

Editorial

Chers adhérents, chers collègues,
L'année 2015 qui s'ouvre à nous sera sans doute décisive pour l'avenir de nos Services.

Les prises de conscience dans notre environnement ont été spectaculaires en 2014, après des années de non-prise en compte des réalités pour fonder le cadre réglementaire de notre activité. Les mesures qui se construiront dans les suites des travaux de la mission "aptitude-médecine du travail" en cours pourront apporter un cadre enfin favorable à la réalisation efficiente de nos missions. C'est le vœu que nous formons. Et c'est le sens de nos actions.

Les propositions du Cisme sont connues et diffusées à tous depuis le mois d'octobre. Elles sont le fruit d'un travail de concertation au sein de notre réseau qui s'est conclu par un séminaire, qui a rassemblé l'ensemble du Conseil d'administration et les présidents des associations régionales de SSTI. Elles sont formalisées dans les documents de communication que nous avons conçus pour sensibiliser les représentations territoriales des employeurs, et que beaucoup d'entre vous avez relayés de manière efficace. Soyez-en remerciés.

Mais pour réussir dans cette phase décisive, l'échange entre nous doit se poursuivre et s'intensifier. Les questions du financement, des systèmes d'information, de la communication, des ressources humaines, doivent être traitées dans la plus grande concertation possible. C'est pourquoi j'ai souhaité pouvoir vous rencontrer directement à l'occasion de l'une de vos réunions régionales. Certains ont déjà répondu à mon appel. Je crois indispensable d'organiser dans les meilleurs délais ces rencontres partout en France.

Soyez assurés de mon engagement pour porter des positions concertées, comme nous le ferons le 7 janvier prochain, auprès de la mission "aptitude-médecine du travail".

Je vous souhaite à vous et à vos équipes une excellente année.

Serge Lesimple
Président du Cisme

Le cadre réglementaire de la préservation de la santé des salariés Une évolution inéluctable

Les réactions et commentaires autour des mesures de simplification pour les entreprises ayant trait au fonctionnement des Services de santé au travail interentreprises ont fusé ces dernières semaines. On pourra déplorer la confusion dont ils ont été l'origine auprès du grand public comme parmi les personnels des SSTI. La polémique et les médias ont sans doute été utilisés avec excès.

Sortir de la confusion

Le Professeur Paul Frimat, dans un éditorial récent, en appelait à "garder la raison". Il convient, dès lors, d'établir ce qu'est la raison dans le cas présent pour toutes les parties prenantes : parlementaires, pouvoirs publics, partenaires sociaux, entreprises et salariés sur le terrain, responsables des SSTI, personnels des SSTI, et autres acteurs du champ de la Santé au travail...

Ce sujet peut, et est, de fait, abordé, en suivant des approches disparates : politique, syndicale, assurantielle, juridique, sanitaire, corporatiste, scientifique, fonctionnelle, économique... Il est ainsi parfois traité dans la confusion avec une foule d'acteurs qui expriment leur opinion.

Ce thème de la Santé au travail, pourtant souvent relégué au second plan dans le passé, s'est glissé dans les priorités gouvernementales. Il se révèle au cœur d'enjeux multiples et sensibles. Il impacte l'ensemble de la population active du secteur privé dans des sphères aussi importantes que celle de la Santé et du travail. En cela, c'est un sujet qui intéresse en réalité tout le monde.

Au cœur de ce sujet, une institution, les Services de santé au travail, la "médecine du travail", comme n'arriveront pas à dire autrement beaucoup, tant la compétence du médecin du travail l'a fondée. Même après 12 ans, le changement sémantique peine à s'opérer dans les esprits. Ces associations sont peu valorisées, mais tout le monde veut piloter ou orienter leurs moyens : les parlementaires, l'État, les partenaires sociaux, la Cnamts, les institutions de prévoyance, des experts divers, l'Administration régionale et leurs médecins inspecteurs... et bien sûr, et c'est au moins aussi légitime, également les entreprises qui les ont créées et financées pour répondre à leurs obligations en matière de Santé et de sécurité au travail, à travers des conseils d'administration devenus paritaires.

Dès lors, l'on comprend que le dossier du fonctionnement des SSTI sera difficile à traiter, même s'il est intégré dans un processus de simplification.

Suite page 2 .../...

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

» Risques psychosociaux

Page 4. Vers une reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle.

VIE DES RÉGIONS

» Ateliers du Cisme

Pages 5-6. Restitution des Ateliers de Paris.

