

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2023

Une édition pour partager des pratiques efficaces pour la mise en œuvre de l'offre socle de services

Confirmant la dynamique de reprise enclenchée l'an dernier après deux années blanches en contexte de pandémie, les Journées Santé-Travail 2023 de Présanse ont réuni plus 600 participants pendant deux jours abordant les différentes missions et actions des SPSTI.

Relancées avec succès en 2022, les Journées Santé-Travail de Présanse ont enchaîné avec leur 58^{ème} édition ce mois d'octobre à Paris, autour du thème des « *pratiques efficaces en SPSTI pour la réalisation de l'offre socle* ».

Présidents, Directeurs de Services, Médecins du travail, IPRP, Infirmiers, Assistants en Santé au travail, se sont réunis pour échanger sur leur activité, en présence de représentants (institutionnels : des membres de la Direction Générale du Travail ou des Dreets, et en particulier M. Romain, Directeur général du travail, qui a ouvert les travaux, les représentants du Conseil d'Orientation des Conditions de travail, M. Giorgi son vice-président et M. Garabiol son secrétaire général, le membre du Conseil Economique Social et Environnemental, M. Naton, des représentants d'organismes partenaires, Messieurs Pimbert et Duphil, Directeurs respectifs de l'INRS et de l'OPP BTP, des universitaires, avec le Professeur Gehanno qui a présidé le comité scientifique de ces journées, ou encore les Professeurs Torres et Joule. Devant cette assistance, les intervenants sont venus décliner un programme pensé pour couvrir tous les grands pans de l'offre socle : la prévention des risques professionnels, le maintien en emploi et le suivi de l'état de santé (voir p. 11 de ce numéro).

L'ouverture de ces JST a ainsi été assurée par le Directeur Général du Travail, M. Pierre Romain, confirmant la volonté des pouvoirs publics de continuer à travailler en collaboration avec les SPSTI sur les politiques présentes et futures de Santé au travail. Le DGT a ainsi salué la tenue de ce rendez-vous annuel de la profession, dans un contexte de forte visibilité des enjeux globaux de la Santé au travail (le ministère du Travail ayant lui-même initié une campagne de sensibilisation aux accidents du travail à la rentrée) et rappeler le caractère crucial de la prévention primaire. M. Romain a déclaré savoir « les SPSTI mobilisés » en ce sens, et noté comme



De gauche à droite, M. Jean-François Naton, Conseiller CESE, M. Maurice Plaisant, Président de Présanse et M. Pierre Romain, Directeur Général du Travail.

le choix du thème de ces JST 2023 démontrait l'implication du réseau des SPSTI à réussir la réforme engagée par la loi du 2 août 2021, vers sa finalité d'un renforcement de la prévention. « *Cette offre socle, désormais au cœur des missions, constitue en quelque sorte le panier de services minimum garanti à chaque entreprise, et sa réalisation est essentielle pour mieux prévenir les risques pour les travailleurs* ».

Ainsi, les SPSTI doivent pouvoir s'approprier et mettre en œuvre la réforme pour réduire le nombre d'accidents du travail, accompagner la transformation des organisations du travail, mieux prendre en compte les RPS, lutter contre l'usure professionnelle...

« *L'offre socle est aussi un enjeu de crédibilité, démontrant aux entreprises que [les SPSTI] constituent des partenaires de confiance, capables de les accompagner.* »

Un état de fait que les Services de santé et prévention au travail ont eu à cœur de démontrer tout au long de ces journées. Mais ces échanges ont été avant tout l'occasion d'enrichir la réflexion et les pratiques de chacun au bénéfice des entreprises et des travailleurs. Les différentes présentations sont à retrouver sur [Presanse.fr](https://presanse.fr). ■

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens

Mission d'évaluation de l'IGAS

4 Chiffres-clés 2022

6 Communication et informations aux adhérents

Modernisation du site Presanse.fr

CERTIFICATION

8 Certification des SPSTI

Référentiel SPEC 2217 : Outil d'auto-évaluation

ACTUALITÉS RH

10 Commission Ressources Humaines

Une lettre d'orientation renouvelée

MÉDICO-TECHNIQUE

11 Retour sur les Journées Santé-Travail 2023

Les services socle de l'offre

13 Journées Santé-Travail 2023

Les supports des communications disponibles

JURIDIQUE

14 Cotisations – *Per capita*

Arrêt de la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence (mai 2023)

16 Inaptitude

La dispense de reclassement ne vaut que si l'avis exclut tout maintien dans un emploi

A nouveau, notre profession s'est réunie à l'occasion des Journées Santé-Travail de Présanse, cette 58^{ème} édition rassemblant plus de 600 professionnels et acteurs de la Santé au travail. Réunis nombreux pour échanger sur nos pratiques et réussir au mieux la mission que nous partageons, qui consiste à faire progresser la prévention au bénéfice de la santé des travailleurs et de leurs entreprises.

C'est évidemment une belle mission d'intérêt général ! Une belle mission, mais aussi une exigence faite à l'endroit des SPSTI. Notre action de proximité auprès des employeurs et des salariés est très attendue, les enjeux sanitaires et sociaux qui y sont attachés, toujours aussi importants.

La réforme de 2021 construite entre l'Etat et les partenaires sociaux a été l'occasion d'exprimer avec force et précision ce qui est souhaité en matière d'accompagnement des acteurs de l'entreprise. La définition de l'offre socle et l'évaluation qui sera faite de sa mise en œuvre par la certification nous incitent à poursuivre nos efforts d'adaptation – initiés depuis longtemps.

Notre réseau doit composer avec des ressources humaines limitées et des systèmes d'information encore perfectibles. Mais ces différents points d'amélioration et leviers de notre action, bien identifiés, font chacun l'objet d'un travail collaboratif et continu de Présanse, ce au sein de commissions dédiées rassemblant nos représentants de toutes les régions. Des premiers livrables seront mis à disposition des SPSTI dès les semaines et mois à venir, pour leur permettre de s'approprier et délivrer au mieux l'offre socle du réseau Santé-Travail à ses nombreux bénéficiaires.

La réussite de tous dépendra de l'engagement de chacun.

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 : accueil@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 : Elodie MAJOR



CONTRATS PLURIANNUELS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Mission d'évaluation de l'IGAS

Disposition parmi les plus importantes instaurées par la réforme du 20 juillet 2011, les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) sont conclus entre Service de Prévention et Santé au travail Interentreprise, Etat (Dreets, à l'époque Direccte) et la branche AT-MP de l'Assurance maladie (Carsat). Présentés par la Direction Générale du Travail et la Cnam-TS comme des « leviers d'action pour la politique régionale de Santé au travail répondant à des logiques différentes, mais qui doivent s'articuler au mieux dans la mesure où ils interagissent étroitement », ils sont généralement conclus dans la continuité de l'élaboration et de la validation du projet de service et de l'obtention de l'agrément.

