

Editorial

Bien comprendre la stratégie globale d'intervention des SSTI, mieux connaître les caractéristiques des destinataires de leurs actions, mieux articuler entre eux les moyens dont ils disposent, situer le sens de l'action globale des Services parmi celles d'autres acteurs... ce sont ces multiples sujets qui balisent le programme des 53^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme, qui se dérouleront les 18 et 19 octobre prochains à Paris.

Cette édition, consacrée spécifiquement à la Stratégie globale d'intervention en direction des TPE, permettra de montrer de quelles façons les SSTI parviennent à décliner leurs missions à l'encontre de ces structures (moins de 10 salariés), représentant 80 % des entreprises adhérentes.

Ce sont en effet les professionnels des Services, et plus largement de la Santé au travail, qui auront la parole au cours des deux jours de conférence. Des temps d'échanges viendront s'intercaler entre chaque présentation, et permettront aux participants de dialoguer avec les conférenciers.

Enfin, ces Journées Santé-Travail 2016 se concluront par une intervention de M. Yves Struillou, Directeur Général du Travail, et devraient permettre, dans un contexte d'évolution des textes en cours, de resituer l'influence de la loi Travail parue en août et de ses décrets à venir.

Préparation de l'application d'un nouveau cadre réglementaire pour les SSTI Le Cisme mobilisé

L'évolution du cadre juridique en lien avec l'activité des Service de santé au travail se poursuit. Cela étant, l'ensemble des mesures issues de l'article 102 de la loi "Travail" ne seront applicables qu'à la parution des décrets prévus par cette même loi, et au plus tard le 1^{er} janvier 2017. L'avis du Conseil d'Etat étant requis, les décrets devraient être déposés avant la fin novembre si le calendrier peut être respecté.

Le processus d'élaboration des textes réglementaires suppose la consultation des partenaires sociaux. Cette consultation est en cours, et une première réunion du groupe permanent d'orientation (GPO) du COCT sur ce sujet a permis des échanges le 23 septembre dernier sur les orientations à prendre. Il appartient, dès lors, à la Direction Générale du Travail de rédiger les différents articles, en intégrant, bien sûr, les arbitrages ministériels. Cette phase est l'occasion pour les différentes parties prenantes de faire valoir leur analyse, afin que l'esprit de la loi puisse se traduire au mieux dans les faits.

Ainsi, le Cisme, après consultations et au nom des Services qui devront mettre en œuvre les textes, met-il à disposition différentes analyses et propositions qui faciliteraient la réalisation de leurs missions d'intérêt général. Ces contributions ne se limiteront pas aux seuls thèmes fléchés par les dispositions législatives adoptées le 8 août 2016. Parmi les sujets, quelques-uns seront déterminants :

Identification des salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers

L'identification des travailleurs "affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail" est un sujet clé pour l'applicabilité des textes. Pour faciliter la déclaration de l'entreprise et pour une équité de traitement, cette identification devrait s'appuyer sur une liste fermée de situations.

Cependant, une telle liste ne pouvant prétendre à l'exhaustivité des situations requérant un suivi individuel renforcé, il conviendrait sans doute de laisser à l'entreprise la possibilité d'en ajouter en fonction de sa connaissance des risques liés à son activité. L'employeur devrait alors motiver sa demande. Mais il convient, dans le même temps, d'envisager un système de régulation de cette demande, pour le cas où elle créerait une iniquité de traitement entre les entreprises adhérentes.

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

Préparation à l'application de la loi "Travail"

Page 4. Nouveaux supports de communication éditables.

Mode de cotisation

Page 5. Loi Patrimoine et cotisations pour le suivi des journalistes, intermittents du spectacle et mannequins.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Page 6. Une Commission mixte paritaire s'est réunie fin septembre.

ACTUALITÉS RH

Page 7. Rencontre des professionnels RH des SSTI le 24 novembre 2016.

VIE DES RÉGIONS

Ateliers du Cisme

Page 8. Dernier arrêt 2016 à Grenoble.

MÉDICO-TECHNIQUE

53^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme

Page 9. Un partage d'expériences autour des actions mises en œuvre en direction des TPE.

Focus sur le groupe ASMT-FMP et ses productions

Pages 10-11. La Fiche Entretien Infirmier : aide à l'interrogatoire professionnel et outil de traçabilité.

Système d'Information en Santé au travail

Page 12. Des nomenclatures complémentaires en cours d'élaboration.

JURIDIQUE

Obligation de reclassement

Page 13. L'absence des postes préconisés par le médecin du travail dans le registre du personnel ne suffit pas à satisfaire l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur.

Fusion

Pages 14-15. La loi Travail met fin aux avantages individuels acquis.

SSTI et Sameth

Pages 15-16. Les Services peuvent a priori toujours poser leur candidature.

N'oubliez pas !

