



Rencontre des professionnels RH - SPSTI

5 décembre 2023

Rencontre des Professionnels RH des SPSTI 2023

9h30-12h15

- Actualités — POA de Présanse – Martial BRUN
- Travaux RH en région AURA – Céline FAGES
- Négociations collectives de branche et Politique Emploi Formation – Anne-Sophie LOICQ et Sandra VASSY

Pause (10h45/11h)

- Présentation du site internet de Présanse – Julie DECOTTIGNIES
- Travaux de la Commission RH – Constance PASCRAU
- Présentation du Rapport de branche 2023 – Ghislaine BOURDEL
- Voies d'accès à la Médecine du travail - Virginie PERINETTI

14h-16h00

- Recrutement des médecins du travail et des infirmiers de santé au travail – Nadia DIDANI, DRH de PREVALY
- Recrutement par le recours à l'alternance – Aurélien CARTIER, DRH de l'AH133 et Karine WIRTH, DRH du CMIE/SEST/AMETIF
- Attractivité et Marque Employeur - David LEMOINE, Consultant Relations Entreprises Pays de la Loire APEC
- E-learning pour les nouveaux collaborateurs - Marie Hélène Bailly et Dr Gwendoline De Fleurian
- Les compétences à acquérir pour réaliser les fiches d'entreprise- Afometra

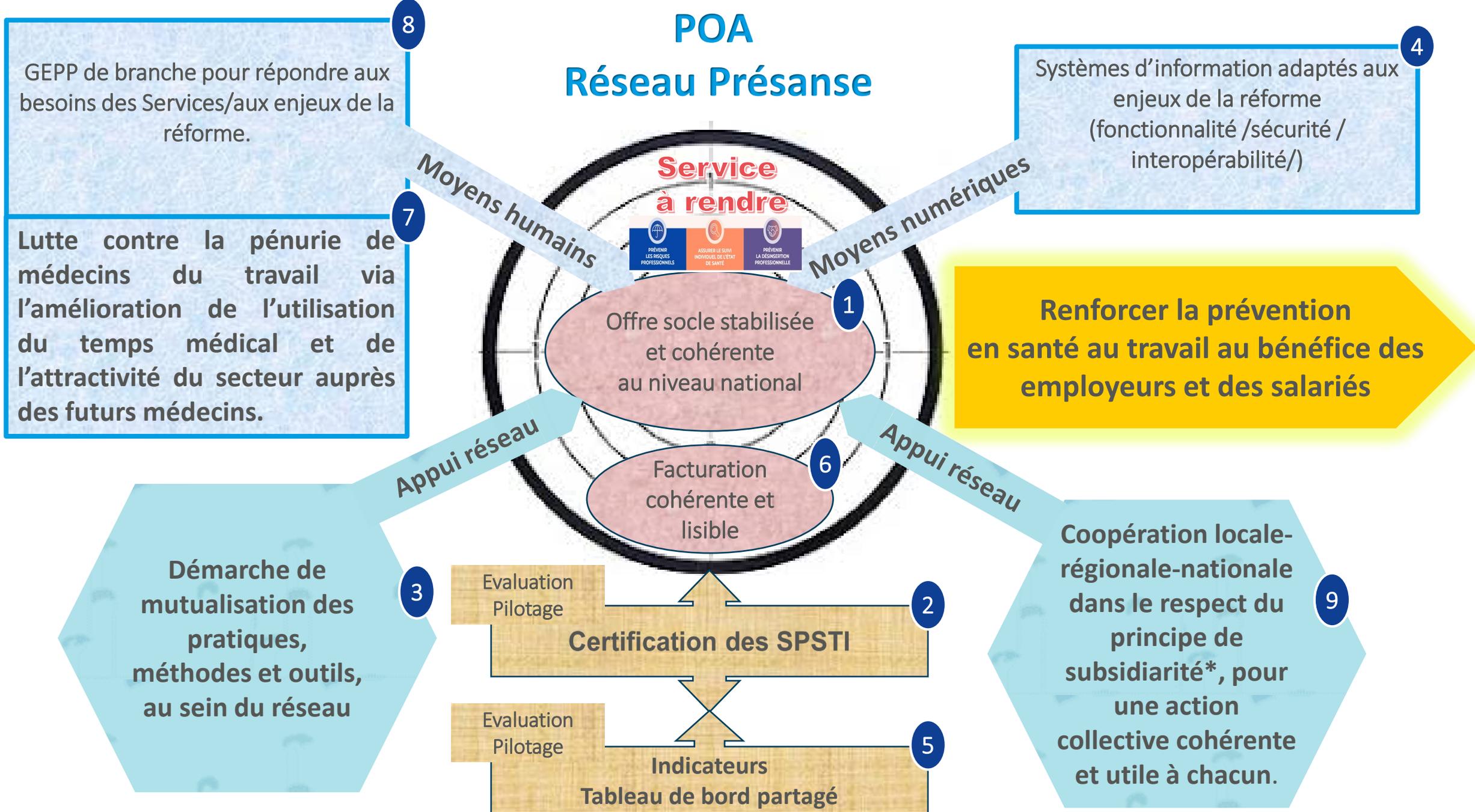
Président de la Commission RH

Jean-Charles Bouchy, Directeur du
GIST44, St Nazaire

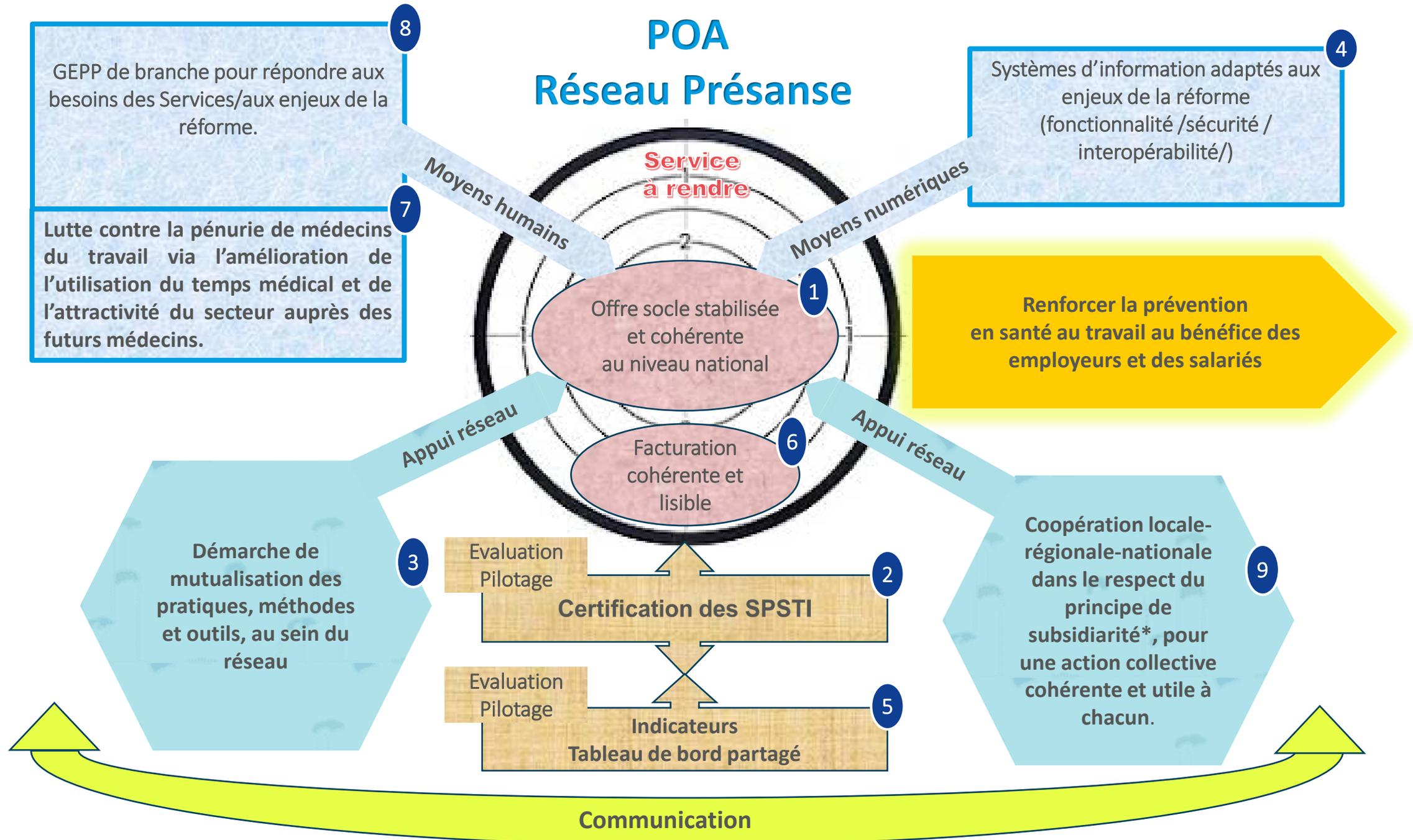
Programme d'Orientations et d'Actions

POA

Réseau Présanse



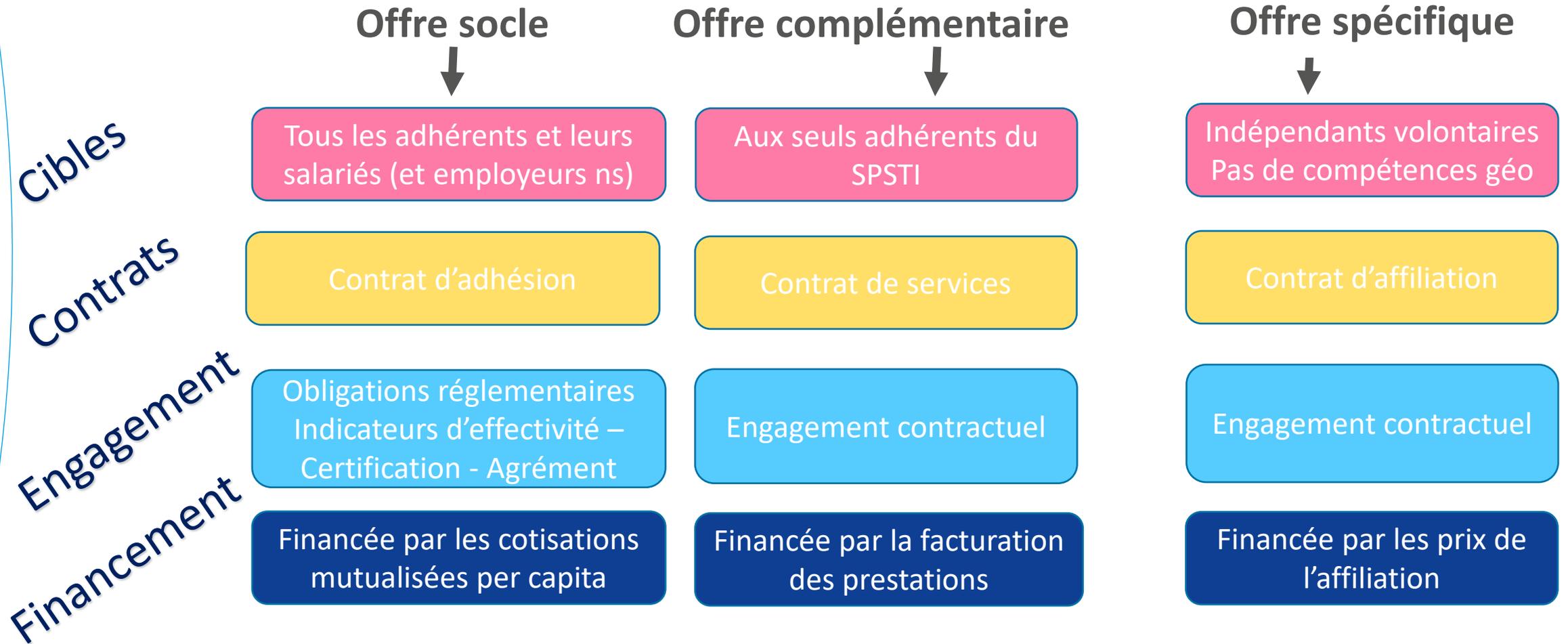
POA Réseau Présanse



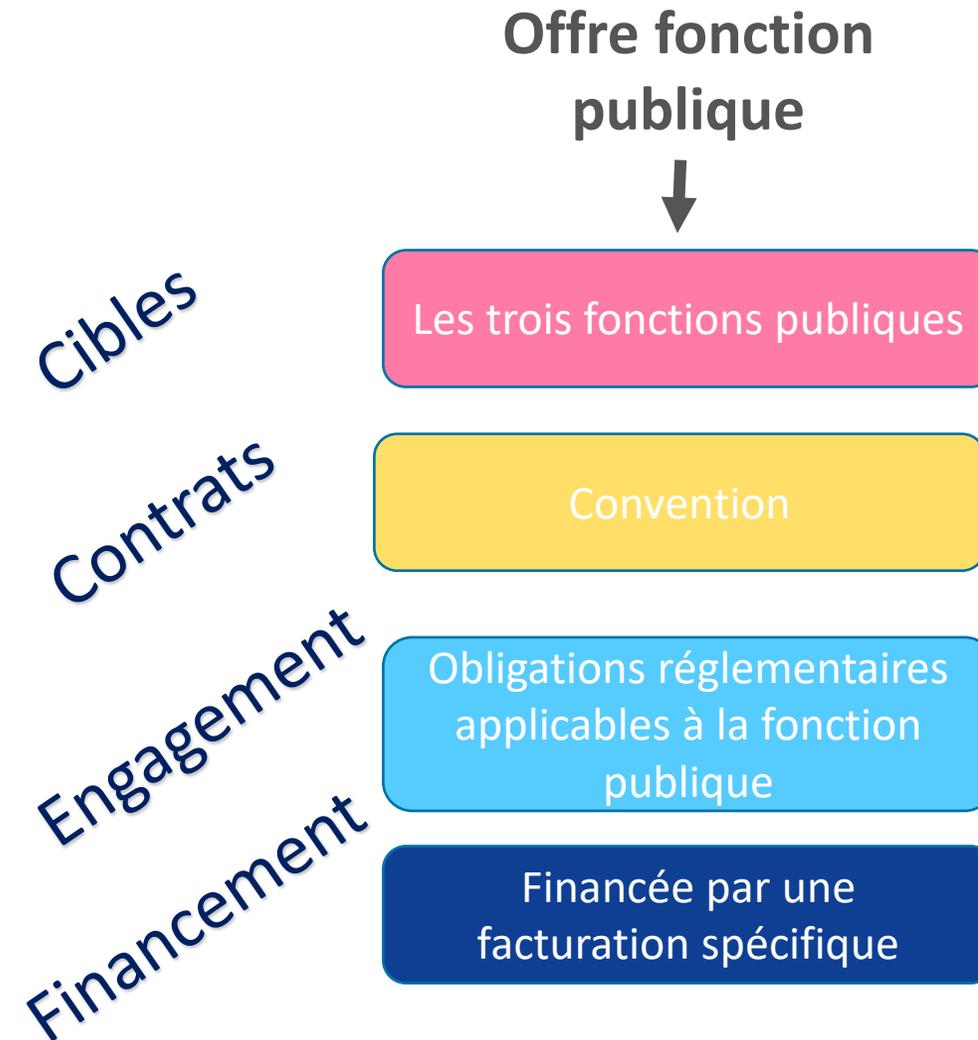
1 -Pour stabiliser et déployer l'offre socle afin qu'elle soit lisible et cohérente pour les adhérents et les salariés :

- un catalogue de services en version numérique qui traduit en des termes partagés la définition réglementaire de l'ensemble socle de services. **Déjà disponible**
- un kit de communication composé d'outils modulables et adaptables pour présenter et expliquer aux entreprises et aux travailleurs l'offre socle de services. **Déjà disponible**
- une doctrine et des exemples pour distinguer l'offre socle de l'offre complémentaire de manière cohérente entre les SPSTI. Echéance 31/12/2023
- un récapitulatif des données chiffrées demandées par l'enquête conduite annuellement par la DGT et par le référentiel de certification qui permettent notamment de rendre compte du déploiement de l'offre socle auprès des entreprises et des travailleurs. Une définition et une recommandation pour une saisie harmonisée pour chacune des données chiffrées. Echéance 31/12/2023

Trois offres dans le respect des missions du L.4622-2 à distinguer



Un dernier cas de mobilisation potentielle des moyens du SPSTI



Kit de communication et catalogue de l'offre socle

- Interpeller le bénéficiaire : la campagne d'interpellation

Cette campagne doit servir d'accroche auprès du bénéficiaire, elle doit être complétée par des contenus pédagogiques.



