

Actualité des réformes de la retraite, la santé au travail, l'Assurance Maladie et du CHSCT



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

ÉDITEUR & RÉGIE PUBLICITAIRE

Réseau Pro Santé
Kamel Tabtab, Directeur
14, Rue Commines - 75003 Paris
Tél. : 01 53 09 90 05
E-mail : contact@reseauprosante.fr
<http://reseauprosante.fr/>



ESPACE MÉDECIN 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



SOMMAIRE

03

ÉDITORIAL

05

L'ACTU DE LA CFE-CGC

L'offre sociale de services des SPSTI :
Proposition des partenaires sociaux

12

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Visites médicales du travail : l'arbitrage de trop !
Projet de « grande sécu » : une mascarade !
Fichage de l'opinion politique et syndicale : Attention danger !

15

RETRAITE

Gare aux hypothèses économiques et aux choix politiques

18

DÉBATS

Santé au Travail au prochain quinquennat

20

CNOM

Courrier au CNOM

22

À VOS AGENDAS !

ÉVÈNEMENT

L'Université du réseau des référents handicap (URRH)

25

TEXTES DE LOI

Au sujet du Comité régional d'orientation des conditions de travail

Au sujet du DMST

Jurisprudence

29

INTERVIEW

Loi "Santé au Travail" : Faut-il supprimer les visites médicales ?

31

ANNONCES DE RECRUTEMENT



Anne-Michele Chartier
Présidente Santé Travail CFE-CGC
Déléguée nationale santé travail à la Confédération

La loi est sortie, les décrets sont égrenés les uns après les autres, l'offre socle se discute avec les partenaires sociaux, la certification aussi. Déjà dans les services de santé au travail les premières applications de la loi se mettent en place. L'ANI et la loi du 2 août ont mis en place une gouvernance **renovée** qu'il convient de traduire dans la réalité du service.

Quelle est cette « rénovation » ? Un poste de vice-président pour les OS et les nominations par le MEDEF national des administrateurs CA et CC. Il est donc nécessaire de réécrire les statuts et les règlements intérieurs des services.

La volonté de rénovation des SPSTI est au pied du mur !

Et là, comment faire pire ? Comment vider de son sens « la gouvernance renovée » ? Comment faire un bras d'honneur au paritarisme ? Le poste de vice-président pour les organisations syndicales a fait fleurir un nouveau poste aux appellations diverses : **vice-président délégué employeur**, administrateur délégué employeur, et d'autre en plus dans la foulée, secrétaire général employeur, etc. La créativité des services s'exerce toujours pour garder le pouvoir mais pas au service de la prévention des travailleurs ! Des statuts peuvent prévoir une absence de quorum, c'est bien plus pratique pour décider entre soi, des règles contraignantes, pas de cumul entre le CA et la CC. La possibilité de créer des structures : sociétés, associations, fonds de dotation. Pourquoi pas louer des bureaux ! (Mais c'est qu'ils le font !). Des dispositions qui avaient déjà été relevées par le rapport de la cour des comptes en 2012 perdurent : les adhérents à deux vitesses, ceux qui peuvent élire leurs représentants au CA et CC et les autres. L'entre soi se cultive. La disposition suivante laisse rêveur : « La vente permanente ou occasionnelle de tous produits ou services entrant dans le cadre de son objet et susceptibles de concourir à sa réalisation ». Nous sommes bien loin de l'offre complémentaire encadrée par une grille.

Sont-ce des décisions locales ou nationales ? On peut se poser la question ? PRÉSANCE a été reçu au CNPST. Nous aurions aimé entendre comment les services allaient répondre aux nouvelles dispositions de la loi. Pas du tout, PRÉSANCE présente son offre socle faite en 2019 avant la loi, demande que le décret sur les FE réduise leur contenu et que l'accompagnement au DUER soit payant si le SPST va jusqu'au plan de prévention. Les visites de mi-carrière ne pourront pas être faites, elles demandent 300 médecins du travail ! En clair PRÉSANCE nous explique, à nous, partenaires sociaux, comment rien ne doit changer. L'ANI, la loi du 2 août ne les concernent pas !

D'ailleurs pourquoi changer, alors qu'il suffit d'attendre en toquant à la porte de Monsieur Ramin Directeur général du travail pour lui expliquer comment rien ne doit changer !!! C'est la pensée magique à court terme, très court terme de PRÉSANCE. **Même les employeurs n'y trouvent pas leur compte.** Comment espérer que les services continuent à toucher les cotisations des employeurs sans services rendus ? Comment faire croire que la prévention peut se faire avec des logiciels et des questionnaires remplis par les salariés ? Comment imaginer que le suivi individuel par téléphone est une option ? Quel employeur va accepter de payer pour rien ?

La conclusion est que l'offre socle doit être très, très complète, la certification très, très contraignante et le suivi des services très, très rapproché pour espérer qu'enfin les services de santé au travail soient au service des employeurs, des salariés et des représentants du personnel.



Introduction

Dr Bernard SALENGRO

Expert confédéral Santé au Travail
Président d'honneur CFE-CGC Santé au Travail
Président de l'INRS

L'actualité ne manque pas de nouveautés lourdes de sens comme vous pourrez vous en rendre compte au travers des différents sujets sur lesquels la CFE-CGC a pris position.

Ainsi **au sujet de la retraite** vous trouverez la tribune du négociateur confédéral qui démontre que contrairement aux messages médiatiques la réforme n'est pas une nécessité au contraire !

Ainsi au sujet de la sécurité sociale les communiqués confédéraux attirent votre attention sur les dangers cachés de cette annonce de réforme, l'idée sous-jacente d'une « grande sécu » prenant en charge l'intégralité des remboursements de santé, la CFE-CGC dénonce une mascarade.

Cette remise en cause du modèle actuel prônée comme solution miracle ne laissera aux assurés sociaux que leurs yeux pour pleurer.

Le renforcement de l'intervention publique dans le financement et la régulation laissera peu de place au choix, par les patients, de leur médecin traitant ou spécialiste voire de l'établissement où ils seront hospitalisés.

Pour la CFE-CGC, ces travaux conduits sous l'angle économique augurent « d'une Grande Sécu au rabais et davantage fragilisée ».

Ainsi **au sujet de la réforme de la santé au travail** le nouveau texte n'a plus rien à voir avec l'esprit du rapport Lecocq et on aboutit à une situation qui renforce la balkanisation des différentes institutions et renforce le pouvoir des directeurs de service de santé au travail sans contrepouvoir ce qui après la disparition du CHSCT fragilise encore plus une santé au travail tournée vers la défense des salariés.

Ainsi **au sujet de la confidentialité des données informatiques** et du risque de fichage des individus, le communiqué du 1 février 2021 alerte sur ce risque avec les dernières dispositions prises par les décrets sur la collecte des données et leur élargissement.

L'offre sociale vue par la CFE-CGC est décrite dans son intégralité et rejoint les dérives soulignées par le Docteur Anne Michèle Chartier, la présidente, dans l'éditorial de cette revue.

