

Négociation ou Législation,

Encore faut-il que la négociation ait du grain à moudre et ne soit pas similaire au chant de Hamelin



espace Santé au Travail

N°63

L'espace Santé au Travail, revue trimestrielle du
SYNDICAT GÉNÉRAL DES MÉDECINS ET DES PROFESSIONNELS DES
SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL « SGMPST »

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Bernard Salengro

COMITÉ DE LECTURE

Henri Kirstetter, Christian Expert,
Martine Keryer, Michel Petitot,
Marc Noeuvéglise

RÉDACTION

L'espace du Médecin du Travail
SGMPST, 39, rue Victor Massé - 75009 Paris
Tél. : 01 48 78 80 41
Fax : 01 40 82 98 95

EDITEUR & RÉGIE PUBLICITAIRE

Réseau Pro Santé
Kamel Tabtab, Directeur
06, Av. de Choisy - 75013 Paris
Tél. : 01 53 09 90 05
E-mail : contact@reseauprosante.fr
<http://reseauprosante.fr/>



ESPACE MEDECIN DU TRAVAIL

Le service de la revue est assuré à tous les adhérents du SGMPST
Dépôt légal : 1er trimestre 1996
Commission paritaire : CPPAP N°0908 S 06450
N°ISSN : 2276-5646

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions
d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des Tribunes Libres ne sont en
aucun cas l'expression officielle du Syndicat et n'engagent que la
responsabilité de leurs auteurs.

Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer de manière
permanente avec nos lecteurs.

Imprimé à 2500 exemplaires.

Toute reproduction, même partielle, est soumise à l'autorisation
de l'éditeur et de la régie publicitaire. Les annonceurs sont seuls
responsables du contenu de leur annonce.

Accédez directement au site CFE-CGC
Santé au Travail puis téléchargez la revue
par les liens présentés sur la page



www.cfecgc-santetravail.fr

SOMMAIRE

03

MOT DE LA RÉDACTION

04

EDITORIAL

05

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION

La santé au travail... Une négociation de faux semblant

06

ACTUALITÉ REFORME

Lettre ouverte du syndicat à Charlotte Lecocq

En réponse à Monsieur Rabec

Négociation sur la santé au travail :
Les positions de la CFE-CGC

Communiqué des confédérations syndicales sur les
négociations autour de la santé au travail

Pour ou contre la réforme Lecocq de la santé au travail - Extrait

14

DÉMOGRAPHIE MÉDICALE

Une vision de la démographie médicale

État des lieux de la démographie médicale, le processus

Pénurie médicale : remèdes possibles

20

TÉLÉTRAVAIL

Télétravail

22

NOS PROFESSIONS

IDEST ou Infirmière en Santé au Travail :
Évolution et perspectives possibles

25

LOGICIEL PERTURBATEUR

Lettre du syndicat au Conseil national de l'ordre au sujet de
certains logiciels imposés particulièrement intrusifs

27

ACTUALITÉ GÉNÉRALE

Courrier commun des cinq confédérations aux pouvoirs publics

29

NÉGO SALARIALES

Nouvelles sur les salaires selon la convention collective

31

BULLETIN D'ADHÉSION

32

ANNONCES DE RECRUTEMENT



Dr Bernard SALENGRO
Président d'honneur
Santé au Travail CFE-CGC

Vous trouverez dans ce numéro des articles reflets de la situation actuelle et de ses tensions :

- ❖ Ambiance de réforme avec des négociations avec les employeurs qui jouent la montre ;
- ❖ Ambiance de réforme avec des députés qui s'impatientent et craignent la montre, avec en arrière-plan le prétexte bien construit de la pénurie médicale !

Une pénurie médicale qui n'est pas une nouveauté même si c'est le prétexte pour chaque réforme :

C'est une thématique ancienne dans les colonnes de la revue espace santé au travail du syndicat, jugez en :

- ❖ En Avril 97. Articles sur la pénurie des Drs Becker et de Klerlein sous le titre « Chronique d'une asphyxie annoncée ».
- ❖ N°11. Août septembre 99, un éditorial consacré à la pénurie annoncée.
- ❖ N°14. Suite de l'accord du 13 septembre 2000 modifié le 18 décembre 2000 article dans lequel c'est évoqué
- ❖ N°20. Article sur la pénurie en 2003.
« Le vrai problème se rencontrera en fait lors du renouvellement de la génération médicale actuelle qui devrait avoir lieu dans quelques années ! Avec le bémol de l'allongement de la durée des études et...
Il va donc manquer de médecins du travail.
Il faut y réfléchir et appeler les pouvoirs publics à être vigilants, notamment en sortant des contraintes inutiles de limitation de postes au niveau de l'internat, contraintes en contradiction avec l'exercice salarié et exclusif imposé par la suite. »

C'est l'idée que l'on retrouve dans l'esprit du préambule de l'accord du 13 septembre 2000.

Cette préoccupation avait été abordée en son temps au conseil supérieur de la prévention dès 1999 sans plus de suivi de l'état !

On pourrait croire que ce débat soit resté dans des cercles très fermés d'initiés mais si l'on reprend les articles de Mme F Aizicovici dans le monde on s'aperçoit que cela avait été largement diffusé :

- ❖ La médecine du travail sous perfusion.
Par Francine Aizicovici, publié le 16 décembre 2003 à 00h00 - Mis à jour le 16 décembre 2003 à 00h00.
- ❖ Les médecins du travail semblent résignés face à des réformes contestées.
Par Francine Aizicovici, publié le 22 juin 2004 à 00h00 - Mis à jour le 22 juin 2004 à 00h00.

Ce thème de la pénurie médicale a été largement construit comme on le verra dans l'article sur l'état des lieux et pourrait trouver des solutions, cf. l'article sur la pénurie.

C'est le nœud du problème car c'est le prétexte répété à chaque réforme depuis une vingtaine d'années avec la promesse qu'avec cette réforme le problème sera résolu !

Vous y trouverez également les **analyses et positions confédérales** dans les textes présentés par notre présidente Anne Michèle Chartier dans sa lettre à Mme Lecocq en juin de cette année et dans son éditorial qui est en même temps déléguée nationale à la confédération sur le sujet de la santé au travail.

Ainsi que le texte de Mireille Dispot qui est la secrétaire nationale à la confédération chapeautant la santé au travail et le handicap.

Yann Hilaire, ergonomiste, présente un texte sur **le télétravail** et ses caractéristiques.

Vous trouverez une lettre en réaction aux déclarations d'un directeur de service voulant tout **libéraliser** **M. Rabec**.

Vous trouverez le texte légal concernant les augmentations de salaire dans l'arrêté du 23 septembre 2020.

Pour information sachez que Mme le Pr Fantoni a été nommée conseillère chargée des questions médicales au cabinet du secrétaire d'État auprès de la ministre du travail à compter du 14 septembre 2020.

Vous trouverez également le courrier que notre présidente a envoyé au conseil national de l'Ordre des médecins au sujet des pratiques dans le cadre de la **mise en place du logiciel PADOA**.

Enfin au sujet **du COVID**, n'oubliez pas que vous pouvez faire obtenir du financement aux entreprises concernant la mise en œuvre tel que voté par la CAT/MP concernant la prolongation de la SPTPE COVID à hauteur de 20M€ supplémentaires récemment.

L'information de cette prolongation est maintenant en ligne sous Ameli :

<https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/subvention-prevention-covid-prolongation-de-laide-aux-tpe-pme>

Couverture : Le Joueur de flûte de Hamelin est une légende allemande illustrant le risque à ne pas honorer sa parole. L'histoire est celle d'une ville envahie par les rats et qui en a été débarrassé par un joueur de flûte qui les a emmenés se noyer dans la rivière contre la promesse d'une récompense. Au retour, les habitants de la ville débarrassés du fléau oublièrent leur promesse faite au flûtiste d'une belle récompense ! Le flûtiste revint une nuit dans cette ville et fut cette fois suivi par tous les enfants de cette ville, et on ne les revit plus jamais !

C'est à ce risque de non-respect des promesses que cette histoire m'a fait penser par analogie à la situation actuelle de la réforme et des négociations actuelles.



Anne-Michele Chartier
Présidente Santé Travail CFE-CGC

La réforme de la santé au travail est de nouveau au cœur de l'actualité. Différents courants se sont emparés du sujet : les partenaires sociaux (les 3 organisations patronales et les 5 organisations syndicales) négocient, au moins jusqu'en décembre, Mme Lecocq et Mme Grand-Jean après de nombreuses auditions affichent leur volonté de se rendre en région pour continuer les rencontres, notre secrétaire national Laurent Pietraszweski dédié à la santé au travail embauche le Pr Fantoni comme conseiller officiel, PRESANSE a réuni des groupes de travail en région sur « l'offre de service ».

Ces 4 « groupes de travail » regroupent des acteurs incontournables de la santé au travail. Chacun avec une vision propre. Les organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P), dans le cadre de la négociation nationale, mettent l'accent sur la « prestation en santé au travail » qui n'est pas rendue au regard de la cotisation et la nécessaire sécurisation des employeurs. Sécurisation qui peut être reformulée en « suppression des contraintes ». Mme Lecocq se préoccupe réellement de la santé des salariés, centrée sur la prévention primaire, en laissant de côté le médical. Le Pr Fantoni, farouchement opposée à l'aptitude, a, dans son rapport, caricaturé les médecins du travail en des termes peu amènes. PRESANSE, depuis 10 ans, dénonce le manque de temps médical, avec sa fameuse « formalité impossible ». Sous son impulsion, la loi a régulièrement desserré la contrainte, périodicité des visites médicales élargie et introduction des infirmiers.

Le constat est que PRESANSE n'a pas utilisé ces modifications législatives pour mettre en place une politique d'attractivité des médecins du travail. Bien au contraire, PRESANSE a cautionné des expérimentations en région (visites collectives, visites d'embauches SIR par les infirmiers, etc.) qui ne peuvent que détourner les médecins de la profession et aggraver la pénurie.

Qui défend au mieux notre vision de la santé au travail ? Qui soutenir ? Dans ce numéro nous avons voulu vous présenter des textes actuels et des textes plus anciens pour se remémorer des positions affichées en leur temps. Pour le moment, la réponse n'est pas univoque et nous agissons.

Le Syndicat Santé Travail est très impliqué dans la négociation avec les partenaires sociaux. Cette négociation est confédérale tournée vers la préservation de la santé des salariés suivis. Nous avons déjà échangé avec Mme Lecocq. Nous nous devons aussi de rencontrer notre secrétaire d'état et de lui présenter le « retour du terrain ». PRESANSE a exclu les organisations syndicales de toute discussion sur l'« offre de service ». Les organisations syndicales doivent, au sein de la branche, définir la politique de formation des salariés pour les années à venir. Comment définir une politique de formation sans s'appuyer sur une « offre de service » partagée ? Difficile dans ces conditions de signer des accords sur la grille de classification.



La santé au travail... Une négociation de faux semblant

Mireille DISPOT
Secrétaire Nationale Confédérale CFE-CG



Selon la méthodologie choisie par le MEDEF, chacun des partenaires sociaux pose ses matériaux sur le chantier de cette vaste réforme sans qu'à aucun moment ait été déterminée la façon dont allait se construire la cathédrale... L'agenda est fixé, la deadline précisée par le cadrage du gouvernement conforté dans l'agenda social : Fin 2020, cette négociation doit se concrétiser par un accord national interprofessionnel destiné à réorganiser l'ensemble du système de santé au travail. La CFE-CGC porte ses propositions sur des points essentiels d'amélioration : plutôt que simplifier la loi, il faut renforcer l'accompagnement pour que les dispositifs qui existent en matière de repérage et d'évaluation des risques et des conditions de travail soient mis en œuvre de façon efficiente ; la QVT doit être abordée sous l'angle de la prévention des risques, y compris psychosociaux, liés à l'organisation du travail ; le paritarisme doit avoir toute sa place dans la gouvernance des SSTI et exclure l'interférence d'organismes associatifs corporatifs tel que PRESANCE ; au lieu de se passer des médecins du travail il faut rendre leur profession plus attractive et il y a matière... Mais dans un contexte de faux semblant organisé par le MEDEF, cette négociation sur ce sujet brûlant patine... patine.

Lettre ouverte du syndicat à Charlotte Lecocq

Madame la Députée

Mesdames et Messieurs les députés porteurs de la résolution n° 3090 appelant à faire de la France l'un des pays les plus performants en matière de santé au travail.

Madame Charlotte Lecocq et les députés signataires de la résolution n°3090 appellent à moderniser notre système de prévention de la santé au travail.

Cette résolution réveille les projets de réforme de la santé au travail en France que Madame Lecocq a elle-même portés dans un rapport remis il y a bientôt 2 ans.

Ses préconisations étaient au sens propre révolutionnaires bouleversant l'ordre établi.

Ce projet de réforme a fait l'objet d'intenses négociations entre les partenaires sociaux au sein du Groupement Permanent d'Orientation du CNOCT. Cette négociation n'a pas abouti.

Un rapport de l'IGAS concernant l'évaluation des services rendus par les services de santé au travail associé au constat de l'implication « contrastée » des mêmes Services de Santé au Travail dans la gestion de la crise sanitaire majeure induite par la COVID 19 (certains Services de Santé au Travail ont dû se faire tirer l'oreille par la DIRECCTE pour sortir de la torpeur du chômage partiel imposé à leurs propres équipes médico-professionnelles) ont remis la réforme de la santé au travail sur les rails.

Ces événements ont remis en réalité le SPECTRE de la réforme de la santé au travail pour PRESANSE (structure non paritaire qui représente la partie patronale de la branche des Services Interentreprises de Santé au travail.).

PRESANSE développe un intense lobbying depuis la sortie du Rapport LECOCQ pour empêcher la mise en œuvre de ses préconisations « bouleversantes ». Lobbying qui cible les parlementaires et développé dans la presse nationale et dans la presse locale. Le message est très clair : les services de santé au travail sont au summum de leur efficacité, les services rendus sont irréprochables et les Services de Santé au travail sont sortis des tranchées la baïonnette au canon pour courir sus à la Covid 19.

« Il est donc urgent de ne rien changer à une équipe qui gagne, en particulier il faut écarter tout projet de loi structurant la santé au travail pour développer une politique de santé au travail (il ne faut surtout pas réformer le financement) et peut être réformer le système à la marge ». C'est le sens de la question écrite n°16850 de Mr JOEL BIGOT Sénateur de Maine et Loire.

La réalité est toute autre.

Les Services de Santé au Travail constituent un patchwork de féodalités au sein desquelles le contrôle social est très insuffisant comme le souligne le rapport IGAS. Le contrôle par la politique de l'agrément des DIRECCTE s'étiole également faute de forces suffisantes dans le réseau (un grand nombre de médecins inspecteurs du travail ont quitté le navire).

Depuis plusieurs années un certain nombre de Services de Santé au Travail s'affranchissent des règles issues de la réglementation du travail et du code de santé publique au titre d'expérimentations (sans qu'aucune loi d'expérimentation ne le permette) et n'hésitent pas à produire ces violations manifestes de la loi dans le cadre des projets pluriannuels de services.

Ces projets censés être issus des travaux des Commissions Médico-Techniques réunissant les équipes pluridisciplinaires sont parfois élaborés par les directions avec la coopération de certains « volontaires ».

Nous avons eu connaissance de certains projets pluriannuels où les infirmiers en santé au travail se voyaient dotés de prérogatives réservées aux médecins du travail tout en leur refusant « mordicus » le statut de cadres et des formations solides en santé au travail encadrées par des référentiels contraignants.

Dans certains services de santé au travail des logiciels médicaux, avec des sommes significatives en jeu, ont été « imposés » aux professionnels de santé sans que leurs contenus n'aient été validés par un quelconque consensus scientifique ou label HAS, au mépris de l'indépendance technique des médecins du travail.