Lire aussi p. 7. Les régions mobilisées pour faire remonter les réalités de terrain.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

» Négociations collectives

Page 8. Signature d'une délibération de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, fixant la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

MÉDICO-TECHNIQUE

» Commission Systèmes d'Information

Page 9. Une lettre de mission à la CSI pour la trajectoire vers un logiciel commun.

» Étude VISAT

Page 9. Le travail de nuit entraîne un vieillissement du cerveau accéléré mais réversible.

» Retour sur les Journées Santé-Travail 2014

Pages 10-12. Le projet de Service et ses incidences juridiques.

JURIDIQUE

Page 13. Harcèlement moral et faute inexcusable de l'employeur.

Page 13. Accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public situés dans un cadre bâti existant et des installations existantes ouvertes au public.

» Rupture conventionnelle en cas de suspension du contrat de travail

Page 14. Compte tenu de l'évolution jurisprudentielle en matière de rupture conventionnelle du contrat de travail, retour sur les règles applicables en la matière.

» Frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire

Page 15. Modification des contrats de protection sociale complémentaire.

» Agirc / Arrco

Page 16. Seuil d'accès dans la branche au régime de retraite et de prévoyance des cadres.



N'oubliez pas !

ATELIERS DU CISME
JEUDI 5 FÉVRIER 2015
RENNES
LIRE P. 7

.../...

Un point fixe : la mission

Pourtant, quelques repères pourraient rapprocher les vues. La mission "aptitude-médecine du travail" a la lourde responsabilité de s'atteler à cet exercice, peut-être en partant du principal point de stabilité depuis l'origine de l'institution, à savoir la mission : éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait du travail.

Que l'on situe cette mission dans une logique assurantielle, juridique, sanitaire, ou sociale, la problématique demeure la même : quelles actions peuvent conduire les SSTI afin d'y répondre au mieux avec leurs 15 000 collaborateurs, en tenant compte de réalités locales très différentes.

Une proposition du Cisme fondée sur une stratégie globale de prévention

Le Cisme, après une large concertation interne, a formulé des propositions simples, afin qu'elles soient lisibles par tous. Elles sont rappelées ci-après, même si elles ont déjà été présentées dans notre dernier numéro. Certaines remontées ont, en effet, indiqué qu'elles n'avaient pas été lues comme le fondement de la contribution, la pédagogie et l'art de la répétition...

Bien sûr conscients que la décision des cadres législatif et réglementaire en la matière ne leur appartient pas, les représentants des SSTI ont néanmoins souhaité indiquer qu'ils étaient en mesure, pour peu que quelques textes évoluent, de développer à court/moyen termes des moyens qui permettent :

- d'apporter à chaque entreprise une aide à l'évaluation des risques professionnels par un repérage réalisé directement au sein des établissements (intervention de premier niveau assurée, notamment, par des techniciens en prévention des risques professionnels, supervisés par le médecin du travail) ;
- d'assurer le suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des personnels de l'entreprise dès leur embauche. Ce suivi sera assuré par l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail (médecins du travail, infirmiers, médecins d'autres spécialités). Le médecin du travail déterminera le suivi adapté à chaque salarié dans le cadre collectif du projet de Service. Le SSTI remettra à l'employeur une attestation de prise en charge individuelle "Santé-Travail" nominative, indiquant que les obligations de l'em-

ployeur sont remplies sur le plan du suivi individuel ;

- de répondre aux besoins de visites de pré-reprise, reprise et à la demande de l'employeur ou du salarié ;
- de conduire des actions collectives de sensibilisation à la prévention. Elles seront organisées chaque fois que cela s'avérera opportun et/ou que la mise en place d'un suivi médical sera peu pertinent, compte tenu de la durée du contrat, notamment. Elles viseront, en outre, à installer des compétences pérennes au sein des établissements en matière de prévention des risques professionnels ;
- après l'analyse de premier niveau effectuée lors du repérage des situations de travail et du suivi de l'état de santé, d'apporter du conseil, afin de prévenir les risques et/ou d'agir en faveur du maintien dans l'emploi par des interventions de second niveau menées par le médecin du travail et des membres de son équipe (intervenants en prévention des risques professionnels niveau bac+5, assistants sociaux du travail, ...) ;
- de contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire, conformément à la loi.

Cette offre "générique" pour les entreprises, lisible et stable, ne ferait pas pour autant obstacle à l'adaptation aux réalités locales prévues par la loi.

