

Projet de Service Mobilisation des acteurs de Santra Plus

Le 16 décembre dernier, Santra Plus, SSTI de la région Havraise, a organisé un séminaire professionnel à l'attention de son personnel et des représentants de ses instances pour préparer le projet de Service.

La matinée a été l'occasion de préciser et d'actualiser le contexte dans lequel le projet de service doit se construire.

Après l'introduction de M. Billard, Directeur adjoint, et l'intervention du Président, M. Taillis, M. Brun a présenté la note "données qualitatives et quantitatives à prendre en compte" dans le cadre de la réforme. Les constats faits sur le plan national ont eu un écho fort auprès des acteurs de Santra Plus, qui ont été touchés très tôt par l'évolution de la démographie médicale.

La parole a été donnée aux représentants des employeurs et des salariés qui ont réaffirmé leur soutien aux adaptations de l'organisation de la prestation mises en place localement, dont ils perçoivent le sens et l'utilité.

Le Professeur Caillard est notamment revenu sur le déroulement et le contenu de la commission générale du Coct (Conseil d'orientation des conditions de travail) qui s'était tenue les 9 et 11 décembre 2011 et qu'il avait présidée.

La situation générale a été présentée sans détours, ce qui semble avoir été apprécié par des acteurs qui ont besoin de visibilité pour faire leurs choix et projeter leur exercice ou leurs fonctions.

Mme Sousa, Directrice de Santra Plus, a ensuite présenté un plan de travail associant tous les acteurs et toutes les instances de l'association, et qui devrait aboutir à la finalisation du projet de Service en juin 2012.

La journée s'est poursuivie par des ateliers de travail où les différents corps de métier ont pu approfondir les thèmes qui leur sont propres.

Ce séminaire professionnel illustre la



Patrica Sousa, Directrice de Santra Plus) et Eric Billard, Directeur-adjoint (ici aux Journées du Cisme en 2011) ont proposé un plan de travail associant toutes les parties prenantes, qui devrait permettre de finaliser le projet de Service en juin 2012.

compréhension des enjeux liés au projet de Service, essentielle dans la structuration et l'organisation de l'activité de demain.



Vu pour vous - Nord Pas-de-Calais - 1^{ères} Rencontres Droit Santé Travail

L'institut de santé travail du Nord de la France (ISTNF) a organisé les "Premières Rencontres Droit Santé Travail" les 12 et 13 décembre derniers à Lille.

Dans le droit fil de la réforme de juillet et de l'intervention législative sur d'autres sujets d'importance comme la prise en compte de la pénibilité au travail, nombre d'initiatives fleurissent pour informer ou échanger sur ces thèmes.

Ce colloque a ainsi proposé deux journées de réflexion, l'une relative à l'aptitude au travail et l'autre à la pénibilité ; en alternant des présentations de l'état du droit et des illustrations pratiques tirées de différents témoignages (médecins du travail, Directeur de SSTI, MIT, CHSCT, actions d'entreprises, etc.).

L'approche était en outre enrichie d'une comparaison avec les règles existantes au Québec, ce au bénéfice d'un partenariat entre l'Université de Droit et Santé Lille 2 et celle de Laval.

Les lignes qui suivent sont donc destinées à ceux qui en souhaiteraient un résumé.

L'aptitude

Il a tout d'abord été procédé à une mise en lumière du glissement peu à peu intervenu en matière de "santé au travail", depuis son appréciation seulement physique à l'appréhension complémentaire de l'état psychique. Ensuite, ont été abordées les conséquences en découlant pour les employeurs, qui doivent tendre au bien-être dans l'entreprise tout en assumant le poids de l'implicite régime de l'obligation de sécurité de résultat sans cesse étendue.

C'est dans ce cadre que la difficulté de l'élaboration de certains avis d'aptitude a été exposée. Les incidences sur les méca-

nismes de reclassement, conditionnés par le principe supérieur de non-discrimination, ont été, dans le prolongement, analysées puis comparées avec le droit canadien. On observera notamment que dans l'ancienne Nouvelle-France, le salarié concerné est contraint à "collaborer" afin de retrouver un emploi (et non un poste au moins équivalent) dans les meilleurs délais.

En conclusion de cette première partie des travaux, le Doyen, Monsieur le Professeur Bernard Bossu, a invité les participants à se questionner d'une part, sur la finalité réparatrice des règles actuelles - somme toute restrictive - et d'autre part, sur la notion d'aptitude en suggérant qu'une rénovation de la notion de reclassement serait peut-être opportune.

La pénibilité

Après différentes tentatives de définition de la notion de pénibilité - dont on relèvera qu'elle est inexistante en droit canadien - les nouvelles normes françaises ont été explicitées et leurs effets en matière de négociations d'accords envisagés.

C'est dans ce cadre que des craintes relatives à de possibles limites du régime nouveau ont été émises, principalement en ce qui concerne un risque de négociations "contraintes" et dénaturées.

C'est à l'issue de ce constat que le Professeur Pierre-Yves Verkindt a ouvert des perspectives, en réaffirmant l'importance du dialogue social et l'éventuelle conclusion salvatrice qu'il peut permettre.

De même a-t-il interrogé l'assistance sur l'approche organisationnelle actuelle du travail et le caractère primordial, en fait, de la réalité des rapports qui la gouverne.