La lettre **du conseil de l'Ordre des médecins**, à la demande du syndicat, vous donnera la position ordinaire sur des logiciels aux aspects intrusifs dans la pratique médicale.

Enfin, quelques textes intéressants relevés dans la jurisprudence et les diverses publications juridiques.

L'offre socle de services des SPSTI

Proposition des partenaires sociaux

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel répondent à la mission qui leur a été confiée de définir une offre socle de services dans la suite des principes définis par l'ANI du 9 décembre 2020 et repris par la loi du 2 août 2021.

Cette offre socle de services doit à la fois permettre de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés, représentants du personnel) et permettre aux acteurs de l'entreprise de progresser en matière de prévention primaire et de culture de prévention. Dans ce sens, les SPSTI engagent une démarche pro-active à l'intention des entreprises pour analyser leurs demandes et répondre à leurs besoins en s'appuyant sur la présentation de l'offre socle.

Les partenaires sociaux partagent le diagnostic et les objectifs suivants : les services de santé au travail sont créés à l'initiative des employeurs du secteur privé pour répondre à leur obligation d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il s'ensuit l'existence d'un maillage territorial de proximité au service de la prévention des risques professionnels et de la santé des salariés voire des chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants qui le souhaitent.

Il est important pour les entreprises qui n'ont pas toutes une ressource interne en prévention d'être accompagnées par les SPSTI et ce, dans des délais raisonnables et le cas échéant réglementaires, en portant une attention toute particulière aux TPE-PME. Dès lors, il est nécessaire de faire évoluer cette offre socle de services dans une approche de service rendu aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants et dans la perspective d'une démarche de progrès en prévention.

DOMAINE D'APPLICATION DE L'OFFRE SOCLE

En complément des spécificités applicables aux entreprises bénéficiant de services de santé au travail autonomes, toute entreprise adhère et cotise à un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) interprofessionnel et/ou de branche.

Le SPSTI assure à l'entreprise adhérente, via un contrat d'adhésion de type associatif signé entre l'employeur et le SPSTI, les actions relevant de sa compétence et rappelée à l'article L.4622-2 du code du travail en matière de :

- Prévention des risques professionnels ;
- Suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- Prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette offre socle est auditable dans le contexte de la certification du SPSTI (cf. gt sur la certification).

Cette offre socle de services devra être délivrée à terme par tous les SPSTI. Elle pourra évoluer en fonction de l'évaluation qui en sera faite, notamment grâce à la remontée de données d'activité aux niveaux régional et national. Les résultats de cette évaluation contribueront au pilotage réalisé par les partenaires sociaux notamment au niveau du CNPST et des CRPST. Il sera important d'en vérifier l'application voire l'applicabilité.

LES OBJECTIFS : DÉFINIR UNE OFFRE DE PROXIMITÉ, SYSTÉMATIQUE ET EFFECTIVE

L'offre socle est définie dans une approche de service rendu aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants. Elle doit :

1. Transcrire en actions et services accessibles aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants les missions dévolues aux SPSTI ;
2. Donner une information complète, accessible et circonstanciée du service rendu aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants ;
3. Assurer un maillage territorial pour rendre un service de proximité ;
4. Dispenser des services rendus homogènes sur tout le territoire afin de préserver au mieux la santé physique et mentale des salariés ;
5. Rendre compte de l'activité du SPSTI aux entreprises adhérentes permettant une transparence des performances et une amélioration progressive de service rendu par les SPSTI ;
6. Répondre aux exigences de la certification pour évaluer l'effectivité et la qualité du service rendu.

LE FONCTIONNEMENT DES SPSTI VIS-À-VIS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES

Les conditions d'adhésion au SPSTI doivent être accessibles à toutes les entreprises

Qu'elles soient adhérentes ou non, notamment via la consultation de son site internet.

L'objectif, en particulier pour l'adhérent, est la transparence des services et moyens mis à disposition par le SPSTI.

Cette transparence devra s'appuyer sur l'accès aux informations suivantes :

- Les statuts de l'association (SPSTI) et son règlement intérieur ;
- Les conditions d'adhésion aux SPSTI : le prix de sa cotisation, du coût de ses prestations complémentaires encadrées par des conditions générales et de la grille tarifaire adoptée par le SPSTI ;
- Le périmètre couvert par le SPSTI, la localisation de ses centres et lieux de consultation (fixes, mobiles) ;
- Le contexte réglementaire (compétence professionnelle et territoriale, date du dernier agrément, situation au titre de « l'agrément intérimaire » et « Installation nucléaire de base (INB) », date de signature et contenu du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), RGPD), dans lequel s'exerce la mission du SPSTI ;
- Son offre socle de services à travers les missions suivantes : prévention des risques professionnels, suivi de l'état de santé des salariés et prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi ;
- L'organigramme avec les fonctions, lieux, effectifs ;
- Les moyens techniques disponibles ;
- La gouvernance des SPSTI : composition du Conseil d'administration et de la commission de contrôle ;
- La certification du service ;
- La liste des MPC missionnés par le SPSTI.

↳ L'ensemble de ces informations doit permettre aux employeurs de choisir un SPSTI (dans le cas du choix entre plusieurs services).

Les relations avec l'entreprise adhérente

- Elles sont matérialisées par un contrat distinguant l'offre socle et l'offre complémentaire.
- Le service s'organise pour pouvoir répondre aux demandes des adhérents dans des délais utiles.
- Un espace digitalisé personnalisé et sécurisé est mis en place pour faciliter le contact entre l'entreprise adhérente et le SPSTI et pour disposer des informations et documents spécifiques à l'entreprise. Cet espace doit permettre à l'employeur de prendre directement ses rendez-vous pour les visites d'information et de prévention

(VIP) initiale, pour les visites d'embauche dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR), et, les visites de reprise.

- L'information sur le recours à des ressources externalisées (laboratoires, consultants, IPRP...).
- Le choix des outils sera préalablement décidé en commun accord avec l'employeur, en particulier pour les évaluations de risques professionnels.

La relation avec les salariés et les représentants du personnel

La relation avec le salarié

- Le salarié doit être clairement informé de toutes les possibilités d'action du SPSTI, de manière individuelle et/ou collective.
- Le salarié peut à tout moment demander à bénéficier d'un examen médical réalisé par le médecin du travail, notamment lorsqu'une problématique de santé peut avoir un retentissement à court et moyen terme sur son aptitude médicale, sans avoir à justifier de sa motivation auprès de l'employeur. À l'exception des visites de pré-reprise, cette demande doit être formulée auprès de l'employeur sauf en cas de carence notifiée de celui-ci, le SPSTI pourra alors donner directement un rendez-vous au salarié, et en informera l'employeur.
- De même lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de PDP et/ou de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, le salarié peut solliciter la cellule PDP. Si cette demande est formulée alors que le contrat de travail n'est pas suspendu, l'employeur en sera préalablement informé.
- Le nom du médecin en charge de l'entreprise et les coordonnées du SPSTI font partie de l'affichage obligatoire.
- Le salarié peut à tout moment demander la transmission de son dossier médical en santé au travail en suivant la procédure réglementaire en vigueur.

