

DUERP

Etat des lieux de l'IGAS et courrier de la DGT adressé aux SPSTI

Issue de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021 relatifs à la Santé au travail, la réforme du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a fait l'objet d'un état des lieux par l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), à la demande du ministère du Travail.

Cette réforme contraint à présent l'entreprise à garder les versions successives de leur DUERP pendant quarante ans, à transmettre chaque mise à jour du DUERP au Service de Santé et de Prévention au Travail (SPST), à le communiquer aux travailleurs et anciens travailleurs et à le déposer sur un portail numérique national. L'objectif est une facilitation d'accès à l'information sur leurs expositions professionnelles passées par les travailleurs et un développement de la prévention des risques professionnels.

[Le rapport de mission](#), dirigée par Laurent Caillot, Laurent Caussat et Valérie Gervais de l'IGAS, est à présent disponible.

Etat des lieux

Le constat dressé voit dans les nouvelles règles du DUERP et plus largement dans la loi du 2 août 2021 un renforcement du rôle des SPST, interentreprises ou autonomes, dans la traçabilité individuelle des expositions des salariés, et une plus grande précision du contenu du Dossier Médical en Santé au Travail qui en est le réceptacle.

« En réalité, l'impact du DUERP sur la traçabilité des expositions apparaît très modeste, comme le relevait déjà la doctrine adoptée en 2008 à l'unanimité par les partenaires sociaux interprofessionnels. Le document unique est insuffisamment réalisé et mis à jour et sa qualité très inégale, notamment dans les TPE et les PME. Comparé aux autres sources dont disposent les SPST dans le cadre du suivi médical des salariés, il contribue peu à la connaissance des expositions et est surtout utilisé en complément ou en l'absence d'autres indications. Le DUERP est souvent ressenti par les TPE et les PME comme une



obligation formelle. Les enseignements de l'appel à contribution lancé par la mission auprès des médecins du travail des SPST le confirment. Ils sont congruents avec les appréciations recueillies auprès des parties prenantes, la doctrine de la société française de santé au travail et les recommandations de la Haute autorité de santé (HAS) ».

Le texte revient largement sur les incohérences inhérentes à la réforme de ce statut du DUERP, et à l'apport modeste de ce document à la traçabilité des expositions. (les SPST ont recours à d'autres sources d'information sur les expositions individuelles).

L'état des lieux pointe en effet les risques afférents à la communicabilité externe du DUERP, qui tel quel, pourrait par son contenu et ses indications, générer une menace pour la sécurité publique et la sécurité des personnes. L'autre risque est alors de voir la démarche du DUERP affaiblie par cette possibilité de communication hors de l'entreprise, où le Document serait réduit à « de simples formalités administratives destinées à la couverture juridique de l'employeur », une évolution qui se ferait au détriment des travailleurs, des organes de contrôles et de l'employeur même au regard de son obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail.

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Enquêtes statistiques

Parution du rapport de branche

ACTUALITÉS RH

6 Rencontres des professionnels RH des SPSTI

Retour sur l'édition 2023

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Négociation collective de branche

Point d'étape

MÉDICO-TECHNIQUE

9 Aides à la traçabilité

Actualisation des outils d'aide à la saisie disponibles en janvier 2024

10 Evolution des systèmes d'information

Actualisation du cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers

11 Mise à jour du cahier de recette

Un outil pour évaluer les fonctionnalités des logiciels

12 Thésaurus Harmonisés Version 2024

Nouvelle version livrée aux éditeurs de logiciels

13 Thésaurus Harmonisés Version 2024

Les nomenclatures et outils pour tracer les actions de prévention

JURIDIQUE

14 Infographie

Voies d'accès à la médecine du travail

16 Cotisations – per capita

Arrêt de la Cour d'Appel de Pau du 7 décembre 2023

L'année 2022 s'était conclue pour les SPSTI et Présanse par l'adoption de nouveaux statuts ; 2023 a permis de traduire dans l'action ce que ce vote voulait porter pour notre association, ses membres, et au bénéfice de la prévention dans l'entreprise.

Ainsi, notre réseau a poursuivi sa structuration et ses travaux autour des associations régionales de SPSTI qui y jouent désormais un rôle pivot, essentiel, entre l'action locale et nationale, et qui administrent notre association. L'identification à la marque Présanse s'est renforcée ; elle accentue la cohésion des SPSTI pour une mise en œuvre réussie de la réforme, cohérente sur le territoire national. Elle fonde également une représentation lisible et légitime des SPSTI pour dialoguer avec leurs partenaires institutionnels.

Ainsi, les Organisations Patronales Nationales Interprofessionnelles ont-elles souhaité des rencontres avec Présanse. Les OPNI, dans le respect du suivi paritaire de la réforme, ont pu échanger sur les options et les difficultés de la mise en œuvre opérationnelle de la réforme avec une représentation des SPSTI. La présence de leurs chefs de files sur la Santé au travail, à notre assemblée générale de Saint-Malo, a témoigné de la réalité de ce dialogue.

Par ailleurs, si les relations avec l'Etat sont assurées par les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés sur le plan politique, sur le plan opérationnel, Présanse poursuit son rôle de contact avec les pouvoirs publics pour notamment faciliter l'application des textes, et demeure, à ce titre, régulièrement concertée par leurs services.

Nos manifestations ont aussi reflété le dynamisme d'un réseau engagé collectivement. Les Rencontres Santé-Travail au printemps, se sont traduites par de multiples événements partout en France et ont réuni pour l'événement national professionnels de Services, experts et une représentante de la Direction Générale du Travail. Les Journées Santé-Travail, cet automne, ont quant à elles, été ouvertes par le Directeur général du Travail en personne. Elles ont été un succès d'affluence et ont associé nos partenaires institutionnels pour deux jours d'échanges riches dans la recherche de l'efficacité de nos pratiques, afin de décliner l'offre socle auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs.