Certaines directions n'ont de cesse de vouloir nier le rôle d'animateur et de coordinateur des équipes pluridisciplinaires des médecins du travail. Une tribune iconoclaste publiée par un directeur de service de santé au travail d'Île-de-France considère que les médecins du travail sont des ignares en matière d'animation des équipes, ignares paresseux qui devraient basculer dans des contrats de mission soumis à rendement pendant que la direction ferait-elle tourner les équipes (sur le mode lucratif pour certaines actions). Cette tribune ferait fuir tout jeune interne qui serait encore pris par le désir insensé d'embrasser la carrière de médecin du travail. On se demande également comment décliner une politique de prévention de la désinsertion professionnelle, enjeu majeur porté par tous, sans conforter l'association de la clinique médicale et l'étude des conditions de travail qui est le levier majeur de la médecine du travail si les médecins du travail ne sont relégués qu'à un rôle de tâcherons de la visite médicale.

Les médecins du travail sont des empêcheurs de tourner en rond et sont les seuls pour les plus courageux à s'opposer à ces tentatives dictatoriales. Ils en paient parfois le prix fort tant la volonté hégémonique de certaines directions est forte.

Il n'y a plus de politique de santé au travail. Les PST3 et PRST3, les CPOM s'enlisent dans les sables mouvants de la dérive anarchique de certains Services qui jettent aux orties toute velléité de renforcement du contrôle de partenaires sociaux et vouent aux gémonies toute intrusion de l'Etat dans la gestion et surtout le financement en diabolisant la collecte URSSAF.

Madame LECOCQ, la santé au travail va mal, il n'y a plus de politique de santé au travail et l'ambition portée par vous et vos collègues parlementaires est en train d'être sapée par les contrevérités portées par les lobbyistes et comme les calomnies, si elles sont répétées inlassablement, celles-ci deviendront réalité...

Les négociations en cours pilotées par le MEDEF n'ont pas plus d'ambition.

Elles portent sur des détails et non sur la structuration et la gouvernance. En quelque sorte plutôt que des travaux de rénovation profonde nous avons le sentiment qu'il s'agit plutôt d'un simple rafraîchissement des peintures.

Nous vous alertons sur ce constat et sur les chants hypnotisants des sirènes qui selon Homère ne visent qu'à couler les navires.

30 juin 2020



En réponse à Monsieur Rabec

Dr Christian EXPERT

Expert confédéral CFE-CGC - Santé - Travail et Handicap

L'interview de M. RABEC publiée le 09 juin 2020 par Liaisons sociales par son caractère décapant dans le contexte actuel de reprise des dialogues en vue d'une réforme de la santé au travail en France propulsée par le Rapport de la députée Charlotte LECOCQ il y a bientôt 2 ans, ne peut laisser indifférent.

Ces propositions sont-elles : iconoclastes ? ultra libérales ? provocatrices délibérées ?

Les constats de M. RABEC : la santé au travail se meurt d'être pilotées par des médecins du travail dilettantes voire paresseux, totalement incompetents dans leur rôle d'animation et de coordination des équipes pluridisciplinaires et ignorants des conditions de travail vers lesquelles pourtant ils devraient consacrer 1/3 de leur temps de travail.

Ses propositions pour sauver la santé au travail ?

- Ubériser les médecins du travail, supprimant leurs statuts de salariés les transformant en vacataires sous-traitants, payés à la tâche sortes de stakhanovistes de la visite médicale rendus à la seule activité pour laquelle ils gardent (heureusement) une compétence, leur vision étant réduite à celle du bout de leur stéthoscope.
- Supprimer par là, leur statut de salarié protégés dont la seule finalité est de leur garantir leur indépendance vis-à-vis des employeurs.
- Leur ôter toute velléité d'intervenir dans l'organisation des Services de Santé au Travail au sein des Commissions Médico-techniques.
- Evidemment mettre fin aux contrats de sous-traitance pour ceux qui secoueraient le joug directorial.

Cette position très libérale n'est heureusement pas partagée par toute les directions de service.

Nous ne sentons pas d'ailleurs dans ces propos une volonté particulière de dialogue social épanoui et fédérateur. Gageons que cette main de fer dans un gant de fer ne participera pas outre mesure à améliorer l'attractivité du métier de médecin du travail par les jeunes internes.

Que souhaite ce directeur en réalité ?

- Mettre en œuvre le même fantasme que l'ancien directeur de feu ALCATEL, Serge TCHURUK qui prônait une entreprise sans usines dans les années 2000. Cette idée révolutionnaire a entraîné la disparition d'un de nos fleurons nationaux. Là M. RABEC rêve d'une santé au travail débarrassée de ces médecins du travail empêchant de prévenir en paix.
- Octroyer tous pouvoirs aux vrais professionnels, les directeurs et renvoyer les médecins à leurs chères visites médicales.
- Transformer les Services de Santé au Travail en « véritables » structures de prévention et de formation au service des entreprises et accessoirement de celui des salariés, par ricochet.



Ce qu'il oublie manifestement

- La sous-traitance de type UBER n'est peut-être pas aussi aisée que cela à mettre en œuvre à l'aulne du code du travail qui bêtement assimile un sous-traitant soumis aux fourches caudines de liens de subordination étroits à un salarié.
- Les services de santé au travail ne sont pas soumis aux marchés de la concurrence du fait de leur caractère médical ou médicosocial. Sans médecins, les services de santé au travail rentreraient dans le rang ordinaire du marché concurrentiel comme tout organisme de prévention ou de formation privé. Mais ces organismes privés auraient la clientèle captive que serait celle d'employeurs encore contraints d'adhérer à ces mêmes services de santé au travail selon la vieille loi de 1946 réduite alors à l'ombre d'elle-même il faut bien en convenir.
- Gageons que les autres organismes de formation ou de prévention esteront pour combattre cette entrave à la libre concurrence.
- D'ailleurs il faut bien d'ores et déjà s'interroger sur la nature de ces parastructures de formation « associées » au services de santé au travail avec utilisation de ressources humaines du SIST qui sont de plein droit dans le secteur dit concurrentiel visant une clientèle captive.

Il est fort possible que cette voie « dérivative » proposée dans cet interview ne reviendrait en fin de compte qu'à scier la branche sur laquelle est assis ce directeur avec un sort funeste similaire à celui de feu ALCATEL.

**espace
au** Santé
travail

Appel à Participation

si vous voulez réagir à un article, contribuer à la revue,
proposer des articles, Envoyez un e-mail à l'adresse

bernard.salengro@cfecgc.fr

Négociation sur la santé au travail : Les positions de la CFE-CGC



Dans le contexte très préoccupant de recrudescence du COVID19 et ses conséquences par rapport à la situation des salariés, se poursuivent les séances de la négociation très attendue sur la santé au travail entre partenaires sociaux.

Prévention, QVT, Offre de service, Gouvernance : tels sont les quatre sujets essentiels sur lesquels il importe que des points de convergence soient trouvés afin que l'ANI qui en résultera ait véritablement sa portée.

Déjà 7 séances en plénière et deux groupes de travail techniques mais toujours des contributions parallèles sans qu'ait été encore dégagée de ligne de crête.

Quel est le positionnement de la CFE-CGC ?

- Le capital santé des salariés est un élément constitutif du capital de l'entreprise. En assurer la préservation en constitue donc une priorité. Cela passe par des actions de prévention primaire.

La prévention de la désertion professionnelle est au centre de cette thématique. Or, les apports de la partie patronale dans le groupe de travail sur ce sujet, ne sont pas à la hauteur des enjeux. Pour la CFE-CGC, il est nécessaire d'agir le plus en amont possible et prévenir les facteurs reconnus comme les plus déterminants dans la désinsertion (pathologies (RPS, TMS), secteurs d'activité (Intérimaires, aide à la personne), conditions de travail (travail précaire)).

- La notion de Qualité de Vie au Travail - QVT - telle qu'elle est affichée par la partie patronale, ciblée sur le périphérique au travail compris « bien-être au travail » n'est pas adaptée. La CFE-CGC propose de voir transformer cette notion en Qualité des Conditions de Travail - QCT - qui englobe l'organisation du travail, les relations de travail et l'environnement de travail, autant de facteurs porteurs de risques psychosociaux.

Conformément à l'une des résolutions fortes de son dernier congrès, la CFE-CGC porte aussi la création et la publication d'un « indicateur QCT » permettant de donner aux entreprises un retour sur les effets de leurs actions dans ce domaine avec pour corollaire la mise en place d'un « bonus/malus » sur la cotisation AT/MP en fonction de cet indicateur.

- La loi définit aujourd'hui ce que doit contenir l'offre de service en matière de santé au travail. Il importe qu'elle soit enrichie de mesures permettant d'assurer sa mise en œuvre avec qualité et avec les moyens adaptés. La CFE-CGC porte aussi des propositions sur les conditions de poursuite d'activité des services de santé au travail en cas de retrait d'agrément. D'une façon plus générale, elle propose, par ailleurs, une double accréditation en parallèle de l'agrément délivré par la DIRRECTE.
- Un dispositif de santé au travail efficient c'est, enfin, pour la CFE-CGC un dispositif coordonné et piloté à tous les niveaux : National, régional et local.



Communiqué des confédérations syndicales sur les négociations autour de la santé au travail

L'ensemble des organisations représentatives des travailleurs, est convaincu qu'il faut revoir en profondeur notre système de prévention des risques professionnels.

Les entreprises doivent être incitées à s'appuyer sur les acteurs de la santé au travail, afin de mettre en place une stratégie de prévention primaire des risques professionnels et d'assurer une traçabilité de l'état de santé des travailleurs, leur permettant de respecter leurs obligations légales en la matière.

En tant que représentants des travailleurs, nous nous sommes investis dans un débat constructif et sans posture pour construire le troisième Plan Santé Travail (PST3) qui a la volonté d'opérer un renversement des cultures de santé et de sécurité au travail. Ce plan, salué par l'ensemble des acteurs de la prévention des risques, ne doit pas rester un recueil de mesures purement incantatoires, et doit trouver des applications concrètes dans les entreprises. La prévention primaire des risques professionnels de santé doit devenir la priorité du monde du travail.

Le respect envers les représentants des salariés et ce qu'ils portent est indispensable. Nous voulons un système de santé au travail qui réponde avant tout aux besoins des travailleuses et des travailleurs. La santé au travail doit devenir une véritable priorité dans les entreprises et ne peut être abordée uniquement comme un coût. Tout investissement dans le domaine de la prévention représente un coût largement moindre que la réparation.

C'est pour cela que la réforme du système de santé au travail annoncée par le Premier Ministre, en septembre dernier, ne peut se faire sans un débat de fond qui implique tous les acteurs du travail, que ce soit sur les objectifs de santé au travail mais aussi sur la gouvernance du système.

Les partenaires sociaux ont construit le PST3 pour qu'il soit mis en œuvre, il doit en être de même pour le système de santé au travail.

En tant qu'organisations syndicales, nous ne pouvons pas nous contenter, sur un sujet aussi essentiel, de concertations menées au pas de charge sur la base d'une réforme construite de façon unilatérale par le Ministère du Travail. Ce serait prendre le risque de mettre en place un système éloigné de la réalité et des besoins des travailleuses et des travailleurs, et sans considération pour les acteurs de la prévention.

Nous avons collectivement les solutions pour un système qui soit en capacité de remplir toutes ses missions. Il est urgent de les soumettre au débat, par une concertation loyale et constructive.

Par ailleurs, l'ouverture d'une négociation sur la qualité du travail doit être l'occasion de discussions réelles sur les enjeux du travail : son organisation, son sens et sa finalité. Les difficultés rencontrées par les travailleurs dans leur travail ne seront pas éliminées par de simples « chartes d'intentions » mais par une véritable prise de conscience de l'impact des modes d'organisation du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Paris, le 06 février 2019

Pour ou contre la réforme Lecocq de la santé au travail – Extrait



Extrait de santé et travail N°105, janvier 2019, page 54 dans une tribune intitulée « Pour ou contre la réforme Lecocq de la santé au travail ».

Avec plusieurs interventions dont l'intervention de Jean-François Gehanno et Sophie Fantoni, respectivement président et membre du conseil d'administration du Collège des enseignants hospitalo-universitaires de médecine du travail.

Le texte est repris tel que mais la mise en italique, les passages soulignés sont de moi.

BIEN, MAIS ATTENTION

Le Collège des enseignants hospitalo-universitaires de médecine du travail souhaite saluer le rapport Lecocq, Dupuis et Forest et estime qu'il contient de nombreuses propositions qui méritent d'être mises en œuvre rapidement pour une meilleure prise en charge des salariés. C'est le cas notamment de l'inflexion recommandée d'accorder la primauté à la prévention par rapport à la réparation – sans toutefois négliger cette dernière – ou encore de la volonté de simplifier le système de prévention. Nous jugeons nous aussi ce dernier peu compréhensible, tant pour les employeurs notamment ceux des TPE-PME, que pour les salariés.

Nous sommes également favorables à l'intervention précoce du volet santé au travail dans le parcours de soins des patients ; c'est un élément fondamental du pronostic médico-professionnel ainsi que du maintien dans l'emploi des salariés rencontrant un problème de santé, qu'il soit ou non la conséquence d'expositions professionnelles. De même, nous soutenons la possibilité pour le médecin du travail d'enrichir le dossier médical partagé (DMP) du salarié, pour y faire part de ses préconisations en matière de maintien dans l'emploi et de suivi de santé après l'activité professionnelle (suivi post-professionnel). Cela participera à une meilleure traçabilité des expositions et à une reconnaissance précoce des maladies professionnelles, afin de pouvoir les soigner plus efficacement et aussi de mieux les réparer.

Sans que cela nuise à la qualité du rapport, nos compétences et nos expériences multiples dans différentes régions et dans différents domaines des risques professionnels nous commandent toutefois d'adresser une mise en garde vis-à-vis de certaines propositions qui peuvent aboutir à l'effet inverse de celui annoncé.

Tout d'abord, **les missions du médecin du travail ne doivent pas se limiter au suivi individuel de santé systématique et au maintien en emploi des salariés** (recommandation N°7 page 19 du rapport).

Les praticiens du travail sont les seuls à avoir la triple connaissance de l'état de santé du salarié, des effets des expositions professionnelles et de la réalité des métiers. Ils sont donc les seuls à pouvoir réaliser une évaluation globale de la situation médico-socio-professionnelle réelle des salariés intégrant, d'une part, les données de santé, y compris les vulnérabilités individuelles (pathologies sous-jacentes, antécédents...), le niveau d'incapacité fonctionnelle et ses retentissements sur les capacités de travail le cas échéant, et, d'autre part, les données sur les conditions réelles de réalisation du travail : organisation générale du travail, contraintes biomécaniques, psychosociales et organisationnelles, marges de manœuvre existantes ou envisageables et obstacles au retour au travail.

Enfin, ils sont les seuls également à pouvoir apprécier la situation sociale et les conséquences des décisions, notamment celles relatives au maintien en emploi.

Ensuite, le médecin du travail, compte tenu de sa formation, tant médicale que pluridisciplinaire dans le champ de la santé au travail, est un acteur clé de la prévention secondaire et tertiaire bien sûr, mais également primaire. En cela, **il dispose de la compétence et de la légitimité pour coordonner les équipes pluridisciplinaires de la santé au travail et ne doit pas être assigné à un rôle de simple satellite autour de cette équipe.**

Enfin, ne perdons pas de vue que l'action du médecin du travail est encadrée par un code **de déontologie** inscrit dans le Code de la santé publique et qui offre des garanties fondamentales quant au respect de la protection de la vie et de la dignité des personnes.

Par ailleurs, ce rapport voit resurgir une très vieille recette à propos du **recours aux médecins généralistes pour assurer le suivi de santé au travail de certaines populations**, comme les salariés des particuliers employeurs. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, nous considérons toujours que cette solution n'est **ni adaptée ni scientifiquement justifiée**. De deux choses l'une : soit ces personnels ont besoin d'un suivi médical, alors celui-ci doit être adapté au risque et seul un professionnel de la santé au travail peut le réaliser ; soit ces personnels n'en ont pas besoin et, dans ces conditions, pourquoi vouloir créer un en le confiant à des généralistes, qui plus est sont déjà passablement débordés ?