"Formalité impossible" et non pas "mission impossible"

Le Cisme a souvent évoqué la "formalité impossible", mais jamais la "mission impossible". Les propositions qu'il formule sont conformes aux missions législatives confiées aux SSTI en 2011 et réalisables par des équipes pluridisciplinaires animées et coordonnées par des médecins du travail, telles que prévues par la même loi. Elles correspondent à une stratégie globale de prévention. Si la collectivité nationale venait à remettre en cause les fondamentaux de la loi de 2011, elle manifesterait une inconstance assez choquante, alors que des solutions pour répondre à la mission sont accessibles.

Le Cisme a entendu l'expression d'un certain nombre d'incompréhensions quant à ses prises de position, incompréhensions entretenues par le battage médiatique qui a suivi les annonces du choc de simplification. La réponse du président du Cisme se trouve dans l'édi-

torial de ce même numéro et appelle à intensifier les échanges pour évacuer les malentendus.

Si la position du Cisme obéit d'abord à une recherche d'efficacité dans la réalisation de la mission des SSTI, elle vise dans le même temps à rétablir la sécurité juridique de tous les acteurs dans le champ de la Santé au travail.

S'appuyer sur un état des lieux définitivement validé

Pour ces deux objectifs, le Cisme a produit des constats chiffrés sur les besoins et les capacités. Il est ouvert à la contradiction sur cet état des lieux, pour peu que cette contradiction soit étayée avec ses sources documentaires. La mission "aptitude-médecine du travail" peut jouer un rôle de clarification déterminant à ce niveau.

En effet, quand des règles sont systématiquement applicables aux embauches, aux contrats courts, aux missions d'intérimaires, au travail de nuit, aux contrats saisonniers, aux absences de plus d'un mois, aux salariés en surveillance médicale simple, aux salariés en surveillance médicale renforcée, ..., dès lors, si l'on vise la conformité avec les textes, il convient de quantifier les besoins comme les ressources ; dans le cas contraire, il s'agit d'édictees incohérentes. A cette fin, l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale, la Direction Générale du Travail, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, le Centre d'Études de l'Emploi, le Conseil National de l'Ordre des Médecins, et le Cisme pour le secteur spécifique des SSTI, sont autant d'organismes qui disposent de données susceptibles de nourrir l'état des lieux avec une finesse territoriale.

En résumé, que l'on s'inscrive dans une logique ou dans une autre, si l'on convient que les SSTI ont une mission d'intérêt général compatible avec chacune de ses logiques, et des ressources humaines globalement suffisantes pour l'assurer partout en France, dans des conditions, certes, adaptées aux réalités locales, la réglementation (et non la loi qui, elle, convient), doit être modifiée de manière à ce que chacun puisse intervenir avec efficacité et en sécurité juridique.

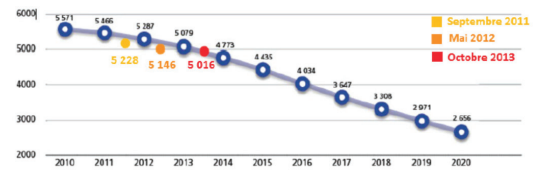
Quant aux partisans du statu quo réglementaire, ils doivent, comme tous, considérer les obligations au regard des données suivantes (nombre d'embauches dans le régime général – démographie médicale – densité médicale) :

Déclaration d'embauche dans le régime général

Trimestre	Total des entreprises				Total des déclarations d'embauche
	CDD de moins d'un mois	Déclarations d'embauche de plus d'un mois		Total des déclarations d'embauche de plus d'un mois	
		CDD de plus d'un mois	CDI		
Niveaux (en milliers)					
T1 2013	3 659	967	749	1 715	5 375
T2 2013	3 706	935	749	1 684	5 390
T3 2013	3 717	975	757	1 732	5 449
T4 2013	3 813	977	738	1 715	5 528
T1 2014	3 830	956	742	1 698	5 528

(Source : Acoff - Urssaf)