Mais le résultat le plus encourageant cette année est la mobilisation sans précédent des SPSTI autour d'un programme d'orientations et d'actions voté à plus de 90% des voix à notre AG de Saint-Malo. La participation de toutes les régions dans les commissions dédiées à l'offre et innovation, aux ressources humaines, aux indicateurs, à la certification, aux cotisations, aux systèmes d'information... a permis de formaliser des ressources partagées, et prochainement disponibles, en appui de l'action locale des SPSTI. Elles permettront de gagner en temps et en efficacité dans l'exercice de nos missions.

Ces productions demandent encore à être appropriées sur le terrain, mais elles sont une promesse de progrès pour 2024. Et cette année encore, la réussite de tous dépendra de l'engagement de chacun. Merci à tous de votre engagement et de votre soutien.

Très bonnes fêtes de fin d'année !

Pace e saluta

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

Assistante : Mariette LYONNET

Maquettiste : Elodie MAJOR

Recommandations

Face à ces constats, le rapport formule notamment 16 recommandations sur le statut, la conservation et l'accessibilité du DUERP, et présente deux scénarios pour organiser sa mise à disposition ou celle de son contenu utile aux travailleurs et anciens travailleurs, l'un faisant appel essentiellement à l'entreprise, l'autre principalement au Service de Prévention et de Santé au travail (l'un des principes de base serait une exploitation des DUERP reçus par les professionnels du SPST pour enrichir le DMST.

« Le DMST serait enrichi d'indications supplémentaires éventuelles issues du DUERP et deviendrait le vecteur de mise à disposition du contenu utile du document unique. Cela suppose d'introduire une obligation de conservation du DUERP pendant 40 ans par le SPST, en miroir de l'entreprise, permettant ainsi de pallier les effets d'une fermeture d'établissement. La transmission du DMST au salarié ou à l'ancien salarié, qui en est titulaire, est déjà un droit inconditionnel, et un décret du 15 novembre 2022 oblige désormais les SPST à conserver les DMST pendant quarante ans. Pour un ancien travailleur, l'obtention de son DMST serait préférable à l'accumulation de DUERP complexes à interpréter. »

Le rapport de l'IGAS considère ainsi le second scénario, faisant appel au SPST, plus pertinent dans la mesure où il améliore la qualité de l'information fournie au travailleur quant à ses expositions. Il s'appuie par ailleurs sur le droit commun (missions et processus métier des médecins du travail et équipe pluridisciplinaire) et aurait un impact limité sur l'activité des SPST, tout en réduisant la surcharge administrative côté entreprises.

Focus sur le projet de portail

On attirera l'attention des SPSTI sur les pages 45 à 53, dédiées à l'étude du projet de portail DUERP et qui conclut à l'infaisabilité d'une mise à disposition automatique (le bilan bénéfices / risques du projet de portail apparaissant « tout à fait dissuasif »). Ce projet a fait l'objet de fortes réserves exprimées par les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations représentatives de salariés ayant pour

leur part indiqué à l'IGAS ne pas être à l'origine de cette demande posée par amendement sénatorial, aucune d'entre elles n'en étant demandeuses. A nouveau, le risque reste celui d'un appauvrissement du contenu et de l'utilité du DUERP pour le rendre accessible en dehors de l'entreprise. Parmi les autres obstacles : des fonctions de dépôt-conservation et gestion des demandes qui se heurteraient à des difficultés de faisabilité et d'opportunité, ou encore l'hébergement centralisé des DUERP des entreprises qui ferait courir à ces dernières comme au pays un risque de cybersécurité maximal. Restera à voir de quelle façon le gouvernement s'appropriera les conclusions de la mission.

La liste complète des recommandations et le détail de ces scénarios (notamment page 66 à 69, l'étude du scénario B sur le SPST comme vecteur de mise à disposition du DUERP aux anciens travailleurs) sont à lire dans le texte intégral, disponible sur le site de l'IGAS et de Presanse en accès libre. Il convient désormais de suivre l'éventuelle reprise qu'en fera l'Etat.

Courrier adressé par le Directeur Général du Travail aux SPSTI

Cependant, d'ores et déjà, le Directeur Général du Travail a signé un courrier en date du 18 décembre pour demander aux SPSTI de solliciter auprès de leurs adhérents la transmission de leur DUERP au moment de l'adhésion et de son renouvellement annuel.

Le Gouvernement a décidé de faire de la transmission de ce document aux SPSTI un indicateur de suivi de la politique de Santé au travail jugée prioritaire. De ce cadre, le nombre de DUERP transmis sera mesuré semestriellement. Il est précisé qu'outre l'effet d'incitation forte produit par la demande systématique des SPSTI, cette démarche devrait permettre de mieux repérer les entreprises à accompagner dans leur évaluation des risques.

Un lien pour rendre compte de cette collecte semestriellement sera rapidement envoyé par les services de l'Etat via l'adresse communiquée dans le cadre de la première « enquête DGT » menée cette année. ■



MERCI !

L'enquête de satisfaction 2023 vient d'être dépouillée. Vous êtes 30 % à avoir répondu à cette enquête et **99 %** à estimer que l'Afometra répond aux évolutions de la santé au travail. **99 %**, c'est aussi le taux des répondants évaluant la qualité pédagogique et scientifique de nos formations.