Si ces éléments ne sont pas pris en compte, nous avons toutes les raisons de penser que **l'amélioration de l'attractivité** du métier de médecin du travail annoncée par les auteurs du rapport **ne sera pas au rendez-vous**.

Enfin, le rapport aborde peu le sujet de **la recherche en santé au travail**. Or celle-ci souffre d'un déficit pérenne malgré la qualité de la recherche en France dans des domaines tels que l'épidémiologie des risques professionnels, la toxicologie, l'ergonomie, la psychopathologie du travail, la sociologie des organisations... Un soutien fort à la recherche doit être apporté dans ces différentes disciplines.

C'est fondamental aussi pour la qualité de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.

Une vision de la démographie médicale

De Camille Basquet sur le site de l'ANIMT

De là à nous penser une espèce en voie d'extinction, il n'y a qu'un pas... qui ne devrait pas être franchi. **En effet, la médecine du travail est une spécialité qui existe dans quasiment tous les pays d'Europe.**

De plus, malgré sa réputation, elle est souvent entendue par les syndicats comme un acquis social, nous mettant parfois en position délicate quand elle cristallise les désaccords entre les partenaires sociaux.

Mais l'activité devrait changer, et le métier avec. Le développement des équipes pluridisciplinaires devrait nous permettre de prendre en charge des effectifs de salariés plus importants, en recentrant notre pratique sur nos compétences médicales.

Un nouveau métier

Au vu de ces modifications démographiques majeures, vous allez donc entrer dans un métier en totale transformation.

Sous l'influence des directives européennes, la santé au travail a dû se recentrer davantage sur la prévention primaire : supprimer les risques sur le terrain, évaluer les risques restants, et après seulement surveiller la santé des salariés. On **place donc les actions en milieu de travail devant toutes les autres missions.** Tant mieux ! C'est ce qui fait la spécificité de notre métier !

Afin de mener cette mission, la commission européenne a jugé insuffisant le dispositif français, qui n'était que médical. La France a donc été sommée d'introduire des IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) dans ses services de santé au travail.

C'est le début des équipes pluridisciplinaires dans laquelle le médecin est placé **comme animateur et coordonnateur...**

Management et gestion de projets sont donc entre autres d'importantes compétences à acquérir pour le métier de demain !





État des lieux de la démographie médicale, le processus

Dr Bernard SALENGRO
Président d'honneur Santé au Travail CFE-CGC

Je voudrais attirer votre attention sur un point régulièrement mis en avant pour justifier des réformes : **la pénurie de médecins du travail.**

L'état des lieux

Dans les années 1980, il y avait environ 100 000 médecins toutes spécialités confondues et il n'y avait pas de pénurie de médecin du travail.

Actuellement il y a un peu plus de 220 000 médecins toutes spécialités confondues et il y a une pénurie de médecin du travail.

L'analyse

Ce n'est pas une question d'attractivité c'était une spécialité peu connue et cela l'est toujours.

Alors pourquoi ?

Régulièrement on présente la démographie des médecins du travail avec une figure attristée expliquant que ce métier est peu attractif, sous-entendu malgré les réformes et les efforts des dirigeants, et que de ce fait il faut faire autrement.

Ce refrain on l'a entendu en 2000 au COCT cela a été repris dans la presse (cf. l'article de Mme Aizicovici dans Le Monde décembre 2003) puis pour la réforme de 2011-2012 puis pour la réforme de 2016-2017, **autant de réformes qui devaient régler le problème mais qui se trompant de cible ne l'ont pas réglé !**

Ce prétexte a eu les honneurs de plusieurs rapports d'éminents penseurs qui avaient pour trait commun de ne pas avoir suivi le parcours de formation et d'exercice des médecins du travail, ce qui ne les empêchait pas d'établir doctement leurs conclusions sur lesquelles les dirigeants s'empressent d'établir leurs conclusions malheureusement inefficaces !

Pour comprendre **il faut comparer le parcours** des étudiants de ces deux périodes.

Pour la première période, c'est-à-dire **avant le passage obligatoire par l'internat**, la formation en médecine du travail se faisait en un an ou deux pendant les dernières années quelle que soit l'orientation choisie et n'empêchait pas, en même temps que cet apprentissage, une pratique d'exercice rémunéré ou de poursuite de formation d'une autre spécialité. C'était une formation complémentaire pour compléter sa formation de base et pour avoir la possibilité si l'occasion se présentait d'exercer la médecine du travail. C'est ainsi que de nombreux spécialistes ou généralistes qui avaient suivi cet enseignement ont pu le mettre en pratique ensuite après avoir essayé leur exercice de médecine classique, que cela soit généraliste ou spécialiste, que cela soit libéral ou salarié.

Cela permettait une reconversion sans trop de difficultés et donnait des professionnels qui avaient eu une expérience différente et donc une meilleure compréhension des relations médecins du travail-médecins traitants. Il y a encore de nombreux médecins du travail qui ont suivi ce parcours et n'ont pas démérité dans leur exercice loin de là !

Pour la seconde période **il faut passer par l'internat** avec un concours à l'entrée où selon son classement, et non ses qualités et appétences, on peut choisir son orientation. Car entretemps la médecine du travail a été baptisée spécialité et donc a bénéficié d'une des orientations dans le choix de l'internat, modification essentielle car on ne peut plus accéder à ce savoir en préparant également d'autres orientations.

Cela change considérablement la situation car ce choix se réalise en fonction de ce qu'un étudiant en médecine peut décider alors qu'il n'a aucune expérience de la pratique autre que ses stages uniquement hospitaliers auprès des « maîtres » de l'hôpital qui n'ont aucune idée de la santé au travail !

De plus ce choix est très contraignant car pour des raisons prétendues européennes il n'y a pas de retour possible et le reste de la carrière se fera dans la spécialité choisie après le concours de l'internat voire après usage de passerelle, en l'occurrence en psychiatrie pour le psychiatre, en radiologie pour le radiologue, en médecine générale pour le généraliste et en médecine du travail pour le médecin du travail selon le classement d'abord et le choix ensuite. On peut chercher quelle autre profession présente une telle rigidité dans son parcours, il n'y en a pas ! alors que partout l'agilité est mise en avant !



Devant le choix de la médecine du travail au résultat du concours tout ce qu'un jeune étudiant peut avoir comme impression de cet exercice pour éclairer son choix est le reflet des échos de ses stages et de ses « maîtres » qui dans leur tour d'ivoire hospitalière n'ont aucune idée de la richesse de cet exercice pour une part et d'autre part de l'impression transmise par les journaux médicaux d'une profession soumise à la réformite permanente du fait des rapports ou des modifications réglementaires qui sortent tous les deux ou trois ans et enfin d'une spécialité dont la rémunération comme celle du généraliste n'est pas en haut de la hiérarchie des rémunérations médicales.

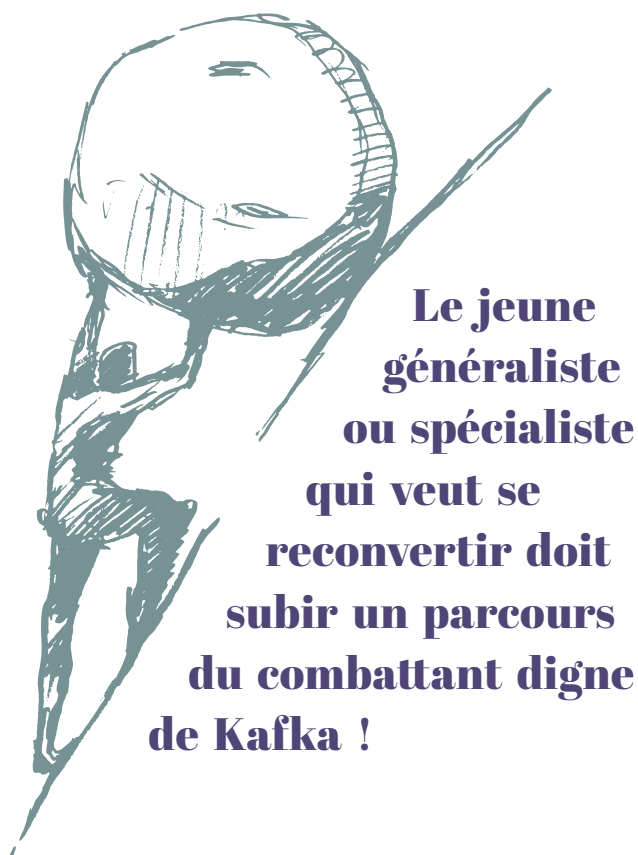
Ces arguments de non-attractivité ne sont pas réels mais il faut l'avoir pratiqué pour savoir que cet exercice est beaucoup plus inséré dans la richesse de la vie sociale et productive que beaucoup d'exercices de soignants et que le statut de salarié présente des avantages certains par rapport au statut libéral tant au niveau des conditions de travail que de protection sociale.

Non seulement il n'y a aucune information sur l'exercice de la médecine du travail avant de devoir faire le choix de la spécialité, ce qui aurait pu être facilement réalisé par des stages d'externe en service de santé au travail à peu de frais, mais pire encore, le témoignage de plusieurs internes m'ont rapporté que lors des préparatoires dans les « écuries » celui ou celle qui échouait lors d'un examen blanc avait le droit au quolibet sous la forme de, je cite, « toi tu finiras médecin du travail dans la creuse » !!

Il faut se mettre dans l'ambiance de préparation, du concours de l'internat où ne compte que l'apprentissage par cœur des questions d'internat pour pouvoir choisir la spécialité espérée au détriment de la culture générale et de la compréhension du psychisme des patients, on s'aperçoit que dans le catalogue des questions possibles rien, absolument rien, aucune question ne porte sur la santé au travail et donc elle n'est pas apprise, CQFD !!

Enfin, il faut noter que le nombre de places à l'internat est fonction des possibilités de l'enseignement et des faibles possibilités de stages et d'aucune façon n'est fonction des besoins de médecins du travail, ni des possibilités de stage dans les services de médecine du travail là où l'on devrait pouvoir apprendre le mieux le métier.

Enfin, par rapport à la première période, il faut repérer que commence alors une phase de quatre années de stages d'internat mal rémunérés et pas toujours gratifiants alors que le parcours universitaire a déjà été long, à un âge où les autres métiers sont déjà dans la vie active, ont des responsabilités et un statut qui leur permet de s'inscrire dans le processus de cotisations sociales comme des cadres qu'ils sont à ce niveau de formation.



**Le jeune
généraliste
ou spécialiste
qui veut se
reconvertir doit
subir un parcours
du combattant digne
de Kafka !**

Alors que pour toutes les autres spécialités l'enseignement se fait auprès du malade ou de sa maladie, pour être cardiologue on est dans le service cardiologique, pour être psychiatre dans le service de psychiatrie, etc., en médecine du travail les étudiants sont parfois dans des stages bien éloignés de leur futur exercice alors que la logique voudrait qu'ils soient au plus près de leur terrain de futur exercice professionnel c'est-à-dire auprès des entreprises et des salariés dans les services de santé au travail mais problème ils échapperaient à l'emprise universitaire ce qui relève de lèse-majesté !

Cet état de fait n'améliore pas l'image de cet enseignement trop éloigné de la réalité de l'exercice et aggrave encore le problème pour une formation adaptée à la pratique de la médecine du travail.

On voit que d'un parcours simple et suffisant dans la mesure où le métier s'apprend surtout au contact du terrain on est passé à un système rigide et contraignant dont la plus-value n'est pas évidente si ce n'est pour les universitaires.

Mais autre avantage du premier système était la double formation et la double expérience, avoir connu la pratique du soignant (de la relation à la maladie installée, de la prescription médicamenteuse ou chirurgicale, des relations avec la sécurité sociale) au travers des remplacements ou au travers d'un exercice de quelques années permet de mieux comprendre le positionnement et les réflexes du médecin traitant et d'être plus performant dans le dialogue médecin du travail médecin traitant.

Pire encore en cas de volonté de reconversion une fois la formation finie : le jeune généraliste ou spécialiste qui veut se reconvertir doit subir un parcours du combattant digne de Kafka !

Ainsi pour le jeune étudiant qui s'inscrit dans la perspective de l'exercice généraliste à l'internat pour en connaître les différents aspects et à l'issue veut se former en médecine du travail, on arrive dans des parcours étonnants, jugez-en : en effet pour des raisons obscures, on lui demande de patienter cinq années pour avoir le droit de s'inscrire dans le parcours de formation de médecin du travail qui dure quatre années ! on fait le calcul facilement : en plus des plus de dix ans pour devenir médecin généraliste vous ajoutez cinq années d'attente puis quatre années de formation ! **des parcours de 19 années** ce qu'aucun métier ni aucune formation n'exige et en tout cas certainement pas la réelle pratique de médecin du travail au cœur de l'entreprise.

Last but not least reste une notion qui permet de comprendre en partie ces anomalies, le monde universitaire : La formation des enseignants universitaires est particulièrement longue et difficile, s'appuyant autant sur la compétence que l'entregent et la disponibilité de place pour obtenir le graal du professorat. Mais il y a plus de candidats que de postes et parfois un poste en médecine du travail apparaît vacant c'est une occasion à ne pas laisser passer quel que soit la spécialité initiale !

Tant et si bien que la réalité des enseignants en médecine du travail est qu'ils sont quasi tous issus d'autres spécialités et que leur connaissance très importante du sujet de la santé au travail est largement livresque et que leur appréhension de la réalité du terrain de la santé au travail n'est trop souvent que par oui dire.

A ce problème de formation se surajoute la volonté d'avoir un nombre d'étudiants suffisant pour justifier le poste, d'où la préférence affichée pour la formation de l'internat initial directement plutôt que par reconversion qui risquerait d'attirer plus de monde que dans la voie directe de l'internat, ce qui se traduit par la création de ce délai d'attente pour commencer la formation de reconversion de 5 années sans autre raison !

En Conclusion apparaissent comme causes essentielles : Le numerus clausus qui a entraîné un recrutement malthusien de médecins d'une part mais surtout les contraintes de l'internat qui a rigidifié l'accès à cette spécialité.

Pénurie médicale : remèdes possibles

On voit que d'un parcours simple et suffisant dans la mesure où le métier s'apprend surtout au contact du terrain on est passé à un système rigide et contraignant dont la plus-value n'est pas évidente si ce n'est pour les universitaires.

Pire encore, en cas de volonté de reconversion une fois la formation finie : le jeune généraliste ou spécialiste qui veut se reconvertir doit subir un parcours du combattant digne de Kafka ! Jugez en ! 5 ans d'attente et 4 ans de formation = 9 années, aucune autre spécialité n'a cette contrainte !

En Conclusion apparaissent comme causes essentielles :

Le numerus clausus qui a entraîné un recrutement malthusien de médecins d'une part mais surtout les contraintes de l'internat qui a rigidifié l'accès à cette spécialité.

Alors que faire

Indiscutablement l'examen actuel de la pyramide des âges des médecins du travail en exercice montre que si on n'apporte pas une solution rapide et efficace le système perdra le seul acteur bénéficiant d'un haut niveau de formation en santé au travail et porteur d'une indépendance technique, élément nécessaire pour pouvoir exercer correctement.

Les diverses solutions ont entraîné un profond débat entre les confrères.

Les solutions consensuelles sont :

- 1° Organiser des stages pour tous **les externes** dans les Services de Santé au Travail pour découvrir la réalité de ce qu'il s'y fait.
- 2° Recruter les **enseignants universitaires** sélectionnés chez des médecins du travail ayant dix ans d'exercice sur le terrain dans des services de santé au travail et ayant réalisé un minimum de publications.
- 3° Imposer la présence de questions concernant la prévention et l'ergonomie **au concours de l'internat**.
- 4° Réduire le temps de passage par le stade de **médecins collaborateurs à 2 ans**.
- 5° **Supprimer le délai imposé d'attente** pour se reconvertir en médecin du travail qui est actuellement de cinq ans.
- 6° Mettre en place une formation diplômante de qualité pour devenir **infirmier(e)** de santé au travail et avoir un statut d'indépendance comme le médecin du travail pour assister le médecin dans sa pratique d'entretiens médicaux.

