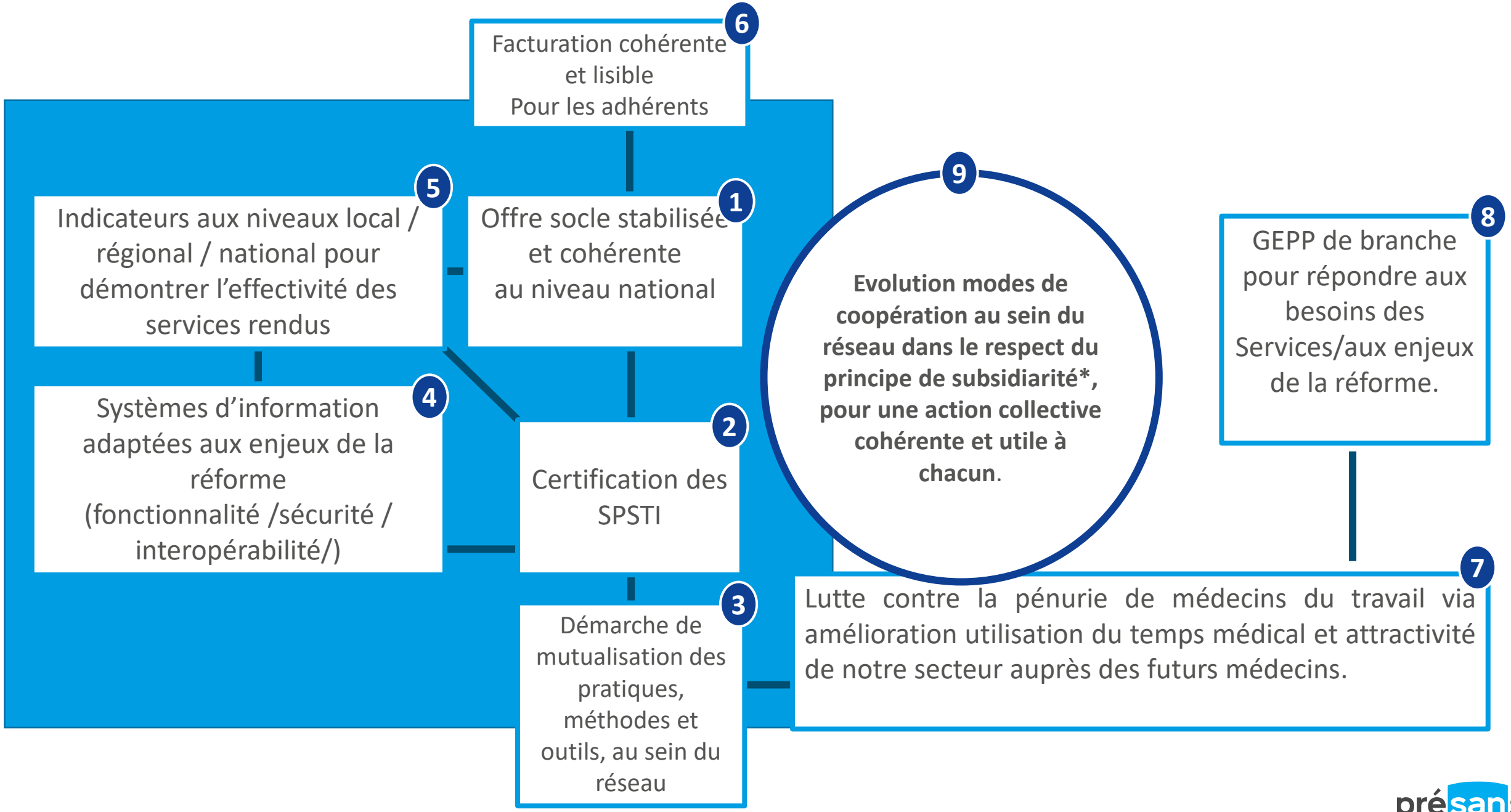


Evolution modes de coopération au sein du réseau dans le respect du principe de subsidiarité*, pour une action collective cohérente et utile à chacun.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Orientation n°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.

Orientation n°2 Accompagner les SPSTI dans leur certification

Orientations n°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.

Orientation n°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).

Orientation n° 5 Disposer d'un tableau de bord national permettant de rendre compte auprès des partenaires sociaux et des pouvoirs publics de notre capacité collective à délivrer l'offre socle et à assurer nos missions.

Orientation n°6 Identifier les modalités communes de facturation qui rendront plus compréhensibles et cohérentes les cotisations.

Orientation n° 7 Lutter contre la pénurie de médecins du travail en :

- **Améliorant l'utilisation du temps médical dont nous disposons à travers l'optimisation de nos organisations et des modes de fonctionnement des équipes pluridisciplinaires**
- **Améliorant l'attractivité de notre secteur d'activité afin de susciter plus de vocations « santé au travail dans l'interentreprises » auprès des futurs médecins.**

Orientation n° 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.

