

Editorial

Pour la 19^{ème} année, le groupe Préventique a organisé début mai un séminaire "Santé et travail". Il était intitulé en 2014 "Les entreprises, les Services de santé au travail et l'État". Animé par le Pr Seillan, il fut l'occasion de croiser les points de vue sur les évolutions en cours. Des professionnels et représentants de SSTI, des acteurs d'entreprises, les partenaires sociaux et l'Etat ont pu confronter leurs visions de la situation et ont tenté de les mettre en perspective.

Il est à noter que les discours évoluent et se rapprochent. Les SSTI, résolument engagés dans la réforme et confrontés au réel, en mesurent les potentialités et les limites. Nombre de leurs constats sont aujourd'hui largement partagés par les représentants des salariés et des employeurs, et par l'Etat. La gouvernance renouvelée des Services et l'implication accrue des partenaires sociaux est visiblement à l'origine d'une description plus concrète du fonctionnement des SSTI. Par ailleurs, les limites réglementaires attachées au suivi individuel de l'état de santé des salariés sont bien identifiées.

Mais si le diagnostic partagé progresse, les initiatives pour apporter des solutions pérennes demeurent inconnues. La lettre ouverte décidée par l'assemblée générale du Cisme fin avril, en Une de ce numéro, semble à ce titre opportune afin de maintenir la lumière sur la criticité et l'urgence de la situation, au milieu d'une actualité sociale dense. Puisse l'ensemble des dossiers être traité. Celui-ci concerne 1,5 million d'entreprises, 15 millions de salariés, et leur santé respective.

Bilan intermédiaire de la réforme Lettre ouverte du Cisme adressée au Ministre du Travail

Le document de travail produit par la DGT, dans le cadre du bilan intermédiaire de la réforme, a soulevé plusieurs pistes et questions face au constat de difficultés d'application de la réglementation actuelle. Les adhérents du Cisme, réunis en assemblée générale fin avril, ont décidé le principe d'une lettre ouverte à M. Rebsamen pour maintenir la lumière sur cet état des lieux qui appelle des réponses effectives et urgentes dans l'intérêt général. Ainsi, le Ministre a-t-il été destinataire du courrier présenté ci-après. Il a également été porté à la connaissance des partenaires sociaux, de la Direction générale du Travail et du Conseil d'Orientation du Condition de Travail.

Lettre ouverte à Monsieur le Ministre du Travail, de l'emploi et du dialogue social

“ Monsieur le Ministre,

Les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) se sont engagés de manière loyale et active dans la mise en œuvre de la réforme législative et réglementaire de 2011-2012 qui s'impose à eux.

Cela étant, le bilan intermédiaire de cette réforme, connu des membres du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) à travers un document rédigé par la Direction Générale du Travail (DGT), met en évidence des limites importantes en termes de sécurité juridique des entreprises et des SSTI et appelle, de toute évidence, à des ajustements de la réglementation.

Tout en respectant le rôle de l'Etat et des partenaires sociaux pour définir les adaptations nécessaires, les SSTI souhaitent être consultés ouvertement, en tant que parties prenantes.

Les questions suivantes, posées par le bilan intermédiaire établi par la DGT, appellent en effet des réponses urgentes et précises de la collectivité pour prévenir un échec de la réforme et une inflation des situations contentieuses :

- **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... avec pour objectif premier la prévention des risques professionnels et le maintien dans l'emploi.
- **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

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

- » Démarche de progrès en santé au travail
Pages 2-3. Conduire son Service à la certification.
- » Assemblée générale du Cisme
Page 3. Intervention de la Commission Systèmes d'Information.
- » Évolutions et relations en Santé-Travail
Page 4. Evrest et les logiciels métiers utilisés dans les SSTI.
- » Les Services communiquent
Page 5. Le dispositif "Numéro Unique" de l'Amiem Santé au travail.

VIE DES RÉGIONS

- » Ateliers du Cisme
Pages 6-7. Restitution des Ateliers de Caen.

ACTUALITÉ RH

- » Commission RH du Cisme
Page 8. Pluridisciplinarité : réflexion conjointe avec l'université.

MÉDICO-TECHNIQUE

- » Journée d'information des médecins-relais le 24 juin 2014 à Paris
Page 9. Le médecin-relais : nouveau vecteur d'échange et de partage entre les SSTI et le Cisme.
- » Les partenaires de la prévention
Page 10. Focus sur l'Asip Santé.
- » La carte de Professionnel de Santé (CPS)
Page 11. Un outil de sécurisation et de partage des données de Santé.
- Lire aussi p. 11. La Messagerie Sécurisée de Santé (MSSanté).

JURIDIQUE

- Page 14. Décret n° 2014-423 du 24 avril 2014 relatif à l'application des dispositions relatives à la santé au travail aux travailleurs éloignés.
- Page 15. L'absence de visite de reprise ne permet pas toujours au salarié de rompre son contrat de travail.
- Page 16. La prise de congés payés après un congé de maternité reporte la durée de la protection.

N'oubliez pas !

24 JUIN 2014
JOURNÉE DES MÉDECINS-RELAIS
CENTRE DE CONFÉRENCES
EDOUARD VII
Voir page 9

la jurisprudence récente de la Cour de cassation ?

