

Bilan intermédiaire de la réforme

Le bilan établi par la DGT appelle implicitement à des ajustements réglementaires

Suite à la volonté exprimée du ministre du Travail, lors de la réunion du Coct de mai 2013, de voir établir un bilan intermédiaire de la réforme du fonctionnement des SSTI, la DGT a élaboré un rapport à cet effet. Le document, présenté aux membres du Coct le 28 février dernier, se présente comme une synthèse de données quantitatives et qualitatives issues de plusieurs sources complémentaires, dont le bilan intermédiaire du Cisme, reposant sur l'enquête flash menée auprès des SSTI adhérents. Intégrant ainsi les visions de différentes parties prenantes, ce rapport pose également des questions et des pistes de travail pertinentes et fondamentales pour l'avenir du dispositif. Celles-ci sont reprises une à une dans la synthèse cidessous, offrant une première lecture du document de travail de la DGT, à lire en intégralité sur le site du Cisme.

GOVERNANCE

Facteurs de réussite :

- **Créer des espaces d'échanges et de dialogue et se donner du temps** pour s'approprier collectivement la réforme et ses enjeux.
- **Faire preuve de pédagogie et communiquer**, pour les services de l'Etat, les directions des Services, les partenaires sociaux et l'ensemble des relais mobilisables afin d'explicitier les enjeux de la réforme et d'accompagner son déploiement auprès de toutes les parties prenantes de la santé au travail et ses bénéficiaires (salariés, employeurs et entreprises).
- **Accompagner le déploiement de la réforme par la mobilisation de moyens, notamment en termes de formation des administrateurs et des membres des différentes instances de gouvernance** pour leur permettre d'exercer pleinement leurs fonctions.

Points de vigilance :

- **Veiller à la réalité du paritarisme dans les SSTI** au-delà de la modification des statuts, de l'élaboration des règlements intérieurs et de la composition des différentes instances.
- Dans l'imprécision des textes législatifs et réglementaires, **accorder une attention particulière à la composition et au fonctionnement de la commis-**

sion médico-technique qui peuvent conduire à la priver de toute valeur ajoutée en tant que lieu d'échanges professionnels et à la transformer en chambre d'enregistrement.

Questions :

- **Faut-il maintenir la commission de contrôle** alors que le conseil d'administration du SSTI est désormais paritaire ?
- **Faut-il préciser les textes sur les instances de gouvernance** pour garantir la réalité du paritarisme ?
- **Faut-il faire évoluer les modes de financement des SSTI ?**

AGRÉMENT

Marges de progrès :

- **Renforcer la lisibilité des critères d'agrément** retenus sans empêcher une modulation, en fonction des réalités locales et des risques identifiés et veiller au respect des contreparties à la modulation des examens périodiques.
- **Veiller à la cohérence des décisions d'agrément** par rapport aux moyens du SSTI, exprimés notamment dans son projet pluriannuel de service.
- **Davantage accompagner et piloter les Direccte** en facilitant les temps d'échange sur les bonnes pratiques.
- **Mettre en place un véritable système d'information en Santé au travail**, adapté, fiable et sécurisé qui devrait s'appuyer sur des documents administratifs revus (RAF, RAM, synthèse annuelle) pour mieux rendre compte de l'évolution de la santé au travail.

Questions :

- **Suivi des fonctionnaires par un SSTI ;** faut-il le conditionner à la capacité du SSTI de répondre aux attentes des entreprises adhérentes, à celles des employeurs et des salariés ?
- **Faut-il modifier le contenu de la surveillance médicale renforcée pour le travail de nuit ?**
Recours à l'entretien infirmier en alternance avec une visite médicale tous les 6 mois, voire aller jusqu'à un espacement des visites sur le fondement des bonnes pratiques de la HAS ?
- **Prioriser toutes les visites médicales et renvoyer cette priorisation aux médecins du travail ?**

En fonction de certains critères comme la durée du contrat de travail, les caractéristiques des postes occupés, des entreprises, des salariés...