- Présenter et donner sens aux 3 volets de l'offre : la campagne institutionnelle

Cette campagne institutionnelle aux couleurs du réseau Présanse doit permettre d'apporter une cohérence et une vision d'ensemble sur la raison d'être, la nature et l'offre du réseau



« Catalogue » de l'offre socle

JUILLET 2023

PRÉSENTATION DE L'ENSEMBLE SOCLE DE SERVICES

SELON LE DÉCRET N° 2022-653 DU 25 AVRIL 2022

INFOGRAPHIE DE SYNTHÈSE



SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

RÉSEAU **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Voire Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

La visite d'embauche : visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude

Inclus dans l'offre socle

La visite d'embauche, pour quoi faire ?

S'assurer
que le poste que prend un travailleur n'est pas de nature à porter atteinte à sa santé et que le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres.

Inform
le salarié, au regard de la connaissance de son état de santé, sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et le cas échéant, sur le suivi médical nécessaire.

Sensibiliser
le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Qui est concerné ?

Tous les salariés sont concernés par la visite d'embauche. Cette visite est organisée selon des modalités distinctes, en fonction des risques auxquels le salarié sera exposé à son poste de travail.

Pour le salarié non-exposé à des risques particuliers (au sens du Code du travail, à savoir : amianté, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages), il s'agit d'une **visite d'information et de prévention**.

Pour le salarié exposé à des risques particuliers (liste ci-dessus), il s'agit d'un **examen médical d'aptitude** qui entraîne un suivi individuel renforcé.

La visite d'embauche, comment ça se passe ?

Il existe une possibilité de reorientation vers le médecin du travail quand la visite a été réalisée par un infirmier.

Pour le salarié exposé à des risques particuliers, un **examen médical d'aptitude**

L'examen médical d'aptitude à l'embauche doit être réalisé **par le médecin du travail, préalablement à l'affectation** sur le poste de travail. À l'issue de cette visite, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est remis au travailleur et à l'employeur. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué ou mis à jour par le médecin du travail.

Pour le salarié non-exposé à des risques particuliers : une **visite d'information et de prévention**

La visite d'information et de prévention est réalisée par un **professionnel de santé** (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier de santé au travail), dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert ou mis à jour par le professionnel de santé. À l'issue de la visite d'information et de prévention, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

Pour plus d'informations sur la visite d'embauche, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail intervenant.

la digitalisation facilitatrice de l'offre socle

FACILITER LES FORMALITÉS D'ADHÉSION VIA LE NUMÉRIQUE

Proposer une interface dématérialisée qui facilite la liaison, les formalités, les déclarations obligatoires et les règlements. ✓

Présenter systématiquement la contrepartie à l'adhésion et de l'offre du SPSTI. ✓

OFFRE DE SERVICES SOCLE



PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

Accompagner au plan d'action pluriannuel. ✓

Participer aux instances (CSE, CSSCT...).

Informers et sensibiliser aux risques professionnels. Diffuser une veille d'information réglementaire. ✓

Réaliser ou mettre à jour la fiche d'entreprise pour toutes les entreprises au moins tous les 4 ans. ✓

Identifier les aménagements de postes requis et réaliser les métrologies de certaines expositions. ✓

Réaliser une action de prévention primaire à toutes les entreprises au moins tous les 4 ans. ✓

Fournir un rapport santé au travail à l'entreprise en fonction de sa taille. ✓



SUIVRE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS

Assurer les visites médicales tout au long de la carrière (visite à l'embauche, visites périodiques, visites à la demande, visite de mi-carrière et de post-exposition) de manière effective et dans les délais réglementaires.

Réaliser la visite de pré-reprise et de reprise après un arrêt long pour faciliter le retour au travail du salarié. ✓

Proposer une restitution individuelle à chaque salarié, accompagnée de messages de prévention personnalisés, incluant les messages de santé publique. ✓



PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Accompagner individuellement les salariés en risque de désinsertion professionnelle.

Réaliser les études de postes et propositions d'aménagements. ✓

Coordonner les acteurs pour réduire le risque de désinsertion professionnelle. ✓

Repérer les entreprises à risque pour mener des actions de sensibilisation ciblées. ✓

DONNER À CHAQUE SALARIÉ UN ACCÈS INDIVIDUALISÉ À SES INFORMATIONS

Compte salarié avec ses informations utiles (attestations, rendez-vous, coordonnées EST...). ✓

Disponibilité de messages de prévention ciblés. ✓

Accès facilité à son dossier médical santé travail (DMST) personnel. ✓

1 -Pour stabiliser et déployer l'offre socle afin qu'elle soit lisible et cohérente pour les adhérents et les salariés :

- un catalogue de services en version numérique qui traduit en des termes partagés la définition réglementaire de l'ensemble socle de services. Déjà disponible
- un kit de communication composé d'outils modulables et adaptables pour présenter et expliquer aux entreprises et aux travailleurs l'offre socle de services. Déjà disponible
- une doctrine et des exemples pour distinguer l'offre socle de l'offre complémentaire de manière cohérente entre les SPSTI. **Echéance 31/12/2023**
- un récapitulatif des données chiffrées demandées par l'enquête conduite annuellement par la DGT et par le référentiel de certification qui permettent notamment de rendre compte du déploiement de l'offre socle auprès des entreprises et des travailleurs. Une définition et une recommandation pour une saisie harmonisée pour chacune des données chiffrées. Echéance 31/12/2023

Travaux du sous-groupe COI Offre socle / Offre complémentaire

- Définitions légales et réglementaires
- Critères de différenciation
- Accompagnement FE/DUERP
- Formation
- Vaccination
- Promotion – Santé publique
- Chef d'entreprise non salarié
- Accompagnement pour les risques psycho-sociaux
- PDP
- Actions sur le milieu de travail
- ...

1 -Pour stabiliser et déployer l'offre socle afin qu'elle soit lisible et cohérente pour les adhérents et les salariés :

- un catalogue de services en version numérique qui traduit en des termes partagés la définition réglementaire de l'ensemble socle de services. Déjà disponible
- un kit de communication composé d'outils modulables et adaptables pour présenter et expliquer aux entreprises et aux travailleurs l'offre socle de services. Déjà disponible
- une doctrine et des exemples pour distinguer l'offre socle de l'offre complémentaire de manière cohérente entre les SPSTI. Echéance 31/12/2023
- un récapitulatif des données chiffrées demandées par l'enquête conduite annuellement par la DGT et par le référentiel de certification qui permettent notamment de rendre compte du déploiement de l'offre socle auprès des entreprises et des travailleurs. Une définition et une recommandation pour une saisie harmonisée pour chacune des données chiffrées. **Echéance 31/12/2023**

2- Pour accompagner les SPSTI dans leur certification

- une traduction de la Spéc 2217 de l'Afnor en tableau listant les exigences/ critères d'évaluation par niveau (1, 2 ou 3 selon le plan de contrôle). **Déjà disponible**
- un outil d'auto-évaluation comprenant une grille d'évaluation et permettant d'esquisser un plan d'actions pour préparer la certification. **Déjà disponible**
- des propositions d'éléments de preuve possibles pour répondre aux critères de certification. **Echéance à partir de novembre 2023**
- un annuaire des personnes en charge de la qualité dans leur Service pour faciliter les échanges de pratiques. Déjà disponible sur...
- une liste d'auditeurs issus du réseau Présanse susceptibles de réaliser des audits à blanc sur demande. **A partir du second semestre 2024**
- l'accès à un éventuel contrat cadre avec un ou plusieurs organismes certificateurs proposant à des conditions intéressantes pour les SPSTI candidats. A partir de juin 2024
- des outils de sensibilisation à la démarche d'amélioration continue. A partir de septembre 2023. Déjà disponible – **Module Afométra déjà disponible**

Ressources disponibles sur le site de Présanse

- Guide d'utilisation de l'outil d'auto-évaluation
- Outil d'auto-évaluation (Excel)
- Cartographie des processus
- Liste des procédures

2- Pour accompagner les SPSTI dans leur certification

- une traduction de la Spéc 2217 de l'Afnor en tableau listant les exigences/ critères d'évaluation par niveau (1, 2 ou 3 selon le plan de contrôle). Déjà disponible
- un outil d'auto-évaluation comprenant une grille d'évaluation et permettant d'esquisser un plan d'actions pour préparer la certification. Déjà disponible
- des propositions d'éléments de preuve possibles pour répondre aux critères de certification. **Echéance à partir de novembre 2023**
- un annuaire des personnes en charge de la qualité dans leur Service pour faciliter les échanges de pratiques. Déjà disponible sur...
- une liste d'auditeurs issus du réseau Présanse susceptibles de réaliser des audits à blanc sur demande. A partir du second semestre 2024
- l'accès à un éventuel contrat cadre avec un ou plusieurs organismes certificateurs proposant à des conditions intéressantes pour les SPSTI candidats. A partir de juin 2024
- des outils de sensibilisation à la démarche d'amélioration continue. A partir de septembre 2023. Déjà disponible – Module Afométra déjà disponible

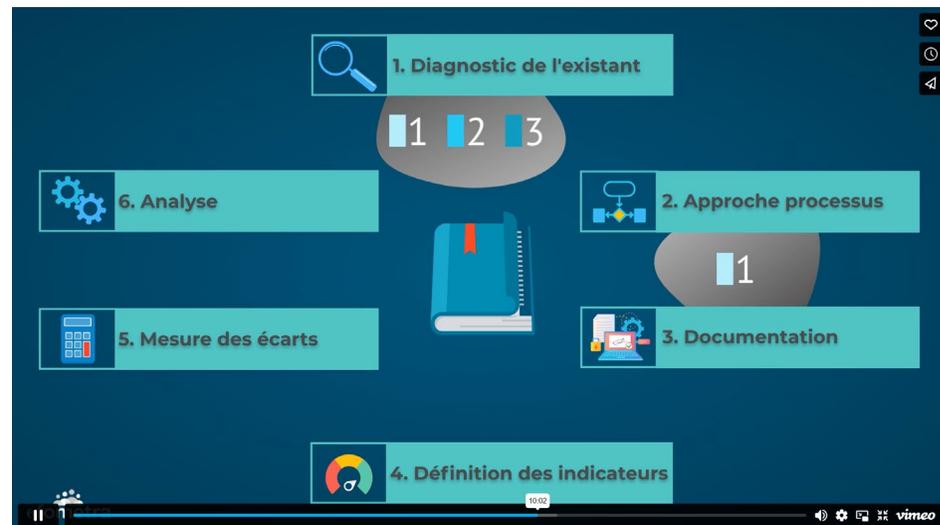
2- Pour accompagner les SPSTI dans leur certification

- une traduction de la Spéc 2217 de l'Afnor en tableau listant les exigences/ critères d'évaluation par niveau (1, 2 ou 3 selon le plan de contrôle). Déjà disponible
- un outil d'auto-évaluation comprenant une grille d'évaluation et permettant d'esquisser un plan d'actions pour préparer la certification. Déjà disponible
- des propositions d'éléments de preuve possibles pour répondre aux critères de certification. Echéance à partir de novembre 2023
- un annuaire des personnes en charge de la qualité dans leur Service pour faciliter les échanges de pratiques. **Déjà disponible**
- une liste d'auditeurs issus du réseau Présanse susceptibles de réaliser des audits à blanc sur demande. A partir du second semestre 2024
- l'accès à un éventuel contrat cadre avec un ou plusieurs organismes certificateurs proposant à des conditions intéressantes pour les SPSTI candidats. A partir de juin 2024
- des outils de sensibilisation à la démarche d'amélioration continue. A partir de septembre 2023. Déjà disponible – Module Afométra déjà disponible

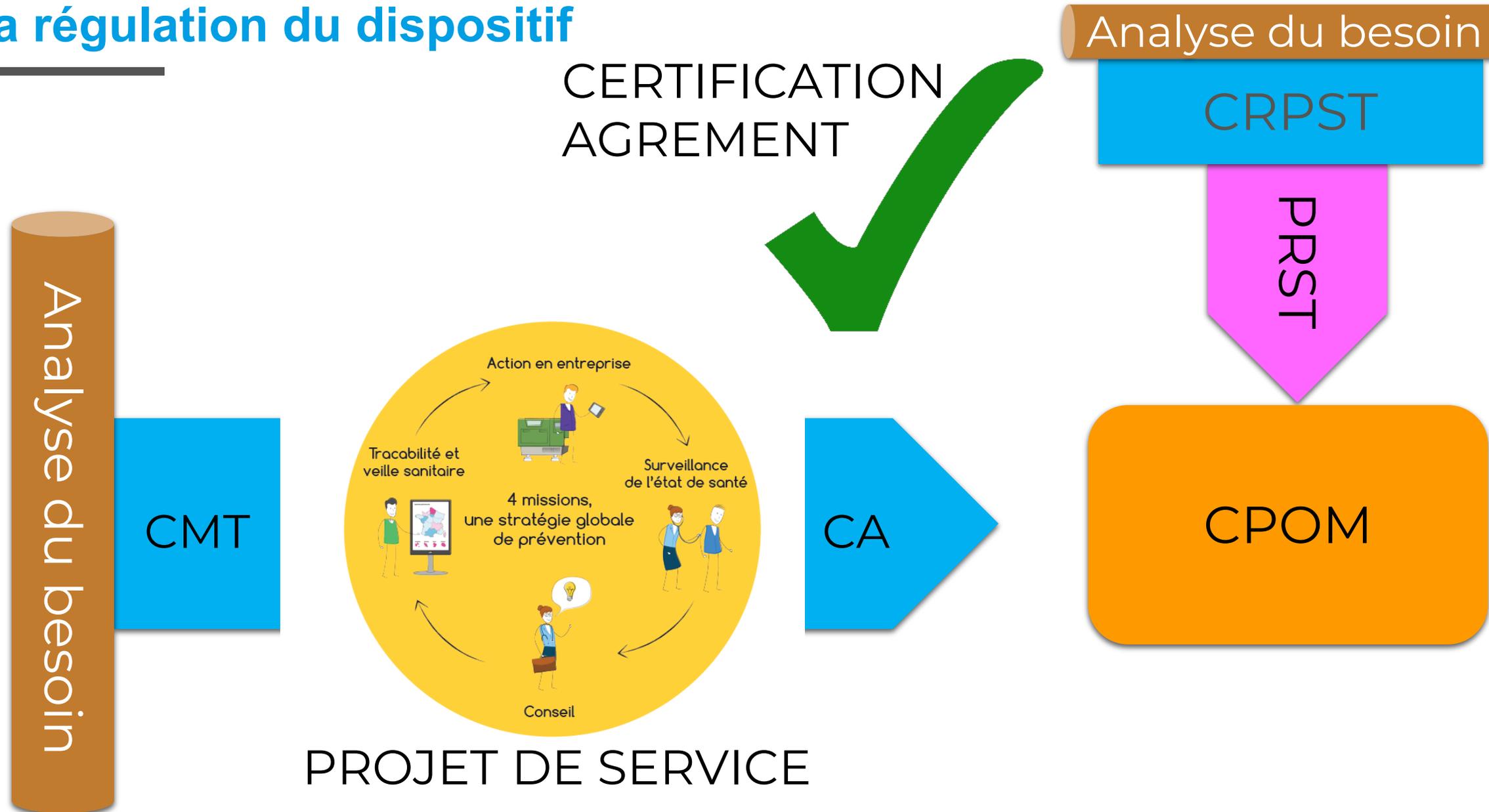
2- Pour accompagner les SPSTI dans leur certification

- une traduction de la Spéc 2217 de l'Afnor en tableau listant les exigences/ critères d'évaluation par niveau (1, 2 ou 3 selon le plan de contrôle). Déjà disponible
- un outil d'auto-évaluation comprenant une grille d'évaluation et permettant d'esquisser un plan d'actions pour préparer la certification. Déjà disponible
- des propositions d'éléments de preuve possibles pour répondre aux critères de certification. Echéance à partir de novembre 2023
- un annuaire des personnes en charge de la qualité dans leur Service pour faciliter les échanges de pratiques. Déjà disponible
- une liste d'auditeurs issus du réseau Présanse susceptibles de réaliser des audits à blanc sur demande. A partir du second semestre 2024
- l'accès à un éventuel contrat cadre avec un ou plusieurs organismes certificateurs proposant à des conditions intéressantes pour les SPSTI candidats. A partir de juin 2024
- des outils de sensibilisation à la démarche d'amélioration continue. A partir de septembre 2023. Déjà disponible – **Module Afométra déjà disponible**

Module de sensibilisation Afométra



La régulation du dispositif



3- Pour partager les pratiques pour gagner en temps et en cohérence

Sur une base documentaire en ligne :

- Une liste de solutions disponibles (outils, modèles d'organisation, partenariats) qui peuvent aider la mise en œuvre des missions des SPSTI, avec des informations clés (nom, fonction de la solution, contact pour en savoir plus, nombre d'utilisateurs, etc.).
- Des documents issus des SPSTI qui peuvent aider à préparer la certification et à formaliser son organisation.