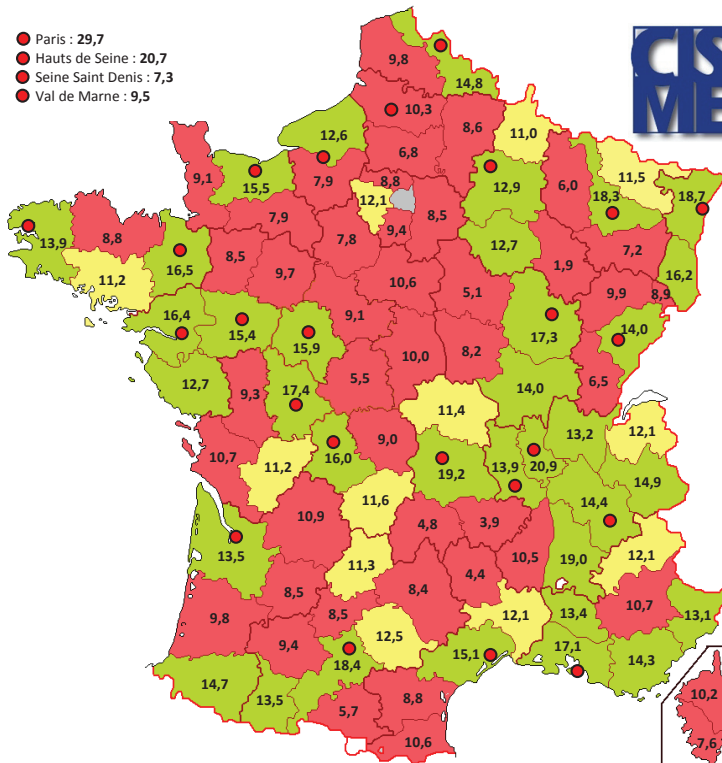
Démographie médicale au sein des SSTI



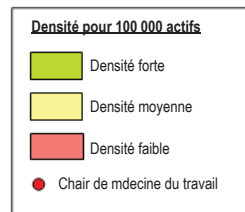
La courbe schématise l'évolution du nombre de médecins du travail au sein des SSTI, extrapolée à partir d'un échantillon de 80 % des SSTI en 2009. Elle s'appuie sur l'hypothèse d'une cessation d'activité à 65 ans. Elle exclut l'apport de la formation universitaire, des embauches de médecins étrangers ou tout effet du cumul emploi retraite, jugés incertains. Les chiffres en couleur correspondent au nombre de médecins (personnes physiques) qui étaient présents dans les SSTI en septembre 2011 (5 228), en mai 2012 (5 146) et en octobre 2013 (5 016) (Source : Chiffres-clés 2012-2013 - Cisme).

Répartition de la densité des médecins du travail sur le territoire

- Paris : 29,7
- Hauts de Seine : 20,7
- Seine Saint Denis : 7,3
- Val de Marne : 9,5



DENSITÉ 2014 DES MEDECINS DU TRAVAIL POUR 100 000 ACTIFS (Source données CNOM)



D'après les données de la Cartographie interactive de la démographie médicale du CNOM.

Le déterminant persistant de la démographie médicale

La densité du nombre de médecins du travail, département par département, établie par le Cnom à partir des enregistrements systématiques de tout médecin dans le RPPS, comporte sans doute des biais et il confond les effectifs des Services interentreprises et ceux des Services autonomes, très concentrés dans certains départements, mais il est édifiant. Il fait voler en éclats tous les discours dogmatiques sur l'égalité de traitement ou sur la négation des difficultés de terrain. Devant des différences de densité médicale criantes, il est sans doute préférable de produire des règles permettant l'équité de traitement sur un territoire, plutôt que l'égalité de traitement à l'échelon de la

nation, ce qui est illusoire. Et dans le même temps, il paraît évident qu'une politique volontariste et ciblée des pouvoirs publics sur la formation des médecins du travail est nécessaire. Elle pourrait se décliner dans les Plans Régionaux de Santé au travail, dont le préfet de région est institutionnellement le garant.

Conclusion

Certains redoutent que la production de ces chiffres alarmants n'induisse de funestes conclusions quant à l'avenir de l'Institution. Mais, occulter les difficultés ne les a jamais résolues. Et encore une fois, même dans cette configuration, c'est la formalité qui est impossible, pas la mission. Pour que la mission demeure possible et utile, il convient de

réagir maintenant, notamment en élaborant une réglementation plus souple, et en développant des politiques de formation de médecins du travail de nature à mieux répartir leurs effectifs, plutôt que d'évoquer le recours salutaire à des médecins généralistes, sans analyse solide sur le caractère pertinent ou réaliste de l'option.

Les polémiques et les idées non étayées n'apporteront rien face à l'entêtement des faits et ne permettront pas de mettre en œuvre des moyens adaptés qui aident concrètement, au sein même des entreprises, quelle que soit leur taille, à préserver la santé des salariés, soutenant, par là même, les employeurs à respecter leurs obligations de sécurité et de résultat. ■