Orientation n°9 Faire évoluer nos 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 notre action collective soit cohérente et utile à chacun.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Conclusion de la matinée

présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Pause déjeuner 12h15- 13h45

Offre socle / partages de pratiques et communication / modalités de facturation

(orientations 1, 3, 5 et 6)

Le déploiement de la réforme en Pays-de-la-Loire
En cohérence avec les orientations nationales

Jean Cesbron

Président Présanse Pays de la Loire

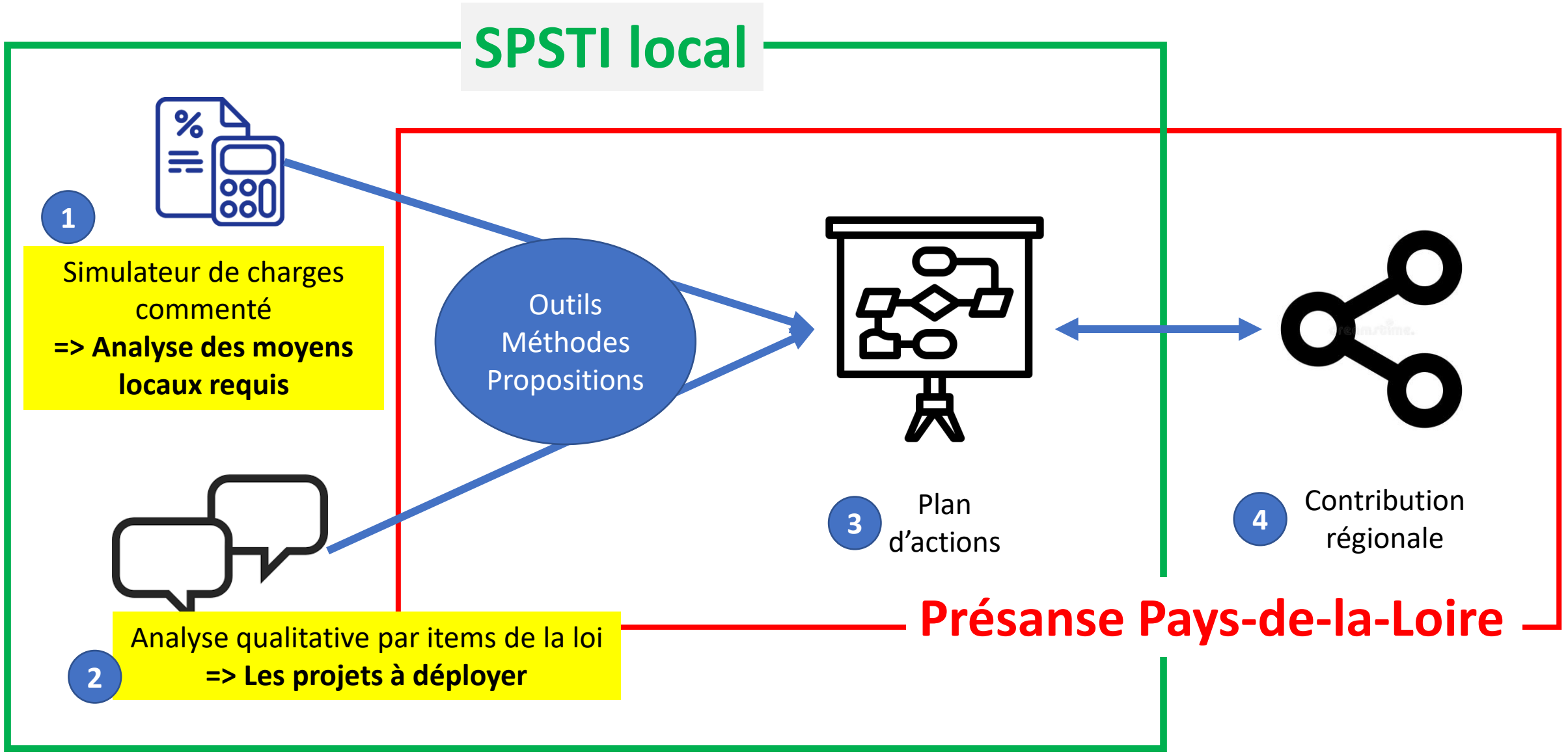
Les orientations PRESANSE PDL

qui s'inscrivent dans les orientations nationales et l'autonomie des services locaux