- **Aptitude médicale ?** Quel est son intérêt en termes de suivi individuel de l'état de santé des salariés, comme de sécurité juridique en la mettant en perspective avec les enjeux de financement et la jurisprudence récente de la Cour de cassation ?
- **Conséquences d'un non agrément ?**

PROJETS PLURIANNUELS DE SERVICE

Points de vigilance :

- **Que la commission médico-technique reste l'instance compétente et décisionnelle** même si elle peut être accompagnée par des groupes de travail internes ou par des consultants externes avec des débats de qualité et libres.
- Que le conseil d'administration puisse se prononcer sur un projet validé par la CMT qui soit **ambitieux en termes de prévention des risques professionnels mais réaliste au regard des moyens humains et financiers du SSTI**.
- **Que les interventions** des pouvoirs publics, en particulier de la Direccte, viennent appuyer les SSTI dans cette démarche au fur et à mesure si besoin, **sans remettre en question le projet adopté par tous en fin de processus**.
- **Veiller à la qualité du contenu du projet pluriannuel de service** qui doit résulter d'un équilibre entre les actions en milieu de travail du médecin et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire et les priorités du service.

Pistes d'amélioration :

- **Accompagner tous les acteurs du SSTI dans leur professionnalisation en matière de méthode et d'ingénierie de projet**, ce qui passe non seulement par des actions de formation mais aussi par un outillage méthodologique, notamment sur le diagnostic en santé au travail et les indicateurs.
- **Outiller les SSTI Pour leur permettre de construire des diagnostics fins, documentés et partagés des besoins en santé au travail** des salariés et des entreprises suivis et donc les doter d'un outil de connaissance de l'existant, tourné vers l'action et l'avenir.



- **Se donner du temps et des moyens en interne au SSTI pour initier une nouvelle dynamique** favorable à l'évolution du service et des équipes, cohérente avec les **démarches de progrès et d'amélioration continue** et opportune pour apporter des réponses aux difficultés objectivées.

CONTRACTUALISATION : CPOM

Facteurs de réussite :

- **S'approprier collectivement ce nouvel outil** qui suppose de prendre du temps pour clarifier les compétences, prérogatives et attentes de chacune des parties contractantes et pour confronter les points de vue.

- **Adopter un processus itératif et ouvert** en associant le plus en amont possible l'ensemble des acteurs ce qui pose notamment la question de l'information régulière de la Direccte et de la Carsat sur l'élaboration du projet pluriannuel de service par le SSTI et de la Carsat sur la procédure d'agrément.

- **Conclure des CPOM de qualité, avec des priorités réellement partagées en nombre limité**, portant sur des cibles clairement identifiées et précisant des modalités de suivi (indicateurs, objectifs cibles, suivi périodique et évaluation).

- **Concilier la volonté de signer rapidement des CPOM** pour engager une dynamique vertueuse de collaboration avec **l'exigence de qualité et d'effectivité de ces contrats**.

Points de vigilance :

- **La Direccte exerce, dans une certaine mesure, une "tutelle" sur les SSTI**, ce qui pourrait biaiser les négociations.

- **Les moyens et engagements sont asymétriques entre Direccte et Carsat, ou entre pouvoirs publics et services**.

- **Bien articuler en termes de contenu et de calendrier le projet pluriannuel de service, l'agrément et le CPOM**.

- **Dégager du temps** et des ressources pour mener à bien cette activité très chronophage pour les SSTI comme pour les Direccte ou les Carsat.

PLURIDISCIPLINARITÉ

Facteurs de réussite :

- **Créer des espaces d'échanges et de dialogue et se donner du temps** pour s'approprier collectivement la réforme et ses enjeux en matière de pluridisciplinarité. Les services qui fonctionnent bien aujourd'hui sont ceux qui avaient anticipé la réforme.