Mise en service progressive à partir décembre 2023

Base partagée sur les pratiques des SPSTI - Interstis

The screenshot displays a web application interface with a teal sidebar on the left containing navigation icons for: Profil, Espaces, Contacts, Documents, Dialogues, Agenda, Projets, Contacts, Documents, Dialogues, and Agenda. The main content area features a top navigation bar with a notification prompt: "Activer les notifications instantanées des actualités sur votre navigateur ?" with links for "Oui", "Non", and "Qu'est ce que c'est ?". Below this is a search bar labeled "Rechercher un espace" and filters for "Trier par onglet", "Onglet", and "Mes archives".

The main content is organized into three sections:

- Relations adhérents:** A yellow card with a blue and green icon, stating "Aucune nouvelle information".
- Offre de services:** Three service cards:
 - 1 Prévention des Risques Profession...:** A blue card with a blue and green icon, stating "Aucune nouvelle information".
 - 2 Suivi individuel:** An orange card with a stethoscope icon, stating "Aucune nouvelle information".
 - 3 Prévention de la Désinsertion Pro...:** A purple card with a sun icon, stating "Aucune nouvelle information".
- Qualité-Certification:** Two certification cards:
 - CERTIFICATION ET QUALITE - PARTAGE:** A teal card with a large "2" and the text "Nouvelles récentes", stating "2 Nouvelles récentes".
 - Recueil suggestions CERTIFICATION ...:** A green card with a group of people icon, stating "Aucune nouvelle information".

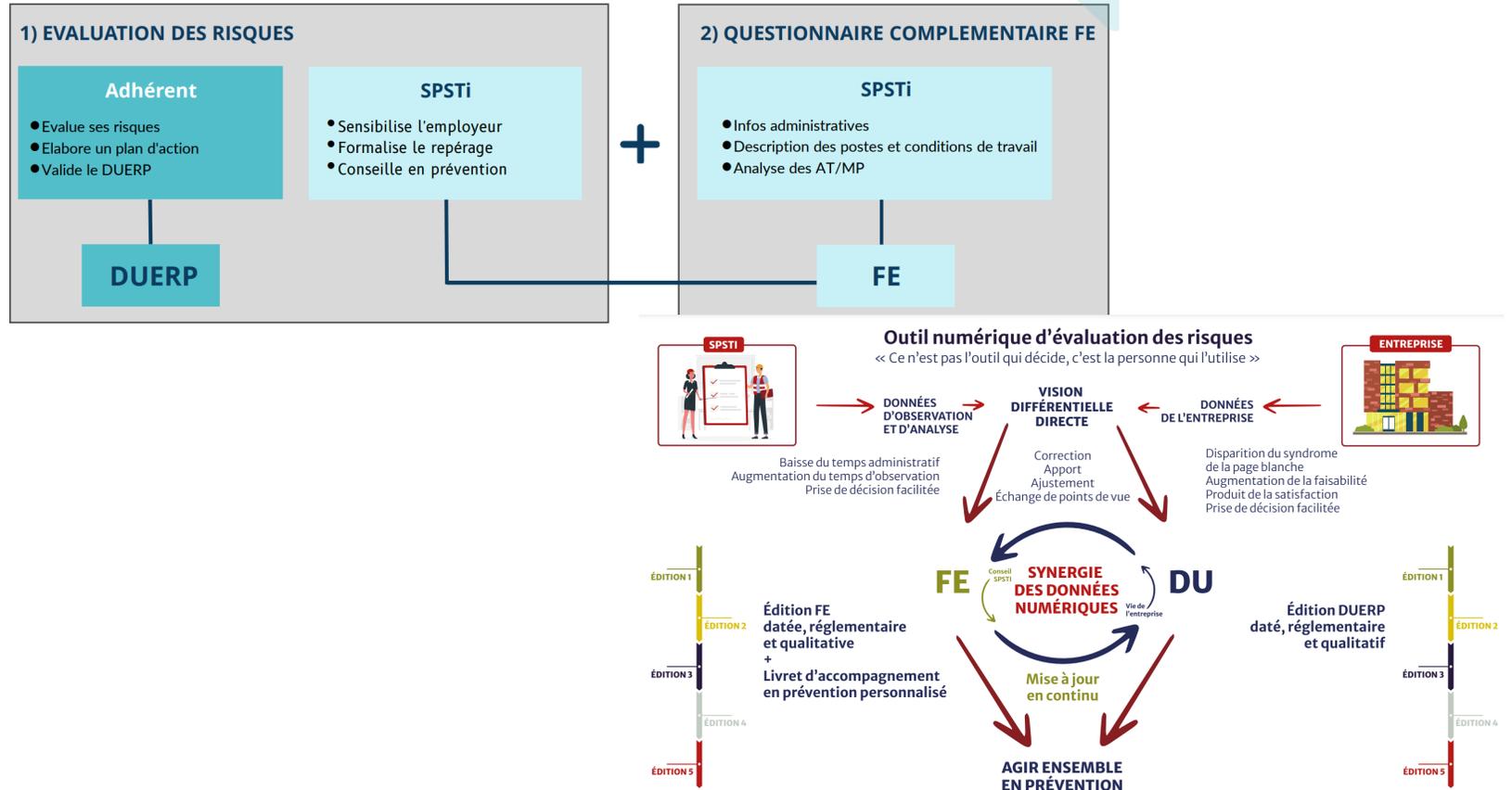
Les Journées Santé Travail



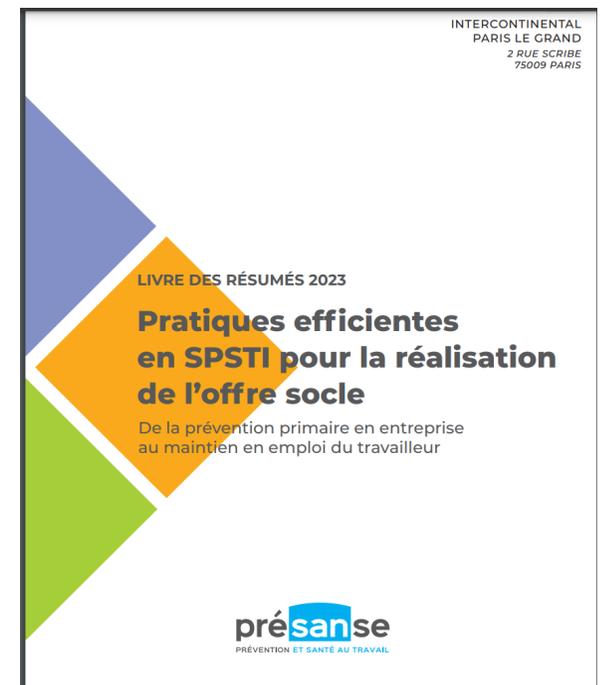
Des contenus partagés disponibles



Méthodologie monduerp.fr



Des contenus partagés disponibles



Conférence introductive

M. Pierre Romain – Directeur Général du Travail

Les relais de prévention ou le copilotage du plan de prévention dans l'entreprise

M. Matthieu DALIBARD – IPRP – CSTG32 – Auch



FE/DUERP numériques : un flux dynamique de données entre l'adhérent et le SPSTI

M. Laurent BASTIDE – IPRP, membre de l'équipe de direction – SIST Narbonne – Narbonne



Intégration de la FE et du DUERP pour un parcours de prévention TPE avec l'outil monduerp.fr

M. Nicolas BERNARD – Responsable des projets pluridisciplinaires – AMETRA 06 – Nice



Le travail partenarial : clé d'une prévention réussie pour les intérimaires

Mme Juliette BARBEROT – Technicienne Hygiène, Sécurité, Environnement – OPSAT – Vesoul



4- Pour guider les choix relatifs un système d'information adapté aux enjeux de la réforme (fonctionnalités, sécurité, et interopérabilité)

- Mise à jour d'un cahier des charges des fonctionnalités que doit favorablement posséder son logiciel métier, avec sa liste de vérification. **Echéance 31/12/2023**
- Echanges avec les éditeurs de logiciel pour exprimer collectivement les attendus
- Guides et webinaires pour l'identité vigilance et l'utilisation de l'INS, des messageries sécurisées, l'accès aux thésaurus harmonisés. **A partir de juin 2023.**
- Diffusion des textes de références en vigueur pour la sécurité des systèmes d'information- Animation d'ateliers ou réunions dédiées. **A partir de juin 2023**
- Etude de scénarii d'exploitation des données détenues par les SPSTI utile à son action, avec l'énoncé des finalités, des sources et projets existants, en lien avec les pilotes du système (Etat et partenaires sociaux). **A partir de 2024**

Mise à jour du cahier des charges commun des fonctionnalités

Evolution réglementaire

- Offre socle
- Certification
- Indicateurs par service de l'offre socle
- Suivi de l'état de santé vs suivi médical
- Nouvelles visites
- Délégation / protocole
- Nouveaux acteurs
- Consultation et alimentation par l'équipe
- Suivi de la carrière
- Entrée par le salarié et non par l'entreprise
- Portabilité
- Flux entre le DMST et le DMP
- Définition des informations du DMST

- Flux des AT
- Co-traitance des AMT
- SNDS / Health Data Hub
- Echelle de la cellule PDP
- Données sortantes de conseils de prévention, annexe IV, ordonnances de prévention
- Utilisation de messagerie sécurisée
- Messagerie sécurisée vers l'espace de santé
- Pilotage des équipes par ouverture d'actions
- Curriculum Laboris
- Espace numérique pour le salarié



CAHIER DES CHARGES COMMUN DES FONCTIONNALITES DES LOGICIELS METIERS

Version 2

GESTION DE LA RELATION ADHERENT							
38	Création du "Dossier adhérent" pour chaque adhérent						1
39	Le logiciel permet : La création / modification / radiation / repérage des doublons /suspension / réintégration de l'adhérent						1
40	La gestion par lot des adhérents est prévue						1
41	Attribution d'un numéro unique à chaque adhérent						1
42	A chaque numéro d'adhérent est associé un code barre ou un QR code, que l'on peut insérer sur tout document (convocation, facture, courrier...)						1
43	Gestion des groupes et des filiales (rattaché à la facturation, une seule facture pour l'ensemble des filiales)						1
44	Le logiciel gère les adhérents qui emploient des salariés partagés (ex. particuliers employeurs)						1
45	Le logiciel gère les "mandataires" représentant certains adhérents						1
46	Le "dossier adhérent" ne peut être créé que sur la base d'informations conformes et complètes, le logiciel organise un workflow en vue de la validation de la cohérence et de l'exhaustivité des informations saisies.						1
47	Historique des prestations réalisées pour le compte de chaque adhérent						1
48	Possibilité de changement de raison sociale avec conservation de l'historique						1
49	Export vers la compta (interface d'écriture vers le logiciel comptable)						1
50	Interface de facturation (module spécifique)						1

Webinaire en ligne ANS – DGT – Présanse

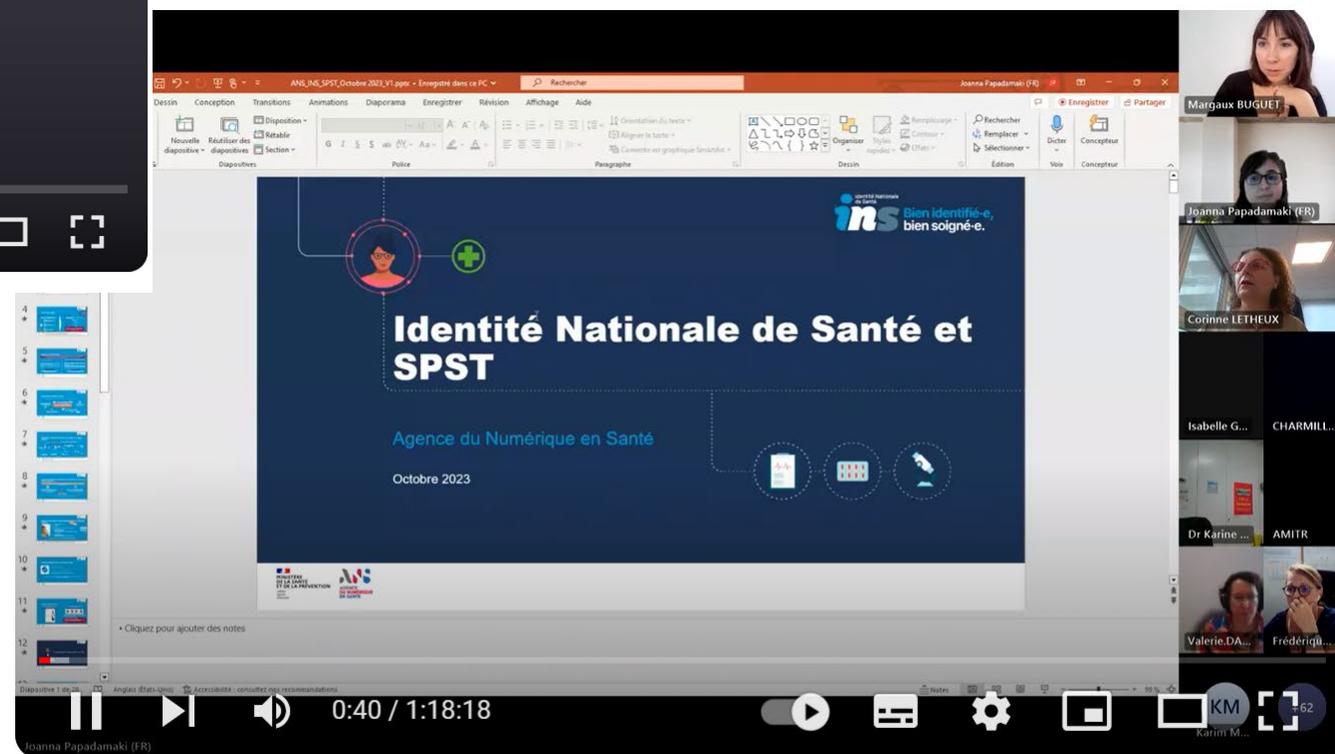
Microsoft Teams

PRESANSE - WEBINAIRE UTILISATION FINESS ET INTERROGATION INSI

2023-10-13 13:01 UTC

Recorded by Margaux BUGUET Organized by Margaux BUGUET

0:01 / 1:18:18



The screenshot shows a Microsoft Teams meeting in progress. The main content is a presentation slide from the 'Agence du Numérique en Santé' dated October 2023. The slide features the logo of the 'INS' (Institut National de Santé) and the slogan 'Bien Identifié-e, bien soigné-e.' The title of the slide is 'Identité Nationale de Santé et SPST'. Below the title, it says 'Agence du Numérique en Santé' and 'Octobre 2023'. The slide also includes icons representing a document, a building, and a microscope. On the right side of the meeting, a vertical list of participants is visible, including Margaux BUGUET, Joanna Papadamaki (FR), Corinne LETHEUX, Isabelle G... CHARMILL..., Dr Karine... AMTR, Valerie.DA..., and Frédérik... At the bottom of the screenshot, a video player control bar is visible, showing a play button, a progress bar at 0:40 / 1:18:18, and other standard controls.

[webinaire] Utilisation FINESS et interrogation INSI

Accompagner les SPSTI en lien avec l'ANS

Les actions à mener

1. Cadrage

Identifier **les instances** à mettre en place



Organisation et identitovigilance

Prendre connaissance de **la documentation existante**

2. Mise en œuvre

Sensibiliser, former, communiquer



Système d'information

Commander des **cartes CPx nominatives et/ ou un certificat serveur IGC – Santé** en fonction des besoins

Prendre contact avec **votre éditeur**

Tester **la bonne implémentation** de l'INS dans le logiciel

Diffuser l'INS



Juridique

Mettre à jour **le registre de traitement** (RGPD)

Réaliser une **analyse d'impact relative à la protection des données personnelles** (AIPD)

Revoir les **contrats de sous-traitance**

3. Pilotage

Piloter **le déploiement** du projet INS

Accompagner les SPSTI en lien avec l'ANS

Utiliser l'INS au quotidien

Identité Nationale
de Santé
ins Bien identifié-e,
bien soigné-e.

1



Sécuriser l'identification des salariés et valider leur identité

En vérifiant leur identité, *a minima* une fois, à l'aide d'un justificatif d'identité (passeport, carte nationale d'identité).

2



Appeler le téléservice INSi afin de récupérer les INS des salariés

Dans un premier temps, les salariés présents dans l'entreprise puis, au fil de l'eau, quand un nouveau salarié se présente dans le service.

3



Utiliser l'INS qualifiée au quotidien

Pour faciliter vos échanges de données via MSSanté, pour alimenter le DMP, etc.



4



Suivre les indicateurs relatifs à la mise en place de l'INS

Par exemple, le taux d'identités provisoires / récupérées / validées / qualifiées, le taux d'erreur d'identification, le nombre de documents de santé référencés avec l'INS, etc.