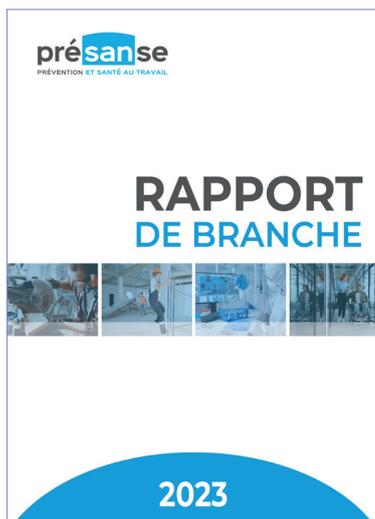


Enfin, **votre satisfaction globale s'élève à 84 %** (estimation d'une satisfaction très bonne ou excellente). Nous sommes particulièrement sensibles à ce retour très positif car toute l'équipe de l'Afometra s'attache à trouver des solutions pour vos nombreuses demandes de formation, en intra notamment. **Toute l'équipe de l'AFOMETRA vous souhaite de joyeuses et reposantes fêtes de fin d'année.**



ENQUÊTES STATISTIQUES

Parution du rapport de branche

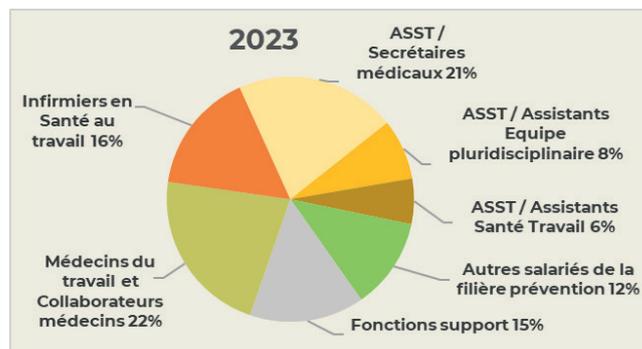


Le rapport de branche 2023 sur les données sociales de l'année 2022 et les effectifs au 1^{er} janvier 2023, qui répond à l'obligation légale des branches professionnelles, est paru. Cette nouvelle édition s'appuie sur un échantillon de 132 SPSTI, représentant 14 429 personnes physiques, soit 80 % des effectifs de la branche (hors spécialistes BTP).

18 152 personnes au 1^{er} janvier 2023, pour 16 709 ETP

Hors spécialistes du BTP, les effectifs de la branche sont en progression de + 2 % par rapport à 2022.

Le nombre de médecins s'élève à 4 056 en personnes physiques, au 1^{er} janvier 2023 (médecins du travail et collaborateurs médecins), et à 3 401 en équivalents temps plein. Les effectifs de l'ensemble des médecins salariés des SPSTI diminuent de 3 % en personnes physiques comme en équivalents temps plein.



Répartition des salariés des SPSTI, en personnes physiques, par groupe d'emplois au 1^{er} janvier 2023.

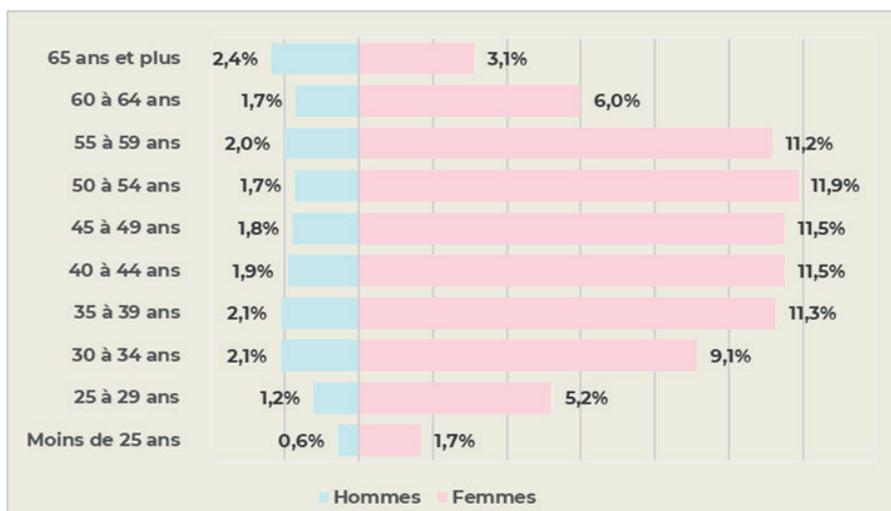
Parallèlement, le nombre d'infirmiers en Santé au travail poursuit sa progression (+ 10 % en 2023), de même que le nombre de préventeurs (+ 6 %).

Une structure de l'emploi stable

53 % des effectifs sont âgés de 45 ans et plus, et les femmes représentent 82,5 % des effectifs. La part des cadres s'élève à 39 %, le temps partiel concerne 32 % des salariés, et 93 % des contrats sont des CDI.

7,3 % de travailleurs handicapés

94 % des SPSTI de 20 salariés et plus déclarent employer au moins 1 travailleur handicapé et 37 % d'entre eux ont recruté au moins 1 travailleur handicapé en 2022. Globalement, les travailleurs handicapés représentent 7,3 % des effectifs des SPSTI de 20 salariés et plus. 20 % des SPSTI de 20 salariés et plus ont eu recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur adapté ou protégé (voir données sur le tableau ci-contre).



Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2022.

	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 depuis 2021.

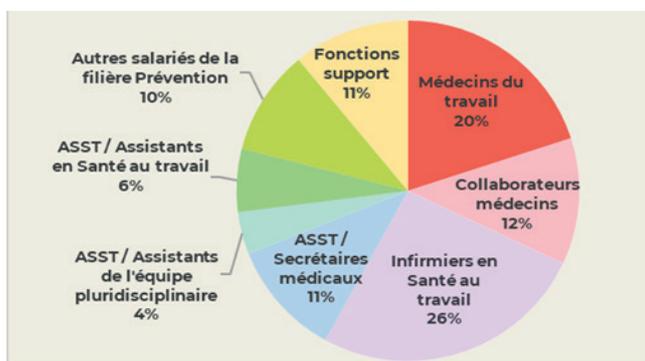
Une masse salariale de l'ordre de 850 millions d'euros en 2022

En 2022, la masse salariale (primes comprises, hors cotisations sociales) des SPSTI ayant répondu à l'enquête, et dont les données relatives à la masse salariale ont pu être exploitées, est évaluée à 641 millions d'euros, en progression de 4,5 % par rapport à 2021. Au niveau de la branche, en extrapolant sur les effectifs moyens de l'ensemble des SPSTI, la masse salariale peut être estimée autour de 850 millions d'euros.