La relation avec les instances représentatives du personnel

- Le dialogue social est un levier privilégié pour faire progresser la culture de prévention dans l'entreprise.
- Les représentants du personnel peuvent prendre à tout moment conseil auprès du médecin du travail.
- L'offre socle inclut la participation du médecin du travail ou d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire aux instances représentatives du personnel (CSE et CSSCT) sur les questions de prévention.

↳ Ce rôle de conseil et d'accompagnement des salariés et de leurs représentants est rappelé à l'article L. 4622-2 du code du travail.

LES MOYENS À DISPOSITION DES SPSTI POUR REMPLIR L'ENSEMBLE DE LEURS MISSIONS (ÉLÉMENTS DE CERTIFICATION)

S'assurer de l'existence d'une équipe pluridisciplinaire composée (article L. 4622-8 du code du travail)

- De professionnels de santé au travail (médecins du travail, collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail, infirmier en pratique avancée...), et les MPC parties prenantes de l'activité médicale du service ;
- D'intervenants en prévention des risques professionnels : équipe interne et le cas échéant en relation avec d'autres préventeurs extérieurs s'ils ne sont pas en capacité de répondre. Ces personnes couvriront notamment les disciplines suivantes : Bruit-éclairage, TMS, risque chimique, ergonomie, RPS et risque physique ;
- Et des personnels pouvant constituer la cellule PDP, interne ou mutualisée entre SPSTI, en tant que spécialistes (par exemple : référent social, assistant de service social, conseiller dans l'emploi, psychologue du travail).

Mise en place des moyens informatiques requis

Pour assurer, d'une part, une interopérabilité entre les entreprises adhérentes et le SPSTI et, d'autre part, une interopérabilité avec les autres SPSTI au plan régional et national. Enfin, assurer la transmission des dossiers médicaux des salariés en cas de changement de SPSTI (cette

transmission demeurante toujours conditionnée à l'accord des salariés), et du suivi des salariés multi-employeurs.

Mise en place des moyens informatiques requis

Pour permettre à chaque entreprise adhérente de disposer d'un espace personnalisé (consignant le contrat d'adhésion, la fiche d'entreprise, les éventuels rapports d'actions de pluridisciplinarité, mais également leur compte cotisation. Cet espace personnalisé leur permettra également de réserver des rendez-vous pour leurs visites VIP initiale, SIR embauche et de reprise.

S'assurer de la diversité et de la proximité des lieux de consultation et des modalités de leur mise en œuvre

Centre fixe, centre mobile ou centre occasionnel, suivi par téléconsultation dans le cadre des dispositions fixées réglementairement.

S'assurer que les moyens mis à disposition (métrologie individuelle ou collective) permettent aux SPSTI de remplir leurs missions

- Pour assurer le suivi individuel des salariés.
- Pour assurer les missions de prévention primaire.

L'OFFRE SOCLE : UNE OFFRE HOMOGÈNE ET OBLIGATOIRE

Il est important que cette offre socle de services soit centrée sur les priorités définies dans l'ANI du 9 décembre 2020 afin qu'elle soit systématique et effective pour les entreprises autour de trois missions, organisées de façon transverse.

Cette offre socle de services s'inscrit plus globalement dans la mission essentielle des SPSTI à savoir « éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » comme rappelé à l'article L. 4622-2 du code du travail.

Elle donne une base commune d'actions et de services rendus aux entreprises adhérentes. Elle comprend tous les éléments de service rendu que le SPSTI devra mettre en place à terme dans les domaines de la prévention, du suivi individuel de l'état de santé et de la prévention de la désinsertion professionnelle. Ces éléments sont ceux qui s'imposent aux SPSTI pour répondre aux demandes exprimées par les entreprises adhérentes pour satisfaire à leurs obligations légales.

La définition de l'offre socle de services ne préjuge pas de la réalisation des autres missions que la loi ou autres dispositions imposent aux SPSTI :

- Cette offre socle de services ne constitue qu'une partie des missions légales confiées aux SPSTI. Ainsi,
 - Les missions générales de santé publique doivent demeurer contenues dans un périmètre défini avec précision afin de ne pas remettre en cause la réalisation des éléments constitutifs de l'offre socle et des moyens qui lui seront attribués. Le périmètre d'intervention du SPSTI est défini par le fait qu'il existe un lien avec le travail.
 - Un certain nombre de prestations relèveront de l'offre complémentaire (point VI) qui doit être une offre encadrée et qui ne peut pas être mise en œuvre au détriment de l'offre socle ni conditionner la réalisation des missions devant obligatoirement être assurées par les SPSTI.
- Les actions ou objectifs introduits par les CPOM, les partenariats institutionnels, les plans régionaux sont à considérer au regard de l'offre socle que doit en priorité assurer le SPSTI. À défaut, ces actions devront faire l'objet de conventions et de financements spécifiques.
- L'offre socle de services ne se substitue pas aux obligations qui relèvent de l'employeur : par exemple adresser l'ordre du jour du CSE ou CSSCT au médecin du travail, informer le SPSTI des accidents du travail.
- Les services de branches ou professionnels pourront apporter des prestations spécifiques liées à un secteur d'activité dans le cadre de l'offre socle qu'ils auront définie dans le cadre de la branche.

MISSION « PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS »

<p>L'objectif pour l'adhérent est de disposer d'une évaluation des risques professionnels de son activité et d'être accompagné pour réduire ces risques.</p>	<p>Le « quoi » : La prévention primaire suppose</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'élaboration systématique d'une « fiche d'entreprise » établie par le SPSTI dans l'année qui suit l'adhésion et sa mise à jour au moins tous les 4 ans ou dans des délais plus brefs sur demande particulière de l'entreprise. Cette fiche peut constituer pour les TPE-PME la base du DUERP (sans pour autant s'y substituer) et donc de l'évaluation des risques professionnels et de la détermination des mesures de prévention (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur). • L'accompagnement, à la demande de l'entreprise, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP : <ul style="list-style-type: none"> ▸ Un conseil dans la formalisation et l'élaboration de ce DUERP : cela s'adresse particulièrement aux TPE-PME. À ce titre, des outils existants comme OIRA, Seirich ou des outils spécifiques élaborés par la branche professionnelle pourront être proposés ; ▸ Un accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées pour les entreprises de moins de 50 salariés (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur à partir des besoins identifiés). • La réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les quatre ans. Elle peut se traduire notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ▸ Des conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail ; ▸ L'identification des postes à risques nécessitant des aménagements, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P) ; ▸ Une capacité d'analyse métrologique ; ▸ Un accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre). Sur le risque chimique, cela comprend l'analyse et l'évaluation des risques (métrologie, recensement des produits utilisés, recueil et analyse des fiches de données de sécurité-FDS, et conseils sur la substitution . . .) ; ▸ Des actions de sensibilisation collectives à la prévention (par exemple pour les salariés intérimaires) et des conseils collectifs de prévention via un accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail en lien avec la prévention de l'usure et la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi en lien avec la mission PDP ; ▸ La mise en place d'action de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition, etc.). • La participation aux réunions des instances représentatives des salariés. <ul style="list-style-type: none"> ▸ Participation du médecin du travail ou, sur délégation, des membres de l'équipe pluridisciplinaire ; ▸ Présentation par le médecin du travail d'un rapport annuel pour les entreprises de plus de 300 personnes. 	<p>Équipe pluridisciplinaire interne composée d'Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) compétents dans les disciplines citées. Le SPSTI peut faire appel à des préventeurs extérieurs s'il n'est pas en capacité de répondre aux demandes.</p> <p>Ces personnes couvriront les disciplines suivantes : Bruit-éclairage-vibrations, TMS, risque chimique, ergonomie, RPS, organisation du travail.</p>
	<p>Le « comment » : La conduite des actions d'information, de sensibilisation des employeurs, des salariés et des IRP</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Mener des actions en milieu de travail : visite sur site pour l'évaluation des risques et la réalisation de la FE entre autres . . . ▸ Informer et sensibiliser aux risques professionnels et aux conditions de travail les acteurs de l'entreprise ; ▸ Diffuser les différents outils mis à disposition des entreprises par les autres acteurs de la santé au travail (CARSAT, ANACT, INRS, OPPBTP) ou, dans un second temps, par les prestataires du secteur privé ; ▸ Assurer une information et un soutien à la recherche d'aides au financement des mesures de prévention engagée ; ▸ Informer sur les obligations des employeurs en matière d'examen complémentaires nécessaires à l'occupation du poste de travail ; ▸ Formaliser dans un document écrit à destination de l'employeur les actions pluridisciplinaires ; ▸ Rendre compte à l'employeur de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans son entreprise, dans le respect du secret médical. Cette restitution pourra être présentée au CSE/CSSCT. 	<p>Personnels autorisés de l'équipe pluridisciplinaire</p>

MISSION « SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ »

Assurer un suivi individuel médical adapté est organisé et fourni pour l'ensemble des situations prévues par les textes réglementaires

Le « quoi » : un suivi médical tout au long de l'activité du salarié

- ▶ Les visites médicales initiales, périodiques, et de reprise du travail des salariés relevant de la visite d'information et de prévention (VIP) au terme desquelles il délivre une attestation ;
- ▶ Le suivi individuel renforcé (SIR) des salariés qui y sont soumis (visite d'embauche avec maintien de la visite d'aptitude, visites périodiques) au terme desquelles il délivre une aptitude ;
- ▶ Les visites justifiant d'un suivi médical particulier (suivi individuel adapté - SIA) ;
- ▶ Les visites (demandées par le médecin, le salarié, ou l'employeur) des salariés en SIR et des salariés VIP ;
- ▶ Les visites suite à un évènement grave (AT, agression) ;
- ▶ Les visites post-exposition, les visites de mi-carrière, avant départ à la retraite ou de fin de carrières ;
- ▶ Les modalités d'organisation des visites pour les catégories particulières de salariés dont salariés multi-employeurs, salariés temporaires, salariés saisonniers et salariés éloignés . . .
- ▶ Les métrologies réalisées au poste de travail sont intégrées dans le dossier médical pour en assurer la traçabilité.

Le Médecin du travail : seul à pouvoir prescrire un aménagement du poste de travail

- ▶ À délivrer une fiche d'aptitude, une fiche d'inaptitude.
- ▶ À réaliser une visite de reprise et de pré-reprise.

Les infirmiers en santé au travail et des infirmiers en pratique avancée pour les prestations qui leur sont ouvertes dans le cadre des missions confiées par le médecin du travail dans le cadre de protocoles.

Le médecin praticien correspondant formé et dédié à l'entreprise pour les missions qui lui sont ouvertes.

Le SPSTI est garant de l'indépendance du médecin du travail.

Médecin du travail pour tous les salariés.

Professionnels de santé, sous protocole avec le médecin du travail, pour les VIP et SIR en visite intermédiaire.

Le « comment »

◆ **Le SPSTI devra informer l'employeur :**

- ▶ Du nom du médecin du travail en charge de l'entreprise, du nom et de la qualification des professionnels de santé engagés dans le suivi individuel des salariés ;
- ▶ Du nombre (ou de l'absence) de protocoles de collaboration signés entre le SPSTI et des médecins praticiens correspondants ;
- ▶ Des règles relatives aux prises de rendez-vous et s'engager au respect des délais réglementaires propres à certaines visites médicales ;
- ▶ Des procédures à suivre en cas de décision médicale modifiant l'aptitude d'un salarié (préconisation d'aménagement de poste, inaptitude) ;
- ▶ Des modalités d'examen : en présentiel ou en téléconsultation dans les conditions prévues par décret.

◆ **Le SPSTI devra informer le salarié :**

- ▶ Lors d'une visite de suivi de l'état de santé, le salarié bénéficie : de conseils en prévention primaire ; d'une information relative aux risques professionnels auxquels il serait éventuellement exposé ; de conseils concernant sa santé, en particulier ses facteurs de risques ; des examens de dépistage recommandés.
- ▶ Information sur les visites de fin de carrière et de fin d'exposition.

Médecin du travail

MISSION « PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI »

L'objectif est de faire vivre une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi

Le « quoi »

Alerte et signalement précoce qui peut venir du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l'employeur et du salarié lors de :

- ▶ La survenance d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle ;
- ▶ La visite de pré-reprise ;
- ▶ La visite de reprise ;
- ▶ Les visites de mi-carrière ;
- ▶ Les visites à la demande de l'employeur ou du salarié ;
- ▶ Le rendez-vous de liaison.

Analyse de la situation du salarié avec la cellule PDP et en lien avec le pôle prévention

- ▶ Etudes de postes et propositions d'aménagements de postes en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS notamment), métrologie de première intention (bruit, risques chimiques), risques organisationnels, RPS.
- ▶ Accompagnement du salarié tout au long du plan de retour à l'emploi. Coopération avec les cellules PDP de l'assurance maladie pour la mise en place d'essai encadré.
- ▶ Analyse des freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilisés.

Accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle :

- ▶ Information sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, sur l'essai encadré ;
- ▶ Accompagnement pour la déclaration RQTH ;
- ▶ Accompagnement dans les situations sociales impactant l'activité professionnelle et l'emploi.

La cellule PDP interne ou partagée dans le cadre d'une mutualisation entre services*.