Actualisation et nouveaux outils d'aide à la traçabilité

THÉSAURUS HARMONISÉS

Thésaurus Harmonisés
Aides à la saisie

préanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

ÉTAPES DE TRACABILITÉ

- 1 IDENTIFIER LES UTILISATEURS
 - Thésaurus
 - des professions utilisatrices de la base
- 2 TRACER LES DONNÉES SOCIO-PROFESSIONNELLES DE L'ENTREPRISE OU DU TRAVAILLEUR
 - Thésaurus
 - du niveau de formation
 - des habilitations électriques et des autorisations de conduite
 - du type de contrat
 - des compétences en prévention dans l'entreprise
 - de la qualité du temps de travail
 - des incapacités / invalidités / RQTH et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 3 TRACER L'ÉVALUATION DES RISQUES
 - Thésaurus
 - de la gravité / atteinte à la santé
 - de prévention
 - des stades de prévention
 - du niveau de prévention
 - des compétences en prévention dans l'entreprise
- 4 TRACER LE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ
 - Organisationnel / Thésaurus
 - du type de visite
 - du mode de visite
 - des motifs d'annulation des visites
 - d'autodéclaration par l'employeur
 - des situations prévues réglementairement
 - Contenu / Thésaurus
 - des tâches
 - des lieux de travail
 - des expositions professionnelles
 - de la fréquence d'exposition
 - de la gravité / atteinte à la santé
 - de prévention
 - des stades de prévention
 - du niveau de prévention
- 5 TRACER LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL
 - Organisationnel / Thésaurus
 - des actions en milieu de travail (AMT : objets, objectifs, moyens)
 - de prévention
 - des stades de prévention
 - du niveau de prévention
 - Contenu / Thésaurus
 - des tâches
 - des lieux de travail
 - des expositions professionnelles
 - de la fréquence d'exposition
 - de la gravité / atteinte à la santé
 - de prévention
 - des stades de prévention
 - du niveau de prévention
- 6 TRACER LES ACTIONS RÉALISÉES PAR LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES
 - Thésaurus
 - des actions transversales
- 7 TRACER LES CONSEILS
 - Thésaurus
 - de prévention
 - des stades de prévention
 - du niveau de prévention
- 8 TRACER LES ACTIONS SOCIALES ET DE MAINTIEN EN EMPLOI
 - Thésaurus
 - de l'origine de l'orientation
 - du dispositif/solution
 - de la situation à l'issue du parcours

Actualisation à venir

Les 9 classes du THÉSAURUS DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES AU VERSO

www.presanse.fr

Des questions ? veille-thesaurus@presanse.fr

Sous-main

Mise en ligne janvier 2024

5- Pour partager au sein de Présanse un tableau de bord permettant de rendre compte de la capacité collective des SPSTI à délivrer l'offre socle et à assurer leurs missions.

- Un tableau de bord partagé avec une dizaine d'indicateurs de progrès reproductibles au niveau local, régional et national, avec les recommandations pour la production et la consolidation de ces indicateurs. **Echéance 31/12/2023**

6 - Pour proposer des règles de facturation des cotisations cohérentes

- Une liste de critères de présentation des factures avec des exemples de présentation.
Echéance 31/12/23

Liée à l'appel de cotisation – la comptabilité des DUERP

La Santé au travail fait partie des politiques prioritaires du Gouvernement. L'indicateur retenu est le nombre de DUERP. L'enquête 2023 de la DGT révèle une information très partielle au sein des SPSTI de l'existence des DU dans leurs entreprises adhérentes alors que ces dernières ont l'obligation de le transmettre à leur Service. Il sera proposé d'ajouter quelques questions pour améliorer cette connaissance au moment de l'appel de cotisations 2024 :

- **Avez-vous réalisé un DUERP ?**
- **Date de dernière mise à jour ?**
- **Votre DUERP contient-il un plan d'actions de prévention ?**
- **Pensez à nous transmettre votre DUERP (rappel de l'obligation et de la modalité choisie par le SPSTI) ;**

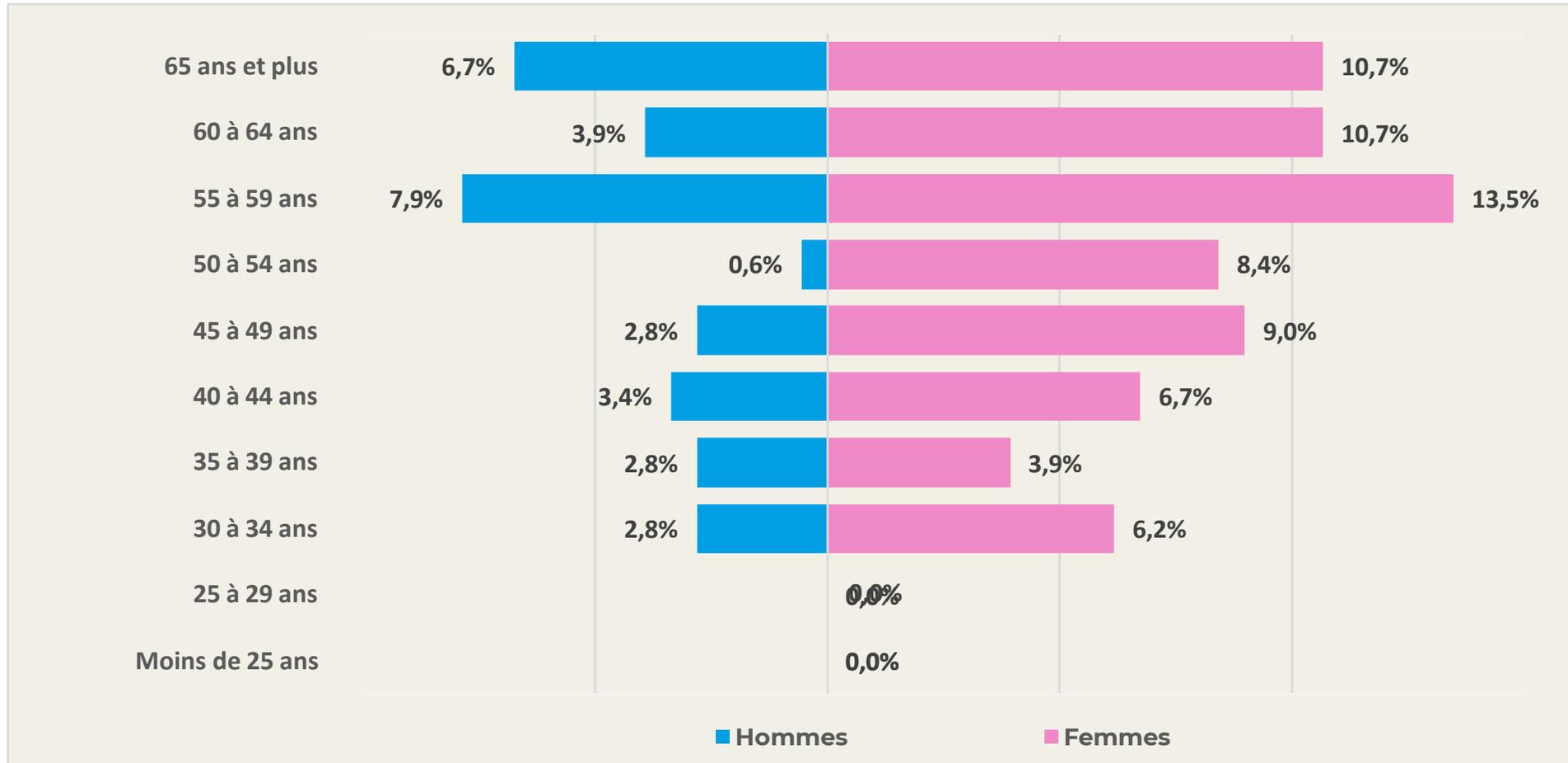
7A- Pour utiliser au mieux le temps médical disponible

- Une simulation des gains potentiels de temps médical dans le cas d'un changement de réglementation sur les motifs de SIR (habilitations électriques, Caces), en appui des actions d'influence du réseau.
- Un recensement des modalités de coopération entre professionnels de santé favorables à la réalisation effective de la mission des SPSTI avec valorisation des avantages et des éventuels gains de temps médical. **Echéance 31/12/2023**
- Etude de scénarii de fonctionnement incluant des infirmières en pratiques avancées. **A partir de 2024**

7B- Pour lutter contre les pénuries de médecins du travail

- Une note et des conseils pour recevoir des médecins PAE dans son SPSTI, en complément des actions d'influence du réseau. **Toujours disponibles**
- Une trame commune pour alimenter dans chaque CRPST un état des lieux et une projection de la démographie médicale dans la région. **Echéances 31/12/2023**
- Un mode opératoire pour recevoir des étudiants en médecine en stage. **En partie disponible, élargissement pour 2024.**
- Des exemples de communications qui valorisent le métier de médecin du travail. **En partie disponible, élargissement pour 2024.**
- Des actions de soutien de l'Association Nationale des Internes en Médecine du Travail (ANIMT). **En cours**
- Des actions de sensibilisation complémentaire de chaque CRPST pour faire converger la charge d'un médecin du travail en SPSTI et en Service Autonome, sur la base de l'état des lieux travaillé en région. **Echéance 2024**

Etat des lieux de la démographie médicale dans chaque CRPST



Rencontre avec le Président du collège des enseignants

- Agir auprès des Ministères du Travail, de la Santé et l'enseignement supérieur pour augmenter le nombre d'enseignants
- Recevoir des externes dans de bonnes conditions pour susciter des vocations
- Travailler sur la qualité des stages et du tutorat
- Mieux connaître les sujets de recherche et faire le lien avec la pratique des SPSTI



Pr Pascal Andujar

Relations avec l'ANIMT – Parution dans leur revue interne



Le réseau Présanse et les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

Docteur Corinne LETHEUX

ANIMT - Rencontres Nationales Pédagogiques – Mardi 13 juin 2023 – 14h00-14h45

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

3 QUESTIONS au Dr Audrey Vilmant

Médecin du travail depuis 2018 à l'AISt – La Prévention Active, Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises de Clermont-Ferrand, membre du réseau Présanse.



De quelle façon avez-vous découvert la spécialité de médecine du travail, qu'est-ce qui vous a amenée vers ce choix ?

Dr Vilmant - Il y a eu plusieurs facteurs de circonstance.

C'est un choix fait après avoir vu beaucoup de conséquences d'accidents du travail, notamment en réanimation et en médecine de réadaptation, mais aussi dans le cadre de mon stage à la Médecine

du Travail du Personnel Hospitalier de Clermont-Ferrand, avec un médecin du travail passionné et passionnant. Je me suis surtout dirigée sur cette spécialité en réalisant à quel point l'adage « mieux vaut prévenir que guérir » était vrai.

Quels sont pour vous les spécificités et avantages de l'interentreprises ?

Dr Vilmant - J'ai expérimenté plusieurs cadres d'activité et avec ce recul, j'apprécie particulièrement l'interentreprises qui permet un vrai travail d'équipe : le médecin du travail est manager, pilote son effectif, priorise ses actions...

Nous travaillons dans le cadre d'un projet de service, en lien avec toutes les cellules : ergonomie, toxicologie, RPS, maintien en emploi, hygiène du travail... Nous ne sommes jamais seuls en interentreprises. Et nous réalisons aussi bien un accompagnement individuel des salariés qu'un travail de prévention sur le collectif, auprès des employeurs, de l'entreprise, avec des actions ciblées. Ce sont aussi des missions variées :

au-delà de l'exercice de la médecine du travail, je suis référente outil métier, je participe à l'amélioration de la traçabilité globale et à l'harmonisation des pratiques de tenue et d'alimentation du DMST (Dossier Médical en Santé au Travail). J'ai rejoint l'AISt avec ce souhait précis de travailler sur le suivi de données. Nous avons intégré un statisticien et mis en place un partenariat avec le CHU de Clermont-Ferrand pour publier des travaux... De manière générale, l'interentreprises permet de décloisonner avec de multiples partenaires institutionnels et professionnels (Carsat, représentants des branches...).

Un cas concret sur lequel vous aimeriez revenir ?

Dr Vilmant - Oui, celui d'un chauffeur de poids lourd, qui a toujours exercé ce métier précis, et a été diagnostiqué de la maladie de Pompe. C'est une maladie génétique qui affaiblit les muscles, notamment ceux du tronc. Grâce à un travail coordonné de tous et à un engagement fort de l'employeur, nous avons pu le maintenir en emploi, avec la mise à disposition d'un véhicule

adapté disposant d'une potence de levage, dont les différents acteurs du métier en emploi et organismes spécialisés ont assuré la conformité et la mise en sécurité. Ce monsieur était passionné par son métier, ne se voyait pas en faire un autre, et a pu le conserver grâce à l'engagement de chacun. C'est un bel exemple de prévention secondaire.

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ont aujourd'hui en charge 1,4 million d'établissements et plus de 16 millions de travailleurs, dans tous les secteurs d'activité. L'une des missions de Présanse, leur organisation professionnelle, est d'organiser le partage de pratiques, notamment médico-techniques.

Un événement annuel, les Journées Santé-Travail (JST), permet à plus de 600 professionnels de se rencontrer chaque année pour partager autour de leur expérience et de leurs pratiques, en lien avec l'actualité.

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](https://presanse.fr) - Ressources > JST 2023.

Rendez-vous les 15 et 16 octobre prochains pour les JST 2024 !



8- Pour guider le développement des ressources humaines utiles à la réalisation de la mission des SPSTI

- Une nouvelle classification des emplois dans la branche avec un accompagnement pour la prise en main. **Echéance Janvier 2024.**
- Orientations pour le développement des compétences au sein de la branche en lien avec les organisations syndicales du secteur. **Echéance 2024**

9- Pour organiser la coopération entre SPSTI, associations régionales et nationale Présanse

- De nouvelles lettres de mission pour toutes les commissions nationales intervenant dans la mise en œuvre du POA. **Fait**
- Un état des lieux partagé de l'organisation des associations régionales favorables à la mise en œuvre du POA (commissions régionales, modalités de travail, moyens partagés, ordre du jour des CA,... **A partir d'octobre 2023**)

Structuration du réseau

Un réseau national

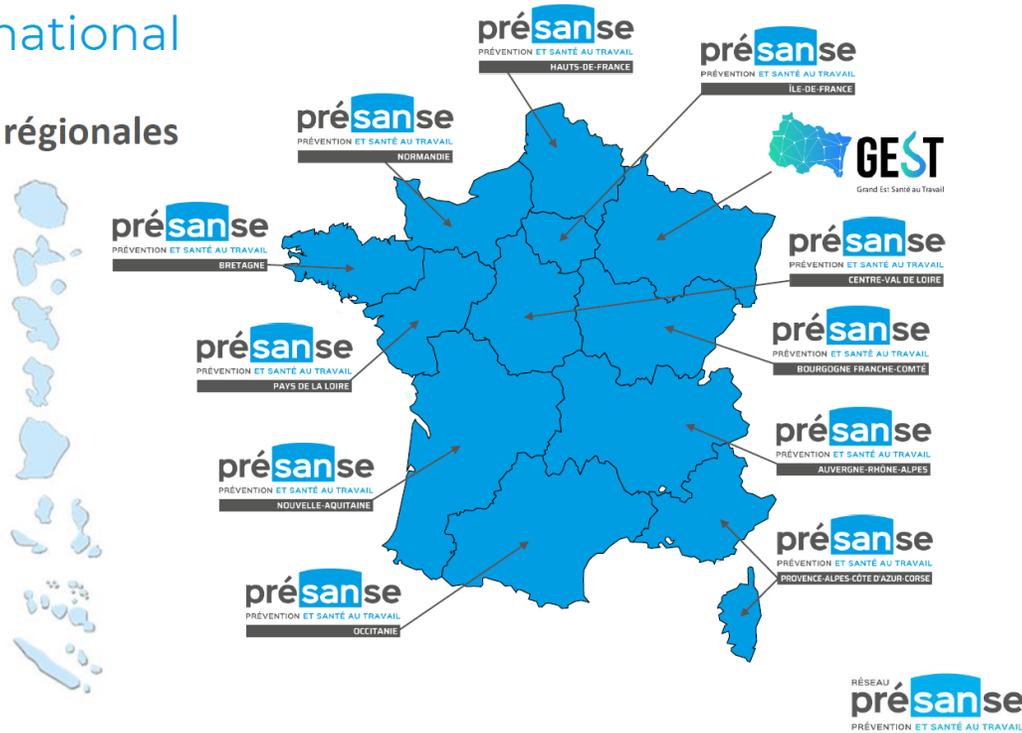
12 associations régionales

180 SPSTI

17 000
collaborateurs

15 millions
salariés suivis

1,4 million
d'entreprises
adhérentes



- Mise à jour des statuts régionaux
- Organisation et feuilles de routes régionales
- Licences de marque

STATUTS

DE L'ASSOCIATION REGIONALE

PRESANSE _____

PREAMBULE

Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) qui le souhaitent adhèrent à PRESANSE qui a pour objet :

« de faciliter la réalisation des missions des Services de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Elle a ainsi pour but les échanges, le conseil, la documentation, la communication, les études et la représentation de ses adhérents, dans leur domaine d'activité.