75 % de salariés bénéficiaires d'une formation en 2022

Avec un effort de formation de 4,4 % de la masse salariale, les SPSTI demeurent au-dessus des obligations légales.

Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 041 € par salarié en 2022. Les contributions légales versées à l'URSSAF représentent 22 % de ces dépenses, les contributions conventionnelles et volontaires versées à l'OPCO Santé 9 %, la rémunération des bénéficiaires de la formation 32 %, les frais pédagogiques 31 %. Les autres dépenses (6 %) sont essentiellement constituées des frais de déplacements et de restauration.



Répartition des heures de formation par groupe d'emplois en 2022.

Tous métiers confondus, 75 % des effectifs des SPSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2022. Les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 25 % des salariés formés et 32 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 22 % des effectifs.

Comme chaque année, le rapport complet présente également des résultats détaillés sur la protection sociale (régimes de retraite, prévoyance, couverture santé, absentéisme...), le dialogue social, le bilan des accords de branche, le profil démographique et les rémunérations des principaux groupes d'emploi.

Présanse remercie les Services qui ont pris le temps de répondre à l'enquête, et encourage l'ensemble des SPSTI à se mobiliser pour la prochaine phase de collecte, dès le début de l'année 2024.

Le rapport de branche et le rapport chiffres-clés, édition 2023, sont désormais disponibles sur la plateforme Qualios, en format PDF. Comme chaque année, les SSI ont également accès à deux synthèses régionales, l'une pour l'activité, issue du rapport chiffres-clés, l'autre pour les données sociales, issue du rapport de branche. Ces synthèses régionales permettent de comparer la situation de la région à celle au niveau national.

Rappelons que la plateforme Qualios est accessible à partir du site de Présanse, dans la rubrique « Les SPSTI et leurs actions ». L'identifiant et le mot de passe sont spécifiques à Qualios pour préserver la confidentialité des données intégrées à cette plateforme, notamment sur la partie RH. ■

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

Contact :

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





RENCONTRES DES PROFESSIONNELS RH DES SPSTI

Retour sur l'édition 2023

L'évènement RH de Présanse a rassemblé près de 90 participants cette année. L'occasion de mettre en évidence les enjeux actuels inhérents au réseau des SPSTI et de présenter les 9 axes du Programme d'Orientation et d'Action de Présanse.

Le plan d'action et les travaux des Commissions de Présanse ont été présentés : articulation de l'offre socle partagée, cohérence de la communication, référentiel de certification et indicateurs, systèmes d'information, gestion des emplois et des parcours professionnels, démographie médicale...

Ces travaux mobilisent actuellement 280 personnes et 110 SPSTI, et devraient donner lieu à des livrables d'ici le début du mois de janvier.

Ensuite, Céline FAGES (Directrice du Service d'Alpes Santé Travail) a présenté les travaux de la Commission RH régionale (en Auvergne Rhône-Alpes). Le besoin de partager au niveau régional a conduit Présanse ARA à se structurer. Les pratiques en matière de télétravail, de recrutement, de durée du travail sont partagées ainsi que celles sur les pratiques infirmières par exemple. La Commission RH Nationale reprend ces réflexions régionales qui orientent ensuite les besoins d'accompagnement à l'échelle du réseau.

S'agissant de la politique Emploi Formation des SPSTI, les 3 infographies nouvellement réalisées par Présanse ont été présentées afin d'explicitier les mécanismes des différents pans de la négociation collective de branche



pour les Services de prévention et de santé au travail interentreprises :

- ▶ Une infographie de présentation des instances paritaires de négociation (CPPNI et CPNEFP).
- ▶ Un schéma présentant les thèmes de négociation obligatoire (salaires, égalité professionnelle, conditions de travail, frais de déplacement et de repas, temps partiel...).
- ▶ Un focus sur la formation professionnelle : obligations, axes prioritaires de la politique formation de la branche, articulation entre la branche et l'OPCO Santé.

Du côté des négociations collectives de branche, il a été rappelé que la révision en cours de la classification des emplois



conventionnels devrait s'achever en janvier 2024 au plus tard.

A ce jour, 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.

En outre, les axes prioritaires pour l'année 2024 ont été définis lors de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du mois d'octobre ([cf. infographie sur presanse.fr](http://cf.infographie-sur-presanse.fr)) et le taux de la contribution conventionnelle a été maintenu à hauteur de 0.35 % de la masse salariale pour l'année 2024.

L'après-midi a été consacrée à la thématique du recrutement. Plusieurs SPSTI ont pu illustrer les initiatives en matière de recrutement des médecins du travail et des infirmiers de santé au

travail. Malgré la situation de pénurie, les SPSTI cherchent à être innovants en veillant à limiter l'inflation salariale. L'intérêt de recruter par le biais de l'alternance a également fait l'objet d'une séquence.

Un consultant de l'APEC est ensuite revenu sur la notion de « Marque Employeur », qu'il convient de bien dissocier de la notion d'image. La salle a pu s'exprimer et identifier des mots clés dans l'objectif de déployer quelques actions dans les SPSTI sur ce thème.

Enfin, l'Afometra a présenté aux participants les formations adaptées aux nouveaux collaborateurs ainsi que les compétences à mobiliser pour réaliser les fiches d'entreprise à l'heure où les SPSTI doivent s'organiser pour en réaliser ou mettre à jour une tous les 4 ans dans chaque établissement adhérent. ■



MOUVEMENT

(38) Au 1^{er} janvier 2024, Alpes Santé Travail, SMIEVE Service de prévention et de santé au travail, et METRAZIF fusionnent pour devenir **Présantis** (Prévention Santé Isère).