Plus de dix ans après leur mise en place et dans un contexte de modification du cadre juridique et d'exercice de la prévention et Santé au travail, notamment par la réforme 2021, l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) a été saisie d'une mission d'évaluation de l'impact de ces CPOM et de réflexion sur leur rôle dans ce nouveau cadre réglementaire.

Le rapport de mission « *Bilan et perspectives des CPOM avec les services de prévention et santé au travail* » est maintenant disponible sur le site igas.gouv.fr.

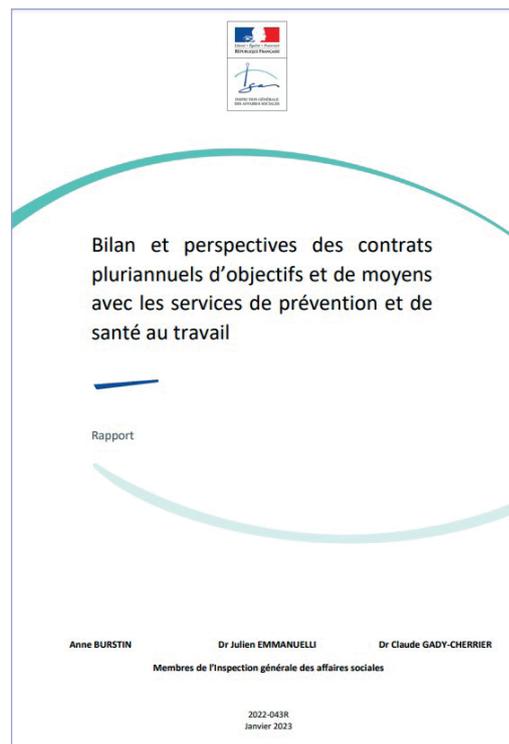
Il dresse donc une évaluation de l'impact de ce dispositif, accompagné de 21 recommandations d'ajustements stratégiques, dont une incombant aux SPSTI : *Impliquer la commission médico-technique du SPSTI dans la préparation*

de la négociation du CPOM, en anticipant en son sein, au cours de l'élaboration du PPS, les priorités d'actions qui relèvent d'une démarche partenariale (échéance : prochains projets de Service).

Si la mission privilégie la poursuite d'une approche « raisonnablement ambitieuse » de la contractualisation « à un abandon, elle exprime qu'une contractualisation normée à partir du national est un scénario suboptimal, bien qu'économique en moyens. Un pilotage renforcé et très descendant des SPSTI n'est pas cohérent avec la préservation de leur autonomie de gouvernance et de financement, ni avec les choix de conservation de la diversité des acteurs opérés face aux propositions plus radicales du rapport Lecocq.

Autant ce pilotage national renforcé apparaît légitime sur une, ou éventuellement deux priorités, dont la PDP, autant la complète standardisation des contrats plaquée sur des territoires, et des acteurs, extrêmement différents, présente un risque d'artificialisation de la logique contractuelle et de rejet de ce qui pourrait être perçu comme subordination ou instrumentalisation. Sauf à introduire des financements publics incitatifs, ce qui n'est pas sans risque d'effets pervers dans un contexte d'offre socle financée par la cotisation des employeurs, et de moyens financiers globalement suffisants des SPSTI. »

Le rapport complet et les annexes sont à retrouver sur le site de l'IGAS ou sur Presanse.fr ■



Rapport de mission « Bilan et perspectives des CPOM avec les services de prévention et santé au travail », disponible sur le site igas.gouv.fr

Chiffres-clés 2022

18 millions de salariés suivis en 2022

18 millions de salariés, dont 19 % de SIR, dans 1,5 million d'établissements, ont été suivis par les SPSTI en 2022. Le nombre de salariés suivis a progressé de 1,6 % par rapport à 2021. Parmi ces salariés on estime à 725 000 le nombre d'agents du secteur public suivis par les SPSTI.

En moyenne, un SPSTI suit 102 000 salariés pour 75 600 en 2019, en comptabilisant les salariés déclarés lors des appels de cotisations et les nouveaux salariés en cours d'année. Cette hausse s'explique notamment par la concentration du secteur qui s'est accélérée entre 2020 et 2022. Au 30 juin 2023, on estime à 172 le nombre de SPSTI, hors Services exclusivement dédiés au BTP. Ils étaient 195 au 1^{er} janvier 2022 et plus de 200 en 2020.

Au 1^{er} janvier 2023, les SPSTI accueillent 18 152 collaborateurs, en personnes physiques, représentant 16 709 ETP, dont 3 401 médecins (médecins du travail, y compris les cumuls emploi-retraite, et médecins en attente de la qualification en médecine du travail) et 2 761 infirmiers. Le nombre de médecins continue de diminuer (3 % en ETP par rapport à 2021), celui des infirmiers progresse de 10 %.

En 2023, 91 % des SPSTI disposent d'un portail adhérents, dont près des deux tiers permettent l'adhésion en ligne, 49 % la prise de rendez-vous en ligne, et 69 % l'accès à un compte sécurisé pour les adhérents avec leurs documents personnalisés (FE, services fournis, baromètres...).

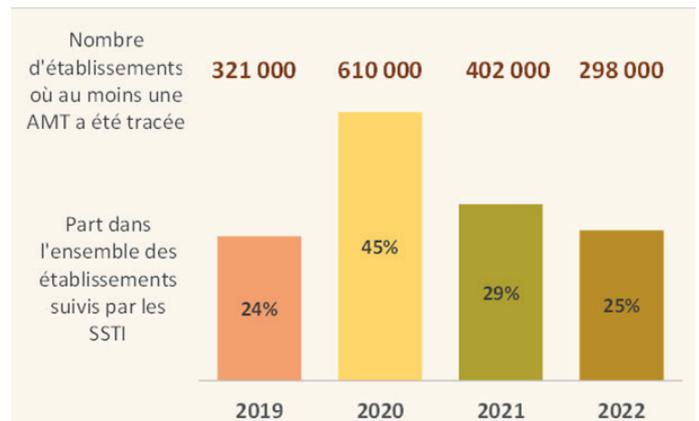
Près de 7 millions de salariés couverts par une fiche d'entreprises de moins de 4 ans

133 200 fiches d'entreprises ont été réalisées ou mises à jour en 2022, portant à près de 7 millions le nombre de salariés couverts par une fiche d'entreprise de moins de 4 ans au 31/12/2022. Les FE de moins de 4 ans ne concernent cependant que 27 % des établissements suivis et 41 % des salariés suivis.

298 000 établissements ayant bénéficié d'une action en milieu de travail en 2022

Toutes actions confondues, les Services ont réalisé 657 000 AMT en 2022 dans 298 000 établissements distincts. Le nombre d'adhérents ayant bénéficié d'une AMT est à comparer à celui de 2019, les années 2020 et 2021 étant atypiques du fait des actions liées à la crise sanitaire.