L'association a également compétence pour négocier et conclure des conventions et accords collectifs de travail concernant les services de santé au travail interentreprises.

Dans ce cadre, PRESANSE notamment :

- **représente** tous les SPSTI membres dans le cadre de la défense de leurs intérêts collectifs ;
- **assure** la relation avec les interlocuteurs de niveau national (DGT, ministères, parlementaires en charge d'aspects du dossier lié à l'activité des SPSTI,...) ;
- **alimente** et prend en compte les réflexions des partenaires sociaux et de l'Etat ;
- **intervient** et travaille les questions d'intérêt et de portée nationale impactant la mise en œuvre de la mission des SPSTI ou son cadre juridique afin de nourrir le dialogue avec les interlocuteurs de niveau national influant sur la définition, les moyens et le pilotage du système de santé au travail, et dans le respect des prérogatives des partenaires sociaux ;
- **favorise** l'harmonisation des pratiques et la cohérence du service rendu ;
- **accompagne** et coordonne des actions communes ;
- Collecte, traite et diffuse des données des SPSTI qui sont consolidées au niveau national, qui permettront entre autres d'alimenter la réflexion sur les actions à mener ;
- **conduit** des actions de communication au niveau national.

Les Associations Régionales représentent les SPSTI de leur région administrative qui sont membres de PRESANSE. Elles sont membres de PRESANSE et participent à ses assemblées générales. Chaque association régionale est représentée au Conseil d'administration de PRESANSE.

Participation aux commissions et groupes de travail au niveau national

280 PERSONNES



110 SPSTI



Le dialogue social dans la branche

MISSIONS

- ▶ **Négocier, modifier, signer et interpréter** les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur,
- ▶ **Représenter** la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- ▶ **Exercer** un rôle de veille sur les conditions de travail et de l'emploi,
- ▶ **Établir** un rapport annuel d'activité :
 - Les SPSTI doivent transmettre les conventions et accords collectifs d'entreprise comportant des dispositions sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps), sous forme numérique à l'adresse : cppni@presanse.fr.
- ▶ **Émettre** un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à une disposition de la convention collective ou à l'une de ses annexes en vue de son application pratique,
- ▶ **Concilier** : les conflits collectifs de travail sont alors soumis par la partie la plus diligente à cette commission.

COMPOSITION

1 DÉLÉGATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES (OS)

→ 3 membres désignés par OS représentative de salariés* (= 15 au total)

* au moins l'un des membres doit être salarié d'un SPSTI ; l'un des membres peut, au libre choix des OS, être un expert.

2 DÉLÉGATION DES EMPLOYEURS

→ ne peut pas excéder en nombre celle des organisations syndicales.

FONCTIONNEMENT

- ▶ Fixation, par les partenaires sociaux, d'un calendrier prévisionnel de négociation à chaque début d'année,
- ▶ Réunion en moyenne 1 fois par mois,
- ▶ Les représentants des OS représentatives de salariés, salariés d'un SPSTI, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence deux semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ; et sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation,
- ▶ Maintien de la rémunération pour les représentants des OS représentatives de salariés, salariés des SPSTI, et remboursement de leurs frais de déplacement et de repas par Présanse.
- ▶ La CPPNI peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

PARTENAIRES SOCIAUX



PRÉSANSE



ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRÉSENTATIVES
(CFDT, CFE-CGC, FO, CGT et SNPST)

→ Négocient la Convention Collective Nationale (CCN) des Services de santé au travail interentreprises

dans quelles

instances ?

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Négociation collective de la branche professionnelle des SPSTI, comment ça marche ?

MISSIONS

- ▶ **Examiner** la situation de l'emploi et son évolution dans la branche professionnelle, en s'appuyant notamment sur les travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de l'OPCO Santé. Les résultats de cet examen, les conclusions et les recommandations tirées par la CPNEFP sont mis à la disposition de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI).

COMPOSITION

1 DÉLÉGATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES (OS)

→ 3 membres désignés par OS représentative de salariés* (= 15 au total)

2 DÉLÉGATION DES EMPLOYEURS

→ ne peut pas excéder en nombre celle des organisations syndicales.

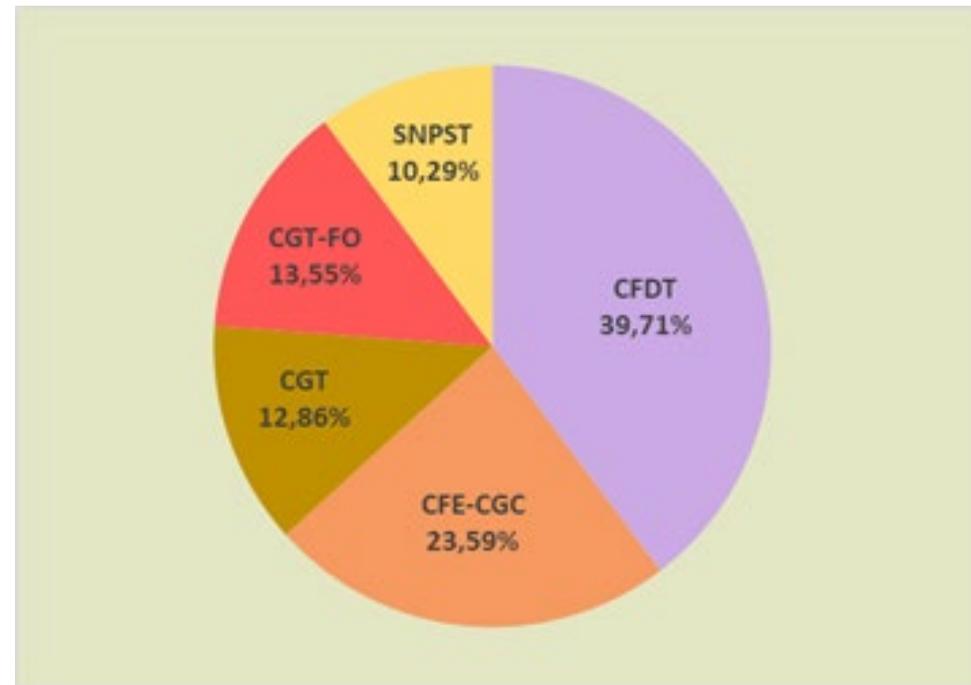
* Au moins l'un des membres doit être salarié d'un SPSTI ; l'un des membres peut, au libre choix des OS, être un expert.

FONCTIONNEMENT

- ▶ La présidence de la CPNEFP est assurée conjointement par un Président et un vice-président de chaque délégation (un Président issu des OS de salariés et un vice-président de la délégation des représentants des employeurs, ou inversement),
- ▶ La présidence est alternée. L'alternance a lieu tous les ans,
- ▶ L'instance se réunit autant que de besoin et au minimum 4 fois par an,
- ▶ Les représentants des OS représentatives de salariés, salariés d'un SPSTI, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence deux semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation,
- ▶ Maintien de la rémunération pour les représentants des OS représentatives de salariés, salariés des SPSTI, et remboursement de leurs frais de déplacement et de repas par Présanse.
- ▶ La CPNEFP peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

□ Rappel : représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche Arrêté du 6 octobre 2021



LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

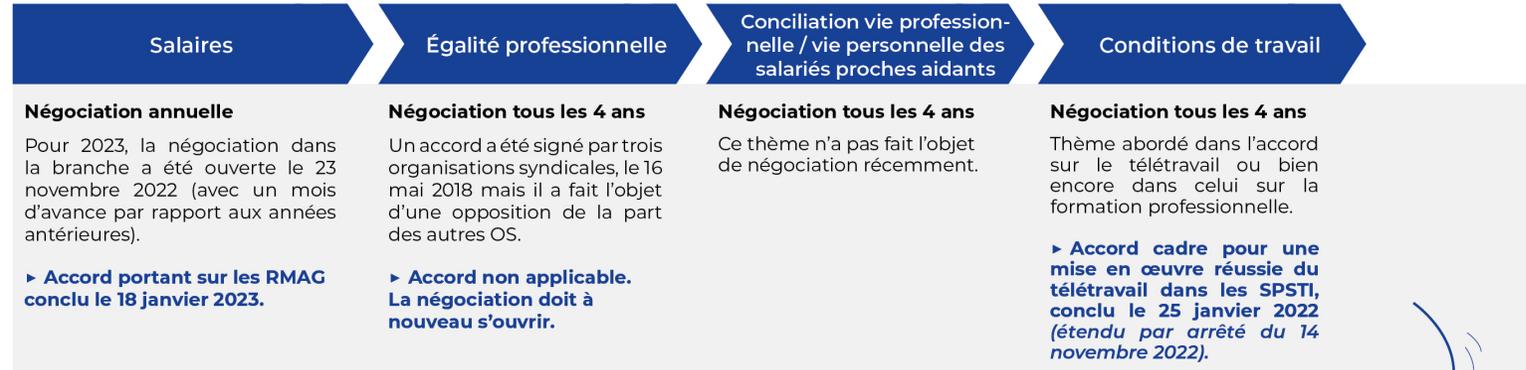
Rappel : représentativité de Présanse

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 SSTI. Cet arrêté se substitue à celui du 26 juillet 2017.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

■ Principales obligations légales concernant la négociation collective de branche

EN
2023 :



LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Une année 2023 marquée par la négociation portant sur la révision de la classification des emplois conventionnels

Les travaux se poursuivent conformément à l'accord de méthode conclu en décembre 2022.

A ce stade, les partenaires sociaux se sont notamment entendus sur les critères classants qui serviront à la pesée des postes et également sur la liste des futurs emplois repères.

→ L'avancement dans les discussions se poursuit, avec toujours pour objectif d'aboutir à un accord à la fin de ce mois de décembre ou en janvier 2024.

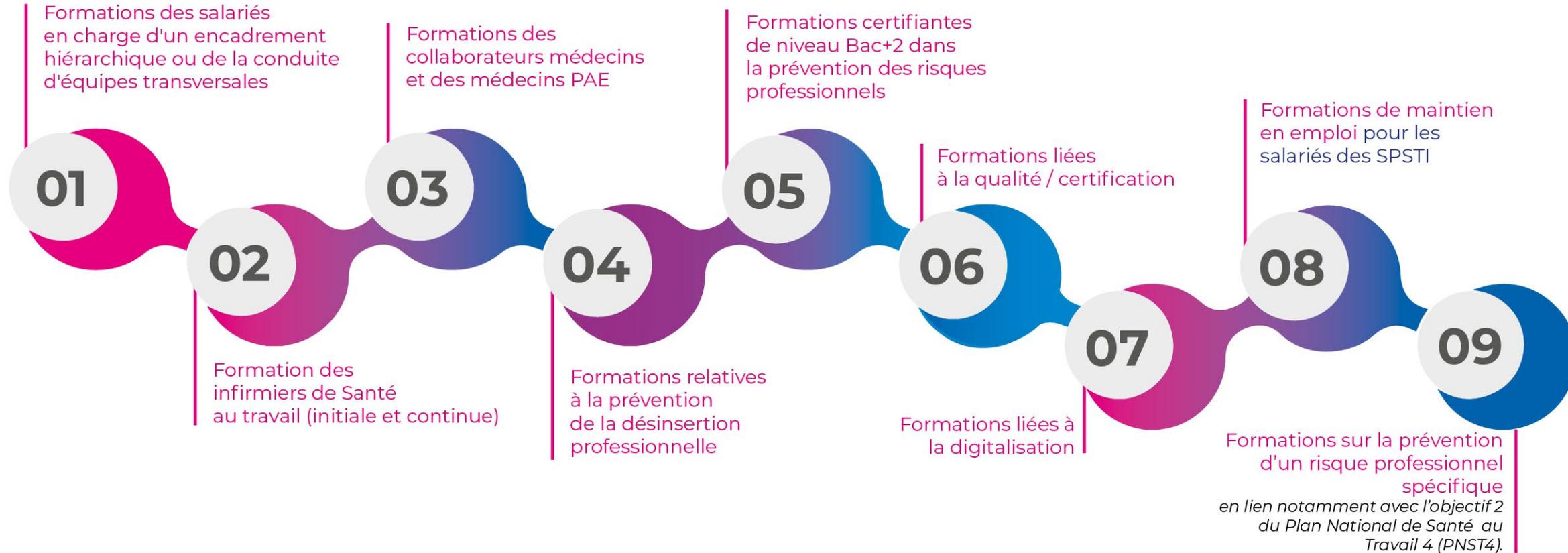
LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Autres sujets traités en 2023 :

- Les RMAG
- Les frais de déplacement et de repas
- La formation professionnelle (contrat de professionnalisation; contribution conventionnelle)
- Ouverture de la négociation visant à établir la liste des métiers ou activités particulièrement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, conformément à l'article 17 de la loi du 14 avril 2023 portant sur la réforme des retraites

FORMATION PROFESSIONNELLE

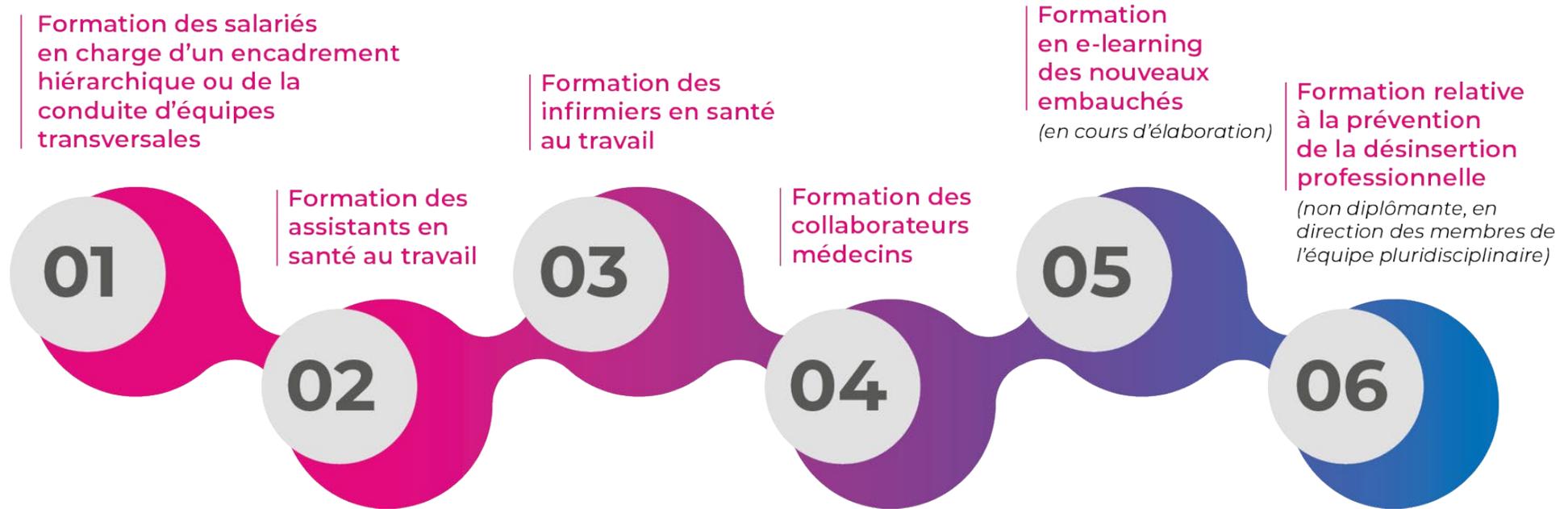
Axes prioritaires au titre de l'année 2024



L'utilisation des fonds conventionnels

FORMATION PROFESSIONNELLE

Rappel des axes prioritaires au titre de l'année 2023



Consommation des fonds conventionnels au 24/11/23

— Axes Prioritaires

Axes	Nombre de dossiers	Nombre bénéficiaires	Montant engagé	Dotation initiale	Taux engagement
Encadrement d'équipes	79	271	220 581,74 €	800 000 €	27,57%
Santé au travail (IDE)	184	269	511 199,49 €	480 000 €	106,50%
Médecins collaborateurs	193	231	438 132,14 €	400 000 €	109,53%
Prévention de la désinsertion professionnelle	55	477	257 114,38 €	300 000 €	85,70%
TOTAL	511	1248	1 427 027,75 €	1 980 000 €	72,07%

⇒ A date, ce sont plus de 72% des fonds conventionnels mobilisables qui ont été engagés.

⇒ Les formations d'IST et de Médecins collaborateurs sont les plus sollicités. Ils représentent 66,5% des engagements.