- 7° Mettre en place un niveau de **rémunération des acteurs** en rapport avec la sélection à l'entrée de leurs études, leur niveau de formation, leur responsabilité et leur engagement !

On discute chaque année de quelques euros d'augmentation et en même temps on met des millions d'euros dans des logiciels imposés, dans des immeubles en verre avec des directeurs sans formation garantie qui méprisent les médecins.

- 8° Un facteur déstabilisant à corriger la réformite, je ne sais pas quelle profession a subi autant de réformes en si peu de temps. Tous les deux ans un nouveau rapport ou un nouveau texte législatif vient modifier l'exercice et les responsabilités.



Les solutions repoussées sont :

- 1° La sortie de la formation universitaire en se formant dans une école comme l'école de Rennes pour les directeurs d'hôpitaux ou l'École nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S) pour les cadres de la sécurité sociale.
- 2° La sous-traitance de la prestation médicale du travail par des médecins traitants, cela mettrait cette activité médicale en déconnection des conditions de travail, oublierait que la mission première de la santé au travail est « éviter l'altération de la santé au travail » et non de la constater par une activité médicale même si cette constatation est très importante. Enfin cela mettrait ces médecins dans un rapport de subordination par rapport aux directions contractantes et donc exit l'indépendance du médecin.
Le collège des enseignants hospitalo-universitaires l'a rejeté (voir l'article du Pr Fantoni et du Pr Gehano).

Les solutions discutées sans consensus :

- 1° Revoir la formation universitaire.

Un médecin du travail est un médecin généraliste ayant des connaissances supplémentaires, une mission bien spécifique et un exercice exclusif particulier.

On devrait pouvoir rajouter un module de 1 an au cursus dans l'internat de médecin généraliste consacré à la santé au travail en particulier son aspect réglementaire et ses caractéristiques pathologiques spécifiques et à l'issue consacrer une double possibilité d'activité soit de généraliste, soit de médecin du travail retrouvant ainsi la souplesse qui faisait qu'il n'y avait pas de déficit avant cette réforme de l'internat. Formation qui faciliterait la relation des généralistes ainsi formés avec le monde du travail.

Ce jeune médecin serait ainsi formé dans le cadre de l'internat, avec la possibilité s'il retourne généraliste de pouvoir prescrire ce que demandent les internes.

Ce jeune médecin ayant la formation de généraliste avec un an de plus pour l'initiation en santé au travail choisirait la voie de la santé au travail dans un service de santé au travail et aurait le statut de médecin du travail junior. Il bénéficierait d'un statut équivalant au médecin collaborateur existant, c'est-à-dire avec un statut de salarié inscrit dans la convention collective et bénéficiant de salaire décent et des cotisations sociales en rapport.

Un médecin du travail est un médecin généraliste ayant des connaissances supplémentaires, une mission bien spécifique et un exercice exclusif particulier.



Il continuerait sa formation en exerçant dans un service de santé au travail pendant deux ans tutoré par un médecin du travail sénior, en particulier pour la prise de certaines décisions. Années pendant lesquelles il complèterait sa formation en ergonomie, en toxicologie, en psycho-sociologie, en statistiques, en législation, etc. retrouvant ainsi comme dans les autres spécialités la formation « au lit du patient ». C'est au cours de cette période, dans le cadre d'un compagnonnage qu'il appréhenderait son rôle de coordinateur de l'action de l'équipe pluridisciplinaire. Son passage au statut de médecin du travail en titre se ferait au travers de l'examen de ses formations et du rapport de stage de ses tuteurs.



Télétravail

Yann Hilaire
Ergonome

Le mardi 22 septembre 2020, le Medef accepte d'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur le télétravail. Six mois de crise sanitaire ont démontré la pertinence et l'urgence de retravailler les contours d'une organisation du travail particulière. Tout et son contraire ont été écrits pendant cette période, et l'utilisation du télétravail par les entreprises françaises pendant le confinement puis du déconfinement a permis de maintenir une activité dans de grands nombres de secteurs alors même que certains souhaitaient enterrer le dispositif en janvier 2020.

Contrairement à l'idée reçue, la généralisation du télétravail a très peu modifié la perception de celui-ci, la proportion de salariés ou d'entreprise qui en ont une vision positive ou négative du dispositif est restée inchangée.

Le télétravail mis en place dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 a peu de choses à voir avec le télétravail régulier déjà mis en œuvre dans de nombreuses entreprises. Contrairement aux expériences antérieures, le télétravail pendant la période de confinement n'avait rien d'une organisation choisie, mais bien d'une situation subie sur un temps de travail total accompagné par le conjoint ou les enfants. Il s'agit donc d'un télétravail imposé au salarié et dont la mise en place a été extrêmement rapide. Il s'est pratiqué exclusivement au domicile, les espaces de coworking étant fermés. Enfin, le télétravail s'effectuait à temps plein, sans retour au bureau ni contact avec ses collègues, ses clients, ses fournisseurs, ni ses managers.

Sur ce dernier point, les difficultés rencontrées pour l'exécution de l'ensemble des activités par les salariés ont été peu évaluées. En effet, le télétravail traditionnel permet aux salariés de se concentrer les activités nécessitant un maximum de concentration, réalisant des tâches qu'ils peuvent exécuter seul. Or, le travail n'est pas dans une simple succession de tâches réalisables individuellement. Il est composé d'activités collectives telles que la collaboration et la coordination.

La réalisation de ces activités s'est vu entravé durant plusieurs mois. L'ensemble des entreprises et des salariés ont dû réinventer des modes de communication à travers les outils numériques pour pallier la disparition des réunions physiques, des temps de concertation, ou des temps métafonctionnels comme le partage d'un café, une pause cigarette ou le temps de repas. La principale conséquence de ceci a été la multiplication des temps de visioconférence, un accroissement de la sensation d'isolement ainsi

L'ensemble des entreprises et des salariés ont dû réinventer des modes de communication à travers les outils numériques...



qu'un déséquilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Pour les managers, les temps d'échange avec leurs équipes ont été démultipliés, avec un risque majeur de perte d'information et de cohésion d'équipe.

Au-delà de ces points particuliers, d'autres risques pèsent sur les salariés qui découvrent le télétravail à temps plein.

Le risque d'isolement, déjà très présent, pour le télétravailleur régulier se trouve renforcé dans cette situation exceptionnelle. Ne plus se rendre sur le lieu de travail, où il retrouvait ses collègues, rend ce risque encore plus prégnant. Ceci est accru chez les populations souffrant de difficultés à utiliser les technologies de communication, notamment les salariés les plus âgés.

Le risque d'hyperconnexion au travail est lui aussi plus présent à cause de la sursollicitation par mail, par vidéoconférences ou encore par des groupes sur les réseaux sociaux créés pour l'occasion. Il est important d'avoir à l'esprit que bon nombre de salariés, n'ayant plus de retour direct sur la qualité de leur travail, vont accroître leur activité pour ne pas se faire oublier ou tout simplement se sentir utile.

Dans ce contexte, les organisateurs du travail, l'entreprise ou les encadrants, doivent redoubler d'efforts pour prévenir l'apparition de troubles importants dans leurs équipes. Il est important par exemple :

- De revoir et adapter les objectifs des collaborateurs.
- D'assurer un lien régulier avec chaque télétravailleur sans pour autant devenir intrusif dans la sphère intime du salarié.
- De respecter justement le droit à la déconnexion, notamment si ce sujet n'a pas été débattu dans l'entreprise.
- D'accompagner les managers de proximité en leur donnant les moyens de soutenir et de coordonner leurs équipes.
- De définir les salariés éligibles au télétravail.
- De définir les lieux de télétravail.
- De rappeler le volontariat et le droit au refus du salarié.
- De prévoir des périodes d'adaptation.
- De mesurer la charge mentale liée au travail.
- De mettre en place les outils pour concilier les temps de vie.
- De maintenir le lien social.
- De mettre en place des dispositifs afin de protéger les données de l'entreprise, de former les managers et les télétravailleurs aux enjeux du télétravail.
- De questionner la prise en charge par l'employeur des équipements de travail et l'application des règles de santé, de sécurité au domicile du salarié.
- D'aborder les questions du management à distance.

En conclusion, cette période de confinement n'a fait que renforcer les premières conclusions liées au télétravail « traditionnel ». Il est un outil organisationnel à disposition des entreprises afin de construire un cadre opérant pour ses salariés. Négocié et réfléchi, il permettra d'améliorer tant la productivité que les conditions de travail, mis en place de manière anarchique ou détourné de son utilité, il contribuera au développement des risques psychosociaux.



IDEST ou Infirmière en Santé au Travail

Évolution et perspectives possibles



L'histoire

On l'oublie trop souvent mais bien avant les réformes des années 2000, et la loi de 1946 rendant obligatoire la médecine du travail, les infirmiers ont agi dans les entreprises. Ainsi, dès 1916, les premières surintendantes d'usine prodiguent les soins d'urgence et, surtout, font de l'accompagnement social auprès des ouvriers et des ouvrières. Introduit en 1953 dans les entreprises, le métier d'infirmier santé travail fait partie depuis lors des acteurs essentiels de la prévention, de l'évaluation des risques et du suivi de la santé des salariés.

Les évolutions récentes de la santé au travail

La santé au travail est actuellement à une période charnière de son évolution. Celle-ci a débuté depuis le début des années 2000 par les trois réformes d'importance qui ont jalonné son parcours.

Les différents Plan Santé Travail

- ❖ Le premier plan santé travail (PST 2005-2009) avait pour objectif de réformer le dispositif national de prévention des risques professionnels. Son développement fut inégal sur le territoire et inachevé mais a eu le mérite de mettre en avant l'importance de passer d'une vision centrée sur les risques et leurs conséquences à une vision globale de promotion de la protection de la santé des travailleurs.
- ❖ Le second plan santé travail (PST 2010-2014), souhaitait davantage promouvoir une santé publique faisant appel à une politique de prévention et d'anticipation des risques professionnels. Avec une prédominance accordée aux risques psychosociaux et aux risques émergents. Par ailleurs, il se voulait un renforcement de la prévention au sein des entreprises de moins de 20 salariés. Celui-ci a connu la réforme de la santé au travail de juillet 2011, qui a introduit la pluridisciplinarité dans le service de santé au travail et conduit au déploiement des équipes santé travail regroupant des compétences diverses : le Médecin du travail qui voit son rôle d'expert reconnu et qui coordonne désormais une équipe pluridisciplinaire composée d'Infirmier Santé Travail, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels et des Assistant en Santé et Sécurité au Travail. Cette réforme a permis l'introduction de l'Infirmier Santé Travail, dans tous les SSTI, en le positionnant en assistance du médecin du travail dans le suivi individuel des salariés. Cette réforme leur permet notamment de pratiquer des entretiens infirmiers pour le suivi périodique des salariés.
- ❖ Le troisième plan santé travail (PST3 2016-2020), avait encore une fois une volonté d'apporter de l'innovation en inversant le paradigme classique porté sur la notion de réparation. Il voulait davantage faire de la prévention primaire une volonté politique majeure. Celui-ci a connu la réforme de la santé au travail (8 août 2016 appliquée au 1 janvier 2017), où une fois de plus le rôle de l'Idest est non seulement reconnu, mais aussi accru en lui permettant de mener des entretiens initiaux mais aussi intermédiaires chez des salariés considérés à risque du fait de leurs expositions professionnelles.

Rappelons qu'ils doivent être inscrits au Conseil de l'Ordre des Infirmiers. À ce titre, ils exercent leur métier selon les règles professionnelles inscrites dans leur code déontologique et sont soumis au respect total du secret médical et professionnel, au même titre que les Médecins du Travail. Ils agissent selon des protocoles définis, écrits en concertation avec les Médecins du Travail pour l'ensemble de leur activité et en réfère à ceux-ci pour des situations éventuelles dépassant le cadre réglementaire de leurs attributions.

Leur rôle dans les services de santé au travail

Le cœur de métier de l'Infirmier Santé Travail qui exerce en service de santé interentreprises (SSTI) est bien évidemment dédié à la prévention. Dans l'équipe pluridisciplinaire et sous le contrôle du médecin du travail, il contribue à la protection de la santé des salariés, au repérage des risques, à leurs traçabilités mais aussi préconise des axes d'améliorations.

Défini par le Code de santé publique et le Code du travail, le cadre d'exercice et le rôle des infirmiers en matière de prévention et d'éducation ont été renforcés et développés dans les services de santé au travail. Des missions qui s'inscrivent évidemment dans la collaboration avec les autres métiers des équipes santé travail pluridisciplinaires :

- Le suivi de santé individuel des salariés, en assurant des entretiens individuels initiaux ou pour le suivi périodique en alternance avec les visites médicales. Pendant ces entretiens, l'infirmier santé travail informe et sensibilise le salarié quant aux risques liés à son métier et à son poste, délivre les conseils de prévention adaptés. Il oriente si besoin le salarié vers son médecin du travail ou son médecin traitant.
- La réalisation des fiches d'entreprises et des études de postes, en identifiant les risques inhérents à l'activité collective ou individuelle dans les entreprises.
- Mais aussi mener des études de postes dans le cadre d'un maintien dans l'emploi afin de surveiller que les restrictions données par le Médecin du Travail ont pu être mises en place dans l'entreprise.
- Participer au CSSCT et proposer avec le médecin des ateliers de préventions en adéquations avec les problématiques d'une entreprise.
- La participation aux actions en milieu de travail, en menant des actions d'information et de sensibilisation des salariés et des employeurs à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels.
- Le recueil d'informations pour la veille sanitaire et épidémiologique, en traçant les expositions des salariés en concertation avec le Médecin du Travail dans le DMST mais aussi en prenant part aux recherches, études et enquêtes nationales ou locales, en lien avec les médecins du Travail (Everest, Summer, ...).

Le métier d'Infirmier en Santé au Travail se retrouve donc à tous les carrefours du suivi qu'il soit individuels ou collectifs, il est en contact permanent avec tous les acteurs (employeurs, salariés) et peut donc avoir une vision globale du suivi à adopter mais aussi des actions éventuelles à mener.

L'évolution envisagée par les derniers rapports et futur projet de loi

Cependant, il reste encore actuellement de trop grandes disparités dans « l'exercice de ces professionnels » sur le territoire et leur formation reste insuffisante pour une grande partie. Il serait utile que des précisions soient apportées sur le contenu, la durée et le niveau de formation. Le collège des enseignants de médecine du travail développe depuis la rentrée universitaire 2012 différentes filières de formation dans le cadre de licence généraliste ou professionnelle, ou dans le cadre de diplômes interuniversitaires. Mais la seule mention d'obligation à former, dans la loi El Komhri, ne permet pas une équité sur ces formations dispensées. Il faut réaffirmer cette nécessité de former à un niveau universitaire par une formation diplômante (au moins le Diust). Les Infirmiers En Santé au Travail doivent recevoir une formation complète sur les risques professionnels, les pathologies professionnelles et la réglementation. Des médecins souhaitant devenir spécialiste en Santé au Travail doivent passer par un cursus universitaire de 4 ans d'études pour valider cette spécialité. Comment concevoir alors qu'un infirmier diplômé d'État soit formé en quelques heures pour acquérir des connaissances suffisantes comme celle de la Santé au Travail ?

Et Demain

Le contexte économique et social de notre pays change progressivement la donne et impose, ou imposera, de faire des choix pour assurer le maintien des missions des services de santé au travail et la poursuite de l'action de prévention primaire des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail : de plus en plus de salariés en activité sur le marché à suivre, la sensibilisation accrue des employeurs et des pouvoirs publics à la nécessité de la prévention active des risques professionnels et la diminution constante de la population médicale créant une pénurie difficilement réversible malgré la suppression du numérus clausus.