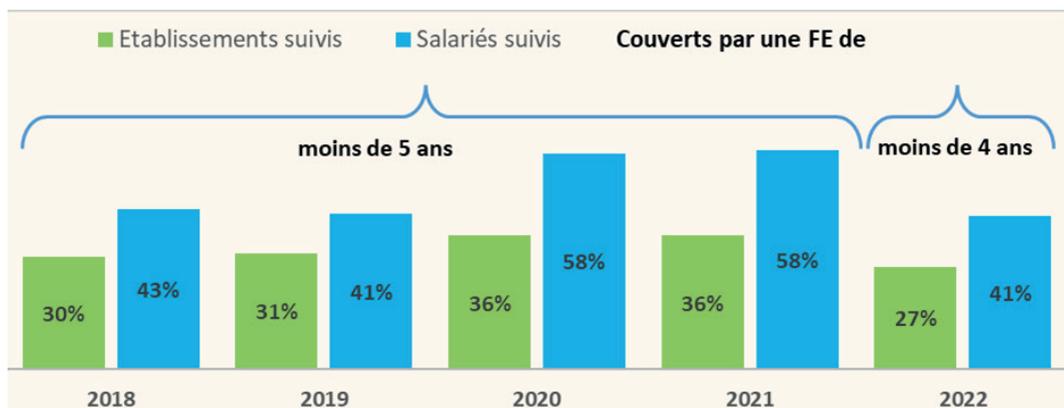
Etablissements ayant bénéficié d'une AMT de 2019 à 2022



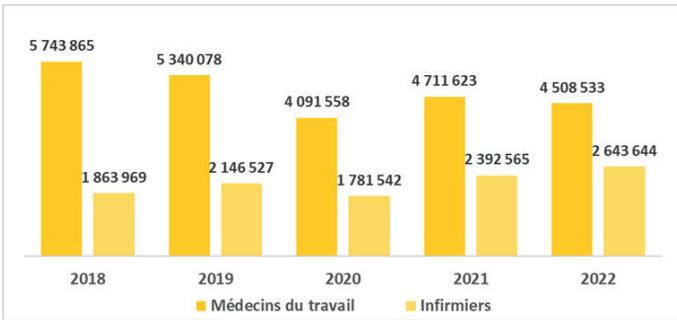
7,1 millions de visites en 2022

En 2022, les médecins du travail et les infirmiers en Santé au travail ont réalisé 7,1 millions de visites. La baisse du nombre de visites est structurelle : - 6 % entre 2018 et 2022. Elle concerne surtout les visites réalisées par les médecins. Les visites réalisées par les infirmiers poursuivent quant à elles leur progression. La mise en place des visites de mi-carrière de post-exposition et de fin de carrière devrait cependant faire augmenter le volume des visites, même si leur nombre est resté faible en 2022.

Evolution de la part des établissements et des salariés couverts par une fiche d'entreprise



Evolution du nombre de visites entre 2018 et 2022



Sur l'ensemble de l'année 2022, 5 % des visites ont été réalisées à distance, pour 9 % en 2021 et 10 % en 2020, années de la crise sanitaire.

579 000 préconisations d'aménagement de poste en 2022

En 2023, près des trois quarts des SSTI déclarent avoir mis en place une cellule de maintien en emploi, 53 000 personnes ayant été prises en charge par ces cellules en 2022.

En 2022, le nombre de préconisations d'aménagements de poste à l'issue d'une visite est estimé à 579 000, soit 13 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail.

0,2 % des salariés suivis ont bénéficié d'une prise en charge par un assistant social (42 900 personnes environ) et 0,2 % d'un rendez-vous avec un psychologue (35 000 personnes).

Les avis d'inaptitude ont représenté 2,9 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail. Le nombre

de personnes concernées par ces avis d'inaptitude peut être estimé autour de 120 300 en 2022, soit 0,7 % du nombre de salariés suivis.

Parallèlement, on peut évaluer autour de 115 600 le nombre d'orientations vers un médecin du travail, lors d'une visite d'information et de prévention réalisée par un infirmier, soit 4 % de ces visites d'information et de prévention.

Comme chaque année, le rapport Chiffres-clés présente également un état des lieux de la gouvernance et des éléments sur le cadre de l'activité et sur les partenariats des SPSTI avec les organismes institutionnels.

Le rapport complet sera prochainement disponible pour les adhérents sur la plateforme Qualios et sera complété par les indicateurs régionaux. ■

Ressources :

Plateforme <https://presanse.qualios.com> :

- ▶ Rapports nationaux des 3 dernières années
- ▶ Synthèses régionales de la région de chaque SPSTI
- ▶ Formulaires de saisie
- ▶ Guides de saisie
- ▶ Garantie de confidentialité et de conformité RGPD

Contact :

Pour toute information, les SPSTI peuvent contacter **Ghislaine Bourdel** : g.bourdel@presanse.fr



Nombre de salariés concernés par le maintien dans l'emploi pris en charge par les SPSTI en 2022



COMMUNICATION ET INFORMATIONS AUX ADHÉRENTS

Modernisation du site Présanse.fr

Le site internet de Présanse, et en particulier son moteur de recherche, ont été améliorés dans les suites d'un recueil de besoins et d'opinions des SPSTI adhérents. Présentation des nouveautés.

Dans le contexte de l'enquête de besoins adhérents conduite par Présanse en septembre 2022, des remontées des SPSTI avaient fait part de quelques difficultés liées à l'usage du site internet. Présanse a alors fait procéder à un audit de ce site, recueillant les expériences utilisateurs de différents profils (directeurs, RH, responsables qualité...) au sein de plusieurs SPSTI comme de certains membres de l'équipe nationale et d'un consultant externe.

En a résulté un travail de formalisation des limites d'utilisation et des correctifs ou améliorations à apporter. L'algorithme du moteur de recherche, les fonctionnalités de l'espace adhérents et l'agencement des contenus ont ainsi été repensés et de nouvelles versions implémentées ces dernières semaines.

