

Editorial

Le projet de loi travail est débattu par les parlementaires en ce début du mois de mai.

Comme l'illustrent les mesures envisagées pour l'adaptation du suivi individuel de l'état de santé des salariés, en phase avec la note commune des partenaires sociaux membres du Coct diffusée en mars dernier, il existe un consensus fort pour faire évoluer les textes dans le sens, d'ailleurs, de pratiques déjà à l'œuvre dans de nombreux SSTI.

Le rapprochement des besoins et des capacités semblent enfin à portée. Cette évolution est pourtant redoutée par certains. Il est vrai que l'approche de la prévention des risques professionnels étendue à la sécurité des tiers a considérablement troublé le débat. La vocation préventive de l'action du médecin du travail, centrée sur le salarié, pourrait être utilement réaffirmée. D'ailleurs, protéger le travailleur confronté à des risques graves protège implicitement son environnement immédiat.

Mais au-delà de ce point, important certes, ou de celui qui vise la contestation des avis médicaux devant les prud'hommes, n'est-il pas important de souligner ce qui est utile et nécessaire dans le projet de loi et les décrets à venir : prise en compte de la multiplication des contrats courts, adaptabilité du suivi de individuel de l'état de santé des salariés bénéficiant de toutes les capacités d'intervention de l'équipe pluridisciplinaire, facilitant par là même la réalisation de l'ensemble des missions des SSTI ?

La réflexion professionnelle du secteur ne doit-elle pas être guidée avant tout par la recherche de la meilleure réponse possible, aujourd'hui et demain, et avec les ressources disponibles, aux besoins des salariés et des entreprises ? D'autant que c'est l'état d'esprit qui préside dans les commissions médico-techniques où les professionnels ont élaboré des projets de Service comportant des éléments cohérents avec les préconisations du Coct et les mesures législatives envisagées.

On peut entendre des critiques sur les articles prévus mais comment soutenir un statu quo synonyme d'impasse ? Est-ce la voie de l'efficacité pour éviter l'altération de la santé des salariés et garantir la sécurité juridique des acteurs ?

Assemblée Générale du Cisme à la Baule Faire se rejoindre les textes et les pratiques de terrain

Dans le prolongement des réflexions des années précédentes sur l'adaptation nécessaire de l'action des SSTI, l'Assemblée de la Baule de 2016 s'est attachée à faire le lien entre les évolutions législatives et réglementaires désormais amorcées, le Plan Santé-Travail 3, et l'activité des SSTI à l'œuvre au quotidien.



La Baule, ville d'accueil de l'AG 2016.

La matinée du jeudi a ainsi été consacrée aux perspectives législatives et réglementaires, en présence de M. Frédéric Laloue, Secrétaire général du Coct (Conseil d'Orientation des Conditions de Travail), qui est notamment revenu sur la réforme du Coct et ses avis récents, de Mme Florence Renon, Cheffe du bureau de la politique et des acteurs de la prévention à la DGT, qui a centré son intervention sur le déploiement du 3^{ème} Plan Santé au Travail, et de M. Hervé Garnier, Secrétaire national à la CFDT et membre du Coct, qui a exprimé son point de vue sur les évolutions en cours.

L'après-midi, sur le thème "*De la formalité impossible à la mission possible*", des illustrations concrètes du concept de stratégie globale d'intervention des SSTI ont été présentées s'appuyant sur des expériences de terrain qui n'ont pas attendu la modification des textes pour être mises en œuvre. Ainsi cette séquence a bénéficié des interventions de Jean-Charles Bouchy, Directeur du Gist à St-Nazaire, et de Mme Céline Belot, DRH du groupe Barrière, sur les emplois saisonniers, de M. Michel Bruand, Directeur du SMIEC à Cholet, sur le suivi des intérimaires au niveau régional et en lien avec la branche, et de M. Philippe Violain, RRH du groupe Actual, qui a donné le point de vue d'un adhérent bénéficiaire des nouvelles modalités d'action des SSTI auxquels sa société adhère. Par ailleurs, M. Bruno Maurin, Directeur du SATM à Laval, a également illustré l'évolution de l'activité des SSTI à travers la présentation d'éléments de son projet de Service et ayant bénéficié d'un agrément de la part de la Direccte.

La journée a été conclue par une discussion en présence de M. Vincent Charpin, Président du Medef Loire-Atlantique qui a présenté le point de vue d'un représentant territorial d'employeurs, et de M. Jean-Charles Taugourdeau, Député LR de Maine-et-Loire, qui a apporté ses réflexions de parlementaire et d'ancien chef d'entreprise sur les besoins en matière de santé au travail aujourd'hui.