**Cas particulier du bâtiment et de sa structure dédiée externalisée.*

La cellule PDP est dotée de spécialistes : le conseiller emploi formation, l'assistante sociale, psychologue, ergonomiste, ou autres...), en lien avec le médecin du travail en charge du suivi du salarié et avec les autres acteurs (médecin conseil, médecin traitant, cellule de prévention de la désinsertion de l'Assurance Maladie, CARSAT, Pôle emploi/CAP Emploi, MDPH, etc.)

Le « comment »

- ▶ **Le repérage de salariés** en risque de désinsertion interroge l'entreprise sur la prévention primaire de ses risques et conduit à des actions correctives.
- ▶ L'information des employeurs sur l'existence et l'activité de la cellule PDP.
- ▶ **La sensibilisation collective** au maintien dans l'emploi pour les entreprises adhérentes du SPSTI.
- ▶ **La promotion des dispositions nouvelles relatives à la PDP** (visite de mi-carrière, essai encadré).
- ▶ **La promotion auprès des employeurs et des salariés des mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi ou des aides au reclassement/reconversion.**
- ▶ L'accompagnement et l'information de l'employeur sur la situation du salarié concerné par un risque de désinsertion professionnelle et sur les solutions existantes, dans le respect des règles de confidentialité et avec l'accord éclairé et explicite du salarié.
- ▶ L'information et accompagnement de l'employeur dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi (AGEFIPH).

Cellule PDP
Acteurs de la prévention primaire



OFFRE COMPLÉMENTAIRE

Comme le précise l'ANI du 9 décembre 2020, les SPSTI doivent concentrer leurs efforts sur les missions de base du service principalement destinées aux entreprises démunies de ressources internes en santé-sécurité au travail, notamment les TPE-PME.

L'offre complémentaire, comme l'offre socle, s'adresse aux entreprises adhérentes.

L'offre complémentaire correspond à des prestations marchandes proposées aux entreprises adhérentes qui demanderaient au service des prestations allant au-delà de l'en-

semble socle de services. Cette offre marchande fait l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique.

Ces services complémentaires ont pour fonction de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne sont donc mobilisés qu'à la demande de ces derniers. Ces services complémentaires n'ont pas comme finalité de développer une dynamique d'offre marchande de la part du SPSTI.

OFFRE SPÉCIFIQUE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La loi du 2 août 2021 prévoit de définir une offre dédiée spécifiquement aux travailleurs indépendants qui souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle. Cette offre spécifique devrait pouvoir s'appuyer sur une partie de la présente offre socle en prenant en compte les spécificités attachées au travail indépendant. Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à un SPSTI, pourront quant à eux bénéficier de l'offre de services du SPSTI proposée aux salariés.

Au vu de ces évolutions, il sera nécessaire de laisser le temps de faire émerger de nouvelles bonnes pratiques propres au suivi de ces personnes. Il faudra prévoir à ce titre une évaluation à mi-parcours des mesures à destination des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise afin de tenir compte des effets de ces mesures sur l'offre socle.

COMMUNIQUÉ DE PRESSE - 07 JANVIER 2022

Visites médicales du travail : l'arbitrage de trop !

Le report des « visites médicales du travail » en charge des services de prévention et de santé au travail (SPST) au profit de la vaccination vient de faire l'objet d'un amendement du gouvernement adopté par l'Assemblée nationale.

Et ce n'est pas une première ! Déjà par deux fois, en décembre 2020 puis février 2021, des ordonnances ont permis la reprogrammation de ces visites.

Or, comment de telles décisions peuvent-elles être prises en l'absence de remontées chiffrées sur le nombre de visites médicales réalisées par les SPST en France, par conséquent sans vision claire de l'activité de ces services et en totale méconnaissance de l'ampleur du temps susceptible d'être dégagé pour la vaccination ?

En pleine crise sanitaire, un tel arbitrage à l'aveugle est plus que problématique !

En effet, comme on le sait, c'est dans l'agilité inédite de l'ensemble des collectifs de travail et leur faculté d'adaptation exemplaire pour faire face à une situation évolutive, incertaine et préoccupante, que l'activité économique de notre pays a trouvé son salut.

Les conséquences en termes de dégradation de la santé des salariés sont malheureusement réelles et bien identifiées : alertes réitérées des différents observatoires sur les risques psychosociaux, augmentation significative des maladies psychiques, sans compter les autres pathologies dues aux mauvaises conditions de travail en situation de continuité de travail à domicile.

Donc, plus que jamais, et en pleine crise sanitaire, il est indispensable de maintenir les visites médicales du travail des salariés et de ne pas les reporter !

Pierre Jan
Relations Presse et institutionnelles
pierre.jan@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 12 92 - 06 32 05 69 02

COMMUNIQUÉ DE PRESSE - 16 NOVEMBRE 2021

Projet de « grande sécu » : une mascarade !

Vous avez aimé la réforme de la retraite...

Vous allez adorer « la grande sécu »

À quelques encablures de l'élection présidentielle, les loups n'avancent plus masqués. La situation est exceptionnelle et très préoccupante : comment faire face à la hausse conjoncturelle et structurelle des dépenses de santé liées au vieillissement de la population dans un contexte économique inédit ? En toile de fond de ce vaste chantier sociétal, le HCAAM (Haut conseil pour l'avenir de l'Assurance maladie) a été saisi pour donner son avis sur la façon de mieux articuler l'Assurance maladie obligatoire (AMO) et l'Assurance maladie complémentaire (AMC). Comment expliquer que le préavis de cette instance ait fuité dans la presse avant diffusion à ses membres et son examen par ces derniers, sauf à penser que les jeux sont truqués ?

« La grande sécu » n'est pas un carré d'as ! Attention, pour la CFE-CGC, cette remise en cause du modèle actuel prônée comme solution miracle ne laissera aux assurés sociaux que leurs yeux pour pleurer !

Il devient évident que l'exercice auquel se livre le HCAAM n'est qu'une mascarade : le renforcement de l'intervention publique dans le financement et la régulation laissera peu de place au choix, par les patients, de leur médecin traitant ou spécialiste voire de l'établissement où ils seront hospitalisés. De surcroît, le chiffrage opaque et incomplet des pistes de solutions envisagées est singulièrement très en deçà des besoins. Il fait apparaître, de plus, des disparités entre les perdants et les gagnants, ne prend en compte ni les financements nécessaires pour résorber le déficit conjoncturel de l'Assurance maladie, ni les besoins en financement à moyen et long terme des frais de santé de demain.

Et qui va payer l'addition ? C'est vous ! À l'évidence, ces travaux conduits essentiellement sous l'angle économique du « quoi qu'il en coûte » augure d'une « grande sécu » au rabais et davantage fragilisée, à l'image du modèle anglo-saxon ouvert à tous mais de piètre qualité. Elle met à mal les avantages de la synergie entre AMO et AMC qui a fait ses preuves et qui permet des économies d'échelle au travers la mutualisation.

« La grande sécu » base qui plus est sa construction sur le principe de vases communicants utopiques entre le système actuel et le système de demain, tant en termes de ressources financières que de moyens humains.