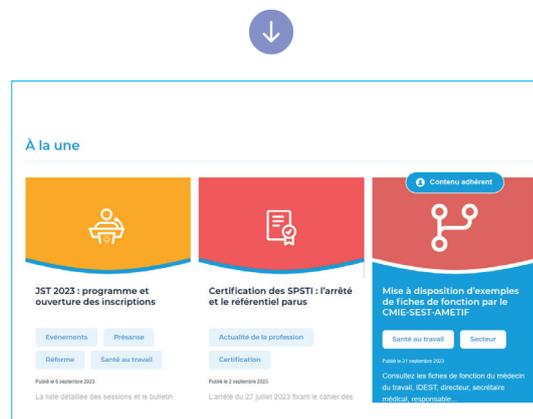
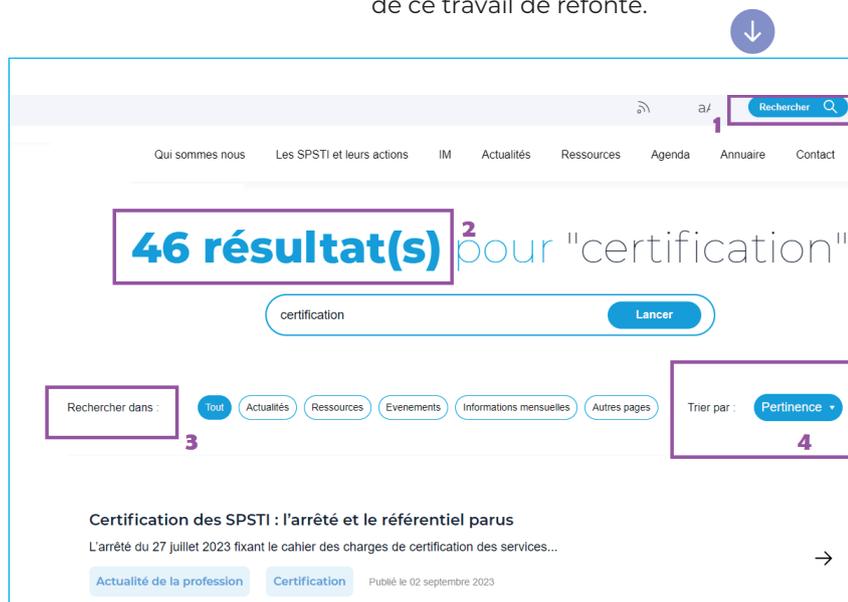
Un moteur de recherche amélioré

Si les adhérents de Présanse se sont déclarés satisfaits des contenus disponibles sur le site dans l'absolu, quelques difficultés étaient remontées quant à la façon de les retrouver le plus rapidement possible. L'algorithme du moteur de recherche a ainsi été la priorité de ce travail de refonte.

Outre une barre de recherche désormais plus visible et explicite (1), le moteur affiche maintenant le nombre de résultats (2), permet de les filtrer par type de contenus (3) : actualités, ressources, Informations Mensuelles... et enfin, d'afficher cette liste de résultats par ordre antéchronologique ou par « pertinence » (4). Ce critère de pertinence a été codé pour faire remonter en premier lieu les résultats où le mot recherché est présent dès le titre, puis dans le chapô, puis dans le corps de la page.

Des actualités et ressources mieux mises en avant

Selon les périodes, la mise à jour du site peut être très fréquente, avec parfois plusieurs ressources ou actualités ajoutées le même jour. L'affichage de ces 2 « hubs » était jusqu'à présent antéchronologique : les informations ou ressources des plus récentes aux plus anciennes. Cet ordre par défaut est conservé, mais pour éviter qu'une mise à jour importante (l'ajout par exemple, de plusieurs nouveaux thésaurus) face rapidement passer en page 2 ou 3 une ressource récente, trois contenus peuvent maintenant être « épinglés » en Une des pages actualités et ressources. Ainsi Présanse choisit pour l'utilisateur les contenus mis en avant au fil des jours. À titre d'exemple : le programme et bulletin des JST 2023, ajoutés le 2 septembre, sont ainsi restés « A la Une » jusqu'à la clôture des inscriptions.



Un espace adhérent enrichi

Ces contenus épinglés – côté Ressources comme Actualités – remontent désormais automatiquement dans une nouvelle page « **Mon espace** », accessible une fois connecté. Celle-ci agrège donc les trois actualités et trois ressources considérées comme les plus pertinentes au Jour J, et les dates des prochains événements.

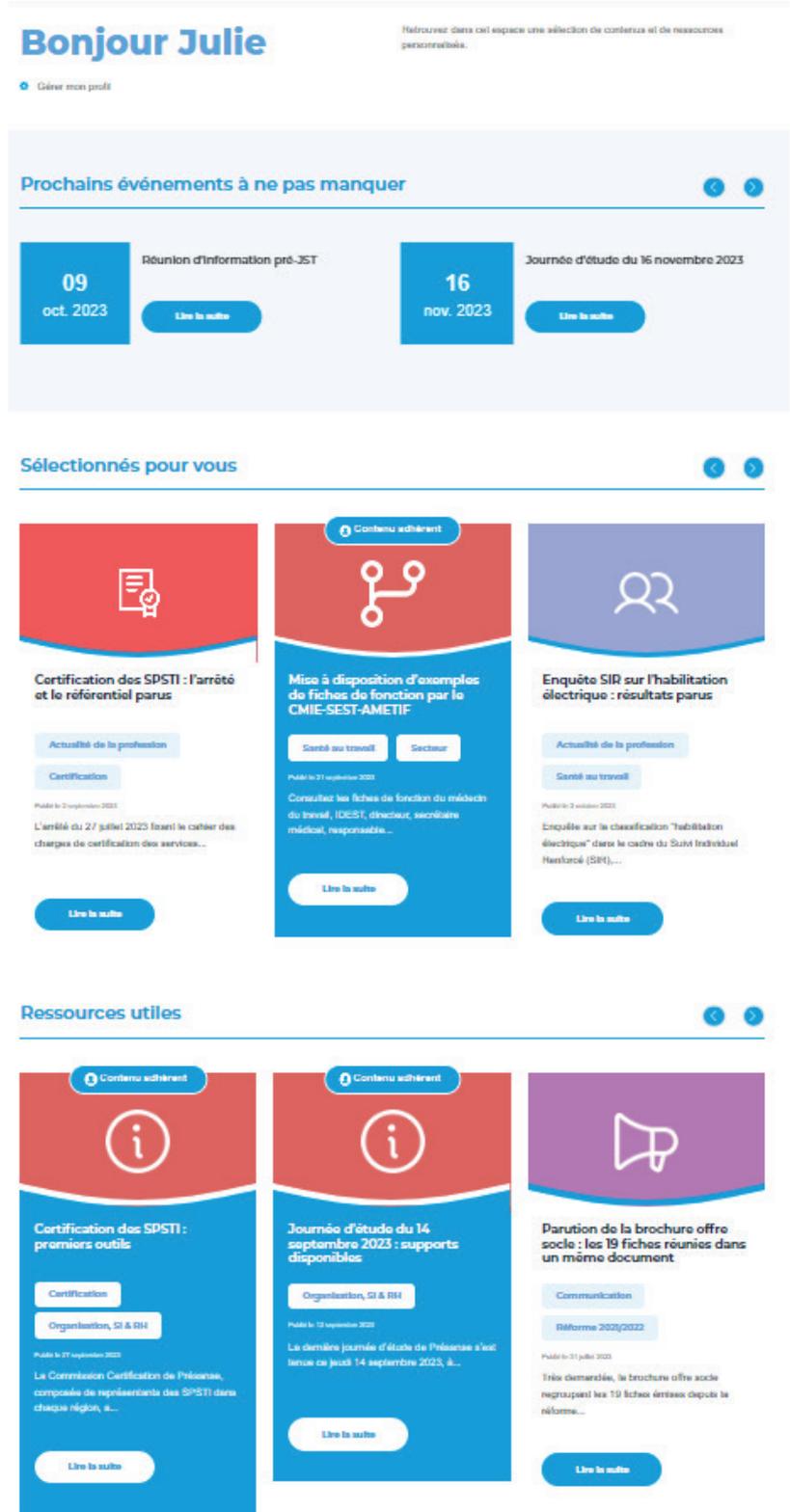
Ces contenus changent régulièrement en fonction de l'actualité Santé-Travail mais permettent de toujours avoir les plus demandés ou pertinents disponibles en un clic dans un même espace.