Suite page 2 .../...

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

► Réforme du système d'inspection du travail

Page 3. Ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail.

► Projet de loi "El Khomri"

Page 4. Avis du Conseil d'Etat et suite du processus législatif.

Page 5. AMEXIST III, retour d'expérience.

► Rapport de branche des SSTI et Chiffres-clés

Pages 6-7. Parution prochaine du rapport de branche relatif à l'exercice 2014.

SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

► CST Oyonnax

Page 8. Grossesse dans la plastrurgie.

MÉDICO-TECHNIQUE

► Institut National du Cancer

Page 9. Le rapport 2015 de l'InCa consultable sur le site officiel de l'institut.

► Conseil national de l'Ordre des Médecins

Page 10. Edition 2015 de l'étude comparative des voies de qualification des spécialités médicales.

► Collaborateur médecin

Page 11. Délai pour obtenir la qualification en médecine du travail.

► Conseil d'orientation scientifique du Cisme

Page 11. Rôle des acteurs institutionnels et des SSTI dans le Plan Santé-Travail 2016-2020.

► Promotion de la Santé

Page 12. La Santé au travail est-elle concernée par la promotion de la Santé ?

JURIDIQUE

► Médecin candidat à la Procédure d'Auto-évaluation d'Exercice

Page 13. Modèle de contrat de travail.

Pages 13-14. Les manquements de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, dans le domaine de la sécurité et de la Santé au travail, justifient l'octroi de dommages et intérêts en toutes circonstances.

Pages 15-16. Délégation Unique du Personnel révisée : le décret d'application est paru au Journal officiel.

N'oubliez pas !

JEUDI 2 JUIN 2016
JOURNÉE D'INFORMATION
À DESTINATION DES MÉDECINS-RELAIS
CENTRE DE CONFÉRENCES EDOUARD VII
(LIRE P. 11)

.../...

Perspectives législatives et réglementaires

Cette séquence s'est donc ouverte par une présentation de M. Frédéric Laloue, Secrétaire général du Coct. Il est revenu en particulier sur la réforme du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail, qui avait pour objectif principal d'aboutir à l'élaboration d'orientations partagées. Cette réforme trouve son point de départ dans la Grande Conférence Sociale de juin 2013, et se poursuit avec la constitution, à la fin de cette même année, d'un groupe de réflexion sur la "gouvernance", et la mise en place de la nouvelle structuration du Coct (consacrée dans la loi "Rebsamen").

Elle permet aujourd'hui un dialogue tripartite entre l'Etat, les partenaires sociaux et la Sécurité sociale. Les orientations de la Santé au travail ainsi co-construites au sein du GPO (Groupe Permanent du Coct) ont vocation à guider les évolutions du système de Santé au travail en France. Elles ont donc des impacts forts sur le cadre dans lequel sont appelés à évoluer les SSTI. A partir des contributions des différents membres, les points de consensus sont identifiés et permettent in fine d'élaborer des positions communes susceptibles d'être reprises par l'Etat et les différents acteurs.

Le 3^{ème} Plan Santé au Travail (2016-2020), s'est ainsi structuré autour de l'élaboration préalable des orientations du GPO du COCT. Les lignes directrices du PST 3 (faire de la prévention une priorité et s'éloigner d'une logique de réparation, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, rassembler et mieux exploiter les données en Santé au travail...) ont été adoptées par recherche de consensus entre les cinq confédérations syndicales et les cinq organisations patronales membres du Groupe Permanent d'Orientation.

Le contenu du Plan Santé-Travail et son déploiement ont été présentés par Mme Florence Renon, Cheffe du bureau de la politique et des acteurs de la prévention à la DGT, La communication de Mme Renon s'est plus particulièrement concentrée sur les modalités de mise en œuvre du PST : pilotage, animation, déclinaisons territoriales, évaluation... On retiendra particulièrement une élaboration et une animation des PRST (Plans Régionaux de Santé au travail) qui se veulent impliquer tous les acteurs au sein des comités régionaux



Table ronde du jeudi matin : M. Serge Lesimple, président du Cisme, M. Hervé Garnier, Secrétaire national à la CFDT, M. Frédéric Laloue, Secrétaire général du Coct, et Mme Florence Renon, cheffe du bureau de la politique et des acteurs de la prévention à la DGT.

des conditions de travail (Coreoct), et mobiliser notamment les Services de Santé au travail et le système d'inspection du travail. Cela étant, le futur décret précisant la composition des Coreoct ne prévoit pas a priori une représentation des SSTI dans le collège 3 de cette instance, pourtant dédié aux acteurs de la prévention. En revanche, une telle représentation pourrait être recommandée dans le collège 4 réunissant les personnes qualifiées.