18 ET 19 OCTOBRE 2016

53^{ÈMES} JOURNÉES

SANTÉ-TRAVAIL

GRAND HÔTEL - PARIS 9^E

.../...

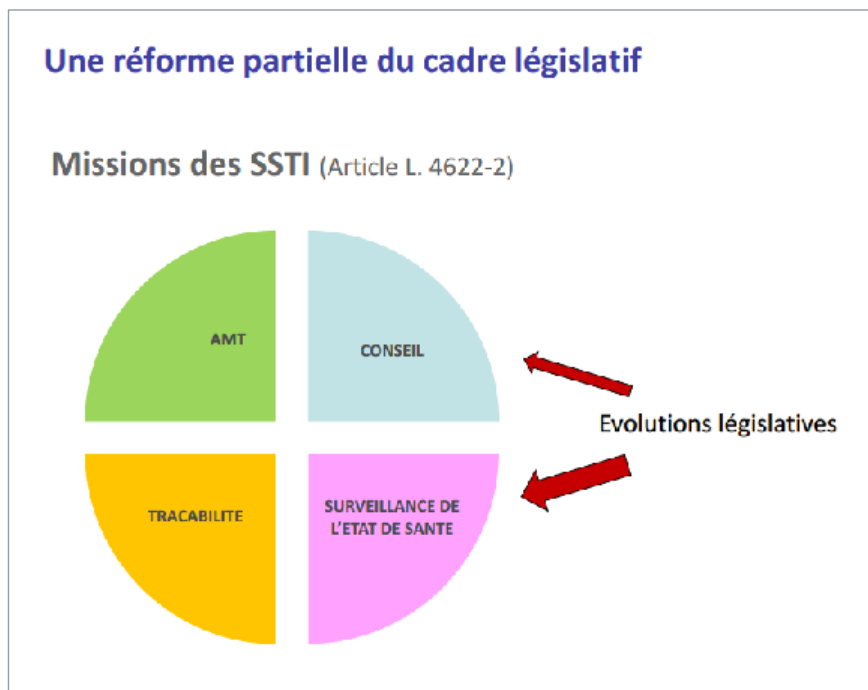
La présence de "risques particuliers" motive, selon la loi, un suivi individuel renforcé comprenant une visite médicale avant l'embauche, renouvelée périodiquement et donnant lieu à une vérification de l'aptitude médicale. Il s'agit, dès lors, de déterminer les critères sensés définissant les situations nécessitant une prise en charge sous l'autorité du médecin du travail avant embauche, afin de préserver au mieux la santé des salariés. Ces critères peuvent être liés à l'être humain ou à l'exposition professionnelle. Pour le second cas de figure, deux motifs pourraient être porteurs de sens pour une intervention avant l'embauche : risque d'accident grave dès le premier jour, exposition pouvant provoquer une maladie non-dose dépendante, c'est-à-dire qu'elle peut se déclarer quelle que soit la durée de l'exposition.

Baucoup de médecins sont, par ailleurs, favorables, comme le prévoient déjà les textes, à recevoir tout salarié qui entre sur le marché du travail pour la première fois, pour, notamment, constituer son dossier médical en Santé au travail (DMST).

Surveillance de l'état de santé des salariés qui enchaînent les contrats courts

Une des dispositions de la loi Travail porte sur les modalités de suivi des salariés en contrats courts. Jusqu'à présent, c'est la création d'un nouveau contrat qui induisait l'obligation de visites d'embauche. Désormais, le suivi de l'état de santé sera organisé en fonction du salarié et non plus en fonction du nombre de ses contrats.

A titre d'illustration, l'année dernière, environ 15 millions de contrats de moins d'un mois ont été conclus, mais pour seulement 3 millions de personnes. Ainsi, en théorie, les exigences de visites à l'embauche pourraient-elles être divisées par cinq, tout en garantissant aux salariés, titulaires de CDD ou de contrats intérimaires, un suivi équivalent à celui des salariés en CDI. Mais, pour réussir cela, les employeurs comme les SSTI auront besoin d'un système d'information opérationnel en lien avec les URSSAF qui enregistrent les déclarations préalables à l'embauche. Seule l'administration d'une base de données natio-



nale, où l'on retrouverait le numéro de sécurité sociale, les nom et prénom, les événements du suivi (date, Service de santé au travail concerné, conclusions des entretiens), la localisation du dossier médical, et une date à laquelle le salarié devrait être revu, permettra un suivi rigoureux, tout en évitant la multiplication des visites pour une même personne.

Enfin, la mise en place d'un suivi de santé pour les salariés en contrats courts devrait se faire au regard de 3 postes comme pour les intérimaires aujourd'hui. Si le salarié est embauché de nouveau pour un autre poste que les 3 pour lesquels il a bénéficié d'un entretien individuel d'embauche (risques particuliers ou non), il devrait y avoir obligation d'un nouvel entretien d'embauche.