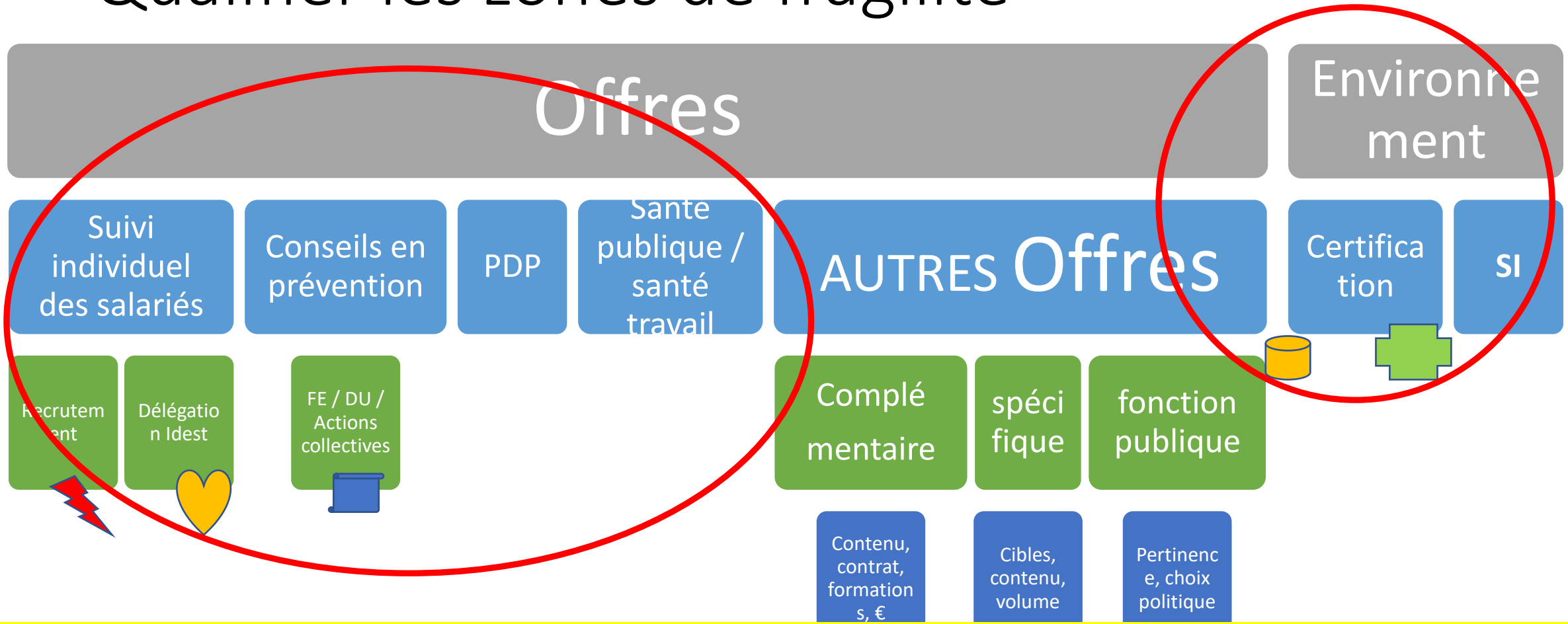
- **Dépasser la pénurie médecins**
- Garder les **proximités** locales
- C'est **tous ensemble** que nous réussirons : mutualisation, partage de pratiques, …
- Contourner la taille critique en développant des synergies et des convergences
- Pour réussir à 2/3 ans, chaque SPSTI doit avoir sa **feuille de route** pluriannuelle, les budgets et moyens requis des maintenant
- **Anticiper** au maximum pour donner plus de temps aux SPSTI

- Donc, **sachant que chaque service est autonome mais piloté par les OPI via leurs mandataires**
  - **Rôle régional** : faire prendre conscience des écarts et apporter outils et méthodes à tous
  - **Rôle local** : construire et déployer sa feuille de route (accompagnements proposés)
  - **Rôle des mandataires locaux** : élaborer, valider et suivre la feuille de route locale du SPSTI

Feuille de route / Contribution nationale et régionale



Qualifier les zones de fragilité



Chaque item de la reforme a été analysé:

-Quels écarts ? -Quels facteurs cles de succès ?

-Quelles actions nationales/ régionales / locales ?

-Quelles priorités et échéances selon 2 critères : avoir la certification et convergence +effet taille

Un écart => une solution possible mise à dispo Exemples

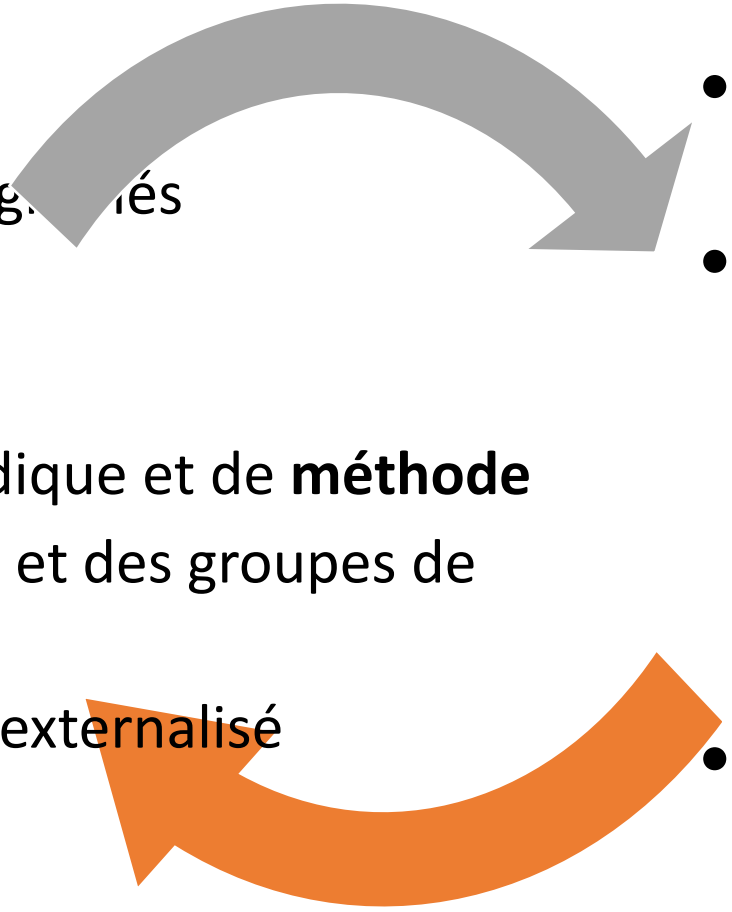
- Pénurie de médecins : démarches nationales et en PDLaupres des CHU.. Demande de délégation via CROCT
- SI : mutualisation logiciel metier et tableau de bord , portail salaries ..
- Taux de FE et DU : parcours adhérent et mon diagnostic prévention
- Actions collectives : mutualisations des catalogues de sensibilisation
- Communication régionale sur tronc commun