Témoignages de 2 SPSTI sur le recours à l'alternance

• Pourquoi recruter des alternants

- **Vraie volonté de permettre à des jeunes ou des moins jeunes de se former et d'apprendre un métier, en proposant un parcours adapté**
- **Un objectif sociétal (politique RSE) : permettre au salarié, au regard des compétences acquises, de s'insérer facilement sur le marché de l'emploi**
- **Faire découvrir nos métiers que ce soit dans les centres ou dans les fonctions supports**
- **Constituer un vivier de candidats pour répondre à d'éventuels besoins futurs en CDD ou en CDI**





NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Point d'étape

Formation professionnelle : la contribution conventionnelle est fixée à 0,35 % pour 2024

La contribution de 0,35 % versée par les SPSTI au titre de la formation professionnelle a fait l'objet d'une nouvelle négociation. En effet, valable 3 ans (2021, 2022 et 2023), les partenaires sociaux ont dû la renégocier. Ils ont ainsi décidé, pour l'année 2024, de maintenir ce taux de 0,35%. Un avenant à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle permettant de réviser cette contribution a donc été conclu en ce sens le 22 novembre 2023. Cet avenant a été signé par l'ensemble des organisations syndicales. Présanse procèdera aux formalités administratives afin d'obtenir l'extension de ce texte.

Ouverture de la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) 2024

Les partenaires sociaux ouvrent cette négociation au mois de décembre. Ils analyseront les données chiffrées, notamment l'évolution des indices INSEE et des rémunérations minimales annuelles garanties.



Toutefois, pour 2024, cette négociation ne peut pas être décorrélée de la négociation en cours portant sur la classification des emplois conventionnels. En effet, pour rappel, l'objectif des partenaires sociaux est d'aboutir à un accord portant sur la révision de la classification des emplois conventionnels d'ici la fin de l'année 2023, au plus tard début de l'année 2024.

Cet accord, s'il est bien conclu, aura sans doute une période transitoire pour son application, mais aura, en tout état de cause, un impact financier au sein des SPSTI. Cet impact financier sera d'ailleurs analysé au cours de ce mois de décembre.

En conséquence, à ce stade, une augmentation des RMAG ne peut donc être anticipée. Présanse ne manquera pas d'informer ses adhérents sur l'évolution de ces négociations, au plus près. ■



AIDES À LA TRAÇABILITÉ

Actualisation des outils d'aide à la saisie disponibles en janvier 2024

Depuis plusieurs années, Présanse met à disposition des Services des outils d'aide à la saisie permettant de faciliter celle-ci en vue d'améliorer la traçabilité et de la rendre plus efficace.

A la suite de la livraison de la Version 2024 des Thésaurus Harmonisés aux éditeurs de logiciels, les outils d'aide à la saisie sont actualisés avec la prise en compte des mises à jour apportées, des nouvelles nomenclatures et supports dérivés créés.

Ces aides seront mises en ligne début janvier 2024 sur le site Internet de Présanse sur une page de synthèse dédiée. Les différentes ressources seront accessibles depuis un tableau en fonction de leur type ou du/des Thésaurus Harmonisé(s) concerné(s).

Ainsi, seront mis à disposition des SPSTI et de leurs personnels :

- ▶ Une actualisation du sous-main téléchargeable au format PDF, présentant les différentes étapes de la saisie avec les Thésaurus Harmonisés utilisables et les outils d'aide disponibles, ainsi qu'une présentation des classes et premiers niveaux du Thésaurus des expositions professionnelles.
- ▶ Les Thésaurus Harmonisés dans leur exhaustivité.
- ▶ Des listes abrégées (short-lists) pour certains Thésaurus Harmonisés.
- ▶ Des présentations des arborescences des classes du Thésaurus des expositions professionnelles.
- ▶ Des indexations par qualificatif (métadonnée) possiblement associés au *Thésaurus des expositions professionnelles (tableaux de maladie professionnelle, classement CMR, agent biologique pathogène, numéros CAS, valeurs limites d'exposition professionnelle et à court terme, risque particulier, risque générant un suivi*



individuel adapté, une visite d'information et de prévention avant affectation, suivi post-exposition, suivi post-professionnel, visite de fin de carrière...).

- ▶ Des combinaisons types pour les actions en milieu de travail (cibles – objectifs – moyens).
- ▶ L'ensemble des matrices emploi-expositions potentielles (MEEP) et la liste des métiers couverts.
- ▶ L'ensemble des matrices emploi-tâches potentielles (METAP) et la liste des métiers couverts.
- ▶ Les ordonnances de prévention par métier et la liste des métiers concernés.
- ▶ ...

Le guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés fait, lui aussi, l'objet d'une refonte de son contenu en reprenant comme plan les huit étapes clés de la saisie, facilitant ainsi son utilisation au quotidien.

Cette actualisation prend notamment en compte les évolutions de la réglementation et intègre les mises à jour apportées dans la Version 2024 des Thésaurus Harmonisés, ainsi que les nouvelles nomenclatures mises à disposition.

Ces différents outils peuvent être utilisés par les référents Thésaurus régionaux et les SPSTI notamment lors des sessions de formation qu'ils sont amenés à réaliser dans leur Service ou au niveau de leur région.

Ils permettent à chacun d'avoir à l'esprit les Thésaurus Harmonisés existants et les aides utilisables à chaque étape de la saisie. ■

EVOLUTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Actualisation du cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers

En 2023, les travaux de la Commission Système d'Information de Présanse ont notamment porté sur l'actualisation du cahier des charges commun des fonctionnalités de logiciels métiers.

Cette nouvelle version du cahier des charges sera mise à la disposition des Services et des éditeurs de logiciels en début d'année prochaine sur le site Internet de Présanse et fera l'objet d'une présentation en Commission d'étude le 18 janvier 2024.

Pour réaliser cette mise à jour, ont été prises en compte les politiques de santé et du numérique, les évolutions législatives, réglementaires et technologiques apparues depuis la mise à disposition de la première version du cahier des charges en 2016, mais également les changements organisationnels des SPSTI et les projets initiés par la profession.

La loi du 2 août 2021 et la certification des SPSTI à venir confortent le besoin de consolider les systèmes d'information des Services, dans le sens d'une meilleure utilisation des données d'activité. Le logiciel métier doit permettre de répondre à toutes les missions des Services et de rassembler et de mettre en perspective les données renseignées afin de produire des indicateurs partagés nationalement.