Suivi périodique

Que l'on soit ou non en présence d'un risque particulier, la loi prévoit que le suivi individuel prend en compte l'âge, l'état de santé, les conditions de travail et les risques auxquels le salarié est exposé. Ces déterminants étant, par essence, variables, aucune norme générale réglementaire ne pourrait donc, a priori, s'avérer totalement adaptée.

Tout en respectant l'indépendance médicale, les modalités de suivi indi-

viduel périodique devraient donc faire l'objet d'une recherche de consensus auprès des professionnels au niveau de chaque SSTI et d'une inscription dans le projet pluriannuel de Service ; ceci permettrait de favoriser une équité de traitement entre tous les salariés des entreprises adhérentes au SSTI, au regard de l'analyse des besoins et des ressources réalisée au sein de la commission médico-technique. L'agrément de la Direccte viendrait alors valider ce consensus, à moins que des éléments de fond (scientifiques ou autres) ne l'amènent à le refuser.

Néanmoins, si, afin de garantir à tous les salariés un suivi de base, l'Etat fixait des périodicités maximales, ces rythmes réglementaires devront être considérés en termes d'applicabilité et laisser une marge de manœuvre aux médecins du travail, afin qu'ils soient en situation d'adapter la surveillance de l'état de santé en fonction des cas.

Ajoutons que, dans le même temps, il conviendrait de s'interroger sur la pertinence du maintien dans le Code du travail de la notion de "Surveillance Médicale Renforcée", qui pourrait s'avérer source de confusions pour l'entreprise, au moment de déclarer les risques, voire incompatible avec les nouveaux critères d'identification des risques.

Besoin d'une communication cohérente et forte

Au-delà du contenu des textes réglementaires, la bonne application des décrets passera par une bonne compréhension et appropriation de l'évolution en cours de la part de tous les acteurs. Ainsi, il importe de construire et de diffuser une communication permettant à chacun d'appréhender le périmètre et le sens de l'action des Services de santé au travail aujourd'hui, dans une vision plus globale du développement d'une culture de prévention.

Cette représentation devra rappeler que les missions des SSTI, selon l'article L.4622-2, sont plurielles : dans l'ordre de la loi, il s'agit de mener des actions en milieu de travail (AMT), d'apporter du conseil aux salariés et aux chefs d'entreprise en matière de prévention, d'assurer une surveillance de l'état de santé, de participer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. Dans leur enchaînement, ces missions correspondent à une stratégie globale de prévention.

Or, l'article 102 de la loi du 8 août 2016 n'a modifié que partiellement le cadre législatif de l'activité des SSTI. L'essentiel des mesures portant sur la surveillance de l'état de santé et le conseil, et les débats s'étant principalement portés, de nouveau, sur les notions d'entretiens individuels, il y a un risque de ne pas prendre conscience de l'intégralité des missions du Service, et de ne voir que la "visite médicale", en lien réducteur avec les cotisations versées aux SSTI. Ainsi importe-t-il de donner tous ensemble une nouvelle représentation de l'activité des Services de santé au travail.

Besoins des SSTI pour réussir l'application de la loi



D'un cadre réglementaire sensé et applicable.



De ressources humaines pluridisciplinaires, formées et motivées.



De systèmes d'information adaptés à la mission et interopérables permettant le suivi de tous les salariés (contrats courts).



De ressources financières pérennes et lisibles de l'entreprise.



D'une organisation en amélioration continue et évaluée.



De moyens d'information et de communication.



D'une représentation en région et au niveau national articulée pour une plus grande cohérence du dispositif.

Extrait du diaporama « Préparation de l'application de la loi du 8 août 2016 », disponible sur le site du Cisme.

Pour réussir, le thème de la communication sera donc essentiel.

La commission communication du Cisme travaille à des outils de présentation de l'évolution des textes en cours. Des supports animés et fixes seront proposés avant la fin de l'année pour une communication, d'abord interne, puis externe (voir p. 4 de ce numéro).

Mais l'essentiel de la communication auprès des entreprises attendra la parution des décrets à venir, afin d'éclairer en même temps les modalités du nouveau cadre juridique.

Le président du Cisme propose, en outre, de rencontrer les Services en région, afin d'échanger sur l'appropriation des évolutions en cours et encourager des relais à l'échelon territorial. La cohérence de l'expression des services dans les territoires semble plus que jamais requise pour proposer aux entreprises un ensemble lisible et cohérent. ■



plus sur le site
www.cisme.org

▼ POUR EN SAVOIR PLUS

- **Diaporama intégral de l'exégèse du texte « Loi Travail » (Titre V et hors Titre V), présenté à la Journée d'étude du Cisme du 15 septembre :**
<http://www.cisme.org> > Espace adhérents > Actualités
- **Liste des décrets d'application prévus, sur le site du Sénat :**
<http://www.senat.fr> > Application des lois > Projet de loi 15-610
- **Echéancier de publication des décret, sur le site de Légifrance :**
<https://www.legifrance.gouv.fr> > Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 > Echéancier