Un design plus épuré et plus contrasté

Enfin, des modifications graphiques ont été apportées, notamment sur la home page, dont le slider a été revu pour une animation plus légère au chargement et moins gourmande en espace, permettant de voir plus rapidement les derniers contenus ajoutés.

Le design de ces derniers a également été rafraîchi, avec des pictogrammes dont le code couleur demeure mais plus marqués, et surtout une distinction plus nette des contenus exclusivement adhérents.

L'équipe de Présanse demeure à l'écoute des retours de ses adhérents sur ces évolutions et leur usage du site. ■





CERTIFICATION

CERTIFICATION DES SPSTI

Référentiel SPEC 2217 : Outil d'auto-évaluation

Ressources :

www.presanse.fr ▶ Lien sur le site de Présanse :

▶ [Grille d'auto-évaluation](#)

▶ [Cartographie des processus](#)

▶ [Liste des procédures](#)

Contact :

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter g.bourdel@presanse.fr

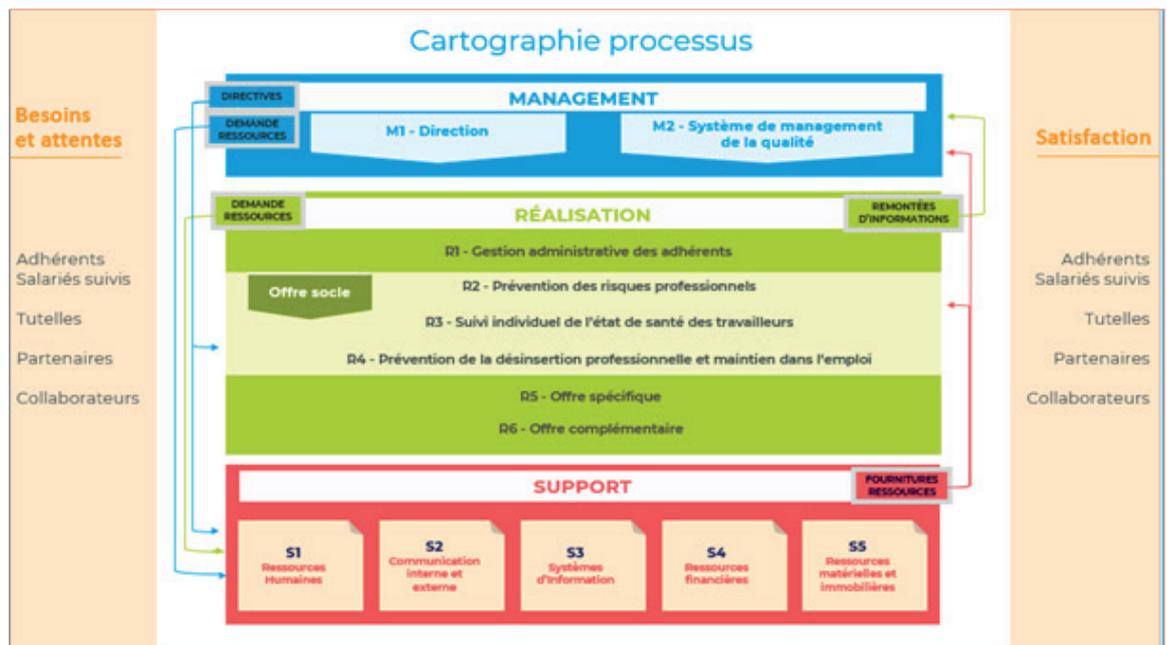
L'outil d'auto-évaluation du référentiel AFNOR SPEC 2217 est destiné aux SPSTI pour les aider dans la mise en œuvre de la certification, rendue obligatoire par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail.

Il a été construit par la Commission Certification de Présanse, composée de représentants des SPSTI dans chaque région. Il est proposé dans une version Excel, et téléchargeable sur le site de Présanse. Il peut être transmis aux éditeurs de logiciels qualité à leur demande, afin d'être implémenté dans leur solution.

L'outil d'auto-évaluation traduit le référentiel SPEC 2217 en une grille de critères correspondant aux exigences du référentiel. Toutes les exigences du référentiel sont intégrées à la grille. Chaque exigence du référentiel fait l'objet d'une ligne correspondant à un critère.

La structuration de l'outil s'appuie sur une approche par processus, couramment utilisée pour la gestion des systèmes de management de la qualité. La cartographie des processus, proposée par Présanse et diffusée avec la grille Excel, découpe l'activité d'un SPSTI en processus de management, processus de réalisation, et processus support. Elle est livrée dans un format PowerPoint, afin que chaque Service puisse l'adapter ou la modifier selon ses besoins.

La transcription du référentiel en grille codifiée est réalisée dans les 6 premières colonnes de l'onglet « Référentiel » du fichier Excel. Ces colonnes n'ont pas vocation à être modifiées par les Services. Les suggestions d'amélioration sont à transmettre aux membres de la commission certification de chaque région ou à l'équipe permanente de Présanse.



Cartographie des processus, proposée par Présanse, découpe l'activité d'un SPSTI en processus de management, processus de réalisation, et processus support.

L'arborescence est organisée par processus, puis par thème à l'intérieur des processus, puis par critères numérotés, correspondant chacun à une exigence du référentiel. Elle sera également utilisée pour l'outil de partage de document, en cours de déploiement par Présanse

ni exhaustifs. Ils seront matérialisés prochainement dans une base de documents partagés à disposition du réseau Présanse. La base de document sera complétée en continue avec des documents exemples collectés en région par les membres de la Commission certification.