- **Quelles obligations à l'embauche des salariés compte tenu du marché de l'emploi** dans lequel les contrats courts dominent très largement et que la plus-value d'examens systématiques à l'embauche, quel que soit le poste, interrogent ?
- **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 ?

Si ces questions essentielles concernent toutes le suivi individuel de l'état de santé des salariés, c'est que les règles qui l'encadrent peuvent réduire les ressources disponibles pour l'action en milieu de travail dans les TPE-PME, jugée par la collectivité nationale comme prioritaire, conformément aux orientations de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989.

Le processus de simplification pour les entreprises initié par le gouvernement pourrait servir de support pour apporter des solutions rapides. Les SSTI, à travers le Cisme qui les représentent, sont à la dis-

position de l'Etat et des partenaires sociaux pour y travailler.

Au-delà de la finalisation d'un cadre réglementaire plus adapté et applicable, le fait d'intégrer institutionnellement les représentations de SSTI dans les Comités Régionaux de Prévention des Risques Professionnels à l'échelon régional, et au sein du COCT, à l'échelon national, doit également être envisagé afin de construire un système de santé au travail cohérent et efficace."

Ce courrier peut être retrouvé sur le site du Cisme. ■

Démarche de progrès en santé au travail Conduire son Service à la certification



La Démarche de progrès en santé au travail promue par le Cisme s'est dotée d'un nouvel outil d'évaluation permettant l'obtention d'une certification de l'organisation d'un SSTI. L'audit est réalisé par Afnor Certification.

Le GEST 05, dans les Hautes-Alpes, a fait partie des deux Services pilotes. Catherine Régnier-Salle, sa directrice, revient sur cette expérience de la certification sous le label professionnel Amexist.

Quand vous êtes-vous engagés dans ce processus de certification ?

GEST05 s'est inscrit dans cette démarche depuis son origine en 2005, avec une volonté forte de son Président et la validation du Conseil d'Administration. L'attestation d'engagement (AMEXIST I), avec une politique d'engagement formalisée en juillet 2011, a relancé la démarche.

Nous avons alors tracé des objectifs, planifié des étapes avec un calendrier : présenter AMEXIST II (Attestation de mise en œuvre) à l'automne 2013 (+2 ans) et obtenir la certification en 2016 (+ 5ans).

Finalement le challenge a été énorme et très ambitieux, avec l'opportunité dessinée début 2013 de présenter simultanément l'attestation de mise en œuvre et la certification, incités en cela par le Cisme.

Nous avons alors mené cette démarche en parallèle et de manière très imbriquée avec la construction du projet de Service, à présenter avec notre demande de renouvellement d'agrément déposée en mars 2013.

L'échéance de la certification nous a permis de jalonner un chemin, d'éprouver une méthode pour aller, ensemble, dans la bonne direction.

Quelle méthode avez-vous utilisée ?

Pour atteindre ces objectifs, il a fallu structurer l'organisation, avec :

- Un groupe de pilotage motivé, bien dimensionné et réactif, comprenant un représentant de chaque métier du Service, sur la base du volontariat. Il définit les priorités organisationnelles et peut missionner des groupes de travail.
- Un animateur en charge d'animer et de conduire la démarche, qui élabore, met en place et suit les procédures et protocoles. Il assure, avec la direction, la communication de la démarche auprès des salariés du Service. Il s'assure de la réalisation des objectifs et du respect des échéances définies en groupe pilote.
- Un membre du GP "pilote" pour chacun des 16 – puis 22 – points d'évaluation (qui fait quoi, quand, comment...) avec un calendrier de réalisation initialement prévu sur 2 ans (AMEXIST II).
- Une réunion du groupe de pilotage comprenant 7 salariés se réunissant ½ journée par mois.

Le travail se conduit en mode projet avec un suivi, une évaluation et d'éventuelles corrections. La réalisation de fiches actions se fait avec un pilote en charge de l'action.

A noter que c'est avec une architecture calquée sur cette méthode que

nous avons construit notre projet de Service.

Pour réussir, le soutien du Conseil d'Administration et de la direction est indispensable, notamment pour donner les moyens utiles, humains et financiers.

Quel intérêt présente une démarche d'amélioration continue ?

Malgré quelques freins ici ou là, la démarche et plus encore l'objectif de la certification a fédéré les équipes pour atteindre ce but partagé.

Il nous a également obligé à revoir notre communication en interne sur les bénéfices d'une telle démarche, pour que chacun, à son niveau, se l'approprie et l'intègre à sa pratique quotidienne.

Cela a aussi permis l'expression de doutes sur la pertinence d'un tel engagement, caractérisée par une certaine rigidité des procédures et protocoles, reconnus néanmoins comme étant un cadre de référence des pratiques nécessaire et rassurant.

La qualité impose de la rigueur, qui peut être ressentie par certains comme contraignante, ce qui appelle à porter une vigilance particulière sur le rapport utilité/temps passé.

Il est important de ne jamais perdre de vue la finalité et de veiller à maintenir un équilibre entre la formalisation et la réalisation des actions. Il faut garder à l'esprit qu'il s'agit de poursuivre une démarche d'amélioration continue, qui doit permettre à chacun de mieux faire son métier ensemble, en pluridisciplinarité. Il convient d'éviter de rigidifier.