La volonté de changement émanant notamment de la députée Charlotte PARMENTIER LECOCQ de moderniser la Santé au travail ont mené à des questionnements et des analyses profondes de notre système actuel. Même si certains avis et propositions de changements divergent, les différents rapports, que ce soit celui rendu par Charlotte LECOCQ (Députée du Nord), Bruno DUPUIS (Consultant senior en management), Henri FOREST (Ancien secrétaire confédéral CFDT) et Hervé LANOUZIERE (Inspection générale des affaires sociales), celui des Sénateurs ou enfin celui de l'IGAS, sont unanimes sur la nécessité de la montée en compétences des Infirmiers en Santé au Travail.

Qu'entend-on par pratiques avancées ?

« Le Conseil international des infirmiers a, en effet, proposé (à travers son réseau) une définition consensuelle, adoptée en 2002 : « Une infirmière de pratique avancée est une infirmière diplômée d'État ou certifiée qui a acquis les connaissances théoriques, le savoir-faire nécessaire aux prises de décisions complexes, de même que les compétences cliniques indispensables à la pratique avancée de son métier, pratique avancée dont les caractéristiques sont déterminées par le contexte dans lequel l'infirmière sera autorisée à exercer ». « Une formation de base de niveau Master est recommandée ».

« Avancée » : cette pratique est qualifiée d'avancée dans la mesure où elle se distingue de celles habituellement mises en œuvre par une infirmière généraliste. Cette distinction est liée au niveau d'expertise atteint dans un champ d'activité spécifique (diabète, maladie psychiatrique, santé de l'enfant, ...) et éventuellement à la mise en œuvre d'activités situées en dehors du champ de compétence ouvert à une infirmière généraliste (telles que des activités qui relevaient antérieurement uniquement d'une compétence médicale). Le terme « avancée » se justifie par le fait que les soins maximisent l'utilisation d'un savoir infirmier approfondi et d'une compétence confirmée au service des besoins de santé des personnes, des familles, des groupes, des communautés et des populations. Le qualificatif « avancée » correspond à l'atteinte d'un haut niveau de maîtrise des compétences infirmières et à l'élargissement du champ de compétences possible dans le domaine du diagnostic de pathologie, de la prescription médicamenteuse ou d'examen paracliniques, dans le domaine du développement continu de la qualité et des compétences des soignants et/ou dans un domaine d'exercice spécialisé. » (Marie JARROT BARRERE | Thèse d'exercice | Université de Limoges | 2018).

Quelles missions pour les IPA en Santé au Travail à l'avenir ? Quelques pistes possibles entre autres à discuter

- Ils pourraient prescrire des examens complémentaires afin d'effectuer le suivi d'un salarié, aujourd'hui encore trop souvent, l'IDEST est obligé de demander au médecin une prescription alors qu'ils pourraient aisément le faire, l'interpréter et orienter par la suite le salarié vers le Médecin du Travail s'il y avait besoin (ex : des sérologies ...).
- Ils pourraient mener des entretiens encore aujourd'hui dédiés au Médecin du travail tels que la reprise maternité, la visite d'embauche des salariés SIR (risques électriques, de conduite d'engins). Mais aussi, des visites de suivi plus spécifiques du salarié ayant des problèmes d'addictions ou de maladies chroniques pour les maintenir dans l'emploi en travaillant en concertation avec les services de maintien dans l'emploi...

Toutes ces prises en charges qui lui seraient déléguées, permettraient au Médecin du travail de se recentrer sur des problématiques requérant son expertise de médecin spécialiste. Tout comme les ophtalmologues ont su laisser des missions aux orthoptistes et aux opticiens, tout comme les gynécologues ont su laissé des nouvelles missions aux sages-femmes pour lutter contre la baisse démographique de leur spécialité, il est temps, si nous souhaitons conserver la Santé au Travail telle qu'elle existe aujourd'hui avec un suivi individuel de chaque salarié, de laisser les Infirmiers en Santé au Travail monter en compétences vers des pratiques avancées.

Lettre du syndicat au Conseil national de l'Ordre au sujet de certains logiciels imposés particulièrement intrusifs



SANTE AU TRAVAIL

SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL
ET DES PROFESSIONNELS DES SERVICES
DE SANTE AU TRAVAIL

CNOM

A l'attention du Dr SIMON
Président de la Section Exercice
Professionnel
Commission Médecine du travail

Paris, le 19 septembre 2020

Monsieur le Président,

Plusieurs Services de Santé au Travail ont mis en place un nouveau logiciel médical de santé au travail intitulé « PADOA » (financé par AXA) qui pose des interrogations aux médecins de notre syndicat sur le respect de la déontologie médicale, les médecins du travail devant utiliser ce logiciel pour effectuer la saisie du DMST informatisé.

Ce nouveau logiciel comprend, préalablement à la visite médicale de tous les salariés arrivant dans le centre médical, une obligation systématique de « pré visite » connectée sur tablette dans des « alcôves » de type ouvert (sans respect de confidentialité) avec réalisation par le patient :

- D'un auto questionnaire de santé et de recensement d'expositions à des risques professionnels (de 40 questions cf. questionnaire annexé). Ce questionnaire n'a pas été validé, ni par des autorités scientifiques, ni par la HAS, mais par des Directions administratives de Services de Santé au travail. Il est expressément noté que le patient doit obligatoirement renseigner certaines rubriques, notamment les risques auxquels il est exposé et son vécu au travail.

- De différents autotests connectés (prise de TA avec brassard au poignet ; vision de près sur la tablette ; prise de Poids sur balance connectée ; test de dépistage auditif avec casque).

Ces auto-questionnaires et autotests, s'implémentent directement dans le DMST informatisé sans que le médecin ne puisse les supprimer ou les corriger.

Selon une analyse juridique faite par un service de santé au travail (ci jointe), ces questionnaires doivent obligatoirement être annexés aux DMST car en cas de refus du médecin d'inclure le questionnaire au DMST, cela engagerait sa responsabilité avec une perte de chance pour le salarié.

Nous nous posons des questions concernant notre indépendance technique, notre responsabilité, le secret médical, les règles d'utilisation des données médicales.

Y a-t-il une atteinte à notre indépendance technique dans le cadre de ces pratiques imposées ?

- Une direction peut-elle décider et imposer des auto-questionnaires et autotests aux médecins ?
- Ces auto-questionnaires et autotests font-ils partie du dossier médical ?



SANTE AU TRAVAIL

SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL
ET DES PROFESSIONNELS DES SERVICES
DE SANTE AU TRAVAIL

- le médecin peut-il refuser de mettre dans le DMST ces auto-questionnaires et ces autotests qu'il n'a pas choisis?
- Une direction peut-elle limiter les temps de consultation au motif que les tests et les questions relatives à la santé sont déjà renseignés par le salarié ?

Y a-t-il une atteinte au secret médical ?

- les contenus des données des DMST du Service sont accessibles en « libre-service » à l'ensemble des médecins du Service ainsi qu'à l'ensemble des infirmières santé au travail et des secrétaires médicales. Le fournisseur du logiciel argumente que le secret médical est protégé, du fait de l'inscription de la traçabilité de chaque accès sur un DMST. Ces DMST sont aussi directement accessibles par les gestionnaires du logiciel « PADOA » avec vision et intervention directe sur le dossier en cas de dysfonctionnement ou d'erreur de saisie.
- Tous ces accès sont-ils possibles déontologiquement ?
- Le salarié ne peut-il pas s'opposer au partage des informations le concernant ?

Y a-t-il protection de la vie privée et des données personnelles des salariés ? :

- PADOA recueille des informations (des auto-questionnaires et autotests) directement auprès des salariés en demandant des réponses obligatoires. Que font-ils de ces données ? Leur site internet indique « Notre stratégie : se concentrer là où la technologie apporte le plus aux services de santé au travail : Collecter, mettre en cohérence et analyser la richesse des données de la santé au travail ». Aucune information n'a été donnée concernant les modalités de traitement de ces données pour en analyser la richesse, ni aux médecins, ni aux salariés. L'opposition du salarié au partage et à l'analyse des données n'est pas demandée.
- ce type d'analyse est-il conforme au secret statistique ?
 - le recueil et l'analyse de ces données sans explication ni consentement du salarié est-il conforme à la protection des données personnelles ?

Vous remerciant par avance de la réponse donnée à ce courrier, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments confraternels et respectueux.

Anne Michele CHARTIER
Présidente CFE-CGC Santé au Travail

- Email : amchartier@cfecgc-santesocial.fr
- Tél portable : 06 10 78 81 01

Courrier commun des cinq confédérations aux pouvoirs publics



Paris, le 14 octobre 2020

Monsieur le Premier ministre,

Nos organisations syndicales ont décidé de s'adresser conjointement au gouvernement du fait du contexte particulier dans lequel se trouve le pays dans son ensemble, la population salariée en particulier.

La crise sanitaire, due à la pandémie de Covid19, en est à son dixième mois sans que l'on puisse en prédire l'issue. Ses conséquences pour la santé, notamment des personnes les plus exposées, sont d'ores et déjà dramatiques. Ses conséquences sociales et économiques sont désormais violentes pour l'emploi, les perspectives d'emplois, les salaires et les conditions de vie d'une partie importante de la population, la moins favorisée, les jeunes en particulier.

Dans une telle période d'incertitude et d'inquiétude tant pour la santé que pour l'emploi, il nous paraît essentiel que le dialogue social se traduise par une écoute et une réponse effective de la part des pouvoirs publics et le respect de l'autonomie de la négociation collective.

Dans un contexte très évolutif, incertain et d'urgence, nos syndicats, délégués et représentants du personnel ont été fortement sollicités par les salariés.

Malgré des conditions d'exercice dégradées de leur rôle, tant du fait des contraintes sanitaires que de l'affaiblissement des moyens de représentation collective des salariés dus aux effets des ordonnances 2017 réformant le code du travail, ils ont joué un rôle important pour que soient assurées au mieux la protection de la santé au travail et la continuité des activités essentielles.

Ils doivent faire face aujourd'hui à la dégradation majeure de la situation économique et son cortège de restructurations, de suppressions d'emplois, d'augmentation du chômage et de la précarité.

Or, les dispositions sanitaires accrues, destinées à limiter la propagation du virus, se traduisent par des restrictions importantes, notamment en matière syndicale, en ce qu'elles limitent de fait l'exercice régulier du droit de réunion et de manifestation.

Nous demandons ainsi une réunion rapide sur l'évaluation des conséquences des ordonnances travail afin de rétablir les droits de représentation collective des salariés à la hauteur des enjeux actuels.

Alors que des dispositifs d'aides publiques massives sont mis en œuvre pour soutenir l'activité des entreprises, nous en appelons à ce que ces aides conduisent effectivement à préserver les emplois, les salaires et les garanties collectives. C'est pourquoi de véritables engagements doivent être exigés en contreparties et contrôlés quant à leur mise en œuvre effective à court, moyen et long terme, a contrario de ce que nous avons connu et constatons trop souvent. Ce contrôle doit être exercé de l'entreprise, aux territoires jusqu'au niveau national.

Nos confédérations syndicales exigent dans le même temps une réunion d'urgence consacrée à la reconnaissance effective du rôle essentiel des salariés et salariées des emplois dits de la deuxième

ligne qui doit se traduire sans délai par une revalorisation des salaires, conditions de travail, d'emploi et de carrières.

Face à la situation de l'emploi et du chômage, nous renouvelons la nécessité que la réforme de l'assurance chômage, décidée en juin 2019, reportée finalement jusqu'à la fin de l'année 2020, soit abandonnée au profit du retour aux dispositions de la convention qui avait été négociée en 2017, qui pourrait ainsi être prorogée d'une année.

Du fait de cette même situation, nous affirmons, quelles que soient nos analyses et positions sur le fond, que le gouvernement devrait annoncer que l'heure n'est pas de remettre à l'ordre du jour le sujet des retraites.

Une copie de ce courrier est adressée à monsieur le Président de la République.

Soyez assuré, Monsieur le Premier Ministre, de l'expression de notre haute considération.

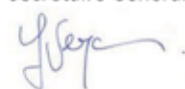
Laurent Berger
Secrétaire Général CFDT



Philippe Martinez
Secrétaire Général CGT



Yves Veyrier
Secrétaire Général FO



François Hommeril
Président Confédéral CFE CGC



Cyril Chabanier
Président Confédéral CFTC



Nouvelles sur les salaires selon la convention collective



Légifrance
Le service public de la diffusion du droit

Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976. - Textes Salaires - Accord du 27 février 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2020

Etendu par arrêté du 23 sept. 2020 JORF 3 octobre 2020

IDCC

» 897

SIGNATAIRES

» Fait à :

Fait à Paris, le 27 février 2020. (Suivent les signatures)

» Organisations d'employeurs :

PRESANSE,

» Organisations syndicales des salariés :

SNPST ; FSS CFTD ; FFSMAS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT.

NUMÉRO DU BO

» 2020-28

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

» Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

En vigueur étendu

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés.

En vigueur étendu

Article 2

Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 1,4 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 20 février 2019 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2020
1	20 652
2	21 066
3	21 486
4	21 917
5	22 354
6	23 026
7	23 716
8	24 473
9	25 354
10	26 267
11	27 212
12	28 192
13	29 206
14	30 258
15	31 348
16	32 476
17	33 646
18	34 856
19	36 111
20	63 921
21	72 398

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1^{er} janvier 2020, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1^{er} janvier 2020

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		30 258	32 476	36 111	63 921	72 398
					67 117	
2	5 %	31 771	34 100	37 917	70 473	76 018
5	10 %	33 284	35 724	39 722		79 637
10	15 %	34 797	37 348	41 528		83 257
15	18 %	35 705	38 322	42 611		85 429
21	21 %	36 612	39 296	43 694		87 601

En vigueur étendu

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.



Santé au Travail

Syndicat Général des Médecins et Professionnels des Services de Santé au Travail

Demande d'adhésion 2020

Date de naissance (JJ/MM/AAAA) :

☐ Mme ☐ M.

Nom Prénom.....

Adresse.....

Code postal..... Commune.....

Ligne directe de bureau..... N° Siret (obligatoire).....

Tél. domicile..... Portable.....

Email indispensable pour toute correspondance et envoi des justificatifs fiscaux.....

ETABLISSEMENT

Profession..... Fonction.....

Etablissement..... Date d'entrée.....

Service.....

Adresse.....

Code postal..... Commune.....

Nbre de salariés..... Nom du Délégué Syndical (le cas échéant).....

EMPLOYEUR :

Adresse.....

Code postal..... Commune.....

OPCA (par ex. UNIFAF, ACTALIANS, ANFH).....

Caisse Retraite..... Caisse Retraite Cadre.....

Tarif des cotisations 2020.

Pour information, 114,6 € sont reversés à la Fédération

Médecins du Travail :

- 1 - Actifs et retraités actifs : 251 €
- 2 - Retraités sans activité : 130 €
- 3 - Nouveaux adhérents et internes : 130 €

Autres membres équipe de Santé au Travail

- 1 - Actifs : 171 €
- 2 - Retraités : 90 €
- 3 - Nouveaux adhérents : 90 €

DON libre en plus de la cotisation syndicale :

POUR LES SALARIÉS SYNDIQUÉS DANS D'AUTRES SYNDICATS DE LA CFE-CGC, mais n'appartenant pas à la Fédération, un don est possible pour bénéficier des informations concernant nos métiers.

☐ 50 € ☐ 100 € ☐ autres > 50 € :

Modalités de paiement :

- Soit par chèque à l'ordre de : CFE-CGC Santé au Travail
- Soit en remplissant une demande de prélèvement automatique sans limitation de durée (nous prévenir dès que vous voulez arrêter ou si vous changez de banque)
- Par virement bancaire (nous contacter)

Santé au Travail CFE-CGC

39 rue Victor Massé 75009 Paris

Tél : 01 48 78 80 41 – Courriel : santeautravail@cfecgc-santesocial.fr

Une attestation fiscale à joindre à votre déclaration de revenus 2020 vous sera adressée **uniquement par mail** après paiement de votre cotisation.