Le calendrier d'élaboration des PRST a été aménagé pour tenir compte de la réforme administrative territoriale. Les régions devant fusionner disposeront de plus de temps pour finaliser leur plan régional. Ceci dit, l'animation de l'Etat veillera à assurer une mobilisation cohérente et une mutualisation entre les niveaux national et régional. Ainsi le pilotage national se voit renforcé par un calendrier prévisionnel qui prévoit un bilan d'étape 2 fois par an et une démarche d'évaluation structurée, mais la représentation des SSTI n'est pas associée à ce jour.

Le PST 3 a donc pour objectif la priorisation de la prévention primaire et le développement de la culture de prévention. A l'issue de ces deux interventions, M. Hervé Garnier, Secrétaire national à la CFDT, a rejoint M. Laloue et Mme Renon pour une table ronde. Il est revenu sur la réforme du Coct, le dialogue social en place et l'évolution de la réflexion autour de la santé au travail, santé au travail qui ne se résume pas à l'action des SSTI. *"Voir l'évolution du travail abordée sous l'angle des conditions de travail et de la santé ouvre une voie intéressante pour penser le travail"*.

Soulignant les vertus de travaux menés avec plus de méthode au sein du Coct, M. Garnier a illustré son propos en évoquant le consensus obtenu sur le thème du suivi individuel de l'état

de santé des salariés tel qu'impacté par le projet de loi "travail" et formalisé dans une note du Groupe Permanent d'Orientation (cf. IM avril 2016, page 3). Reste à faire connaître cette position aux décideurs publics ; la note a d'ores et déjà été adressée à Mme El Khomri.

Ceci dit, le temps du dialogue social peut néanmoins peiner à s'ajuster aux exigences temporelles du terrain.

De la formalité impossible à la mission possible

L'objectif de cette seconde séquence était de montrer que face à l'impossibilité d'appliquer une partie des textes, les Services prennent des initiatives, mettent en place des solutions innovantes et opérationnelles pour assurer le suivi de l'état de santé de leurs adhérents tout en développant l'action en le milieu de travail. En marge d'une conformité stricte avec le Code du travail, il s'agit pour toutes les parties de faire des choix raisonnables et sensés face aux réalités et ainsi de gérer au mieux les risques, y compris juridiques. Dès lors l'espoir de chacun est que de nouveaux textes viennent conforter et sécuriser leur démarche constructive.

Après un rappel de la Stratégie Globale d'Intervention susceptible d'être adoptée par l'ensemble des SSTI (cf. IM mai 2015, pages 2 à 4), la séquence a vu le Service du GIST, par la voix de son directeur et d'un de ses adhérents, en l'occurrence le groupe Barrière représenté par sa DRH M. Belot, exposer leur stratégie de suivi des saisonniers, qui s'appuie aujourd'hui sur des sessions collectives de sensibilisation en complément des visites individuelles que la configuration de ces emplois ne permet pas systématiquement d'assurer. Un professionnel du GIST se rend donc sur site pour dispenser des préconisations et des informations en prévention des risques professionnels.

Les acteurs s'appuient notamment sur la possibilité, dans le Code du travail, d'organiser des actions de formation et de prévention pour les salariés saisonniers recrutés moins de 45 jours, mais apprécient cette durée avec un maximum de souplesse.

M. Michel Bruant, directeur du Service à SMIEC (Cholet) a ensuite présenté le protocole d'accord réalisé avec la fédération régionale des SSTI et l'antenne locale de Prism'Emploi pour le suivi des intérimaires : validité de l'aptitude (portée au-delà de 24 mois et dans la limite de 48 sous certaines conditions), actions de sensibilisation spécifiques en direction des salariés permanents des agences, actions de coopération déterminées conjointement entre la Fédération et Prism'Emploi... M. Philippe Violain (RRH du Groupe Actual) s'est joint à ces orateurs pour ajouter un point de vue d'adhérent à cette nouvelle table ronde sur les nouvelles pratiques en partenariat avec les SSTI. Il s'est dit favorable aux adaptations qui permettent aux entreprises de conduire des actions de prévention efficaces tout en garantissant la plus grande sécurité juridique possible.

La journée s'est donc terminée par l'expression d'un représentant territorial d'employeurs en la personne de M. Vincent Charpin (Président du Medef de Loire-Atlantique) et d'un parlementaire, M. Jean-Charles Taugourdeau, député de Maine et Loire ayant longtemps été à la tête d'une PME. M. Charpin a notamment abordé l'insécurité juridique générée par le système actuel. Si les entreprises sont bien sûr attentives à la santé de leurs salariés, elles doivent se sentir soutenues dans leur action et leur création d'emplois, et ne pas risquer la pénalité à tout moment.