Consommation des fonds conventionnels au 24/11/23

— Axes Prioritaires – Fonds de réserves

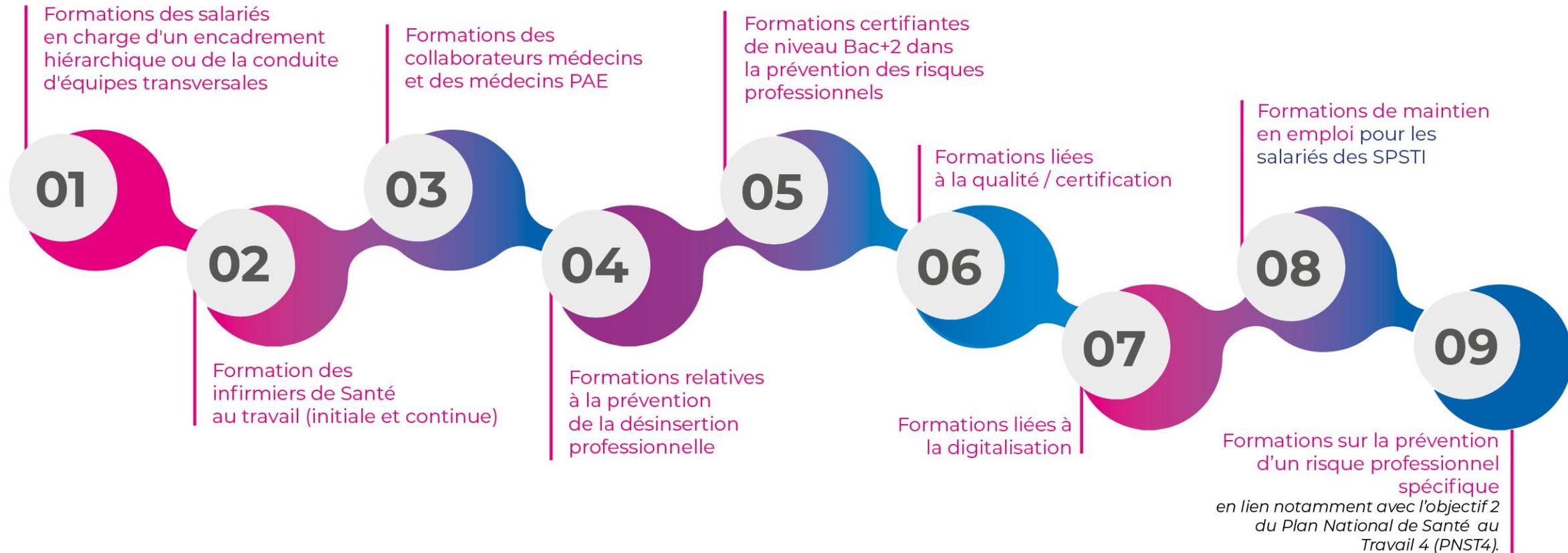
Axes	Nombre de dossiers	Nombre bénéficiaires	Montant engagé	Dotation initiale	Taux engagement
SPSTI – RESERV. Form – complémentaire IDE – P50	28	54	43 500,00 €	840 000 €	5,18%
SPSTI – RESERV. Form – complémentaire IDE – M50	8	41	19 360,00 €	360 000 €	5,38%
TOTAL	36	95	62 860,00 €	1 200 000 €	5,24%

⇒ A la suite du décret du 27/12/2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail, un nouvel axe prioritaire a été ajouté fin avril.

⇒ Il concerne la prise en charge des modules complémentaires nécessaires aux IST diplômés avant le 31/03/2023.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Axes prioritaires au titre de l'année 2024



Ventilation des fonds conventionnels 2024

AXES PRIORITAIRES	MONTANT DE L'ABONDEMENT PAR DOSSIER	NOMBRE DE DOSSIERS	MONTANT REQUIS
Encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales	2000	150	300 000
Infirmiers diplômés d'Etat à la santé au travail - Formation initiale	4000	119	476 000
Infirmiers diplômés d'Etat - Formation complémentaire Dans les SPSTI de plus de 50 salariés	2000	370	740 000
Infirmiers diplômés d'Etat - Formation complémentaire Dans les SPSTI de moins de 50 salariés	2000	100	200 000

Ventilation des fonds conventionnels 2024

Collaborateurs médecins	2000	50	100 000
Prévention de la désinsertion professionnelle.	1000	300	300 000
Formations certifiantes de niveau bac +2 dans la prévention des risques professionnelles	2500	54	135 000

Ventilation des fonds conventionnels 2024

Qualité/ Certification	1000	149	149 000
Digitalisation	1000	150	150 000
Maintien en emploi pour les salariés du SPSTI	1000	50	50 000
Formations sur la prévention d'un risque professionnel spécifique en lien avec l'objectif 2 du plan Santé au travail 4 (PNST 4).	1000	400	400 000
TOTAL		1892	3 000 000

PRESTA RH

- Dispositif ouvert à toutes les branches - Entreprises de moins de 250 salariés
- Cofinancements DREETS en fonction des régions : chaque DREETS fixe le montant de l'enveloppe allouée, les plafonds de prises en charge par taille et le nombre de presta RH par taille.
- Pas de liste de prestataires mais le prestataire complète une attestation sur l'honneur indiquant qu'il répond aux critères fixés par la DREETS.
- Par exemple, en Grand Est : Prestation de 8 jours maximum - Prise en charge par la DREETS : 50 % coût jour HT, plafonné à 1000€ HT/jour.
- Pour une structure M50 :
 - 8 jours de prestations pour un coût total de 9600€ (soit 1200€/jour TTC)
 - Prise en charge DREETS 4 000€
 - Prise en charge Enveloppe légale ATPME : 5 600€
- Pour une structure P50 :
 - 8 jours de prestations pour un coût total de 9 600€ (soit 1200€/jour TTC)
 - Prise en charge DREETS 4 000€
 - Prise en charge sur CIFA (versement volontaire) : 5 600€



PRESTA RH répond aux questions suivantes :

VOUS AVEZ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

VOUS SOUHAITEZ ATTIRER LES TALENTS...

VOUS ÊTES PERDUS DANS LE DÉDALE DE LA GESTION DES COMPÉTENCES

VOUS AVEZ DES ENJEUX DE RÉORGANISATION

VOUS SOUHAITEZ INNOVER ET VOUS INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE ÉCO RESPONSABLE

UNE SOLUTION EN 6 ÉTAPES

Définissez votre projet avec votre conseiller OPCO Santé : le diagnostic

1

2

Le conseiller **sélectionne** un consultant référencé.

Établissez un état des lieux de votre situation avec le consultant

3

4

Planifier la réunion de cadrage tripartite définissant le plan d'actions

Démarrez la démarche d'accompagnement

5

6

Faites le **bilan** 6 mois après l'accompagnement pour mesurer les impacts terrain



Accompagnement par votre consultant RH :
Jusqu'à 10 jours d'intervention



Accompagnement global du projet :
6 à 9 mois

DES THÉMATIQUES ENRICHIES POUR DÉVELOPPER ET ACCOMPAGNER VOS AMBITIONS



Thématiques Nationales

- Transition écologique et développement durable
 - Transition numérique et transformation digitale
- => **Axe digitalisation**

Thématiques Régionales

- GEPP
- Recrutement et intégration
- Sécurisation des parcours – prévention des inaptitudes et usure professionnelle => **Axe Maintien en emploi**
- Marque employeur et attractivité
- Les évolutions managériales et gestion du télétravail
- Organisation du travail, transformation et management => **Axe Qualité/Certification**
- Dialogue social
- Impact des fusions et regroupement

DÉFINITION DES THÉMATIQUES POUR IDENTIFIER LE CHAMP DE L'ACCOMPAGNEMENT



GEPP

Permettre aux entreprises de structurer et de valoriser leur capital humain en portant une attention particulière aux métiers, aux évolutions qui peuvent les affecter et aux passerelles qui peuvent être réalisées entre eux.

Recrutement et intégration

Réussir le recrutement et l'intégration en s'interrogeant sur ses pratiques de recrutement et d'accueil et d'améliorer l'ensemble du processus de recrutement, de la recherche de candidats à l'intégration des salariés recrutés.

Sécurisation des parcours - prévention des inaptitudes et usure professionnelle

Garantir l'employabilité des salariés, adapter leurs compétences à l'évolution de leurs postes et les maintenir en emploi (prévention des inaptitudes et usures professionnelles) par un accompagnement individuel ou collectif. Une attention particulière sera portée aux salariés de faible niveau de qualification.

Marque Employeur et attractivité

Attirer de nouveaux collaborateurs et fidéliser les salariés est un élément de la stratégie RH. C'est un élément clé dans un secteur qui souffre de fortes tensions de recrutement.

DÉFINITION DES THÉMATIQUES POUR IDENTIFIER LE CHAMP DE L'ACCOMPAGNEMENT



Dialogue social

Mettre en place ou développer le dialogue social dans la structure en accompagnant les fonctions RH dans leur montée en compétences et dans la prise en compte des obligations qui en découlent (animation, négociations, installation de nouvelles instances, impacts des évolutions légales...).

Evolutions managériales et gestion du télétravail

Accompagner les encadrants dans les évolutions de l'organisation du travail pour redéfinir les processus impactés par les évolutions technologiques, à appréhender les particularités du management hybride (mixte à distance et présentiel) et de les faire monter en compétences.

Impact des fusions et regroupements

Accompagner la structure à 360° de la direction aux salariés et IRP en passant par les fonctions RH ou l'encadrement lors d'un regroupement de structures, quelle que soit sa forme (groupement, fusion, absorption) car cela induit des bouleversements d'organisation.

Organisation du travail et transformation

Accompagner les structures dans leurs changements d'organisation et leurs transformations, à leur initiative ou à la demande des tutelles, évaluer les impacts en terme d'emploi et de développement des compétences, proposer des solutions pertinentes

DÉFINITION DES THÉMATIQUES POUR IDENTIFIER LE CHAMP DE L'ACCOMPAGNEMENT



Transition numérique et transformation digitale

Intégrer les technologies digitales dans l'ensemble des activités (offre de service de la structure, communication (interne/externe), activité RH, formation, relation externe et partenariat, etc...).

Transition écologique et développement durable

Evaluer les impacts de la transition écologique et plus largement de la mise en place d'une démarche de développement durable en tenant compte des spécificités de la structure et de son niveau de maturité, mettre en place un plan d'action et initier une transition (besoins en compétences)

UNE RÉPONSE À UN RÉEL BESOIN DES ADHÉRENTS DE L'OPCO SANTÉ

780

Structures
accompagnées en
4 ans

+60

Experts RH
référencés*

11 jours

En moyenne
d'accompagnement*

4,3/5

Des adhérents très
satisfaits de la qualité
de la prestation

88 %

Des associations ont **résolu**
entièrement ou partiellement
leurs problématiques RH

70 %

Des adhérents **recommandent**
ou vont préconiser la prestation
RH+ à d'autres structures

Données issues de l'étude de satisfaction MAJ 25/08/2021 + extraction SIRIUS au 26/07/2022

* Entre 2018 et 2022

SOLUTION RH+

- Autre solution pour les SPSTI sur financement entièrement sur le CIFA donc des fonds volontaires versés par l'association.
- Pour la solution RH+ de l'OPCO Santé, toutes les régions disposent d'une liste de prestataires référencés, entre 10 et 20 en fonction de la taille de la région.

Avantages pour l'adhérent de l'Opco :

- aucune démarche administrative,
- gain de temps dans la recherche d'un prestataire (référéncé et habilité par l'OPCO Santé).
- coûts négociés

ZOOM SUR UN CAS CONCRET – INDIVIDUEL – MARQUE EMPLOYEUR

QUI ? POURQUOI ?

Une structure implantée dans une région isolée sur 2 sites distincts mais ayant une bonne « notoriété relationnelle » souhaitaient

. anticiper les prochains départs en retraite

. moderniser son image pour attirer de nouveaux et jeunes talents

COMMENT ?

Le consultant a proposé un plan en 3 étapes :

- Faire un audit interne et externe de la visibilité de la structure
- Définir avec les salariés - grâce à des entretiens individuels et collectifs - les atouts de la structure
- Mettre en place un plan de communication pour promouvoir la structure

Après 10 jours d'intervention

La structure a lancé

- **Une refonte de son site internet**, plus moderne, plus visible
- **La création**
 - d'ambassadeurs volontaires
 - de partenariat avec les écoles et centres de formation
 - de journées « portes ouvertes » pour découvrir les métiers

**Parole
d'expert !**

Avant de postuler, **95 % des candidats vont sur internet** pour se renseigner sur l'entreprise. Cette première impression est essentielle.

Les travaux de la Commission RH

RAPPORT DE BRANCHE



2023

RAPPORT DE BRANCHE 2023

Présentation et méthodologie

1. Démographie professionnelle
2. Suivi des accords de branche
3. Masse salariale et rémunérations
4. Protection sociale
5. Formation professionnelle
6. Dialogue social

PRESENTATION ET METHODOLOGIE

132 répondants

76 % de SPSTI et 80 % des salariés de la branche

Questionnaires administrés de mars à juin 2023

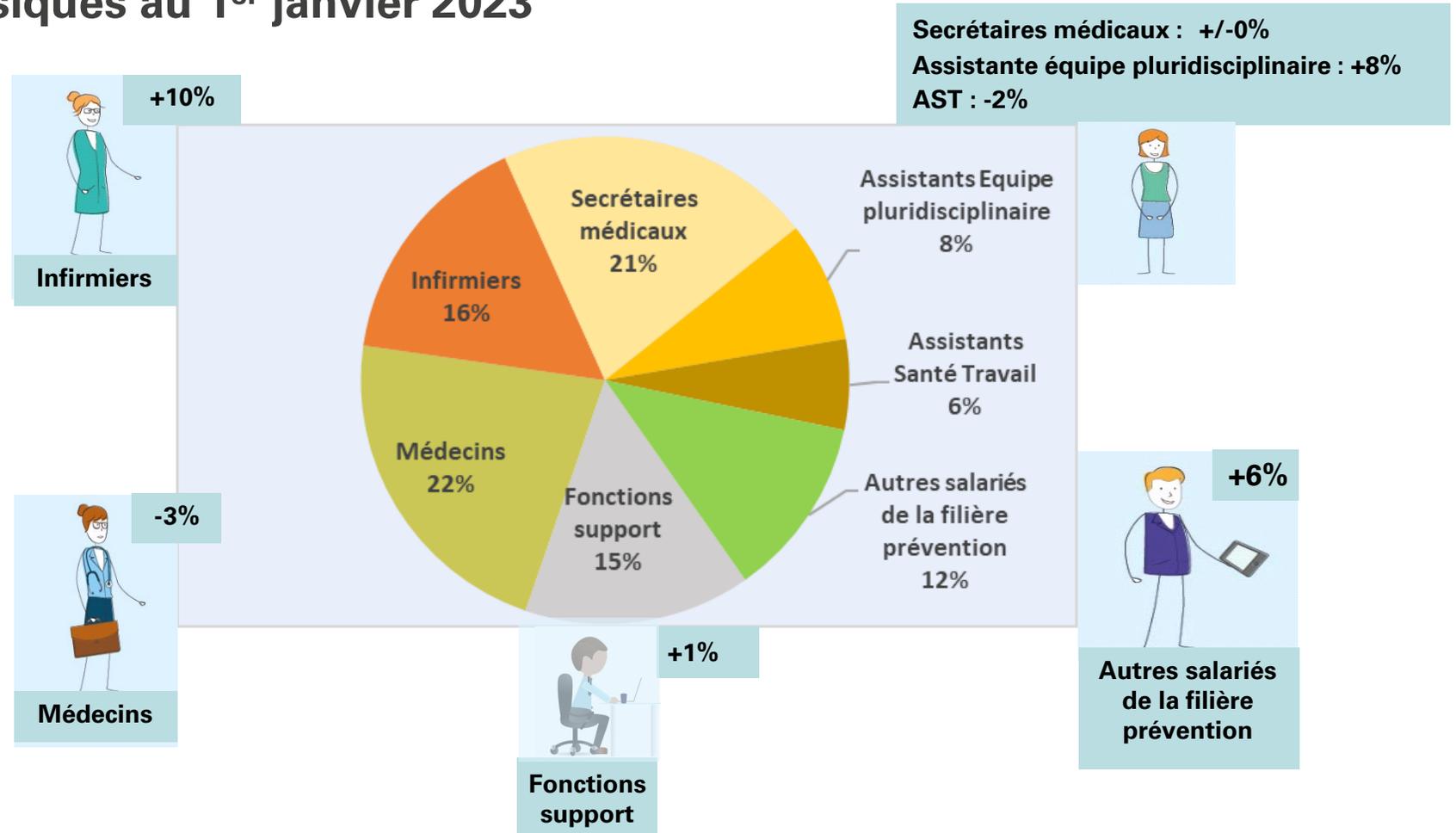
Les changements par rapport à l'édition précédente

- Ajout de l'évolution des effectifs par groupe d'emplois sur 5 ans
- Ajout de l'évolution de l'absentéisme par groupe d'emplois sur 5 ans