A le signature



Les Annonces de Recrutement



MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Envoyer CV à : Dr Nadine TRAN QUY
Médecin coordonnateur national
Ministère de la justice
Secrétariat Général
Service ressources humaines
Bureau de la santé et de la qualité de vie au travail
75 001 PARIS
01 70 22 90 11 / 06 70 61 16 16
nadine.tran-quy@justice.gouv.fr

RECHERCHE MÉDECINE DE PRÉVENTION SECTEURS VACANTS MAI 2021

Temps partiel :

- Ain - Aisne - Allier - Ardennes - Ariège - Aube - Charente - Cher - Drôme
- Deux Sèvres - Eure - Eure et Loir - Haute Loire - Haute Vienne - Indre
- Loire Atlantique - Loir et Cher - Loire - Lot - Marne - Moselle - Orne
- Paris - Seine Maritime - Tarn - Vienne - Yonne

Temps plein :

- Bouches du Rhône
- Essonne : Fleury Mérogis
- Haute Garonne
- Loire Atlantique

Diplôme exigé :

CES, DES en médecine du travail ou titres équivalents.



FRANCE

RECHERCHE MÉDECIN DU TRAVAIL H/F

Le GHSIF est né le 1^{er} janvier 2017 de la fusion du Centre Hospitalier de Melun et du Centre Hospitalier de Brie-Comte-Robert. En 2018, le GHSIF a intégré les nouveaux locaux du SantéPôle 77. Cet établissement de santé regroupe une grande diversité de spécialités médicales et chirurgicales et des plateaux techniques haut de gamme. De plus, le GHSIF a obtenu depuis avril 2020 le « Label diversité » pour l'ensemble de ses activités, et est, à ce titre, le premier établissement de santé à l'obtenir. Au 31/12/2019, il comptait 2133 personnels non médicaux et 250 médecins.

Le Médecin du travail est rattaché au service de santé au travail qui comprend : Un médecin du travail, un(e) infirmier(e) du travail, un(e)secrétaire médicale, un(e) psychologue du travail, un(e) conseiller(e) en prévention des risques professionnel et chargé(e) de l'handicap et de l'inaptitude.

Poste à temps plein du lundi au vendredi.

MISSION GÉNÉRALE

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'établissement, des personnels, des représentants du personnel et des services sociaux dans le cadre de ses attributions relatives à la santé au travail. Il organise le suivi individuel des agents de l'établissement.

MISSIONS PERMANENTES

- Donner son avis sur : L'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes, des techniques, des équipements et des rythmes de travail, la prévention contre les risques professionnels.
- Réalisation des visites médicales réglementaires.
- Participation à l'élaboration du PAPRIIPACT, aux instances, aux réunions de suivi des AT/MP, aux groupes de travail « observatoire de la qualité de vie au travail », aux commissions d'aide au maintien dans l'emploi.
- Réalisation de la veille juridique dans son domaine de compétence, des visites et études de poste de travail.

FORMATION/ QUALIFICATION

- Doctorat en Médecine.
- CES ou DES en médecine du travail.
- Titre ou diplôme étranger reconnu équivalent.

Fourchette de salaire : détermination au vu du profil et de l'expérience.

CONTACT

CV + LM à adresser au DRH, M. Fabrice DION
fabrice.dion@ghsif.fr



Groupe hospitalier
Sud Île-de-France

ÎLE-DE-FRANCE

Fontenay-sous-Bois



Recrute par voie statutaire ou contractuelle

Médecin du travail (H/F) à temps plein pour intégrer l'équipe pluridisciplinaire de prévention

Motivé.e pour intégrer une équipe pluridisciplinaire au sein de la Direction des ressources Humaines vous aurez en charge la Médecine Professionnelle et Préventive.

- Vous êtes stimulé.e par une activité de dépistage et de prévention et souhaitez vous y impliquer
- Vous assurerez le suivi médical et sanitaire des agents de la collectivité
- Vous participerez, dans le cadre du tiers temps, à la mise en place, au suivi et au développement des programmes sur les conditions de travail, le maintien dans l'emploi, la prévention des addictions et des risques psychosociaux et professionnels.

Conditions de recrutement

- Etre titulaire du Diplôme d'Etudes Spécialisées de médecine du travail
- Poste à temps complet de 35 heures avec souplesse dans l'organisation du temps de travail
- Rémunération statutaire (Régime indemnitaire et Prime de fin d'année), restauration d'entreprise et Comité d'œuvres Sociales, outils bureautiques et téléphoniques portables.

Adressez votre candidature (CV + lettre de motivation) à Monsieur le Maire
4, esplanade Louis Bayeurt, 94125 Fontenay-sous-Bois cedex
ou à candidatures.recrutements@fontenay-sous-bois.fr



-Pôle
économique
majeur de
l'Est Parisien

-Facilité d'accès:
RER, métro,
bus, SNCF...

-52 000 habitants

-Ville internet

-Ville fleurie

comédiance

GRUPE
HOSPITALIER
PARIS
SAINT-JOSEPH

UN MÉDECIN DU TRAVAIL

TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIELS EN CDI

Poste(s) à pourvoir immédiatement



Groupe hospitalier
Paris Saint-Joseph

L'hôpital Paris Saint-Joseph est un hôpital privé à but non lucratif, avec le statut d'Établissement de Santé Privé d'Intérêt Collectif (ESPIC).

Depuis le 01 janvier 2020, la fusion entre l'Association Marie Lannelongue et la Fondation Hôpital Saint-Joseph est effective. Elle a donné naissance à un nouvel ensemble hospitalier.

L'Hôpital Paris Saint-Joseph met à disposition de ses patients un ensemble de soins hospitaliers et de proximité, incluant en particulier l'accueil des urgences 24h/24 et 7 jours/7 et leur traitement médical et chirurgical.

25 spécialités médicales et chirurgicales soignent dans un même lieu la majorité des maladies. La complémentarité des équipes soignantes (médicales et chirurgicales) offre aux patients une prise en charge globale et facilite le suivi de leur pathologie.

Afin de renforcer notre service SST dans le cadre de la fusion nous recherchons un médecin du travail diplômé d'un DES ou CES en médecine du travail ou équivalent et inscrit au conseil de l'Ordre en qualité de médecin du travail.

Le service est implanté sur les sites du Plessis Robinson et de Paris 14° et prend en charge 4 000 agents et de très nombreux métiers.

Sous la responsabilité du médecin du travail responsable vous intégrerez le service composé de 2 IDE et 2 assistants.

CONTACT :

Merci d'adresser une lettre de candidature, CV et diplômes :

Dr Nathalie CASTREAU, Responsable SST : ncastreau@ghpsj.fr

Mme Catherine LAVIGNAC RENAUDIN, Responsable des affaires médicales : clavignac@ghpsj.fr

Missions et responsabilités confiées :

- Amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail, ainsi que de la surveillance de l'état de santé physique et mental des salariés.
- Force de proposition dans la mise en place et recherche de solutions pour l'adaptation des postes en fonctions des problématiques des salariés de l'entreprise.
- Participe à la politique CSSCT et au pilotage du plan de prévention des risques.
- Assure le suivi et la mise en œuvre des accords de l'entreprise (handicap, pénibilité).

Rémunération à négocier selon expérience.

Lieu d'exercice : Ce poste peut convenir à un temps plein sur le Groupe ou 2 temps partiels sur chacun des sites.



LE GROUPE HOSPITALIER PAUL GUIRAUD

Établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire «Psy Sud Paris» en collaboration avec le CH Fondation Vallée (Gentilly), le CH Erasme (Antony), le groupe hospitalier recherche

UN MÉDECIN DU TRAVAIL H/F

motivé par un exercice médical dans un établissement mobilisé sur les questions de santé au travail

Titulaire du doctorat en médecine et du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail, dûment inscrit au Conseil de l'ordre, vous exercerez au sein d'une équipe de santé au travail (2 médecins du travail, 3 infirmières, 1 psychologue et 1 secrétaire) dans le cadre d'un travail pluridisciplinaire et en collaboration avec le service social.

Missions réglementaires :

- vous assurez le suivi médical des agents hospitaliers (visites d'embauche ou de reprise, inaptitudes, invalidités, handicaps) ainsi que le suivi et la prévention des accidents du travail ou des maladies professionnelles,
- vous menez des missions de conseil, sensibilisation et prévention des risques professionnels auprès des personnels ainsi que de la direction,
- vous suivez l'adaptation des postes de travail de l'hôpital,
- vous participez au CHSCT dont vous êtes membre.

Vous pouvez contacter :

• Mme Sophie NIVROY, Responsable du service des affaires médicales Tél. 01.42.11.70.05

affairesmedicales@gh-paulguiraud.fr

• Monsieur Jean-François DUTHEIL, Directeur des Ressources humaines et Affaires sociales
jeanfrancois.dutheil@pysudparis.fr

Merci d'adresser une lettre de candidature, C.V. et diplômes, à Monsieur Jean-François DUTHEIL, Directeur des Ressources humaines et Affaires sociales - Groupe hospitalier Paul Guiraud, BP 20065 54 Avenue de la République, 94806 VILLEJUIF cedex

www.ch-pgv.fr



GROUPE HOSPITALIER
PAUL GUIRAUD

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

RECRUTE

Au sein de la Direction des Ressources Humaines

DES MÉDECINS DU TRAVAIL (h/f) (Médecin territorial)



Le Conseil départemental du Val-de-Marne soutient une conception du métier de médecin du travail fondé sur la qualité du travail des médecins et des équipes. L'accent est mis sur les coopérations interdisciplinaires, sur la réflexion autonome sur l'organisation du travail et sur l'investissement des trois niveaux de prévention, dans le respect de la déontologie.

Les candidatures

(lettre de motivation + CV) sont à adresser, en rappelant les références 2017-1057 - Médecin du travail (H/F) à :

Monsieur le Président du Conseil
Départemental du Val-de-Marne
Hôtel du Département
Direction des Ressources Humaines
Avenue du Général de Gaulle
94054 CRÉTEIL Cedex

UNE ACTIVITÉ VARIÉE

Le CD94 regroupe près de 8 000 agents et de très nombreux métiers.

UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE À TAILLE HUMAINE

Au sein de la DRH, le Service Santé Sécurité et Conditions au Travail regroupe 25 agents, relevant de différentes disciplines (ergonomie, prévention des risques, psychologie, santé au travail, handicap), mobilisés en coopération sur des projets communs dans le cadre de la politique de santé au travail.

L'exercice médical, s'effectue en trinôme médecin/infirmière/secrétaire.

PROFIL RECHERCHÉ

Docteur en médecine titulaire du CES ou du DES en médecine du travail.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL ATTRAYANTES

Un régime des 35 heures (différentes modalités de RTT), 35 jours de congés annuels, une politique active de formation continue. Des locaux médicaux adaptés, refaits à neuf en 2015, situés devant la station de métro Créteil Echat (Ligne 8).





La Région des Pays de la Loire,

recherche pour sa Direction des Ressources Humaines

2 Médecins de prévention f/h

Postes ouverts aux médecins territoriaux et aux médecins généralistes qui envisagent une spécialisation en médecine du travail dans le cadre d'une formation continue prise en charge par l'employeur.

• 1er poste : Responsable de l'Unité santé au travail - Réf. 2020 - 341

Placé sous l'autorité du Directeur des ressources humaines, vous animez l'équipe Santé au travail, en assurez la coordination technique et administrative et veillez à la collaboration avec les services de la DRH. Au sein d'une équipe pluridisciplinaire, composée de trois médecins de prévention (deux à Nantes et un à Angers), d'un infirmier et d'un psychologue du travail, avec l'appui externe d'ergonomes, vous contribuez à la définition et à la mise en œuvre de la politique de prévention de la collectivité. Vous exercez une veille juridique, informez et conseillez l'encadrement sur l'environnement sanitaire et les conditions de travail. Vous assurez le suivi médical d'une partie du personnel régional : métiers administratifs et techniques au siège, dans les antennes régionales et les lycées.

Impérativement titulaire d'un diplôme d'Etat de Docteur en médecine, vous avez démontré vos aptitudes au management et à la conduite de projet lié à la santé au travail.

Poste à temps complet basé à Nantes avec déplacements à prévoir (véhicule de service - permis B exigé).

Merci de créer votre compte pour déposer votre candidature : CV + lettre de motivation et votre dernier arrêté portant situation administrative ou inscription sur liste d'aptitude, **sous la référence du poste choisi**, à l'adresse suivante : <https://regionpaysdelaloire-career.talent-soft.com/>

Retrouvez les offres d'emploi de la Région sur www.paysdelaloire.fr

• 2e poste - Réf. 2020 - 343

Placé sous l'autorité du médecin responsable de l'unité Santé au travail, vous assurez le suivi médical du personnel régional de Loire Atlantique et de Vendée : métiers administratifs et techniques au siège, dans les antennes régionales et les lycées. Au sein d'une équipe pluridisciplinaire, composée de trois médecins de prévention (à Nantes et à Angers), d'un infirmier, d'un psychologue du travail, avec l'appui externe d'ergonomes, vous contribuez à la définition et à la mise en œuvre de la politique de prévention de la collectivité. Vous informez et conseillez l'encadrement sur l'environnement sanitaire et les conditions de travail.

Docteur en médecine diplômé d'Etat, vous connaissez la conduite de projet lié à la santé au travail. Autonome et doté de qualités relationnelles avérées, vous alliez le sens de l'intérêt général à une capacité à travailler en réseau au sein d'une équipe RH transverse.

Poste à temps plein ou à temps partiel basé à Nantes avec déplacements à prévoir (véhicule de service - permis B exigé).

l'esprit grand ouvert



Région

PAYS DE LA LOIRE



LE CHD VENDÉE RECHERCHE UN(E) MÉDECIN DU TRAVAIL DANS LE CADRE DU GHT

QUEL ÉTABLISSEMENT ?

3 sites sur le département de Vendée : La Roche-sur-Yon ; Luçon ; Montaigu.

4 000 professionnels, 1 600 lits et places, 1 centre de recherche clinique, toutes spécialités médicales et chirurgicales, 110 000 séjours avec une croissance dynamique de 4 % en moyenne.

POSTE À TEMPS PLEIN À POURVOIR RAPIDEMENT – OUVERT AUX CDI.

QUEL SERVICE ?

UNE ÉQUIPE TERRITORIALE COMPOSÉE DE 5 MÉDECINS DU TRAVAIL ET DE PROFESSIONNELS ASSOCIÉS : ERGONOME / PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL.

QUELLES MISSIONS ?

- Assurer le suivi en médecine du travail des personnels du secteur géographique attribué. Activités sur 2 sites (La Roche-sur-Yon et un autre site à définir). Ce suivi repose classiquement sur les activités de visites médicales et de terrain.
- Participer aux activités transversales en lien avec les membres de l'ensemble du service, sur l'évaluation des risques professionnels.
- Participer aux réflexions institutionnelles sur les points concernant la santé du travail : Certification, projets d'établissement ...

QUEL PROFIL ?

- Médecin du travail titulaire du CES ou DES de médecine du travail ou médecin collaborateur en santé au travail.
- Connaissances de la réglementation spécifique à l'organisation de la médecine du travail en milieu hospitalier et aux statuts de la fonction publique hospitalière.
- Utilisation des outils informatiques courants.
- Dynamisme, rigueur, capacités d'écoute et de travail en équipe.

CONTACT : Direction des Ressources Humaines – recrutement@chd-vendee.fr

Candidature : Sur le site internet du CHD Vendée

CONTACT PROFESSIONNEL :

Pour plus de renseignements sur le poste vous pouvez contacter :
Secrétariat de la Médecine du Travail : 02 51 44 61 36





LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE

RECRUTE

UN MÉDECIN COORDONNATEUR- RESPONSABLE DE SERVICE

**À TEMPS COMPLET (par voie contractuelle)
POUR LE SERVICE MÉDECINE DE PRÉVENTION**

MISSIONS PRINCIPALES

Basé au cœur de la dynamique métropole nantaise et à proximité de l'océan atlantique, Le poste de médecin coordonnateur responsable de service vous permet d'évoluer au sein d'une structure moderne et aux valeurs collectives affichées sur le département. Si vous aimez les enjeux de développement de service et de gestion de projets, ce poste peut vous intéresser.