coordination des projets régionaux et actions SPSTI ?

Projets régionaux d'accompagnement et de renfort

Avec des **pilotes** de projets légitimés

- Avec des **acteurs-relais**
- Dans un **agenda**
- Avec une structuration juridique et de **méthode**
- Avec des **groupes** de travail et des groupes de pairs
- Avec un **accompagnement** externalisé
- Avec **l'accord des CMT/CA**



Plan d'action du service

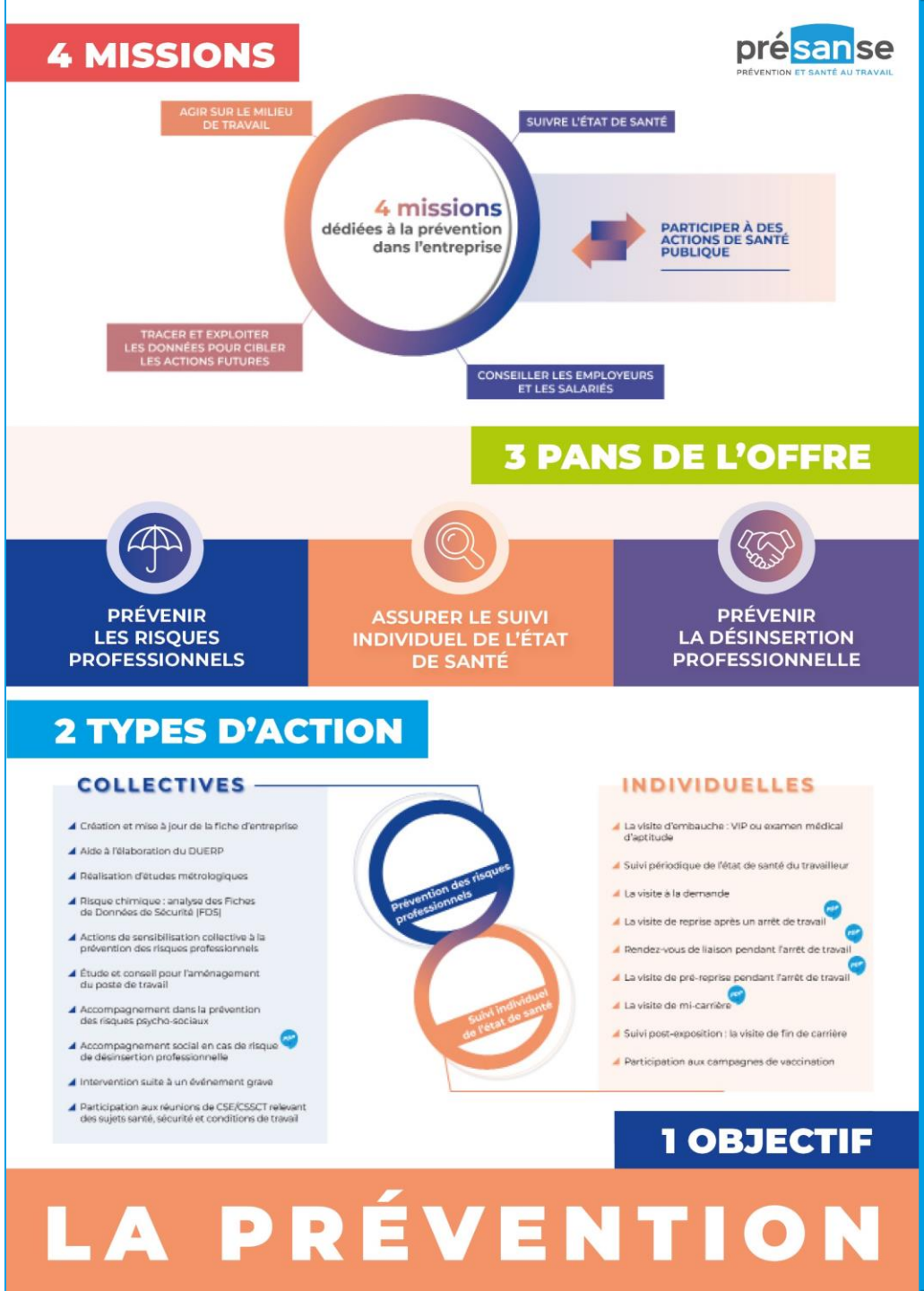
- Le service est **autonome** : le CA décide
- Le service structure les **moyens** et **budgets** allouées dans un agenda
  - Plan d'actions validé en CA/CMT
  - Budget pluriannuel
  - Calendrier
  - Tableaux de bord / Indicateurs
- Les projets sont déclenchés et conduits dans le service