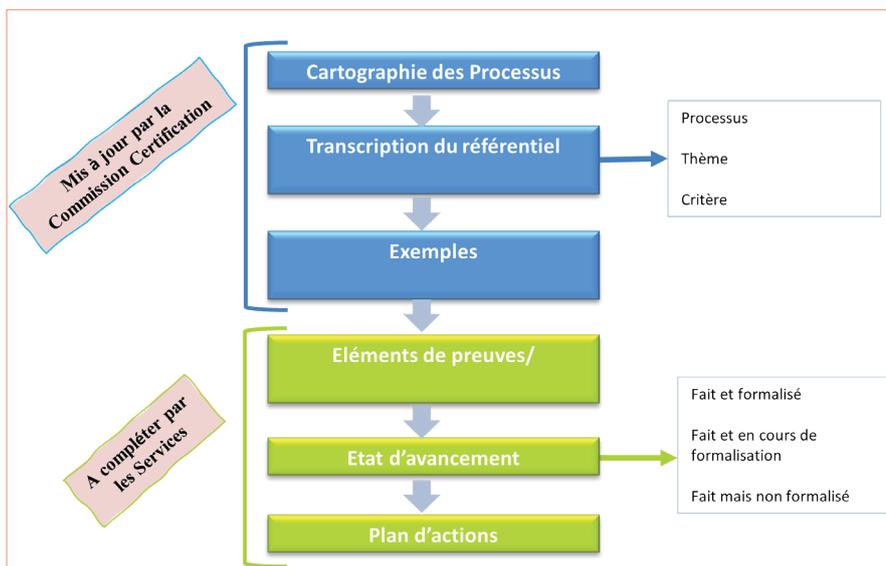
Pour chaque critère, le niveau de certification est indiqué. Rappelons que les SPSTI peuvent choisir entre 3 niveaux de certification. Concernant l'offre socle, le référentiel précise des exigences pour chacun de ces 3 niveaux. En revanche, pour l'organisation du Service et la continuité de l'activité, toutes les exigences sont attendues au niveau 1. Le niveau 3 sous-entend bien sûr également la conformité aux niveaux 1 et 2.

Les dernières colonnes sont à compléter par les Services :

- ▶ Le Service inscrit ses propres éléments de preuve qui seront enregistrés dans une GED et qui pourront être présentés à l'auditeur. Le Service inscrit dans cette colonne l'ensemble des éléments de preuve qui permettront de satisfaire à l'exigence du référentiel, y compris ceux qui n'existent pas encore.
- ▶ Le Service précise l'état d'avancement des documents à produire et outils à mettre en place pour le critère considéré.
- ▶ Le Service inscrit les actions à entreprendre pour aboutir à la satisfaction de l'exigence, permettant ainsi de visualiser son plan d'action. ■

Pour chaque critère également, des exemples d'éléments de preuve sont proposés. Cette première version propose quelques exemples de documents, indicateurs, ou outils logiciels, qui peuvent être produits ou utilisés par le Service et présentés à l'auditeur lors de l'audit de certification. Ces exemples ne sont ni exclusifs

Fonctionnement de l'outil d'auto-évaluation de la SPEC 2217





COMMISSION RESSOURCES HUMAINES

Une lettre d'orientation renouvelée

AGENDA RH DE PRÉSANSE

OCTOBRE - DÉCEMBRE 2023

Ateliers RH « création/mise à jour de fiche de poste/emploi »

8 novembre 2023 (9h30 - 12h)

En visio.

29 novembre 2023 (9h30-12h)

En visio.

Rencontre Nationale des Professionnels RH des SPSTI

5 décembre 2023, Paris

Les inscriptions seront ouvertes
début novembre.

La promulgation de la loi du 2 août 2021 a apporté un cadre renouvelé aux activités des SPSTI. Plusieurs enjeux liés à la mise en œuvre des missions des SPSTI ont été identifiés au sein du secteur et ont motivé l'adoption d'orientations par l'Assemblée Générale de Présanse en avril 2023. Elles fondent un plan d'actions collectif au sein du réseau des SPSTI qui a été validé en septembre 2023.

Les commissions et groupes de travail de Présanse sont amenés à contribuer à ces actions.

Ainsi, la commission Ressources Humaines est missionnée pour contribuer à la réalisation du POA sur les sujets suivants :

Orientation n° 7 du Programme d'Orientation et d'Action de Présanse

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.**

La Commission RH contribuera ainsi à identifier les leviers de changements, à optimiser les organisations et les fonctionnements des équipes pluridisciplinaires. Mais aussi à interroger la mise en œuvre des délégations aux infirmiers de Santé au travail.

La Commission RH interrogera également les pratiques (avis et décisions médicales sur dossier, limiter le surcroît administratif pour les praticiens, améliorer le reporting pour faciliter le pilotage, encourager une harmonisation des pratiques qui n'enferme pas...). Il s'agira d'attirer également des externes, d'accueillir des internes, et de nouveaux talents avec des collaborateurs médecins venus d'autres spécialités.

Orientation n° 8 du Programme d'Orientation et d'Action de Présanse

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.

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) sont essentielles pour alimenter les négociations collectives de branche qui seront conduites paritairement. Cette orientation est donc en lien étroit avec le dialogue social et les travaux menés conjointement avec les organisations syndicales de salariés de la branche. ■



RETOUR SUR LES JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2023

Les services socle de l'offre



De nombreuses propositions de communication ont été adressées par les SPSTI donnant le choix au conseil scientifique présidé par le Professeur Gehanno (professeur de médecine du travail au CHU de Rouen), de sélectionner le plus de thématiques différentes.

La recherche d'efficience, qui a pour but d'obtenir les meilleurs résultats en optimisant les moyens disponibles, aurait pu être illustrée par des aspects principalement quantitatifs. Mais les orateurs ont d'abord insisté sur les aspects qualitatifs en témoignant sur le besoin d'atteindre le sens, la qualité, de respecter une méthode tout en faisant attention à associer les personnes impliquées dans une démarche globale de promotion de la santé.

Ainsi, la finalité qui consiste à rendre acteurs de la prévention les employeurs et les salariés est-elle apparue au fil des interventions comme fondamentale dans cette quête des meilleures pratiques.

L'efficience a aussi consisté à décrire avec précision les différentes étapes, à passer en revue les différents leviers, à partager les échecs pour ne pas les reproduire. Ainsi des sujets certes déjà connus peuvent passer du stade de projet au stade de la mise en œuvre.

L'objectif de la réussite dans l'aide aux entreprises s'est aussi traduit par des présentations qui ont détaillé sans obérer des points moins performants, étapes qui sinon seraient des obstacles à la transférabilité attendue.

Le suivi de l'état de santé a bénéficié d'un état des lieux sur les fondements scientifiques qui conduisent à pérenniser certaines pratiques ou en abandonner d'autres, grâce à une conférence très argumentée du Professeur Gehanno.

Afin d'être efficace, le Professeur Joule, professeur de psychologie sociale à l'université de Provence d'Aix-Marseille, a fait valoir de manière convainquante l'intérêt de passer de la communication persuasive à la communication engageante en recommandant la mise en œuvre d'actes préparatoires simples et peu exigeants pour les acteurs de l'entreprise, qui ouvrent la voie à des actions de prévention plus conséquentes et avec plus d'impacts en termes de Santé au travail.

Et pour permettre à chacun d'inscrire son rôle de conseil dans le contexte actuel, Madame Baumlin, directrice de clientèle de l'IFOP, chargée des



Réunion d'information et d'échanges à destination des responsables RH des SPSTI

L'Afometra a le plaisir d'inviter les responsables RH des SPSTI **le 24 octobre prochain à l'hôtel InterContinental de Paris, de 10 h à 16 h**, pour une journée d'échanges (co-)constructifs.

Nous vous présenterons les nouveautés du catalogue 2024. Nous évoquerons spécifiquement l'offre de service concernant les IST et les ATST et vous présenterons en avant-première le cycle métier conçu pour les futurs préventeurs.