Après les travaux houleux et infructueux engagés sur le sujet de la retraite dite universelle, nous nous attaquons à la santé dite universelle. Or, s'il est bien une vérité, c'est que la santé n'a pas de prix !

Pierre Jan
Relations Presse et institutionnelles
pierre.jan@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 12 92 - 06 32 05 69 02

COMMUNIQUÉ DE PRESSE - 01 FÉVRIER 2021

Fichage de l'opinion politique et syndicale : Attention danger !

La CFE-CGC condamne avec force l'élargissement par décrets de la collecte de données des fichiers visant à prévenir les atteintes à la sécurité publique (les fichiers PASP, GIPASP et EASP). Désormais, les citoyens susceptibles de porter atteinte à la sécurité publique ou la sûreté de l'État pourront être fichés au regard de leur « appartenance » syndicale, « opinions » politiques, ou encore « convictions » philosophiques ou religieuses, alors qu'auparavant ce fichage ne faisait référence qu'à la notion « d'activités ».

Une différence de taille et passée en quasi-catimini, puisque l'éclairage de la CNIL a été demandé sur des textes ne mentionnant pas l'extension de cette portée. Pour la CFE-CGC, ces décrets bafouent le fonctionnement de nos institutions, et portent une atteinte grave au fonctionnement démocratique de notre pays.

Au-delà de la disproportion manifeste des moyens mis en œuvre pour garantir la sécurité publique de nos concitoyens, ce procédé traduit le manque de confiance du gouvernement dans nos institutions, et dans les femmes et les hommes qui les composent.

La CFE-CGC, syndicat indépendant politiquement, a toujours considéré la diversité des opinions et des idées comme sa plus grande richesse. Le respect des libertés individuelles, le droit d'exprimer et d'affirmer son point de vue, le droit de manifester son désaccord, constituent le socle des droits fondamentaux de notre démocratie. Surveiller désormais les « habitudes de vie » de chacun est non seulement une atteinte grave à la défense de nos libertés individuelles, mais peut potentiellement conduire à une manipulation d'opinions, comme nous le démontrent certains États totalitaires, aux pratiques dénoncées par le même gouvernement qui en prépare pourtant le terrain.

Aussi, face à ce grand danger et au nom de la préservation de notre pluralité d'opinions, ciment de notre République, la force de notre nation qui, dans sa constitution, reconnaît aux individus qu'« ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité », la CFE-CGC mettra en œuvre tous les moyens juridiques à sa disposition pour que cette richesse puisse continuer de s'exprimer, et que le pays des Droits de l'Homme demeure celui de la Liberté, de l'Égalité et la Fraternité.

Pierre Jan
Relations Presse et institutionnelles
pierre.jan@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 12 92 - 06 32 05 69 02

Retraite : Gare aux hypothèses économiques et aux choix politiques

**Secrétaire général confédéral, Gérard Mardiné livre
Les analyses de la CFE-CGC quant aux projections
du système de retraite et aux scénarios
économiques du Conseil d'orientation des retraites.**



Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a publié le 25 novembre dernier, dans la foulée de son colloque annuel intitulé « Le COR est-il trop optimiste ? », un dossier présentant « le choix des scénarios économiques de long terme », à savoir les hypothèses économiques qui seront utilisées pour établir les projections de long terme du système de retraite, lesquelles seront publiées dans son rapport annuel en juin 2022.

L'analyse de ces hypothèses est importante dans la mesure où les résultats des projections qui en résulteront serviront d'arguments pour réformer notre système de retraite, sachant qu'un certain nombre d'acteurs politiques l'ont d'ores et déjà annoncé... S'agissant de projections de long terme, il est par ailleurs essentiel de s'assurer de leur cohérence avec d'autres choix majeurs de long terme indispensables notamment pour adresser les enjeux de la transition écologique et ceux d'une autonomie stratégique accrue.

Les quatre facteurs économiques analysés par le COR sont la productivité horaire du travail, le taux de chômage, le partage de la valeur ajoutée et la durée du travail. Mais au final, le paramètre économique essentiel conditionnant l'avenir de notre système de retraite est l'évolution de la masse salariale sur laquelle sont assises l'essentiel de ses cotisations.

PRODUCTIVITÉ, TAUX DE CHÔMAGE, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE ET DURÉE DU TRAVAIL : LA VISION DE LA CFE-CGC

Les hypothèses pour le futur ne peuvent être une simple extrapolation des constats passés. Il faut y intégrer les effets de la mise en œuvre des priorités citées ci-avant.

Sur la productivité du travail, le COR affiche le choix d'abaisser les scénarios de croissance vers le bas, passant le scénario bas de 1 % à 0,7 % en invoquant que le scénario à 1 % ne peut pas être le scénario bas du fait qu'il correspond environ à la croissance annuelle moyenne de la productivité constatée depuis la sortie de crise de 2008. Ce raisonnement ignore que ce chiffre bas résulte notamment du déficit d'investissement des grandes entreprises dû à leur financiarisation croissante, et du déclin du secteur industriel dans notre économie, l'industrie étant un secteur où les gains de productivité peuvent être significatifs.

Même si les emplois de services à la personne, en particulier pour nos concitoyens âgés qui ont besoin d'un contact humain de qualité, ne se prêtent que peu à des gains de productivité, la masse salariale de cette famille d'emplois est appelée à croître. La nécessité de relocaliser des activités stratégiques et la contribution indispensable de notre industrie pour inventer, développer et fabriquer les nouveaux produits et services nécessaires à la transition écologique vont également générer une activité supplémentaire. Cet effet à la hausse de la masse salariale est cohérent d'un maintien des taux de gains de productivité antérieurs qu'il n'y a donc pas lieu de baisser.

L'hypothèse centrale de taux de chômage à long terme est maintenu à 7 %, la variante optimiste étant à 4,5 %. Le maintien d'un tel chiffre traduit le manque d'une ambi-

tion pourtant réaliste pour notre pays. Un investissement public accru dans la recherche publique et l'enseignement supérieur, l'impérieuse nécessité de renforcer notre système de santé et plusieurs services publics, la valorisation des compétences de bon niveau présentes dans notre pays pour relocaliser des activités stratégiques et les investissements dans la transition écologique doivent permettre d'augmenter notre taux d'emploi. Il faut noter ici qu'une augmentation de l'âge de départ en retraite intervenant avant que de telles mesures politiques volontaristes produisent leurs effets sur l'emploi viendrait freiner l'entrée de nombreux jeunes dans le monde du travail, pénalisant notre cohésion sociale et les ressources de notre protection sociale.

L'hypothèse de partage de la valeur ajoutée (VA) pour le futur, consistant à prolonger l'hypothèse actuelle de stabilité « car semblant la plus raisonnable dans l'état actuel de notre ignorance » appelle plusieurs commentaires. D'abord, la CFE-CGC conteste que ce partage de la VA ait été stable dans le passé avec, à l'appui, l'analyse des données produites par la Banque de France. Entre 1997 et 2019, la part de la VA revenant aux actionnaires a ainsi triplé (passant de 5,2 % à 15,8 %) alors que la part revenant aux salariés a baissé (passant de 59,3 % à 54,9 %).