Fiches « offre »

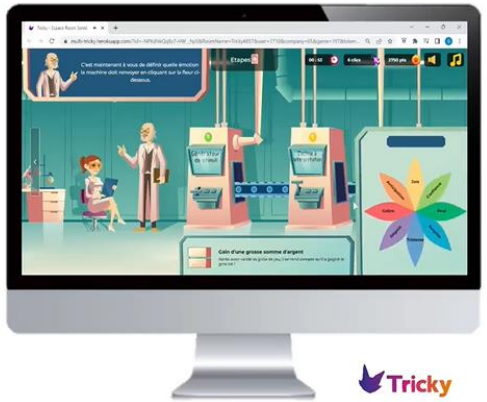
- 19 fiches classées sur 2 types d'action identifiant la PDP
- Personnalisables : logo du SPSTI à ajouter, recto explicatif commun, et verso laissé vierge

Un travail de pédagogie à poursuivre

- Mise à disposition d'une infographie de synthèse, en format A4 et kakémono.



Un événement à deux niveaux, complémentaires, pour toucher différents publics



4 ÉNIGMES À RESOUDRE

POUR COMPRENDRE LES ÉMOTIONS

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Des outils partagés pour une campagne à décliner par les SPSTI et les associations régionales

Séquence interactive

Rendez-vous sur Menti.com

Certification

(orientations 2, 3 & 5)

Que sait-on des indicateurs du futur référentiel de certification ?

AFNOR SPEC N2217

Cible des indicateurs	**Principalement centré sur les 3 pans de l'offre socle :** Prévention des risques professionnels, Suivi individuel de l'état de santé, Prévention de la désinsertion professionnelle		
Contenu	**2 ans** **N1 Engagement des procédures**	**3 ans** **N 2 Maîtrise des outils d'évaluation**	**5 ans** **N 3 Effectivité du service rendu**
Précision		▪ **Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs** ▪ **Indicateurs mentionnés dans le référentiel, pour chaque critère d'évaluation** **Des indicateurs « subis » ou « maîtrisés »**	**Le SPSTI s'assure que l'ensemble des objectifs de la mission est atteint. Dans le cas contraire, il justifie ces écarts et de la mise en œuvre des moyens pour les corriger**

Faisabilité ?

Des indicateurs potentiellement très nombreux : Quasiment tous répartis selon la taille des établissements et selon les actions exigées par la procédure

Pour la FE par exemple : Evaluation des **indicateurs de réalisation et d'actualisation** des 4 actions selon l'effectif du ou des établissement(s) des entreprises adhérentes.

1. **Réalisation**
2. **Actualisation**

X

1. **Visite sur site**
2. **Elaboration**
3. **Vérification**
4. **Communication aux adhérents**

= 8 X

1. **Moins de 11 salariés**
2. **De 11 à 49**
3. **De 50 à 299**
4. **300 et plus**

= 32

Cohérence ?

Elaboration d'un tableau comparatif des 4 demandes de reporting, pour chaque critère de la certification

CERTIFICATION	ENQUETE DGT	CHIFFRES CLES PRESANSE	PST 4

Par exemple, des répartitions par taille d'établissements avec des tranches de taille différentes : moins de 10 ou moins de 11…

Séquence interactive

Rendez-vous sur Menti.com

Systèmes d'information

(Orientation n°4)

Proposition d'interfaces adhérents et salariés

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Séquence interactive

Rendez-vous sur Menti.com

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), négociations de branche, démographie médicale

(Orientations 7 & 8)

La Commission RH

Nathalie BOITELLE
Lorient

Anaïs RAMMERT
Cahors

Jean-Charles BOUCHY
St Nazaire

Véronique MINVIELLE
Chartres

Juliette DUCHENE-LOMBARD
Dijon

Sabine VER EECKE
Lille

Céline FAGES
Grenoble

Sandra BAC
Brive

Nadia DIDANI
Toulouse

Aurélien CARTIER
Bordeaux

Michel BRUAND
Cholet

Sandra LEBRET
Marseille

Stéphanie RIVET
St Lô

Lisa GAUFFER
Mulhouse

Karine WIRTH
Paris

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Quelques réalisations de la Commission RH…

Un évènement RH national rassemblant plus de 80 professionnels RH des SPSTI

- Ateliers RH à distance (fusions entre SPSTI, baromètre social…)
- Des répertoires des compétences (Action en Milieu de Travail et Fonctions support)
- Un réseau mailiste entre professionnels RH
- Des échanges réguliers avec la Délégation patronale

ACTUALITÉS RH

ECHANGES DE PRATIQUES SUR LES RESSOURCES HUMAINES

Retour sur la rencontre des professionnels RH du 8 novembre 2022

Une journée de travail s'est tenue le 8 novembre à Paris rassemblant plus de 80 professionnels des ressources humaines. L'équipe de Présanse est revenue sur les actualités politiques, juridiques et de communication des SPSTI.