Sous la responsabilité directe de la Directrice Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail, sur un mi-temps, vous encadrez, animez et coordonnez l'équipe du service de médecine de prévention composée de six médecins, trois infirmières en santé au travail, d'une coordinatrice du secrétariat médical et de quatre assistantes administratives.

Vous pilotez l'activité du service sur le plan médical en fonction des objectifs fixés et en développant des outils adaptés.

En lien avec la Directrice, vous élaborez et mettez en œuvre les projets d'évolution du service pour répondre aux nouveaux enjeux en matière de santé au travail (réforme de la santé au travail, pluridisciplinarité, nouvelles technologies ...).

Vous assurez le rôle d'expert pour toutes les questions liées à votre domaine d'activité.

Vous portez et vous inscrivez dans la stratégie managériale globale portée par le Centre de gestion.

Sur votre autre mi-temps, en qualité de médecin de prévention auprès des collectivités rattachées au CDG44, vous assurez le suivi médical des agents, accompagnez et conseillez les collectivités sur la prévention médicale des risques liés aux activités des agents territoriaux et consacrez un tiers-temps pour les actions en milieu professionnel.

Vous bénéficiez, dans le cadre de votre activité, de l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du Centre de gestion : Deux préventeurs, une assistante sociale, une référente handicap, des conseillères en évolution professionnelle et un intervenant externe en psychodynamique du travail.

CONNAISSANCES TRANSVERSALES

- Connaissance pratique des méthodes d'évaluation des risques professionnels et une maîtrise de la pratique transdisciplinaire (médecins et non médecins coordonnent leurs compétences respectives, en synergie, et sans limitation en lien avec une considération hiérarchique).
- Réglementation applicable au domaine d'activité professionnelle.
- Statuts, règlements et procédures de gestion des personnels des collectivités territoriales.
- Connaissance souhaitée des métiers de la Fonction publique territoriale.

PROFIL SOUHAITÉ

- Médecin titulaire d'une spécialisation en médecine du travail (CES, DES).
- Aptitudes managériales avérées.
- Attrait pour le travail en équipe et en partenariat.
- Capacité à conduire et accompagner les projets de service.
- Capacité à piloter l'activité du service.
- Intérêt pour la pluridisciplinarité.
- Capacité à développer une vision prospective dans son domaine d'activité.
- Sens de l'analyse et force de proposition.
- Capacité de dialogue institutionnel.
- Disponibilité et réactivité.
- Déplacements sur différents sites du secteur pris en charge.

RÉMUNÉRATION

- Sur grille PRÉSANCE et selon expérience.

LE CENTRE DE GESTION (CDG) DE LOIRE-ATLANTIQUE

est un établissement public local à caractère administratif. Le CDG 44 est dirigé par un conseil d'administration composé de 34 élus. Sont affiliées obligatoirement les collectivités comportant moins de 350 agents permanents, soit 300 collectivités pour 15000 agents environ. Le CDG 44 propose des missions obligatoires (emploi territorial, organisation des concours ...) et facultatives (médecine de prévention ...).

UN À PLUSIEURS MÉDECIN(S) DE PRÉVENTION

**À TEMPS COMPLET OU NON COMPLET
POUR LE SERVICE MÉDECINE DE PRÉVENTION**

Ainsi, sous l'autorité du responsable de service médecine de prévention, vous venez compléter le service de médecine préventive composé de six médecins.

Vous bénéficiez, dans le cadre de votre activité, de l'appui d'une équipe pluridisciplinaire en santé au travail : trois infirmières en santé au travail, deux préventeurs, une référente handicap, une assistante sociale, des conseillères en évolution professionnelle, un intervenant externe en psychodynamique du travail, une coordinatrice du secrétariat médical et quatre assistantes administratives.

PROFIL SOUHAITÉ

- Médecin titulaire d'une spécialisation en médecine du travail (CES, DES) ou Docteur en médecine souhaitant s'engager dans une reconversion vers la médecine du travail (collaborateur médecin).
- Attrait pour le travail en équipe et en partenariat.
- Si possible, connaissance des règles de base du traitement statutaire de la maladie pour les agents publics.
- Déplacements sur différents sites du secteur pris en charge.

RÉMUNÉRATION

- Sur grille PRÉSANCE et selon expérience.



**Adresser lettre de motivation + CV
et copie des diplômes dans les meilleurs délais à**
ressources.humaines@cdg44.fr

ou par voie postale à :

Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale de Loire-Atlantique
6 rue du Pen Duick II - BP 66225 - 44262 NANTES cedex 2

Renseignements : Sonia BOUCETTA, Directrice de la Santé, Sécurité,
Qualité de Vie au Travail - Tél. : 02 40 20 00 71

Poste à pourvoir dès que possible.

LA MSA

HAUTE-NORMANDIE



RECRUTE POUR SON SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL :

UN MÉDECIN DU TRAVAIL CHEF (H/F) CDI

Poste à pourvoir en janvier 2021.

MISSIONS

Vous menez des actions en milieu de travail dans un secteur d'activité attrayant par la diversité des métiers et des structures accompagnées (près de 7 filières professionnelles, où l'agriculture représente un poids économique important). En lien avec la direction, vous contribuez à la définition des objectifs stratégiques de la caisse et garantes leur déclinaison dans votre périmètre d'activités. Vous serez chargé de :

Concevoir, mettre en œuvre, piloter et évaluer les plans d'actions en fonction des objectifs fixés.
Piloter l'activité du service, animer et déployer des projets transversaux pour répondre aux objectifs stratégiques de la caisse et de l'institution.

Assurer le suivi quantitatif et qualitatif des objectifs du Plan santé et sécurité au travail en agriculture du service SST.

Assurer le management d'une équipe pluridisciplinaire et garantir la sécurisation des activités, la qualité de service et optimiser la performance.

PROFIL

Vous êtes médecin diplômé.

Vous êtes titulaire du DES Médecine du Travail ou diplômé de l'INMA ou équivalent.

Vous connaissez les orientations de l'institution et les enjeux de la protection sociale et de la santé sécurité au travail.

DEUX MÉDECINS DU TRAVAIL EN AGRICULTURE (H/F) CDI

Postes à pourvoir dès à présent.

MISSIONS

Vous intégrez une équipe pluridisciplinaire de 6 médecins du travail, 4 infirmiers et 6 secrétaires, en lien étroit avec 5 conseillers en prévention des risques professionnels.

Vous menez des actions en milieu de travail dans un secteur d'activité attrayant par la diversité des métiers et des structures accompagnées (près de 7 filières professionnelles, où l'agriculture représente un poids économique important).

Sous la responsabilité du Médecin Chef de service, vous assurez le suivi médical des salariés et non salariés agricoles et vous exercez votre activité en collaboration directe avec un infirmier de santé au travail.

PROFIL

Vous êtes médecin diplômé.

Vous êtes titulaire du DES Médecine du Travail ou diplômé de l'INMA ou équivalent, sinon formation financée.

Vous souhaitez vous investir au service de la protection sociale.

Vous avez l'esprit d'équipe, des capacités d'adaptation et un sens relationnel très développé.



VOUS ÊTES INTÉRESSÉ(E), MERCI D'ADRESSER VOTRE LETTRE DE MOTIVATION ET VOTRE CV À :

Par mail : kerisit.gaelle@hautenormandie.msa.fr

Par courrier : MSA Haute Normandie - À l'attention d'Anne Prégel - 32 rue Politzer - 27036 ÉVREUX Cedex

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS, CONTACTEZ :

Anne Prégel - 02 32 98 72 50



LE GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE RECHERCHE H/F MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail assure ses missions au sein d'une équipe multidisciplinaire. Celle-ci comprend notamment 2 assistantes en santé au travail, 3 infirmiers et 1 psychologue clinicien. L'équipe travaille en collaboration avec 1 assistante sociale et 1 psychologue clinicien. L'effectif de l'établissement est d'environ 5000 agents : 500 médecins et 4500 personnels non médicaux.

Missions principales :

- Coordonner une équipe multidisciplinaire.
- Participer à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs, à l'adaptation des postes, à l'hygiène et l'éducation sanitaire au sein du GHH
- Conseiller la Direction, l'encadrement, les salariés et les représentants du personnel, en exerçant en toute indépendance et dans le respect du secret professionnel.
- Procéder à des examens médicaux et conduire des actions sur le milieu de travail.

Profil recherché : Médecin du travail diplômé (CES, DES) et inscrit à l'Ordre (plein exercice).

Tout statut possible : PH, PH-C, Praticien attaché, Assistant.

Possibilité de logement provisoire.

Le Havre : Ville en bord de mer offrant une vraie qualité de vie et à 2 heures de Paris !

Merci d'adresser votre candidature à : lana.gazaix@ch-havre.fr - Directrice Affaires médicales

WWW.CH-HAVRE.FR





Hôpitaux de Provence
Groupement Hospitalier et Universitaire des Bouches-du-Rhône

Avec près de 2500 professionnels et plus de 110 métiers représentés, au service des patients et de leurs proches, le Centre Hospitalier Intercommunal Aix-Pertuis fait partie des 50 plus gros établissements de France (près de 950 lits).

Le CHIAP est composé de 3 sites : le site principal situé au cœur de la ville d'Aix-en-Provence, le Centre Roger Duquesne, établissement gériatrique situé dans le quartier Jas de Bouffan, et le site de Pertuis, situé au pied du Lubéron.

Hôpital public dynamique et à taille humaine, il est l'établissement de référence d'un territoire de santé de plus de 600 000 habitants couvrant les Alpes de Haute Provence, le Sud Vaucluse et le Nord des Bouches-du-Rhône.

Vos Missions

Vous rejoindrez l'équipe en charge de la surveillance médicale individuelle et collective des 2500 agents de l'établissement, au plus près des réalités du terrain.

Vous bénéficierez d'une grande latitude pour construire des actions de prévention et participerez activement à la politique mise en œuvre de maintien dans l'emploi, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Vos Compétences

Connaissance du milieu hospitalier souhaitable.

Conditions d'emploi

Être titulaire d'un diplôme en médecine.
DES médecin du travail.



CONTACT

M. FLEURENTDIDIER – drh-recrutement@ch-aix.fr



Acteur unique dans les Alpes de Haute Provence, l'AISMT04 a l'avantage d'être un Service de Santé au Travail Interentreprise à taille humaine dans un cadre de vie irrésistible.

RECHERCHE MÉDECIN DU TRAVAIL (H/F) CDI sur Manosque

Missions :

Vous serez en charge d'un portefeuille de 3 500 salariés avec l'appui d'une équipe dédiée : Une assistante médicale, une infirmière en santé au travail et un assistant en santé au travail.

Vous conduirez les actions de prévention en milieu de travail et bénéficierez de l'expertise de notre Pôle Prévention (Psychologue, Ergonome, Ingénieur, Technicien).

Vous contribuez à la réalisation des axes du projet de service :

- Favoriser la démarche de prévention auprès des TPE.
- Favoriser le maintien en emploi et être le partenaire local de la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Profil :

Vous avez un diplôme d'état de Docteur en médecine, un DES en médecine du travail, êtes inscrit(e) à l'Ordre des Médecins.

Vous êtes surtout passionné(e) par votre métier et avez à cœur de promouvoir la prévention au sein de l'entreprise.

Convivialité, Sens du service, Initiative sont des valeurs que vous partagerez avec nous.



Envoyez lettre de motivation + CV :

Par mail : directiongenerale@aismt04.fr

AISMT04 – 2, rue de Caguerenard – Résidence la Gineste – CS 90048
04000 DIGNE-LES-BAINS – Tél. : 04 92 30 87 34 – Site : www.aismt04.fr



Notre association, **SERVICE INTER ENTREPRISES non spécialisé** propose une mission de :

MÉDECIN DU TRAVAIL H/F

CDI TEMPS PLEIN (sur une base de 4 jours/semaine) ou temps PARTIEL

Lieu : CAVILLON – VAUCLUSE 84

Vous avez un diplôme d'état de Docteur en médecine, un DES en médecine du travail, êtes Inscrit à l'Ordre des Médecins et êtes surtout passionné(e) par la médecine de prévention !

Rémunération : Attractive et modulable selon expérience.

Début : Dans les meilleurs délais.

Vous serez en charge d'environ 4.000 salariés avec en appui une équipe médicale expérimentée : Assistante et infirmière spécialisée et d'une AMS et un Pôle Prévention composé d'IPRP, d'AST et d'intervenants externes : Psychologue notamment...

Vous conduirez des actions en santé au travail, en lien avec la réglementation, les accords ou dispositions de la branche professionnelle et les entreprises, vous veillerez à l'aptitude des salariés, vous assurez, avec l'équipe pluridisciplinaire, un rôle de conseil pour favoriser le développement de la prévention des risques professionnels dans une logique de partenariat pour une meilleure qualité de vie et de santé au travail.

Professionnalisme, pragmatisme, esprit d'équipe, proximité et bienveillance... pour la plus grande satisfaction des équipes, des adhérents et de leurs salariés font partie de nos principes de fonctionnement et sont soutenus de réunions et projets transverses (prévention des TMS, maintien dans l'emploi, Q.V.S.T...).

Si vous vous reconnaissez dans ces valeurs ? Vous avez envie de changer d'horizon... et de construire au soleil ? N'hésitez plus, postulez dès à présent !





Il y a des médecins qui agissent quand le mal est fait.

Et il y a ceux qui nous envoient leur CV pour le prévenir !

**LE CENTRE DE GESTION
D'INDRE-ET-LOIRE RECRUTE**

UN MÉDECIN DE PRÉVENTION OU COLLABORATEUR MÉDECIN

Venez intégrer une équipe pluridisciplinaire au service des collectivités territoriales et des administrations publiques !

Envoyez votre CV et lettre de motivation à
dorothee.danczura@cdg37.fr



Votre profil : titulaire d'une spécialisation en médecine du travail ou généraliste en reconversion (formation en médecine du travail prise en charge), grande capacité d'écoute et de conseils, qualités relationnelles, maîtrise des outils informatiques et des nouvelles technologies. Mobile sur le département.



Vos missions : prévenir toute altération de la santé des agents au travail et accompagner les démarches mises en œuvre par les employeurs publics, notamment pour le maintien dans l'emploi et la prévention des risques psychosociaux.



Nos plus : une structure publique à dimension humaine, une équipe dynamique, investie et solidaire, l'accès à des actions sociales, un véhicule de service, les frais de missions pris en charge et une rémunération attractive !



RECRUTE

2 MÉDECINS DU TRAVAIL (H/F – CDI) à temps plein ou partiel

Profil : Titulaire CES ou DES en médecine du travail.

Poste à pourvoir sur les **départements de l'AUBE (Troyes) et de la MARNE (Reims, Châlons-en-Champagne...)**.



www.gasbtp.fr

ADRESSER LETTRE DE CANDIDATURE + CV À :

SIST GASBTP

M. Damien DEVAUX

1 rue Émile Cazier - 51100 REIMS

Courriel : administration@gasbtp.com

Tél. : 03 26 48 42 12

VILLE DE
ROUBAIX | RECRUTE



MÉDECIN DE PRÉVENTION (H/F)

Cadre d'emploi des médecins territoriaux.

Vous surveillez la santé des personnels lors de l'examen annuel ou sur demande, informez et conseillez le personnel et l'administration sur l'environnement sanitaire et les conditions de travail. Vous participez à la prévention des risques.

Médecin avec une spécialité en médecine du travail, vous possédez de bonnes connaissances du milieu institutionnel, sanitaire, social local, du cadre réglementaire, des enjeux et évolutions en matière de santé publique, de la Loi 2002-303 du 04/03/02 sur le droit des malades et la qualité du système de santé et du statut de la fonction publique territoriale. Rompu à l'ingénierie de projet, vous connaissez la pathologie et psychopathologie du travail, les acteurs et dispositifs de santé publique et la typologie des risques au travail. Doté d'aptitudes relationnelles avérée avec un public diversifié, vous maîtrisez les techniques de communication, de négociation, de recherche documentaire, d'animation et les principes de l'ergonomie. Vous êtes respectueux de la déontologie médicale et du secret professionnel.