- **Accompagner la montée en puissance de la pluridisciplinarité** en élaborant des protocoles harmonisés, validés par la commission médico-technique et partagés par le plus grand nombre d'acteurs du SSTI et en déployant des plans de formation de qualité.

- **Se doter d'un système d'information et d'un logiciel métier performant** qui permettent et facilitent le partage de données dans le respect des compétences de chacun et des principes déontologiques.

- **Concilier dans la localisation des équipes pluridisciplinaires la recherche de proximité avec les médecins du travail** qui animent et coordonnent les équipes pluridisciplinaires pour répondre au mieux aux attentes et aux besoins des entreprises (employeurs et salariés), la technicité des compétences pour répondre aux besoins en santé au travail identifiés par le service dans son projet pluriannuel de service et l'opérationnalité.

Difficultés :

- **Existence de contraintes matérielles en particulier en termes de locaux** qui sont souvent inadaptés à l'exercice de la pluridisciplinarité, voire de ressources financières qui peuvent freiner l'embauche de nouveaux salariés dans les SSTI et conduire certains SSTI à privilégier des recrutements d'infirmiers plutôt que de médecins, d'assistants de service de santé au travail plutôt que d'IPRP.

- **Confusion des missions entre les secrétaires médicales et les assistants de service de santé au travail** qui font de la prévention dans les petites entreprises, sans que les secrétaires médicales soient formées.

- **Développement d'une approche matricielle** dans les services de santé au travail avec des lignes hiérarchiques métiers qui peuvent, dans certains cas, limiter la coordination et l'animation de l'équipe pluridisciplinaire par le médecin.

Questions :

- **Faut-il davantage préciser par voie réglementaire la composition et l'organisation de l'équipe pluridisciplinaire** en exigeant par exemple un minimum de pluridisciplinarité généraliste de proximité, sur la base d'un secteur géographique ?

Associations régionales et nationale de SSTI – Paritarisme

Le Conseil d'administration du Cisme crée un groupe de travail

Dans les suites d'une première réflexion en 2010 et après la mise en place de la nouvelle gouvernance dans les SSTI issue de la récente réforme, le Conseil d'Administration du Cisme a décidé la création d'un groupe de travail sur la structuration des associations régionales de Services, leurs liens avec l'échelon national et la prise en compte de l'administration paritaire des SSTI.

L'audition du Cisme, organisée le 17 janvier 2014 par le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (Coct) dans le cadre d'un groupe de travail sur la gouvernance du système de Santé au travail, a révélé que si les SSTI sont incontournables pour décliner une politique de Santé au travail auprès des PME/TPE, si le Cisme est reconnu comme un acteur contributif dans le champ de la prévention des risques professionnels et fédérateur des Services depuis des décennies, s'il est établi que la constitution et l'administration des associations régionales et nationales de SSTI ont suivi un processus démocratique faisant appel à la voix des représentants légaux et légitimes des Services, à savoir celle des Présidents, qui ne représentent pas en l'occurrence les entreprises mais leur association – les résistances pour associer les Services aux travaux des CRPRP ou du Coct demeurent fortes.

Partant du principe qu'il existe probablement des aménagements envisageables et des avancées à explorer, sans remettre en cause pour autant la nature des SSTI et le positionnement des responsabilités, un groupe de travail composé de 6 administrateurs et du Président du Cisme a été décidé. Il fera des propositions qui seront soumises en temps voulu aux SSTI adhérents.

- **Comment répondre au défi démographique de la profession de médecin du travail combiné à une faible attractivité de cette spécialité médicale ?**

✓ Comment dynamiser et valoriser la voie de reconversion que représente le statut de collaborateur médecin en partenariat avec les universités de médecine et la direction générale de l'offre de soins ainsi que les autres parties prenantes ?

✓ Quel professionnel de santé au travail pour demain ? ■