C'était l'occasion de rappeler les textes réglementaires déjà publiés suites à la loi du 2 août 2021 et ceux qui sont encore attendus. Le contenu de l'offre socle était également au cœur des discussions, toute l'activité du SPSTI en découlant.

Sur le plan juridique, un point sur les possibilités de délégation au sein des équipes pluridisciplinaires a été proposé car la mise en œuvre du décret du 26 avril dernier est susceptible d'impacter fortement l'activité et l'organisation des équipes. Tous les SPSTI, par le biais des CMT, réfléchissent à la manière d'exploiter toutes les possibilités nouvellement posées par la réglementation.

Une information sur les financements disponibles auprès de l'Opco Santé a par ailleurs été donnée. S'il est encore possible de mobiliser les fonds conventionnels des SPSTI dans le cadre des 4 axes prioritaires définis par les partenaires sociaux, les fonds de la Pro-A ne sont en revanche plus disponibles cette année.

Enfin, un large temps a été consacré à la certification des SPSTI. Si le référentiel de certification n'est pas encore paru, la plupart des SPSTI présents ont indiqué s'être déjà engagés dans cette réflexion afin de préparer l'arrivée de la certification « obligatoire ».

La certification à venir ne doit pas être subie mais être considérée comme une occasion d'améliorer l'effectivité du service rendu « remettre à plat » ce qui est fait dans le Service et de se poser les questions : Qui ? Quoi ? Comment ? Pourquoi ? Dans une logique d'amélioration continue PDCA (Planifier, Faire, Mesurer, Agir).

C'est bien la réalisation de l'offre socle (« qualité et effectivité ») qui sera mesurée et les professionnels RH, en tant que fonctions support, ont un rôle central à jouer pour démontrer que le SPSTI dispose bien des compétences et des moyens humains nécessaires à la réalisation de l'offre socle et ce, dans le respect des obligations posées par le Code du travail.

Merci aux intervenants qui ont partagé leur expérience :

- Anne Kartel, Responsable Qualité à l'AMIEM,
- Isabelle Garnier, RRH du ST Provence,
- Gaëtan Dussaux et Ludivine Belloncle, respectivement Directeur et RRH de Masanté.pro ■

Ressources :
Les supports de cette journée sont disponibles sur le site de Presanse.fr ▸ Ressources ▸ Organisation, SI & RH ▸ Supports des Rencontres RH

Apports de la démarche Qualité en lien avec notre politique RH
- Piloter l'activité (notamment au travers d'indicateurs)
- Identifier et traiter les éventuels dysfonctionnements et les causes racines pour éviter leur réapparition
- Faire fonctionner l'activité RH de façon efficiente
- Avoir une démarche d'amélioration continue – optimisation de l'activité

Les enjeux RH – La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021

S'ORGANISER FACE À LA PÉNURIE MÉDICALE

DÉVELOPPER LA PRODUCTION DES FE

ORGANISER LES CELLULES PDP

FAIRE ÉVOLUER LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE MÉDICALE

PRENDRE EN COMPTE LE DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE

SE PRÉPARER À LA CERTIFICATION

ACTIONS DE LA COMMISSION RH

- Animer les pratiques professionnelles
- Valoriser les bonnes pratiques
- Partager des documents supports
- Transmettre les réflexions à la DP….

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

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.