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

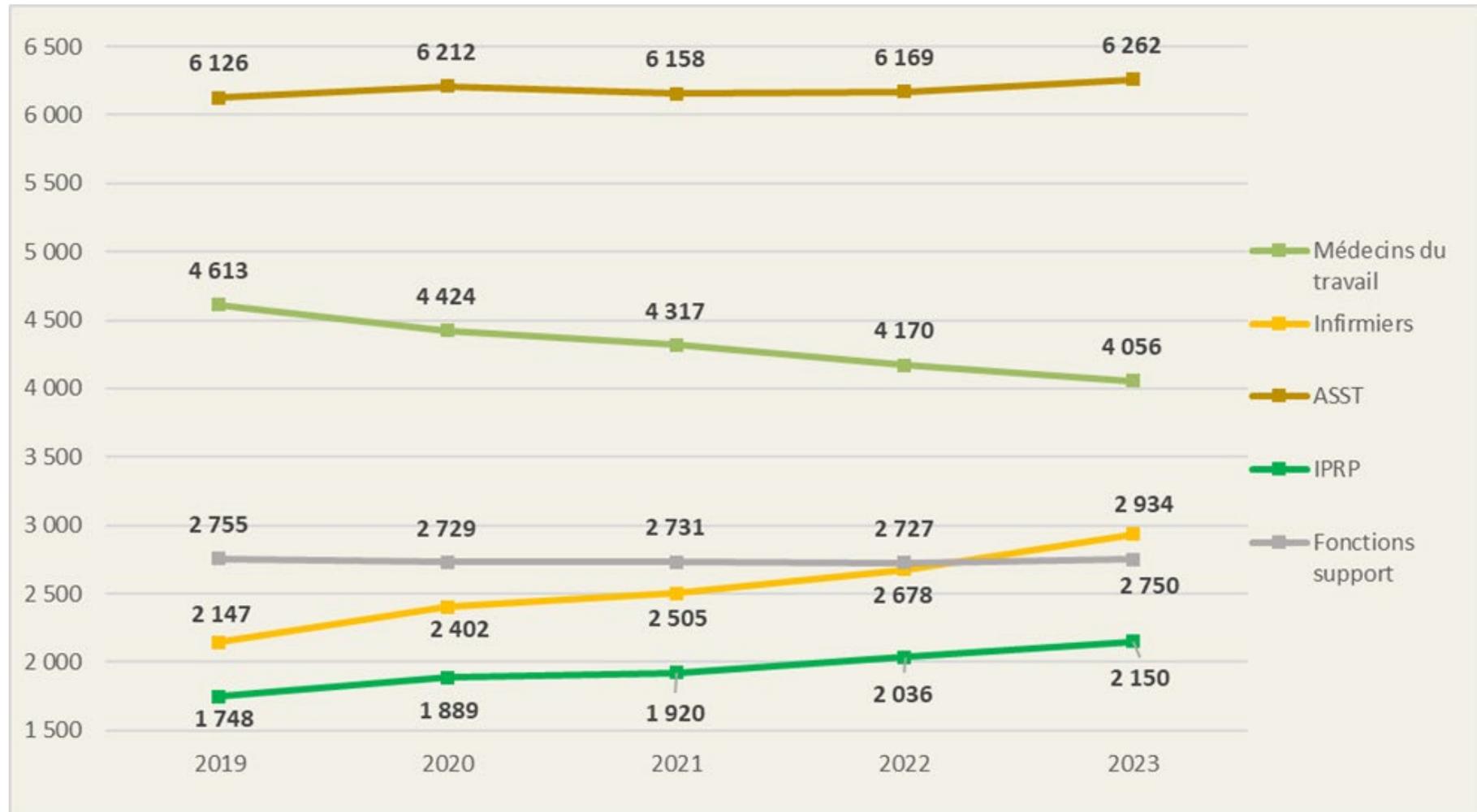
18 152 personnes physiques au 1^{er} janvier 2023

+ 2 % vs 2021



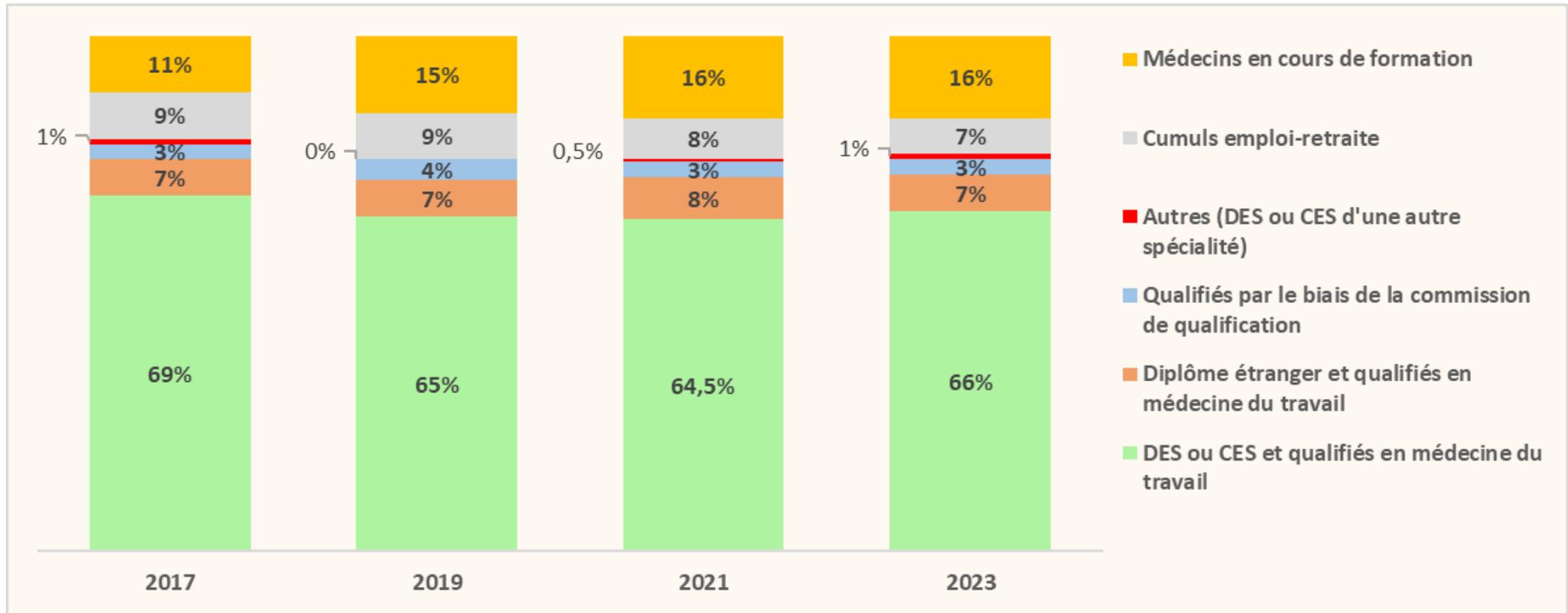
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Evolution des effectifs en personnes physiques par groupe d'emplois de 2019 à 2023



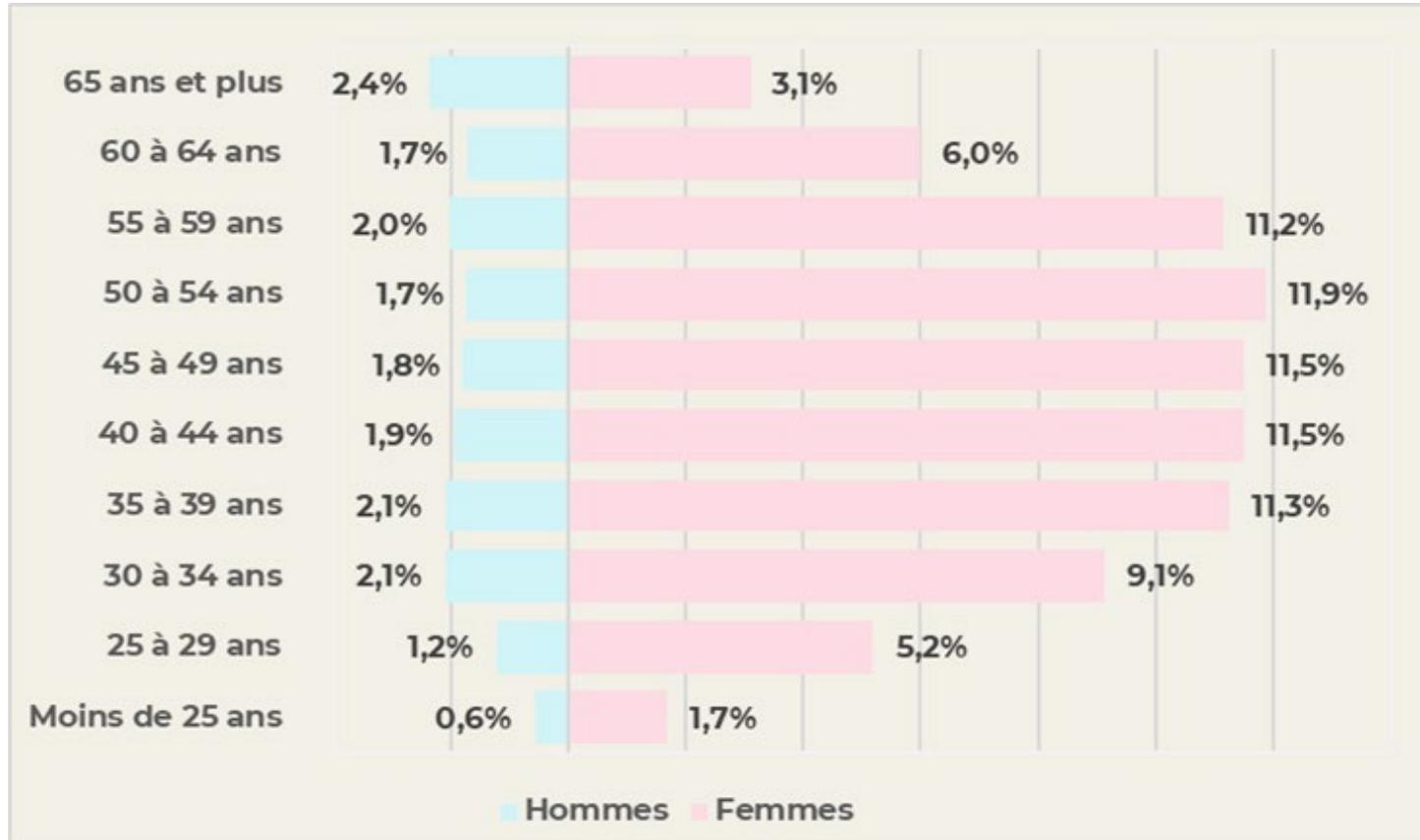
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Evolution de la structure des effectifs des médecins en ETP



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Pyramide des âges en 2022 - Ensemble du personnel

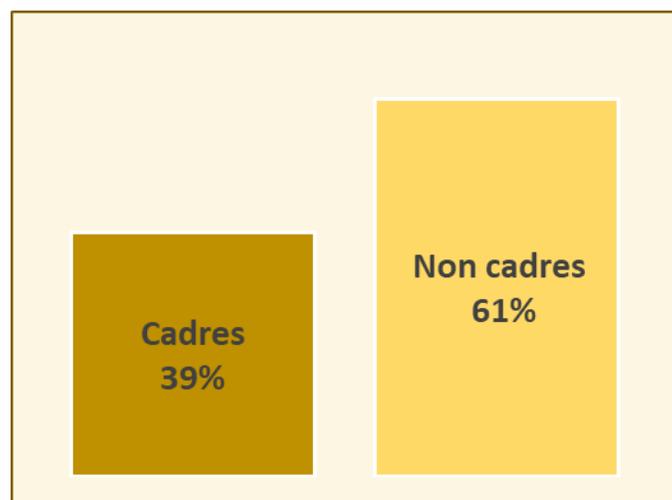


Effectifs sur l'année, en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

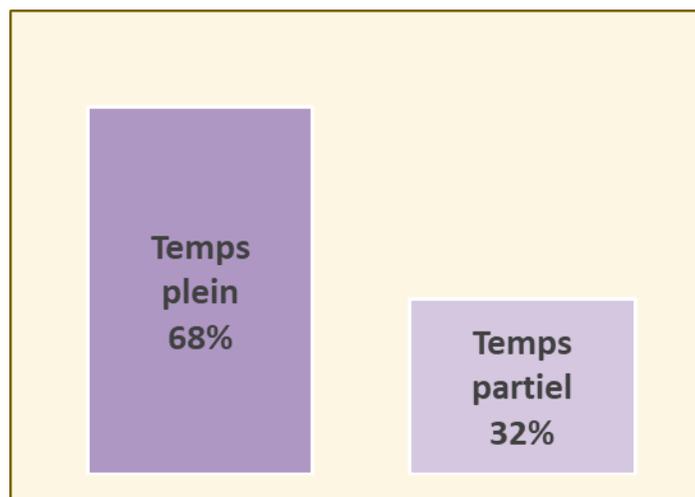
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Types de contrats en 2022 - Ensemble du personnel

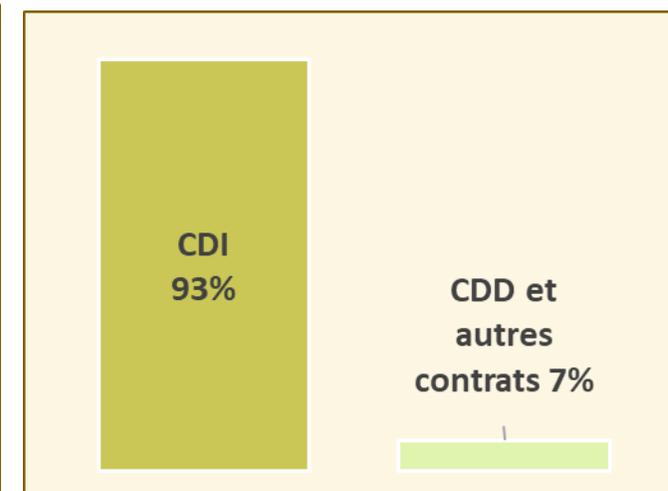
Répartition selon le statut



Répartition selon le temps de travail

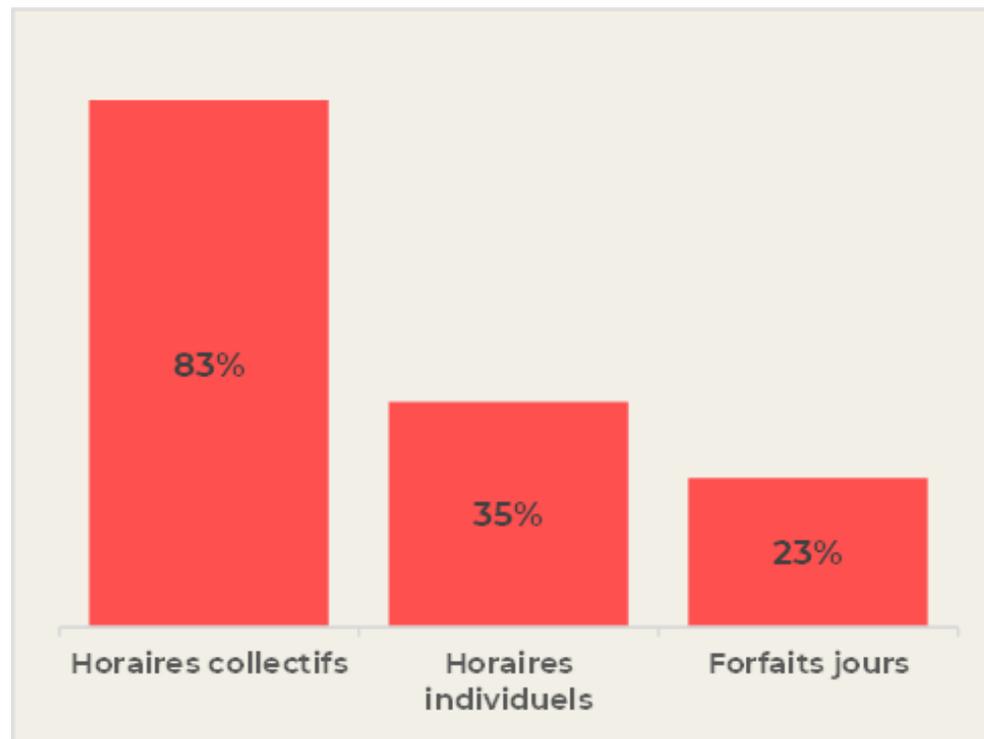


Répartition selon la nature du contrat



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Part des SPSTI pratiquant chaque modalité d'organisation du temps de travail en 2022



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Profils des principaux groupes d'emplois au 1^{er} janvier 2023