M. Bruno Maurin, directeur du SATM en Mayenne, était intervenu au préalable sur la question de l'agrément des SSTI. Il a redit le besoin de voir les solutions dérogatoires actuelles mises en œuvre par les acteurs de terrain, et parfois soutenues par l'administration régionale, devenir légales.

Dès lors, les textes en préparation pourraient libérer l'action des acteurs de l'entreprise comme ceux des SSTI, afin de mieux assurer les missions de prévention qui leur sont dévolues et contribuer ainsi collectivement aux objectifs du Plan Santé-Travail 2016-2020. ■

Réforme du système d'inspection du travail

Ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail

Présentée par la ministre du Travail en Conseil des Ministres du 6 avril dernier, l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 vient modifier les compétences des agents de l'Inspection du travail. Elle entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2016 ?

Dans la continuité de la réforme du système d'inspection du travail engagée depuis 2014, qui a vu notamment la nouvelle organisation de l'Inspection du travail devenir opérationnelle le 1^{er} janvier 2015, la ministre du Travail a présenté une ordonnance venant *"réaffirmer les compétences et les pouvoirs dévolus aux agents de l'inspection du travail et améliorer leurs moyens d'intervention."*

Publiée au Journal Officiel du 8 avril, cette ordonnance *"relative au contrôle de l'application du droit du travail"* est présentée comme suit par la ministre Mme El Khomri lors du Conseil des ministres du 6 avril 2016 :

"[L'ordonnance] élargit le champ d'application de certains moyens d'action tels que les arrêts de travaux en cas de danger grave et imminent et les arrêts d'activité en présence de produits chimiques les plus dangereux utilisés sans respect de la réglementation. Concernant les jeunes mineurs, elle permet aux agents de l'inspection du travail d'arrêter les travaux en cas de situation dangereuse, et de suspendre ou de rompre le contrat ou la convention de stage dans les cas les plus graves. L'accès aux documents sera en outre facilité en cas de harcèlement au travail et en matière de santé et de sécurité au travail."

L'ordonnance prévoit également une adaptation des mécanismes de sanction pour apporter des réponses plus rapides et plus efficaces, en vue notamment de lutter contre la concurrence déloyale, en augmentant le quantum de certaines peines pour les entreprises les plus récalcitrantes, en étendant au droit du travail les mécanismes de la transaction et de l'ordonnance pénale et en introduisant des amendes administratives pour sanctionner rapidement le non-respect de certains droits fondamentaux tels que la rémunération mini-

male, les durées maximales de travail ou l'hygiène au travail."

Ainsi, à dater du 1^{er} juillet 2016, les inspecteurs du travail – devenus "agents de contrôle de l'Inspection du travail" – pourront demander le retrait des salariés *"exposés à un danger grave et imminent"*, ce pour tout secteur d'activité et non plus pour le seul secteur du BTP (modification de l'article L. 4731-1 du Code du travail et suppression de la précision *"Sur un chantier du bâtiment et des travaux publics"*), ou encore imposer, après mise en demeure, l'arrêt temporaire de l'activité d'une entreprise enfreignant la réglementation sur l'exposition aux agents CMR (modification de l'article L. 4721-8 du Code du travail). Le texte allonge également la liste des situations de danger et introduit des procédures d'urgence pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans (retrait d'affectation à certains travaux, suspension et rupture du contrat de travail de la convention de stage, dispositions d'application...).

Les moyens d'investigation de l'inspection de recherche se trouvent eux aussi étendus par un accès plus large aux documents permettant de vérifier le respect de la réglementation relative aux harcèlements moral et sexuel et à la santé et à la sécurité au travail (accès aux comptes-rendus d'entretiens professionnels pour les cas de harcèlement). Les sanctions se trouvent aussi modifiées, des *"amendes administratives"* étant introduites en complément des amendes pénales pour les infractions portant sur le temps de travail, le salaire minimum et la dignité des travailleurs. Les infractions les moins graves pourront, en revanche, se traiter dans le cadre d'une *"transaction pénale"* au lieu d'un procès, ce en fonction *"des circonstances et de la gravité de l'infraction, de la personnalité de son auteur ainsi que de ses ressources et de ses charges"*.

Le texte intégral de cette ordonnance est consultable au Journal Officiel du 8 avril dernier, et en ligne sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2016/4/7/ETST1600072R/jo>). ■