Cette mise à jour se structure autour de plusieurs axes prioritaires : l'interopérabilité, la certification, le pilotage, la sécurité.

Le périmètre demeure inchangé et se définit par la gestion des informations et des processus métiers relatifs à un établissement ou à un salarié de l'entreprise adhérente. Il n'intègre pas

la gestion administrative et financière du SPSTI.

La nouvelle version du cahier des charges conserve le même plan et raisonne en termes de flux d'entrée et de sortie d'informations. Elle présente la manière avec laquelle sont transformées et restituées aux utilisateurs les informations produites.

Ce plan s'articule autour du concept de « *dossier général d'entreprise (DGE)* », composé d'un ensemble d'éléments, hors données de santé, regroupées dans les dossiers médicaux Santé-Travail des travailleurs suivis et d'un ensemble de données hors données de santé correspondant aux parties administratives et d'actions en milieu de travail.

Son contenu est organisé en cinq chapitres. Les trois premiers concernent les flux de données – entrée / traitement / sortie. Le quatrième est ubiquitaire dans le sens où il s'applique aux trois premières parties (interopérabilité, sécurité transversale, hébergement, autorisation d'accès, traçabilité, conservation et archivage, confidentialité, ergonomie, capacité évolutive, gestion électronique des données...).

Enfin, un cinquième chapitre a été ajouté et porte sur les technologies préconisées (navigation fluide, utilisation standard de la bande passante, accès au logiciel sur tout type de support matériel, accès Web natif...).

Ce nouveau cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers vise à répondre aux besoins de la profession pour les années à venir.

Il pourra être appelé à évoluer et à être enrichi. ■

MISE À JOUR DU CAHIER DE RECETTE

Un outil pour évaluer les fonctionnalités des logiciels

La mise à disposition du cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers actualisé, début 2024, sera accompagné d'un cahier de « recette », lui aussi mis à jour par la profession au sein de la Commission Système d'Information de Présanse.

Ce cahier de « recette » en cohérence avec le contenu du cahier des charges reprend les différentes fonctionnalités attendues du logiciel métier pour répondre aux besoins et aux missions des SPSTI.

Mis à disposition au format Excel, son utilisation et le renseignement de ses rubriques permettra aux SPSTI d'identifier les fonctionnalités présentes dans une solution logicielle utilisée de celles qui pourraient faire défaut.

Ce cahier de recette pourra, par exemple, être utile dans l'analyse des réponses à un appel d'offre, en permettant de comparer des fonctionnalités attendues avec celles proposées par un éditeur de logiciels. ■

Nom du service :		Critères	Réponses et commentaires	Degré de réalisation	Niveau de
présanse PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL					
PRESENTATION EDITEUR					
INFORMATIONS GENERALES SUR L'EDITEUR					
1	Date de création de la SSII				1
2	Effectif de la SSII				1
3	Evolution des effectifs de la SSII au cours des 3 derniers exercices				1
4	Communication des 3 derniers bilans				1
5	Appartenance à un groupe				1
6	Répartition de l'actionariat de la SSII				1
				Sous-total :	6
PRESENTATION GENERALE DU PROJET					
0% ■■■■■ 100%					
REFERENCES					
7	Description d'ensemble, prise en compte du projet dans sa globalité				1
8	Expériences de conduite de projets similaires : types de projets conduits, migration / fusion, etc (transmission de coordonnées).				1
MOYENS, RESSOURCES, METHODES					
9	Présentation des intervenants (niveau de qualification adapté à la complexité du projet)				1
10	Communication du CV du Chef de projet				1
11	Focus sur la compétence du Chef de projet en management de projets et conduite du changement				1
ENGAGEMENT ET MOTIVATION DE L'EDITEUR POUR LE PROJET					
12	Capacité d'écoute				1
13	Prise en compte des attentes du SPSTI				1
14	Respect des délais				1
15	Le projet est assorti d'un plan d'assurance qualité (PAQ)				1
16	L'éditeur prend en charge les déclarations obligatoires auprès de la CNIL pour le compte du SPSTI				1
PROPOSITION FINANCIERE ET CONDITIONS CONTRACTUELLES					
17	Clarté de la proposition financière				1
18	Garantie du maintien des conditions négociées au départ sur toute la durée du contrat				1
19	Garantie du maintien des prix sur les options différées susceptibles d'être engagées en cours de contrat.				1

THÉSAURUS HARMONISÉS VERSION 2024

Nouvelle version livrée aux éditeurs de logiciels



Une version actualisée des Thésaurus Harmonisés et de leurs supports dérivés, dite Version 2024, a été livrée aux éditeurs de logiciels le 8 décembre dernier, afin d'être implémentée dans leurs solutions logicielles et que les personnels des SPSTI puissent en disposer dès le début d'année prochaine.

Cette Version 2024 élaborée tout au long de l'année par la profession au sein des Groupes Thésaurus de Présanse, prend en compte les

demandes d'évolution reçues des SPSTI, de même que les avancées de la science et les évolutions législatives et réglementaires en lien avec la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021, ainsi que les attentes de la certification.

Les mises à jour concernent plusieurs Thésaurus Harmonisés (*Thésaurus des expositions professionnelles, Thésaurus AMT Moyens, des vaccins, du type de visite, des habitus, de la fréquence d'exposition, des orientations vers un professionnel de santé et assimilé de santé, de quotité du temps de travail, du mode de visite, Thésaurus Maintien en emploi et actions sociales – Origine de l'orientation et Dispositif/solution...*). Pour cette Version 2024, plus de 5 500 nouveaux libellés ont été ajoutés et près de 18 000 qualificatifs (métadonnées) mis à jour. Dans le même temps quelque 3 000 libellés ont été inactivés.

Les plus nombreuses mises à jour concernent le Thésaurus des expositions professionnelles (Cf. IM novembre 2023 – p. 11) pour lequel les classes « *Agent chimique* » et « *Roche et minéral* » ont entièrement été révisées.