Les personnes intéressées par ce poste sont invitées à adresser leur candidature par lettre de motivation, accompagnée d'un CV actualisé par mail à :

qchancerel@ville-roubaix.fr

La Direction Générale des Ressources Humaines est, bien entendu, à votre entière disposition pour vous conseiller et vous renseigner à cette occasion :

03 20 28 95 85





DEUX-SÈVRES
CONSEIL GÉNÉRAL

Au nord de la Région Nouvelle-Aquitaine, entre Loire et océan, à 1h50 de Paris en TGV et 30 minutes du littoral, le Département des Deux-Sèvres bénéficie d'un environnement attractif et d'un cadre de vie agréable, connecté et dynamique.

ADRESSEZ VOS CANDIDATURES À :

Pauline Sahuc, Chef du bureau Recrutement
recrutement@deux-sevres.fr
05 49 06 79 79

LE DÉPARTEMENT DES DEUX-SÈVRES recrute des **profils MÉDECINS :**

- **Un médecin de prévention**
au sein de la Direction des Ressources Humaines.
- **Un chef de service PMI**
au sein de la Direction de l'Enfance et de la Famille.
- **Un chef du bureau Agora/Maison des ados**
au sein de la Direction de l'Enfance et de la Famille.
- **Un médecin référent protection de l'enfance**
au sein de la Direction de l'Enfance et de la Famille.



REJOINDRE NOTRE COLLECTIVITÉ C'EST :

- Être conseil et force de proposition à l'Autorité territoriale.
- Partager des valeurs de solidarité et de proximité.
- Bénéficier d'une organisation du temps de travail modulable.
- Participer à des congrès et formations favorisant l'échange des pratiques et l'acquisition / le maintien des compétences.
- Profiter de prestations sociales pour vous et votre famille.

Les projets sont riches, découvrez nos offres sur le site
<https://reseauprosante.fr/offres/recherche>

Nous avons hâte de recevoir vos candidatures !



Dordogne
PÉRIGORD
LE DÉPARTEMENT

MISSIONS

Vous aurez en charge le portefeuille de 2300 agents avec l'appui d'une équipe dédiée : Secrétaire, bureau des interventions sociales et Service de la Prévention des Risques, de l'Hygiène et de la Sécurité.

ACTIVITÉS

Assurer le suivi médical des agents.

Travailler en collaboration avec la DHR sur la mobilité et le reclassement des agents.

Assurer des actions de terrain et une veille permanente sur les lieux de travail en matière d'hygiène, de sécurité et de RPS.

Conseiller l'autorité territoriale en matière de santé, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des locaux, d'adaptation des postes de travail.

Participer à la protection des agents, à la réalisation du plan de prévention, du document unique de la collectivité et aux actions de formation sur l'hygiène et la sécurité.

Participer en qualité d'expert au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail

DIPLÔMES REQUIS

Diplôme d'Etat de Docteur en médecine et DES ou CES de médecine du travail, ou en cours de formation.

Connaissances en ergonomie.

Expérience sur un poste similaire serait un plus.

Résidence Administrative : PÉRIGUEUX

Poste à pourvoir le plus rapidement possible.

Les dossiers de candidatures (CV complet avec photo et lettre de motivation) sont à adresser à l'adresse suivante :

Monsieur Le Président du Conseil départemental de la Dordogne - Hôtel du Département - Direction des Ressources Humaines - 2 rue Paul Louis Courier - CS 11200 - 24019 PÉRIGUEUX Cedex - cd24.drh.sdctf.oe@dordogne.fr

Contact administratif : Madame Séverine PAUL, Directrice des Ressources Humaines
cd24.coordination.rh@dordogne.fr
Tél. : 05 53 02 59 15

Contact administratif :
cd24.drh.sdctf.oe@dordogne.fr



LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

RECRUTE À TEMPS COMPLET

MUTATION OU DÉTACHEMENT OU CONTRAT

UN MÉDECIN DE PRÉVENTION (h/f)

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOT-ET-GARONNE



CDG 47
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RECRUTE UN(E) MÉDECIN DE PRÉVENTION

Cadre d'emplois des médecins territoriaux.
Par voie statutaire ou contractuelle.

Intégrée au pôle Parcours Professionnels, la médecine préventive du CDG 47 est l'acteur incontournable de la santé et de l'amélioration des conditions de travail pour les agents territoriaux du département.

Les médecins de prévention travaillent au sein d'une équipe pluridisciplinaire composée d'un médecin, de deux infirmiers en santé au travail, de deux ergonomes/psychologue du travail, de deux assistantes sociales, de deux conseillers en prévention des risques, de spécialistes statutaires et d'un secrétariat médical.

MISSIONS OU ACTIVITÉS

- Assurer le suivi médical et superviser les entretiens infirmiers des agents suivis par le CDG 47.
- Conseiller les collectivités en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail et participer aux CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et CT (Comité Technique).
- Conseiller et assister les collectivités dans la réalisation d'aménagements de postes de travail pour les agents en situation de handicap.
- Collaborer activement aux instances médicales gérées par le CDG 47 (Commission de Réforme et Comité Médical).
- Animer des sensibilisations sur la thématique de la Santé et de la Sécurité au Travail.

PROFIL RECHERCHÉ

- Titulaire d'un CES ou DES de Médecin du travail ou médecin généraliste en reconversion ou en complément d'activité (possibilité de financer une formation en médecine du travail selon le profil du candidat).
- Autonome, vous avez la capacité à travailler en réseau et dans un environnement pluridisciplinaire.
- Aisance rédactionnelle et relationnelle.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- Poste à temps complet ou non-complet selon disponibilité, possibilité d'aménagement des horaires.
- Poste basé à Agen, déplacements sur le département (Permis B obligatoire).
- Rémunération statutaire + régime indemnitaire + remboursement des frais professionnels.



POUR TOUT RENSEIGNEMENT :

- Nassim FENJIRO - Responsable du Pôle Parcours Professionnels : 05 53 48 00 79 - nassim.fenjiro@cdg47.fr
- Johanna SZWARC - Responsable adjointe du Pôle Parcours Professionnels : 05 53 48 32 33 - johanna.szwarc@cdg47.fr

ADRESSER CV + LETTRE DE MOTIVATION À :

Monsieur le Président du CDG 47 - 53 rue de Cartou - CS 80050 - 47901 AGEN CEDEX 9
ou par courriel à nassim.fenjiro@cdg47.fr



Le CHU de Poitiers

**Inscription à l'Ordre
des médecins français
et DES en médecine
du travail obligatoires
pour postuler.**

RECRUTE

UN MÉDECIN DU TRAVAIL H/F

**Pour un poste à temps plein en CDI
à partir de septembre 2020.**

CONTACT :
Magali Guilloteau
magali.guilloteau@chu-poitiers.fr
05 49 44 44 24



**SERVICE
DE SANTÉ
AU TRAVAIL
DE L'AIN**

10 000 entreprises
120 000 salariés suivis



Nous recrutons des :

**MÉDECINS DU TRAVAIL (H/F) ou
COLLABORATEURS MÉDECINS (H/F)**
CDI - Temps plein ou partiel.

CONTACT

Mme PERDRIX - DRH
contact.recrutement@sst01.org

POSTE

Au sein d'une région dynamique, rejoignez un Service de Santé au Travail à taille humaine et bénéficiez de conditions de travail attractives (horaires de travail adaptés, 13^e mois, titres restaurant, prise en charge des frais de déplacement, formations, journées de congés supplémentaires, mutuelle, prévoyance, œuvres sociales CSE, PEE, CET et aide à l'installation).

Accompagné(e) d'une équipe pluridisciplinaire, vous définissez, prescrivez et coordonnez toutes les actions de prévention relatives aux risques professionnels encourus par les salariés de votre secteur.

Vous et un(e) Infirmier(ère) en Santé au Travail assurez le suivi médico-professionnel des salariés et participez à la veille santé travail par le recueil d'indicateurs.

PROFIL

Docteur en médecine ou titulaire du CES/DES de médecine du travail ou d'une autorisation permettant l'exercice de la médecine du travail, vous disposez d'une réelle appétence pour le travail d'équipe. Collaborateur Médecin : Prise en charge totale de la formation D.I.U.

LIEUX

Département de l'Ain (Gare et aéroport à proximité).

- Bourg-en-Bresse / Montrevel
- Saint-Genis-Pouilly / Bellegarde-sur-Valserine
- Sainte-Julie / Belley



ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE DE LYON

MÉDECIN DE PRÉVENTION F/H

MISSIONS

Vos missions sont les suivantes :

- Assurer le suivi médical des agents de profils professionnels variés, en particulier ceux présentant des risques professionnels ou nécessitant un suivi médical renforcé et des normaliens élèves.
- Proposer toute amélioration des conditions de travail, d'hygiène des locaux
- Proposer des adaptations de poste, justifiées par l'état de santé des agents
- Participer à l'Analyse des causes de tout accident du travail ou maladie professionnelle et contribuer à la recherche de mesures susceptibles de prévenir de nouveaux accidents.

**POSTE À POURVOIR EN CDI PAR VOIE CONTRACTUELLE.
POSTE À POURVOIR DÈS QUE POSSIBLE**

Profil du candidat : Médecin de prévention.

Poste à pourvoir par voie contractuelle (ou détachement sur contrat).

Niveau d'études minimum requis : Niveau I : Bac + 8 Doctorat ou diplôme équivalent.

Nombre de jours de travail hebdomadaire : 4 jours.

Localisation : ENS de Lyon, 15 parvis René Descartes, 69007 Lyon.

- Participer et initier des actions de prévention et des campagnes d'information
- Établir et mettre à jour périodiquement les fiches relatives à l'exposition aux risques professionnels sachant que certains laboratoires de recherche présentent des expositions assimilées à des risques industriels
- Proposer ou pratiquer des vaccinations et assurer l'information nécessaire, notamment aux chercheurs partant en mission à l'étranger.

Les dossiers de candidature, composés d'un CV et d'une lettre de motivation devront être adressés par mail à l'adresse suivante ;
gestion.compétences@ens-lyon.fr.



S.M.I.E.V.E.

Service Médical Inter-Entreprises de Vienne et des environs

**Recherche MEDECIN DU TRAVAIL H/F
TEMPS PLEIN**

Titulaire du diplôme en médecine du travail ou équivalent

Suite départ en retraite poste disponible sur secteur Charvieu

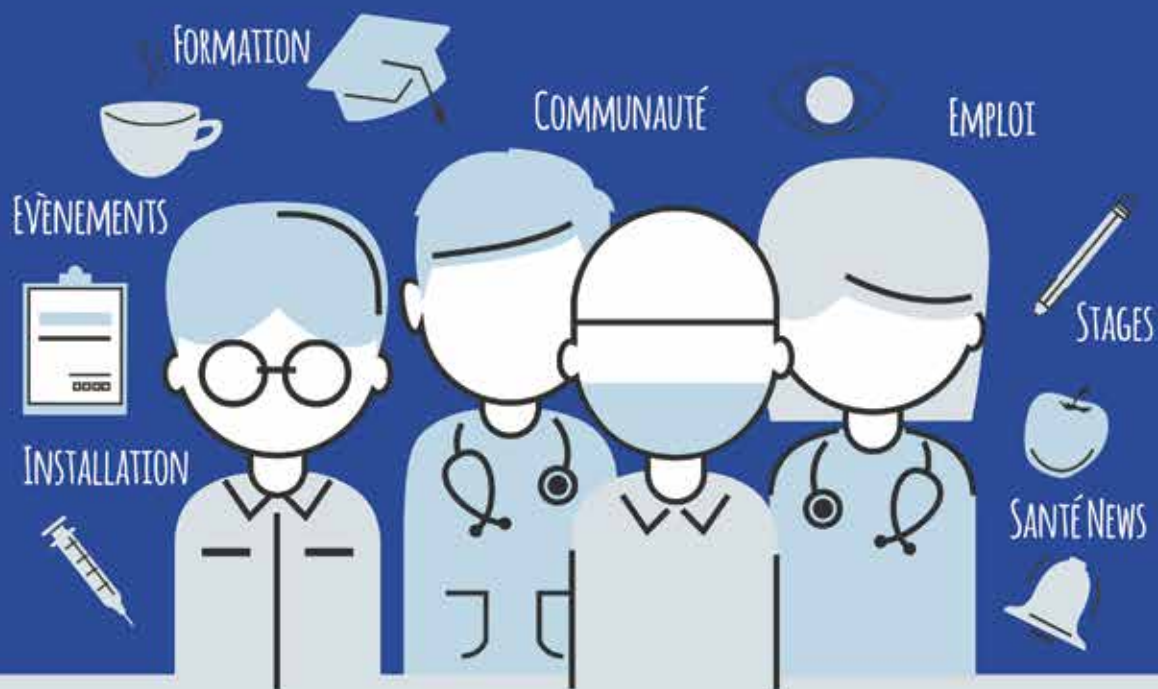
Accès direct depuis l'Est Lyonnais

Travail en équipe pluridisciplinaire - Service à taille humaine (32 personnes)

Salaire attractif - 20 jours de RTT

Envoyer CV et lettre de candidature à Madame Marie Carmen MARTIN,
36, avenue Général Leclerc 38200 Vienne - Tél : 04.74.78.34.00 - Fax : 04.74.31.90.51
Tél : 06.83.87.25.20 - Mail : direction@smieve.com





RÉSEAU PRO SANTÉ

VOTRE RÉSEAU SOCIAL PROFESSIONNEL DE LA SANTÉ
DES MILLIERS D'OFFRES POUR VOUS



RENDEZ-VOUS SUR WWW.RESEAUPROSANTE.FR
INSCRIPTION GRATUITE

resah.idf
Recherche des Acteurs Hospitaliers d'Ile-de-France

pôle emploi

UniHA

FEHAP
Fédération Française des Établissements Hospitaliers à but non lucratif

☎ 01 53 09 90 05 ✉ CONTACT@RESEAUPROSANTE.FR

www.reseauprosante.fr est un site Internet certifié HONcode





EDF

Électricien performant et responsable, champion de la croissance bas carbone recrute dans de nombreux métiers. Rejoignez nos équipes et relevez de nouveaux défis au service de 38,5 millions de clients.

À PROPOS D'EDF SEI GUYANE

Rattachée à la Direction des Systèmes Énergétiques Insulaires (SEI), le Centre EDF en Guyane est une Unité intégrée qui assure la production, la distribution et la commercialisation d'électricité sur l'ensemble du territoire.

L'unité assure également la gestion du système des réseaux ainsi que la fourniture et la vente d'électricité à tous les clients.

CONTACT

Stéphanie JEAN-BAPTISTE-SIMONNE
stephanie.jean-baptiste-simonne@edf.fr
Tél. : 06 94 21 09 67



EDF SEI GUYANE RECHERCHE

UN MÉDECIN EN SANTÉ AU TRAVAIL H/F EN CDI

MISSIONS

Vous assurez le suivi médical du personnel de l'unité (environ 500 salariés) de manière indépendante et ferez équipe avec une infirmière. Vous assurez la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail afin notamment de prévenir les affections de santé et de protéger les agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accident de service ou de maladie professionnelle, à ce titre vous déterminez les aptitudes au poste. Vous conseillez l'employeur, les managers, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et de contribuer au maintien dans l'emploi. Vous participez aux actions de prévention, à des groupes de travail pluridisciplinaires, aux CSE en tant que membre de droit, à l'évaluation des Risques Psycho Sociaux. Vous réalisez des analyses de postes de travail. Vous participez au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

PROFIL PROFESSIONNEL

Médecin inscrit au Conseil National de l'Ordre des médecins, le-la candidat-e doit être titulaire d'une spécialisation en médecin du travail (CES ou DES ou équivalent). Vous justifiez d'une expérience professionnelle (à minima l'internat) dans le domaine de la santé au travail. Vous serez basé à Cayenne et rattaché au Service Ressources Humaines.

VOTRE CONTRAT

Contrat en CDI pour une vacation de 17,5 heures par semaine à EDF SEI Guyane, avec la possibilité de cumuler par une activité au Centre Interprofessionnel de Santé au Travail de Cayenne à hauteur de 17,5 heures hebdomadaires.