INFLÉCHIR LA FINANCIARISATION CROISSANTE DE L'ÉCONOMIE ET SÉCURISER LE FINANCEMENT DE NOS RETRAITES

Ce phénomène est principalement lié à la financiarisation croissante des grandes entreprises ces vingt dernières années. Leurs directions générales ont très majoritairement préféré sceller un pacte avec les actionnaires institutionnels que sont les grands fonds d'investissement pour favoriser une rémunération élevée des actionnaires (dividendes et rachats d'actions) en contrepartie du vote en assemblée générale de rémunérations très généreuses et souvent indécentes. Notons au passage que cette priorité aux actionnaires, combinée au fait que le capital des grandes entreprises françaises est détenu à quasiment 50 % par des fonds d'investissements anglo-saxons (dont les clients sont majoritairement des fonds de pension), fait que l'économie française finance à une hauteur proche de 25 milliards d'euros par an les retraites de nos collègues anglo-saxons... Ce alors même que de nombreux responsables politiques expliquent que le poids des retraites de nos concitoyens est trop élevé et qu'il faut réduire sa part dans notre PIB !

Il est vital pour notre pays de revenir à un partage de la valeur plus favorable aux salariés. Une augmentation forte des investissements des entreprises en recherche et développement et en production est indispensable pour répondre aux enjeux majeurs de la transition écologique

et du regain d'autonomie stratégique de notre pays. Cela créera des emplois, augmentera le taux d'emploi et se traduira par une hausse de la part revenant aux salariés, alimentant en cotisations nos régimes sociaux et consolidant notre système de retraite.

La décision politique de prescrire une nouvelle définition de « l'entreprise et bien commun », et de la doter d'une gouvernance plus responsable davantage orientée sur le long terme, est donc indispensable pour infléchir cette financiarisation croissante, sécuriser le financement de nos retraites et redonner du sens au travail à de très nom-



breux salariés aujourd'hui désabusés et démotivés. Cela permettra par ailleurs de réduire drastiquement le coût de l'absentéisme estimé à plus de 100 milliards d'euros par an. La conditionnalité des aides publiques aux entreprises doit également intervenir rapidement comme la CFE-CGC le préconise depuis longtemps.

La conservation de l'hypothèse actuelle de stabilité sur la durée du travail n'appelle pas de commentaire compte-tenu de la combinaison de plusieurs effets parmi lesquels la démographie de la population française, la nécessité de réduire les emplois précaires souvent à temps partiel et

la création d'emplois nouveaux liés à un investissement accru dans les transitions écologique et numérique visant d'abord à réduire le taux de chômage. La CFE-CGC met dès maintenant en garde les responsables politiques qui prônent de poursuivre le recul de l'âge de départ en retraite (ce qui entraîne une augmentation de la durée de travail sur la vie) dans un contexte de stagnation de l'espérance de vie. Demander ce type d'effort à nos concitoyens pour financer encore plus la retraite des anglo-saxons est indécent et inacceptable.

LA NÉCESSITÉ D'UN CHANGEMENT PROFOND DE POLITIQUE ÉCONOMIQUE POUR UN MODÈLE D'ENTREPRISE PLUS RESPONSABLE

Des hypothèses économiques de long terme sont bien évidemment nécessaires pour évaluer les perspectives de notre système de retraite. Celles-ci ne doivent pas être principalement guidées par l'extrapolation de données antérieures qui ont été pénalisées par les effets d'un néolibéralisme exacerbé. Elles doivent d'abord être associées aux effets attendus de choix de politique économique. C'est la condition expresse pour que nos concitoyens soient correctement informés des enjeux et puissent comprendre, évaluer et comparer les programmes politiques qui leur sont soumis. La présentation, parmi plusieurs, d'un « scénario central » comme étant celui offrant les projections

les plus réalistes et les plus fiables - et donc devant guider de futures réformes - n'a aucun fondement sérieux.

Les analyses de la CFE-CGC montrent que la solution réside dans un changement profond de politique économique prescrivant un modèle d'entreprise plus responsable. C'est cela qui permettra de réduire le taux de chômage de long terme, d'aboutir à un partage de la valeur ajoutée rééquilibré en faveur des salariés et à la croissance des investissements. Un tel scénario aboutira indubitablement à des projections positives pour notre système de retraites qui sera consolidé et qui doit impérativement continuer à être indépendant du budget de l'État.

NOTRE SYSTÈME ACTUEL DE RETRAITES EST VIABLE À LONG TERME

La CFE-CGC encourage donc tous les responsables politiques à bien considérer notre système de retraites comme une brique majeure de notre système socio-économique et à bien en appréhender toutes les interdépendances, ce qui est loin d'être le cas à ce jour. Notre système actuel est viable à long terme : la CFE-CGC n'acceptera jamais qu'il soit pris en otage comme un « objet politique » sensé symboliser un esprit réformiste ou matérialisant un potentiel d'économies au service du redressement des comptes publics.

La pensée unique néolibérale que beaucoup d'acteurs des cercles de pouvoir - pourtant une infime part de notre population - tentent d'imposer à leur profit exclusif comme la seule voie d'avenir est une impasse collective. La CFE-CGC continuera à diffuser ses propositions argumentées en faveur d'un système socio-économique plus responsable, plus durable et plus humain qu'une grande majorité de nos concitoyens appellent de leurs vœux.



DÉBATS

Santé au Travail au prochain quinquennat

Débats animés par

Serge Guérin, sociologue et directeur du pôle Santé à l'INSEEC

Ouverture des Rencontres

Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail

Table ronde – Renforcer la prévention de la santé au travail : on accélère ?

Présidée par

Charlotte Parmentier-Lecocq, députée du Nord, à l'initiative de la proposition de loi visant à réformer la santé au travail

Avec la participation de :

Christine Caldeira, secrétaire générale de l'ANDRH

Christophe Nguyen, président consultant associé, Empreinte Humaine

Fabien Piazzon, Groupe imagine Human, directeur de la stratégie produit chez VAL Solutions

Xavier Pierre, responsable Logistique de Lidl

Bernard Salengro, président de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

J'ai vu **des choses très encourageantes** dans la loi. De nombreux points explicitent certains sous-entendus de la loi de 1946. Elle disait « éviter » l'altération. Mais éviter n'est pas constater, c'est une attitude proactive. Cette loi le reprend et l'explicité.

Maintenant, la loi prévoit de la prévention pour le handicap, de manière surveillée et quantifiée. De la prévention primaire sera mise en place de façon officielle. L'aide à l'évaluation des risques en particulier par le biais de la participation au DUERP. Certains outils et matériaux seront contrôlés par les agents des douanes et de la concurrence. Par ailleurs, l'organisation du travail est citée dans les préoccupations de santé au travail, ce n'est pas une nouveauté. L'accord de 2004 en Europe et de 2008 en France avait été signé par toutes les organisations d'employeurs et de salariés. Pourtant, il demeure méconnu par tout le monde.