Pour la classe « *Agent chimique* » du Thésaurus des expositions professionnelles, Présanse a constitué une table de correspondances entre les libellés et codes des versions 2023 et 2024 livrées aux éditeurs de logiciel et qui sera mise à disposition sur le site de Présanse .

Les supports dérivés que sont les matrices emploi-expositions potentielles (MEEP) et les matrices emploi-tâches potentielles (METAP) ont également fait l'objet

d'une actualisation, notamment au regard des mises à jour de la classe « *Agent chimique* » du Thésaurus des expositions professionnelles. Dans cette version 2024, les MEEP et METAP sont mises à disposition pour près de 1 500 métiers (libellés et codes PCS-ESE 2003-2017).

Cette livraison comprend en outre trois nouveaux Thésaurus Harmonisés utiles et demandés qui ont été créés cette année. Il s'agit des nomenclatures suivantes :

- ▶ Thésaurus prévention – Entreprise ;
- ▶ Thésaurus prévention – Travailleur ;
- ▶ Thésaurus des conseils en prévention salarié.

Les Thésaurus prévention – Entreprise et prévention – Travailleur se substituent au Thésaurus prévention qui était jusqu'alors implémenté dans les logiciels métiers (Cf. article p. 10).

Le Thésaurus des conseils en prévention est accompagné de premières ordonnances de prévention par métier. Elles couvrent actuellement près de 1 000 métiers. De nouvelles ordonnances de prévention feront l'objet d'une livraison complémentaire dans le courant du premier trimestre 2024 (Cf. IM novembre 2023 – p. 12).

Certains Thésaurus Harmonisés (expositions professionnelles, vaccins, effets sur la santé...) comprennent une « short-list » ou liste courte qui est une extraction, à partir des libellés d'un Thésaurus, des items correspondants, aux termes les plus utilisés en SPSTI. Ces « short-lists » permettent une recherche simplifiée pour l'utilisateur, qui peut, si sa recherche a été infructueuse, l'élargir à l'ensemble de la table.

À la demande des utilisateurs, la livraison aux éditeurs comprend ainsi une short-list pour le Thésaurus des effets sur la santé (CIM 11), ainsi qu'une table de correspondance entre les short-lists de la CIM 10 et de la CIM 11 (Cf. IM novembre 2023 – p. 12).

Pour en bénéficier, en janvier 2024, les SPSTI sont invités à se rapprocher, dès à présent, de leur éditeur pour lui demander l'implémentation de ces nomenclatures dans sa solution logicielle et ainsi harmoniser leurs pratiques. ■

THÉSAURUS HARMONISÉS VERSION 2024

Les nomenclatures et outils pour tracer les actions de prévention

La prévention des risques professionnels est au cœur des missions des SPSTI. Aussi et pour tracer les actions de prévention, plusieurs Thésaurus Harmonisés sont mis à disposition des préventeurs des SPSTI.



Le Thésaurus de prévention a fait l'objet d'un important travail de refonte et d'enrichissement par les Groupes Thésaurus de Présanse en 2023.

Il a ainsi été scindé en deux tables distinctes en fonction de la cible : entreprise ou travailleur.

Ces nouveaux Thésaurus sont organisés selon un même plan en trois catégories :

- ▶ la prévention d'un risque donné (biologique, chimique, bruit, électrique, chute de hauteur et de plain-pied, routier, rayonnements et rayonnements ionisants, manutentions manuelles, troubles musculo-squelettiques, vibrations, incendie et explosion, organisationnel – relationnel et éthique, risque lié aux équipements de travail – engins et véhicules...);
- ▶ l'information et la formation (à l'utilisation des matériels et machines dangereuses, aux produits, aux consignes d'utilisation, aux conduites à tenir en fonction d'un risque donnée, aux règles d'hygiène...);
- ▶ la protection d'une partie du corps (tête, mains, voies respiratoires, jambes, corps entier...).

Deux autres Thésaurus Harmonisés permettent d'apporter des informations complémentaires aux actions de prévention et de les qualifier.

Un Thésaurus Harmonisé des niveaux de prévention permet de préciser si l'action réalisée est une action de prévention primaire, secondaire ou tertiaire.

Dans le même temps le préventeur peut utiliser le Thésaurus Harmonisé du stade de prévention et ainsi indiquer que la prévention est conseillée ou constatée ou encore déclarée par l'employeur.

Enfin, un Thésaurus Harmonisé des conseils en prévention salarié pour constituer les ordonnances de prévention par métier est désormais mis à disposition depuis cette année (Cf. IM novembre 2023 – p. 12).

Ces ordonnances permettent de délivrer au travailleur, oralement ou sous la forme d'un document imprimé, des conseils adaptés pour adopter les bons gestes et postures, pour prévenir les accidents, mais aussi réduire l'exposition aux risques majeurs auxquels son métier peut l'exposer.

L'utilisation de ces différents Thésaurus Harmonisés et supports dérivés permet de tracer l'ensemble de la démarche de prévention mise en œuvre par le Service pour développer dans l'entreprise et auprès des travailleurs une culture de prévention efficace. ■



INFOGRAPHIE

Voies d'accès à la médecine du travail

Dans le contexte de la raréfaction de la ressource médicale, le besoin d'identifier la typologie des candidatures pouvant être enregistrées au sein d'un SPSTI en vue d'un recrutement est régulièrement exprimé.

Une infographie a donc été créée afin de proposer, sous la forme d'un tableau interactif des profils connus en leur associant et une note juridique quant à leur régime d'exercice et des propositions contractuelles dédiées.

La lecture se fait selon deux entrées : l'origine géographique du diplômé et l'état quant à l'obtention nécessaire de la qualification (en cours ou acquise). La colonne la plus à droite récapitule les cas où le praticien peut être recruté en tant que médecin du travail qualifié.