	Effectifs	Age moyen	% femmes
Médecins du travail	4 056	55	67%
Collaborateurs médecins	582	48	
Infirmiers en Santé au Travail	2 934	43	89%
ASST / Secrétaires médicaux	3 716	43	97%
ASST / Assistants équipe pluridisciplinaire	1 457	45	99%
ASST / Assistants Santé Travail	1 089	45	91%
Autres salariés de la filière prévention	2 150	39	69%
Fonctions support	2 750	45	78%

Effectifs en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

2- Suivi des accords de branche



Emploi de travailleurs handicapés dans les SPSTI de 20 salariés et plus

	2020	2021	2022
% de Services ayant recruté au moins 1 travailleur handicapé*		38,5%	37,3%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	6,6%	7,1%	7,3%
% de Services ayant eu recours au secteur adapté ou protégé*		19,3%	19,7%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	82,2%	80,7%	85,6%

* Questions posées uniquement en 2021

2- Suivi des accords de branche



Suivi des indicateurs de l'accord du 20 mai 2021

% de Services	2020	2021	2022
Disposant du DUERP*		96%	97%
Ayant désigné un salarié référent	23%	63%	65%
Ayant mis en place un parcours d'intégration	6%	7%	5%
Ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé	9%	11%	8%
Ayant formé sur les 3 dernières années au moins 1 salarié	38%	42%	51%
Ayant mené au moins une action mobilisant les réseaux institutionnels	23%	34%	43%

* Questions posées uniquement en 2021

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Une masse salariale en progression de 4,5 % en 2022

*Evolution de la masse salariale et des effectifs en 2022
(des SPSTI ayant répondu à l'enquête)*

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2021	2022	Δ	2021	2022	Δ
Cadres	388,6	401,6	3,4%	4 709	4 750	0,9%
Non Cadres	252,7	268,6	6,3%	8 241	8 527	3,5%
Ensemble du personnel	641,3	670,2	4,5%	12 950	13 277	2,5%

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Salaires bruts annuels et ancienneté moyenne en 2022

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaires brut moyen (€)	Salaires brut médian (€)	Ancienneté moyenne (années)
Médecins					
20	Collaborateurs médecins	65 455	87 715	86 472	2
21	Médecins du travail	74 135	100 897	99 847	10
Filière prévention					
6	ASST / Secrétaires médicaux	23 578	29 841	29 461	12
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	24 285	29 849	29 355	12
9	ASST / Assistants en Santé Travail	25 962	34 485	34 593	16
10	Techniciens hygiène sécurité	26 898	36 566	35 689	11
12	Infirmiers en santé au travail	28 869	38 282	37 839	5
16	Ergonomes	33 256	42 825	41 884	8
16	Ingénieurs Hygiène Sécurité / Chimistes	33 256	44 952	43 779	11
16	Psychologues du travail*	33 256	44 211	42 688	6
Filière support					
5	Secrétaires administratifs	22 891	31 955	31 771	15
9	Assistants de direction	25 962	36 605	35 257	15
10	Comptable	26 898	37 162	36 912	11
14	Responsables de services	30 984	49 466	48 338	12
14	Responsables techniques	30 984	46 218	43 815	9
19	Adjointes au Directeur / Directeurs de département	36 978	71 133	67 789	11

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Participation et intéressement

<i>Part des SPSTI concernés et montants versés en 2022</i>	Participation	Intéressement
SPSTI concernés / Total SPSTI	61%	17%
SPSTI ayant versé / SPSTI concernés	29%	87%
Montant des versements / Masse salariale des SPSTI ayant versé	0,7%	3,3%

51 % des SPSTI ont mis en place un Plan d'Épargne Entreprise (PEE), 28 % d'entre eux l'ont abondé en 2022.

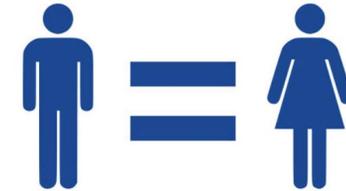
3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

L'augmentation moyenne par salarié s'établit à 2,5 %
(augmentations générales uniquement)

	2022	% Services	% salariés concernés
	< 2,4%	41 %	34 %
<i>Accord de branche 2022</i> →	2,4 %	22 %	24 %
	> 2,4 %	37 %	42 %

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Index Egalité Femmes / Hommes



En 2023, à date de collecte des données

72 SPSTI ont mis en place l'index égalité Femmes / hommes

39 index collectés, calculés sur 100 points

36 supérieurs ou égaux à 75

24 supérieurs ou égaux à 90

4- PROTECTION SOCIALE

Evolution du taux d'absentéisme de 2019 à 2021

Ensemble du personnel des SPSTI	2018	2019	2020	2021	2022
Hors congés de maternité et paternité	6,9%	7,3%	10,2%	9,3%	9,5%
Y compris congés de maternité et paternité	8,0%	8,7%	11,5%	11,0%	10,8%

5 – FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2022, l'effort de formation global représente 4,4 % de la masse salariale

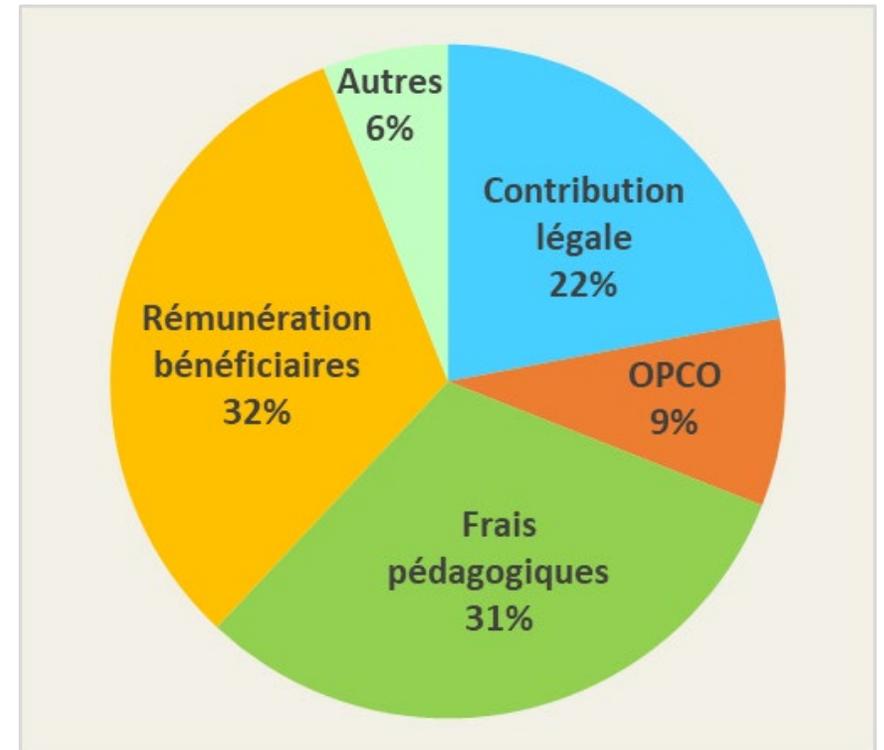
75 % des salariés ont bénéficié d'au moins une formation

La dépense moyenne par salariés s'élève à 2 041€

113 Services ont signé une convention avec l'OPCO Santé

81 % des Services ont indiqué que les axes prioritaires définis par la branche correspondent à leurs besoins

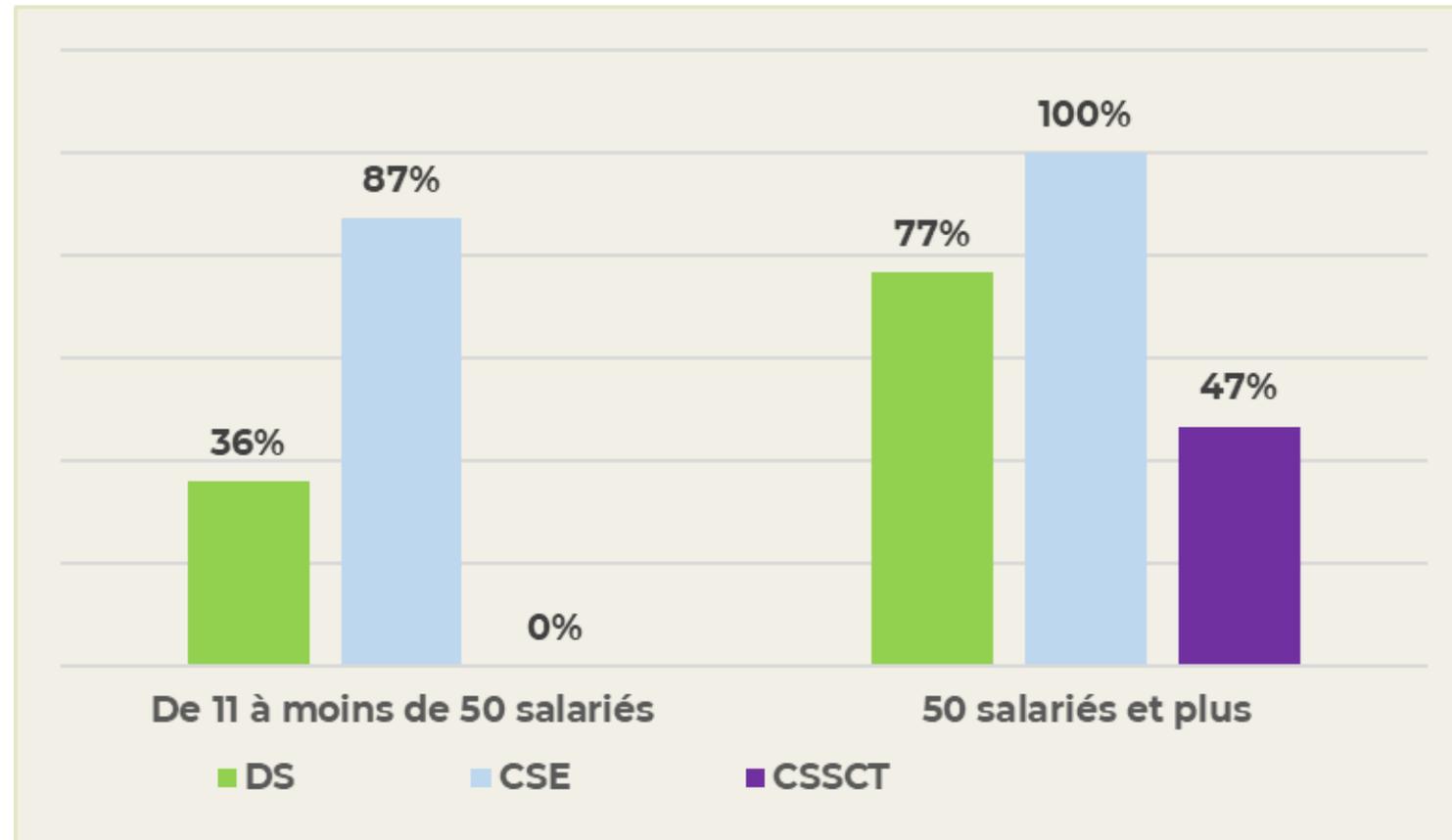
Répartition des dépenses de formation en 2022



6 - DIALOGUE SOCIAL

Instances Représentatives du personnel en 2022

Part des SPSTI dotés de chaque instance



7 – Prochaine enquête



pré  **se**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

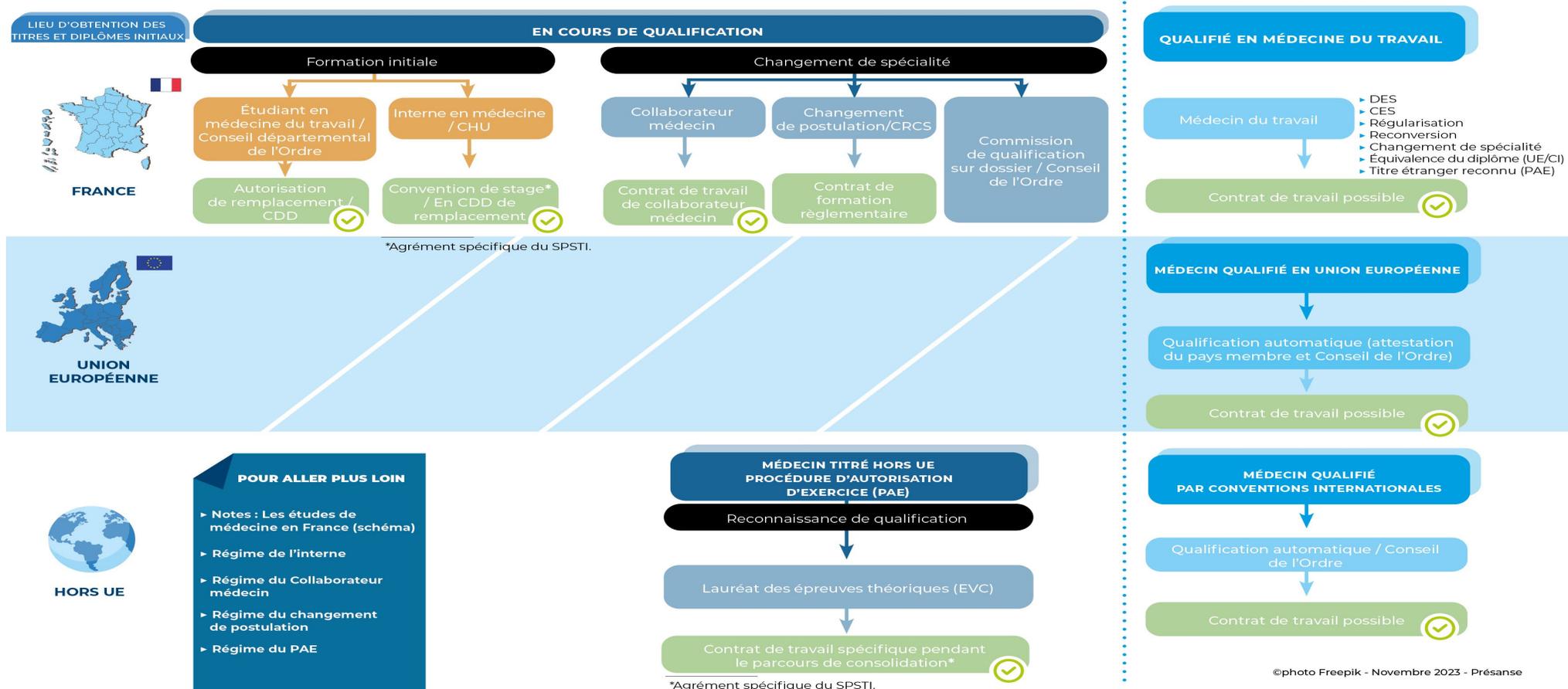
MERCI

Les voies d'accès à la médecine du travail

Les voies d'accès à la médecine du travail

- Le contexte : la raréfaction de la ressource médicale
- Le besoin : l'identification de la typologie des candidatures qui peuvent prospérer en vue d'un recrutement
- L'outil : une infographie interactive qui dresse un tableau des profils identifiés et propose un focus sur leur régime juridique respectif ainsi que des éléments contractuels associés.
 - ✓ *Il y a deux entrées de lecture (espace et temps) : l'origine géographique du diplôme et l'état quant à la qualification requise (en cours ou acquise).*
 - ✓ *Et la colonne la plus à droite récapitule les cas où le praticien peut être recruté en tant que médecin du travail qualifié.*
- **Pour rappel** : les textes nationaux sont dans le code de la santé publique et le code du travail
Articles L. 4623-1 et R. 4623-2 du code du travail

Les voies d'accès à la médecine du travail



©photo Freepik - Novembre 2023 - Présanse

Les voies d'accès à la médecine du travail

En cours de qualification :

France :

- Pendant les études de Médecine : 2^{ème} cycle et Internat (stage et remplacement d'un MT sur autorisation par l'Ordre)
- Collaborateur médecin : un régime dédié pour exercer les fonctions dévolues à un MT puis modification au Tableau de l'Ordre

Hors UE :

- Procédure dite de PAE : un parcours de consolidation pour permettre l'évaluation pratique avant validation par le CNG, puis Arrêté nominatif au JO, puis inscription à l'Ordre

Qualification reconnue :

France : R. 4623-2 du CT

UE : équivalence des diplômes : attestation du pays de l'UE et inscription à l'Ordre

Convention Internationale : équivalence des diplômes entre pays signataires et inscription à l'Ordre

Les voies d'accès à la médecine du travail

En cours de qualification :

France :

- Pendant les études de Médecine : régime de l'agent public pour l'interne (agrément spécifique du SPSTI) et convention tripartite
- Médecin spécialisé mais pas en médecine du travail : régime du collaborateur médecin avec un contrat dédié ou contrat réglementé pour un changement de postulation

Hors UE :

- Procédure dite de PAE : recensement du SPSTI auprès de l'ARS et régime spécifique du lauréat en PAE (agrément spécifique du SPSTI) avec un contrat dédié

Qualification obtenue (France, UE ou PAE terminée) :

- CDD ou CDI