Nous aborderons également les différents modes d'apprentissage proposés désormais à nos stagiaires : formations 100 % e-learning, cycles en blended learning, webinaires.

Enfin, nous échangerons sur les besoins en formation dans vos services.

Nous vous espérons nombreux ! Inscrivez-vous par mail à info@afometra.org.



www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001

Suite page 12 ►

relations travail, a restitué les résultats de sondages qui illustrent les évolutions du rapport des Français au travail dans les dernières décennies, et interrogent la façon d'aborder la Santé au travail avec les travailleurs aujourd'hui.

Dans ce numéro des Informations Mensuelles et les prochains seront restituées des communications des Services présentées lors de la 58^{ème} édition des Journées Santé-Travail, tenues les 10 et 11 octobre derniers.

Ce numéro reprend celle présentée par Monsieur Dalibard, IPRP, au CSTG 32 à Auch, et intitulée « **Les relais de prévention ou le copilotage du plan de prévention dans l'entreprise** ».

La méthodologie des relais de prévention est la suivante :

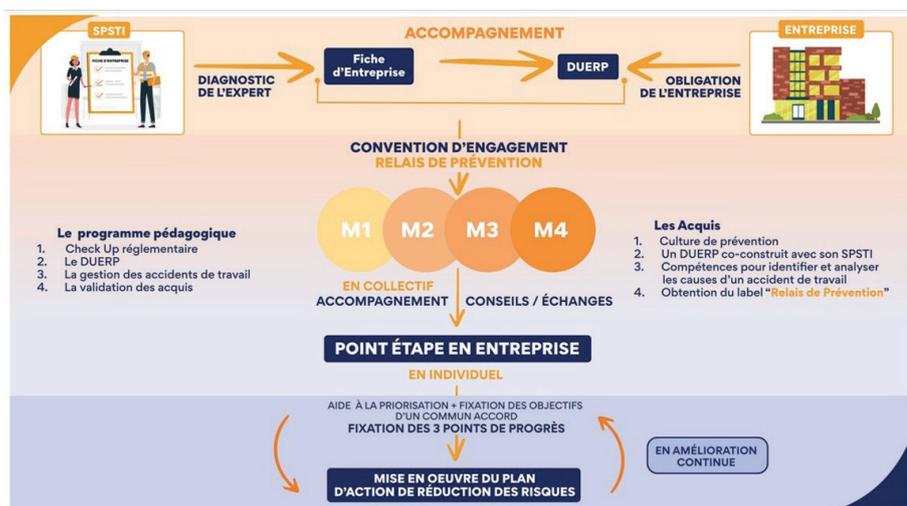
► **Cible** : le chef d'entreprise pour les TPE ou un salarié choisi par son employeur pour les entreprises de plus grande taille.

► **Convention d'engagement** : l'entreprise et le SPSTI signent une convention d'engagement.

► **Parcours de formation** : M1 Sécurité et prévision dans l'entreprise – M2 Du DU au plan d'action – M3 Méthode de gestion des accidents de travail – M4 Immersion sur des cas concrets en réalité virtuelle et création du compte personnalisé sur relaisdeprevention.com.

► **Fixation des objectifs de prévention** : ils résultent de la confrontation entre la vision de l'expert (IPRP formateur) et celle du Relais de prévention avec son DUERP. Ils sont au nombre de trois avec une échéance définie conjointement (Outil de pilotage digitalisé).

► **Suivi des objectifs** : l'outil permet de poser des questions, de demander un rappel, génère des courriels transactionnels de pilotage des délais, des réponses aux questions... En interne, l'équipe des IPRP, CSST (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) est formée pour y répondre (mêmes modérateurs que pour le blog interne).



Extrait de la communication de M. DALIBARD, *Les relais de prévention ou le copilotage du plan de prévention dans l'entreprise*.

La démarche des « Relais de Prévention » a pour but principal de faire progresser l'entreprise en prévention en « l'aidant à passer du monde des idées au monde des comportements ».

Elle vise à accompagner l'entreprise à agir en prévention en prenant en compte conjointement sa réalité, le diagnostic et les conseils du SPSTI pour mettre en place des actions de prévention pertinentes. Innovation 2019, l'inscription du plan de réduction des risques du DUERP dans une logique d'amélioration continue copiloté par l'entreprise et le SPSTI en est un des ressorts opérationnels.

Des outils de communication ont été créés pour promouvoir la démarche : Argumentaire en dix diapositives, dépliant deux volets, affiches « Mon travail c'est aussi la Santé » personnalisables à chaque Relais pour son entreprise, film 1'40", campagne presse et social média, goodies (badges, pins...).

Ainsi, depuis 2023, les Relais de prévention fédèrent 12 SPSTI en France qui les déploient progressivement avec les mêmes outils. 786 entreprises sont entrées dans l'accompagnement (888 personnes en parcours) avec les mêmes outils au niveau national. La page LinkedIn des Relais de prévention

témoigne d'un double réseau en devenir : celui des SPSTI et celui des Relais en Entreprises, entrés dans la démarche.

Une expérimentation est en cours avec les CARSAT Hauts-de-France et Languedoc-Roussillon très intéressées pour conseiller aux entreprises entrant dans leurs indicateurs de suivi (accidents du travail), de se rapprocher de leur SPSTI pour entrer en démarche Relais de Prévention.

La loi de 2021 rapproche les obligations distinctes liées à la réalisation de la FE et celle du DUERP sur le fond : faire agir l'entreprise en prévention grâce à la mobilisation des acteurs sur la base d'une connaissance des risques à maîtriser. La démarche des Relais de Prévention est l'assemblage méthodologique qui permet de

réunir les SPSTI et leurs adhérents dans cette voie de l'efficacité en inscrivant le plan d'action de réduction des risques en objectifs copilotés.

Le SPSTI forme, conseille et aide à faire des choix d'actions et l'entreprise partage un vocabulaire, une analyse de sa situation, et choisit de mettre en œuvre des actions de réduction des risques préconisées et concertées. L'efficacité réside dans le collectif, d'une démarche menée en réseau, qui permet aux SPSTI d'accompagner plusieurs entreprises en même temps, et du côté des adhérents d'aller droit au but en faisant vivre leur DUERP en lien avec leur SPSTI.

Enfin, le dispositif les place sur le chemin de l'autonomie grâce à une pédagogie adaptée. ■

Ressources :

► **Pour en savoir plus :** <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/supports-jst-2023/>

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2023

Les supports des communications disponibles

Dédiées aux services de l'offre socle en Santé au travail, les communications des Journées Santé-Travail 2023 ont été sélectionnées par le comité scientifique de façon à balayer l'ensemble des aspects des missions des SPTI, et à être le plus possible transposable au sein des Services des participants.

Ainsi, la totalité des supports associés : les diaporamas de présentation, les résumés mais aussi les actes détaillés de chaque communication sont disponibles en accès libre sur **Presanse.fr ► Ressources ► JST 2023**.