Négociation collective de branche

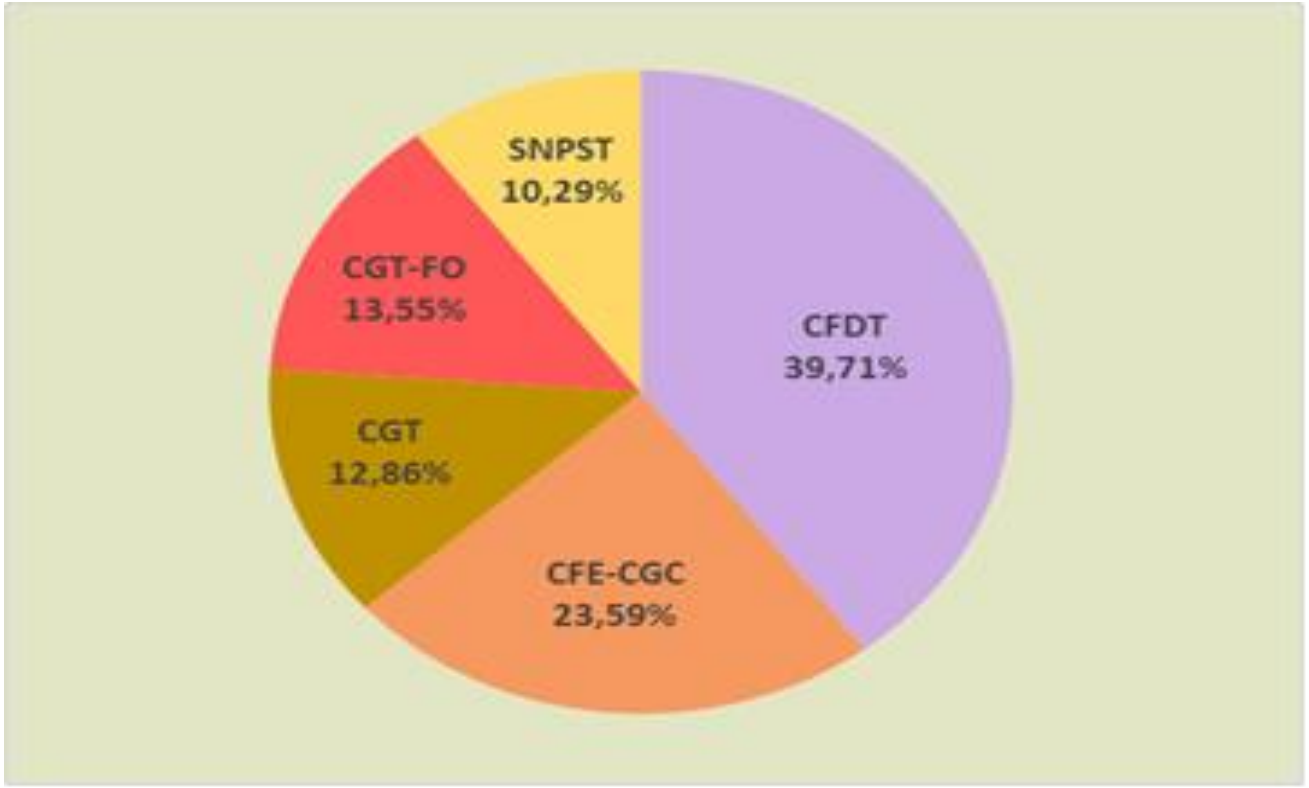
Rappel : représentativité de Présanse

La représentativité étant mesurée tous les 4 ans, Présanse a renouvelé sa demande en 2021 et c'est par l'arrêté du 6 octobre 2021 qu'il est reconnu représentatif et comme étant la seule organisation professionnelle d'employeur représentative dans la Convention collective nationale des SPSTI. Cet arrêté se substitue à celui du 26 juillet 2017.

Négociation collective de branche

- **Rappel : représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche**

  Arrêté du 6 octobre 2021



Adapter la classification des emplois conventionnels

Révision de la classification des emplois conventionnels

Programme prévisionnel de travail, avec le Cabinet Opal, qui est le cabinet qui a été choisi par les partenaires sociaux pour les accompagner sur ce sujet de la classification des emplois conventionnels :

Phase 1 : Audit de l'existant	**Phase 2 :** Descriptions des nouveaux emplois	**Phase 3 :** Révision du système de classification	**Phase 4 :** Cotation des emplois
FÉVRIER À AVRIL 2023	AVRIL À JUIN 2023	JUIN À SEPTEMBRE 2023	OCTOBRE 2023

+ analyse des impacts financiers de la nouvelle classification des emplois en novembre 2023 et derniers ajustements en décembre 2023.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Soutien de la ressource médicale en SPSTI
Pistes d'actions identifiées par le CA de Présanse

- **Mieux utiliser le temps médical** (Définition des SIR : Habilitations électriques et Caces ; rôles respectifs des infirmiers et des médecins du travail ; rapprochement des exigences qui pèsent sur les SPSTI et les SPSTA)
- **Favoriser la formation des médecins du travail** (Soutenir la capacité de formation – Nombre de postes ouverts à la Procédure d'Autorisation d'Exercer PAE – Adaptation des durées de formation des collaborateurs médecins)
- **Agir pour renforcer l'attractivité du métier** (Réalisation de stages en SPSTI pour des étudiants en médecine / soutien de l'ANIMT / Communication, valorisation de la spécialité / Dispositions de la convention collective)

Développer une GEPP de branche

Négociation collective relative à la formation professionnelle

- **Contribution conventionnelle**

Pour rappel, l'accord de branche du 21 janvier 2021 prévoit le versement, par les SPSTI à l'Opco Santé, d'une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle.

Et si les Services souhaitent mobiliser les fonds conventionnels, il est nécessaire d'avoir conclu une convention de service avec l'Opco santé.

