

Editorial

Chers adhérents du Cisme, Le rapport moral que je vous ai présenté lors de l'Assemblée générale de Montpellier était intitulé "2010, l'année de la réforme impossible". 2011 aura donc été l'année du débloqué avec le vote de la loi et la préparation des décrets. Gageons que 2012 soit l'année de la "contractualisation possible".

En effet, aujourd'hui, tout porte à croire que la réglementation ne portera pas en elle-même la fin de la "formalité impossible". Mais les capacités d'adaptation prévues par la loi du 20 juillet 2011 maintiennent un espoir mesuré de pouvoir assurer nos missions dans des conditions de sécurité juridique acceptables.

Notre droit, comme certainement notre devoir, est désormais de n'apposer notre signature sur les contrats d'objectifs et de moyens que dans la mesure où ils sont pertinents en termes de prévention et en rapport avec des moyens existants.

Pour réussir cette réforme, il appartient maintenant aux parties prenantes (Direccte, Carsat, SSTI, partenaires sociaux, ARS) de partager un diagnostic des besoins des entreprises et des salariés, qui doivent être les bénéficiaires du dispositif, et de prendre en compte les réalités locales.

Ceci demandera le courage d'affronter les situations telles qu'elles se posent aux entreprises et aux salariés et de ne pas céder à la tentation des compromis déconnectés de l'étude des besoins et des capacités. À ce titre, le régional devra faire mieux que le national.

En cette période de fêtes, je forme donc le vœu que le réalisme et le bon sens finissent par l'emporter, et vous souhaite, par anticipation, une excellente année 2012.

Jacques Texier

Réforme

La formalité impossible reste au cœur des préoccupations

L'article L4622-2 de la loi du 20 juillet dispose, à son troisième alinéa : "[les Services] assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge".

Vous noterez l'usage de la locution "en fonction de", qui traduit une volonté d'adaptation, et l'absence de référence à l'aptitude systématique.

Or, les projets de décrets soumis au Coct, les 9 et 12 décembre, ont révélé une volonté de maintenir le caractère systématique des visites d'embauche et des visites périodiques, quelles que soient les spécificités des postes et des salariés, ainsi que la sanction de l'aptitude délivrée par un médecin du travail. Les assouplissements envisagés par ailleurs sont apparus insuffisants pour permettre la conformité au Code du travail.

Les chiffres démontrent l'impossibilité de mettre en œuvre ces principes.

Les textes réglementaires semblent renvoyer les parties prenantes à la négociation pour définir, à travers le contrat d'objectifs et de moyens signé au niveau de chaque SSTI, les actions applicables qui permettront d'assurer les missions désormais inscrites dans la loi.

Cette latitude est porteuse de souplesse mais aussi, potentiellement, d'une grande hétérogénéité de fonctionnement, hétérogénéité actuellement déjà ressentie par beaucoup d'adhérents de SSTI.

La construction d'un dispositif cohérent pour les entreprises et les salariés aura sans doute besoin de l'élaboration concertée de schémas cadre nationaux et régionaux, qui faciliteront l'appréciation des tutelles locales, et d'une intensification des échanges de pratiques au niveau des SSTI.

L'atteinte de ce dernier objectif est sous notre contrôle. Les "Ateliers du Cisme", dont la première édition aura lieu à Valence, le 9 février 2012, seront l'occasion d'y travailler.

Inscriptions et renseignements : ateliersducisme@cisme.org

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

►► Recrutement des médecins

Page 2. Une circulaire du Conseil national de l'ordre des médecins évoque la formation de Louvain.

►► Elaboration d'un référentiel métier par la Commission RH

Page 3. La Commission RH du Cisme poursuit l'élaboration d'un référentiel métiers facilitant l'identification des compétences, le rapprochement des métiers, l'utilisation d'un vocabulaire et de références communs à tous les SSTI.

VIE DES RÉGIONS

►► Initiative de la Direccte en région Paca

Page 4. La Direccte de la région Paca a entrepris auprès des SSTI de la Région et avec l'aide d'un cabinet conseil, une démarche visant à la création d'un comité de pilotage coordonné pour la mise en place de la réforme. Méthode et commentaires.

►► Rapport de branche

Page 5. Le rapport de branche est un outil pour la profession, mais également pour que chaque Service puisse se situer dans sa région et par rapport au national. Exemples.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

►► Un programme de travail chargé

Page 7. Les sujets qui feront l'objet de négociations dans les prochains mois.

Lire aussi - Pénibilité - Égalité professionnelle
Chaque Service doit évaluer sa situation

MÉDICO-TECHNIQUE

►► Projet de Service et besoins en Santé au Travail

Pages 8-9. Retour sur les Journées du Cisme qui se sont tenues à Paris les 18 et 19 octobre derniers.

JURIDIQUE SSTI

►► Prévention de la pénibilité dans les SSTI

Pages 10-11. En l'absence d'accord passé au niveau de la branche, chaque SSTI employant 50 salariés et plus doit conclure un accord ou adopter un plan d'action. Les modalités de contrôle et les sanctions ont été précisées par une circulaire.

►► Égalité professionnelle dans les SSTI

Pages 12-13. Le fait que le personnel des Services soit majoritairement féminin ne les exonère pas, a priori, de remplir toutes les obligations formelles liées aux textes sur l'égalité femmes-hommes. Les modalités de contrôle et les sanctions ont été précisées par une circulaire.

JURIDIQUE SANTÉ TRAVAIL

►► Jurisprudence faute inexcusable

Page 14. La faute inexcusable de l'employeur n'est pas caractérisée, lorsque l'accident a été causé par un geste maladroit, involontaire et imprévisible d'un autre salarié.

►► Jurisprudence harcèlement moral

Page 15. L'employeur demeure responsable au titre de son obligation générale de sécurité de résultat en cas de harcèlement moral commis par un tiers au préjudice d'un de ses salariés, si le tiers avait une autorité de fait sur la victime.

►► Employés de maison

Page 16. La Cour de cassation traite les salariés à temps partiel comme les salariés à temps plein.