Epinglés en ouverture de la page « **Ressources** », ces supports sont aussi à retrouver en un clic au sein de l'espace adhérent des inscrits sur Presanse.fr ■





COTISATIONS – PER CAPITA

Arrêt de la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence (mai 2023)

Les contentieux entre SPSTI et certains de leurs adhérents, relatifs à l'application du critère de l'ETP (Equivalent Temps Plein) ou du per capita, nés avant la loi du 2 août 2021, ne sont pas tous épuisés.

Pour mémoire, on rappellera que dans les suites d'un contentieux portant sur une somme modeste, la Cour de Cassation avait eu à statuer en premier et dernier ressort. Elle avait, dans ce cadre, décidé que la masse salariale ne pouvait pas être le critère de calcul des cotisations ; critère opposé à celui du per capita dans cette affaire ; ajoutant que seul le risque d'exposition pouvait permettre une pondération.

Mais, aux termes de la motivation de son arrêt (en date du 19 septembre 2018), la Haute Juridiction avait appliqué un calcul assis sur l'ETP au cas d'espèce, alors que ce critère n'était pourtant pas dans la discussion juridique.

Dès lors, des entreprises, ayant recours à des contrats courts majoritairement, ont cherché à obtenir un calcul plus favorable de leur cotisation en alléguant que la Cour imposait le critère de l'ETP (équivalent temps plein). C'est dans ce contexte qu'un arrêt de Cour d'Appel est intervenu avant l'été. On en présentera ici la motivation, favorable aux SPSTI.

En l'espèce, une entreprise d'aide à domicile a assigné le SPSTI auquel elle adhérait devant le Juge de proximité fin 2019, pour demander le remboursement de cotisations en les recalculant au bénéfice du critère de l'ETP (et non de celui du per capita, appliqué par l'association mise en cause).

Ses prétentions rejetées, l'entreprise a formé appel du premier jugement et c'est dans ce contexte, que la Cour d'Appel décide aux termes de son arrêt (n° RG 21/01435) du 31 mai dernier de confirmer l'application du critère dit du per capita et rejette celle de l'ETP :

La motivation est la suivante :

« Sur la demande en remboursement de l'indu :

L'article L4622-6 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce, prévoit que les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais seront répartis proportionnellement au nombre de salariés. (...)

Ainsi, les dispositions de cet article n'emploient pas le terme « effectif » ni ne font renvoi aux dispositions des articles L. 1111-2 et 3 du même code et à la notion de calcul des effectifs en « équivalent temps plein ».

Ce texte autorise donc à retenir un nombre de salariés personnes physiques soit un décompte per capita.

Si dans sa circulaire du 9 novembre 2012, l'Administration a considéré que la répartition des charges selon la masse salariale est illégale et a rappelé que cette répartition doit se faire selon le nombre de salariés tout en précisant que les salariés devaient être comptés en « équivalent temps plein », cette circulaire est dépourvue de force obligatoire.

Appliquer un calcul de l'effectif par référence à l'équivalent temps plein reviendrait à exclure du calcul des cotisations des salariés qui bénéficient pourtant bien d'un suivi de leur état de santé par les SSTI, en application du code du travail.

En effet, les salariés qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein disposent du même suivi individuel de santé et de actions collectives menées par le SSTI.

Enfin, il convient de noter que l'article L. 4622-6 du code du travail dans sa version actuelle issue de la loi du 2 août 2021, certes non applicable à l'espèce, dispose désormais que ces frais sont répartis proportionnellement au nombre de salariés comptant chacun pour une unité.

Cette nouvelle rédaction, destinée à remédier aux pratiques divergentes qui s'étaient instaurées au sein des SSTI, confirme l'idée selon laquelle la volonté du législateur a toujours été d'instituer un calcul per capita.

Ainsi [l'association] fait une juste application des textes en répartissant les frais selon le modèle per capita c'est-à-dire en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise sans tenir compte du temps de travail de ces derniers.

En conséquence, le premier juge est confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes de la société.

(...) »

Partant, l'adhérent qui avait ici judiciairement sollicité un remboursement de ses cotisations en demandant rétroactivement un calcul assis sur le critère de l'ETP est débouté par les deux degrés de juridiction.

Cet arrêt, favorable au Service interentreprises concerné, peut donc être utilement produit dans le cadre d'instances encore pendantes. ■

INAPTITUDE

La dispense de reclassement ne vaut que si l'avis exclut tout maintien dans un emploi

(Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-12.970)

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de rechercher à le reclasser sur un autre poste adapté à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent. La recherche de reclassement s'effectue :

- ▶ soit au sein de l'entreprise ;
- ▶ soit, le cas échéant, au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Elle doit tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Depuis la loi du 8 août 2016, il existe deux exceptions à la recherche obligatoire d'un reclassement, en cas de mention expresse, dans l'avis du médecin du travail :

- ▶ que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- ▶ ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (Code du travail, art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

En l'espèce, un salarié administrateur de base de données a été déclaré inapte après plus de 2 ans d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

Placé en arrêt de travail pour maladie non professionnelle à compter du 5 janvier 2015, il a été déclaré inapte suivant avis du médecin du travail du 23 août 2017 rédigé en ces termes : « *Inapte. Étude de poste, étude des conditions de travail et échanges entre le médecin du travail et l'employeur réalisés le 16 août 2017. Tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ».

Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 septembre 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation constate que l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait

gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.

Dans la mesure où les termes employés par le médecin du travail n'impliquaient pas l'éloignement du salarié de toute situation de travail, ils ne dispensaient pas l'employeur de procéder à des recherches de reclassement et de consulter les représentants du personnel.

En conclusion, il est important que les médecins du travail respectent strictement la rédaction issue du Code du travail s'agissant des cas de dispense et cochent l'une des deux cases issues des modèles d'avis fixés par l'arrêté du 16 octobre 2017 et par l'article L. 1226-2-1 du Code du travail.

Si l'avis est ambigu, l'employeur devra solliciter des précisions auprès du médecin du travail quant à la portée de son avis, avant d'enclencher la procédure de licenciement. En effet, les conséquences financières d'un licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à l'obligation de reclassement sont très coûteuses.

Par ailleurs, s'agissant de la deuxième hypothèse de dispense visée par la loi (état de santé faisant « obstacle à tout reclassement dans un emploi »), il a déjà été jugé que l'avis d'inaptitude mentionnant l'obstacle à tout reclassement « dans l'entreprise » ne dispensait pas l'employeur de rechercher un reclassement au sein du groupe, de sorte que le licenciement non précédé d'une telle recherche a été jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-11.356).

En revanche, dès lors que l'avis s'en tient à la formulation légale en mentionnant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur n'a pas à rechercher de reclassement pour le salarié, même si l'entreprise appartient à un groupe (Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-19.232).

Les dispositions relatives aux cas de dispense étant similaires qu'il s'agisse d'une inaptitude d'origine professionnelle ou non, les décisions de la Cour de cassation évoquées plus haut sont applicables aux deux situations. ■