Séquence interactive

Rendez-vous sur Menti.com

Articulation des différents échelons local, régional et national

(Orientation 9)

M. Plaisant, Président de Présanse

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. Plaisant, Président de Présanse

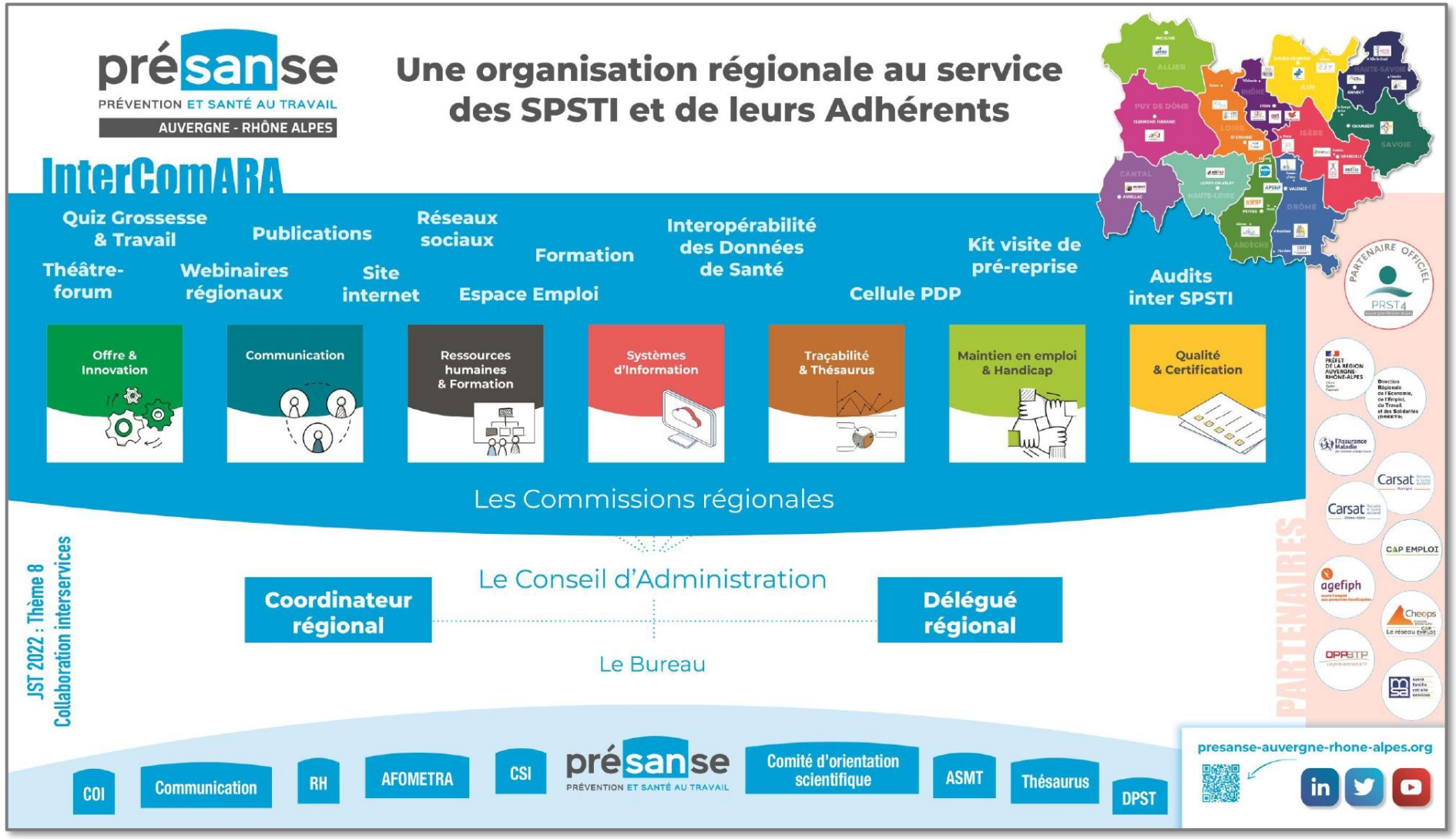
M. Lesimple, Président de Présanse AURA

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

M. Hayot, représentant des ultra-marins au CA


présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
AUVERGNE - RHÔNE ALPES
Une organisation régionale au service des SPSTI et de leurs Adhérents
InterComARA
Quiz Grossesse & Travail
Publications
Réseaux sociaux
Théâtre-forum
Webinaires régionaux
Site internet
Formation
Espace Emploi
Interopérabilité des Données de Santé
Kit visite de pré-reprise
Cellule PDP
Audits inter SPSTI
Offre & Innovation
Communication
Ressources humaines & Formation
Systèmes d'Information
Traçabilité & Thésaurus
Maintien en emploi & Handicap
Qualité & Certification
Les Commissions régionales
Le Conseil d'Administration
Coordinateur régional
Délégué régional
Le Bureau
JST 2022 : Thème 8
Collaboration interservices
COI
Communication
RH
AFOMETRA
CSI
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
Comité d'orientation scientifique
ASMT
Thésaurus
DPST
PARTENAIRES
presanse-auvergne-rhone-alpes.org