Cet outil, présenté lors de la Journée RH du 5 décembre dernier. Il est désormais en ligne sur le site de Présanse, accompagné d'un support explicatif. ■

Médecins : exercer au sein d'un SPSTI

LIEU D'OBTENTION DES TITRES ET DIPLÔMES INITIAUX

EN COURS DE QUALIFICATION

Formation initiale

Changement de spécialité

Étudiant en médecine du travail / Conseil départemental de l'Ordre

Interne en médecine / CHU

Collaborateur médecin

Changement de postulation / CRCS

Commission de qualification sur dossier / Conseil de l'Ordre

Autorisation de remplacement / CDD ✓

Convention de stage* / En CDD de remplacement ✓

Contrat de travail de collaborateur médecin ✓

Contrat de formation réglementaire

*Agrément spécifique du SPSTI.



FRANCE



UNION EUROPÉENNE



HORS UE

MÉDECIN TITRÉ HORS UE
PROCÉDURE D'AUTORISATION D'EXERCICE (PAE)

Reconnaissance de qualification

Lauréat des épreuves théoriques (EVC)

Contrat de travail spécifique pendant le parcours de consolidation* ✓

*Agrément spécifique du SPSTI.

MÉDECINS : EXERCER AU SEIN D'UN SPSTI (ARTICLE L. 4623-1 DU CODE DU TRAVAIL)

QUALIFIÉ EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Médecin du travail

- ▶ DES
- ▶ CES
- ▶ Régularisation
- ▶ Reconversion
- ▶ Changement de spécialité
- ▶ Équivalence du diplôme (UE/CI)
- ▶ Titre étranger reconnu (PAE)

Contrat de travail possible



MÉDECIN QUALIFIÉ EN UNION EUROPÉENNE

Qualification automatique (attestation du pays membre et Conseil de l'Ordre)

Contrat de travail possible



MÉDECIN QUALIFIÉ PAR CONVENTIONS INTERNATIONALES

Qualification automatique / Conseil de l'Ordre

Contrat de travail possible



POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ Notes : Les études de médecine en France (schéma)
- ▶ Régime de l'interne
- ▶ Régime du Collaborateur médecin
- ▶ Régime du changement de postulation
- ▶ Régime du PAE

COTISATIONS – PER CAPITA

Arrêt de la Cour d'Appel de Pau du 7 décembre 2023

Dans le cadre des différentes décisions résumées dans les Informations Mensuelles, un arrêt récent de la Cour d'Appel de Pau, en date du 7 décembre 2023 (n°RG 22/00529), apporte une nouvelle jurisprudence, favorable aux SPSTI dans les litiges antérieurs à la loi du 2 août 2021 et encore en cours, les opposants à des Services ayant demandé judiciairement l'application du critère de l'ETP pour recalculer les cotisations au lieu et place du critère dit du *per capita*.

En l'espèce, les juges confirment la première décision intervenue ayant réfuté l'application d'un critère à l'ETP, et réaffirment l'application du *per capita*.

La motivation tout conforme à celle défendue par les SPSTI et à retenir est la suivante :

« (...) L'article L4622-6 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, 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 sont répartis proportionnellement au nombre des salariés. (...) »

Ce texte ne fait référence qu'au seul nombre de salariés pour la répartition proportionnelle des dépenses afférentes aux Services de santé au travail.

Il ne renvoie pas aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 relatifs à la notion d'effectif de l'entreprise et à son mode de calcul, étant précisé que sont exclus de l'effectif plusieurs catégories de travailleurs listés par l'article L. 1111-3 précité, pourtant bénéficiaires d'un suivi de leur état de santé par la médecine du travail.

Il ne comporte pas plus la référence à la notion d'équivalent temps plein qu'invoque la société O à la lecture d'un arrêt de la cour de cassation en date du 19 septembre 2018 et d'une circulaire du 9 novembre 2012, dont il importe de rappeler qu'elle est dépourvue de force obligatoire.

Dans cette décision, la haute juridiction s'est prononcée en faveur d'un calcul du nombre de salariés par équivalent temps plein alors qu'elle n'était pas saisie de la détermination de la notion de nombre de salariés mais de la question de trancher entre le calcul des cotisations selon le

système dit du « per capita » et le système de la masse salariale, calcul d'ailleurs subsidiaire à la lecture du dernier alinéa de l'article L. 4622-6 précité.

Le conseil constitutionnel, se basant sur la lecture de la Cour de cassation, a considéré que l'article L. 4622-6 du code du travail dans sa rédaction rappelée ci-dessus, n'institue aucune différence de traitement entre les employeurs et est donc conforme à la constitution.

Cependant, en ne retenant que le seul nombre de salariés, sans autre précision, le législateur a ainsi opté pour l'exclusion d'un critère prenant en compte le temps de travail du salarié, ce qui est cohérent avec les dispositions de l'article D. 4622-22 du code du travail qui prévoit que « l'employeur adresse au Service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre », sans faire référence à l'effectif de l'entreprise tel que défini dans les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 susvisés, ni de distinction sur la nature des contrats liant les salariés à l'entreprise ou leur durée de travail.

Ainsi le service a fait une juste application des textes en stipulant dans l'article 6 de son règlement intérieur, auquel se sont engagés tous les adhérents y compris la société O, que « la cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le salarié n'a été occupé que pendant une partie de ladite période ».

Ce mode de calcul permet en effet de prendre en compte, pour le montant des cotisations, tous les salariés d'une entreprise, tous bénéficiaires d'un même suivi de leur état de santé par les services de santé au travail quelle que soit leur durée de travail, ainsi que l'exige le code du travail.

(...) ».

Partant, les juges déboutent l'adhérent qui avait ici judiciairement sollicité un remboursement de ses cotisations en demandant rétroactivement un calcul assis sur le critère de l'ETP.

Cette décision peut ainsi être utilement produite dans le cadre d'instances encore pendantes, étant précisé que depuis la loi du 2 août précitée, le critère dit du *per capita* a été conforté par l'ajout légal qu'il s'agit d'un calcul par unité (personne physique). ■