Du point de vue de la prévention médicale, les médecins pourront maintenant accéder au DMP. Le médecin traitant pourra plus aisément être prévenu des risques encourus par le salarié.

En tant que médecin du travail et président de l'INRS, je me réjouis de ces avancées. Elles donneront une image plus dynamique et permettront d'attirer les talents. Voilà pour les aspects encourageants.



Dr Bernard SALENGRO

Expert confédéral santé au travail
Président d'honneur CFE-CGC santé au travail
Président de l'INRS

CEPENDANT LES NOUVEAUX TEXTES SONT TRÈS DÉCEVANTS

La coordination des différentes institutions que laissait espérer le rapport de Mme Lecocq n'a pas été mise en place. Un exemple a été donné avec le document unique lors de son introduction : il y avait cinq modèles différents sur la table du chef d'entreprise, de même récemment avec les masques et les visières ce n'était pas très coordonné ! À place de la coordination espérée on a constaté une balkanisation des institutions, avec des statuts salariés différents, des gouvernances différentes, des financements différents, etc. On comprend tout à fait que les entreprises soient déboussolées.

Les partenaires sociaux ont cru pouvoir contourner le problème en instituant dans leur accord une gestion paritaire au niveau national, notamment afin d'éviter les petits arrangements locaux.

L'Assemblée nationale n'a pas suivi et les administrateurs patronaux seront désignés au niveau local ce qui en fait ne changera rien de significatif. De plus, les administrateurs salariés n'auront pas de moyens supplémentaires alors que dans la réalité ils ont l'impression de fonctionner sur des strapontins sans statuts ni moyens. Cerise sur le gâteau : le pouvoir des directeurs a été considérablement renforcé. Dans la loi de 1946, l'action était menée par les médecins, puis elle a été donnée aux services. Il est vrai qu'en raison de la complexité de certains aspects, conférer cette action aux directeurs peut se comprendre.

Mais alors, pourquoi ne pas leur avoir conféré un statut indépendant ? Cela leur aurait donné une certaine liberté vis-à-vis des desiderata des employeurs siégeant au conseil d'administration. Et pourquoi ne pas avoir garanti leurs formations ? Un directeur d'hôpital doit passer par l'école de Rennes, un directeur de caisse de sécurité sociale par l'école de Saint-Étienne, un directeur de service de santé au travail n'a besoin que d'avoir plu au président du service ! Pour l'INRS, rien de substantiel ne changera. L'INRS jouit d'une certaine renommée pour plusieurs raisons.

Premièrement, elle dispose d'une caution scientifique indubitable, ses chercheurs et ses formateurs sont de très haut niveau.

Deuxièmement, elle s'appuie sur une véritable gouvernance paritaire. Tout le monde tient à cette institution et entend la défendre, notamment vis-à-vis des restrictions financières qui ne tarderont pas à survenir.

La fusion avait éveillé quelques craintes, car elle s'accompagne souvent de désengagement des salariés, de perturbations importantes et de pertes de crédits. Mais il n'est pas nécessaire d'avoir une fusion pour obtenir une coordination des institutions. C'est là que réside le

manque le plus important en matière de santé au travail. Cette balkanisation, en particulier des services de prévention de santé au travail, est un frein pour les activités de l'INRS. En effet, cette dernière a besoin de relais pour diffuser ses informations et pour faire remonter les signaux faibles. Elle a également besoin de terrains d'expérimentation pour valider ses hypothèses. Ce qui est étonnant, c'est que cette armée de services de santé au travail de plus de 15 000 personnes ne soit pas en cohérence avec l'INRS, mais aussi Santé Publique France, l'ANSES et d'autres encore.

J'aimerais présenter **quelques pistes de réflexion**. D'une part, pour la coordination des institutions :

“Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens pourraient être davantage employés afin d'œuvrer à la coordination des différentes institutions.”

Bernard Salengro

Les CPOM ou contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens contractés par tous les services de santé au travail avec les CARSAT et les DREETS pourraient être davantage employés afin d'œuvrer à la coordination des différentes institutions, il suffirait que les autorités de tutelle des CARSAT et des DREETS le décident et le répercutent.

D'autre part, il faut œuvrer à une adéquation plus réaliste entre l'émergence

des besoins de santé au travail et leurs financements. En effet, l'analyse des situations professionnelles et les conseils qui en découlent sont de bons moyens d'économiser des dépenses de soins pour les salariés, mais aussi de réduire les dysfonctionnements au sein des entreprises, donc leur productivité. Il est étonnant quand l'on est administrateur de l'INRS de voir l'immense succès des webinaires, des publications et du site internet et en regard voir l'approche malthusienne des responsables de BERCY lors de la COG. C'est pourquoi cette inadéquation représente une véritable aberration. Il est démontré par de nombreuses études qu'un euro investi dans la prévention économise plusieurs euros.

Enfin, certaines mesures ne coûtent rien. Il suffit de dire « je le veux » pour que cela adienne. Décider de l'interopérabilité des systèmes informatiques permettrait d'avoir une vision complète de l'ensemble de la situation de santé de l'ensemble des salariés de France : il suffit de sortir un texte et de le faire appliquer, encore faut-il la volonté politique !

Si l'on ne tient pas compte des difficultés actuelles, nous risquons d'avoir une prochaine réforme des services de santé au travail qui sera du même acabit que celle des Anact et des Aract.

Or, je suis pour ma part davantage favorable à la subsidiarité et au régime réellement paritaire comme à l'INRS.

Courrier au CNOM



ORDRE NATIONAL DES MEDECINS
Conseil National de l'Ordre

Docteur Anne-Michèle CHARTIER
Présidente CFE-CGC Santé au travail
chartier.am.lm@gmail.com

Docteur François SIMON
Président de la section Exercice Professionnel

Paris, le 3 décembre 2020

CNOM/2020/10/09-048
(à rappeler dans toutes correspondances)
Section Exercice Professionnel
FS/CNB/EP
Courriel : exercice-professionnel@cn.medecin.fr
Tél : 01 53 89 33 32
Tél : 01 53 89 32 85 / 39

Objet : médecins du travail

Madame la Présidente et cher confrère,

Vous nous avez interrogés sur le logiciel PADOA.

Nous vous prions de bien vouloir nous excuser du délai mis à vous répondre mais cela a nécessité de recueillir des renseignements et des avis.

Nous avons entre temps reçu un courrier du Directeur général de la société PADOA qui vous a également été adressé.

Le choix des dépistages à réaliser ou non en autotest ainsi que le nombre et les questions du questionnaire qui auront nécessairement un impact sur la consultation médicale relèvent de la compétence des médecins du service. Si ces derniers estiment que l'autoquestionnaire ou les autotests ne sont pas utiles, ils ne doivent pas être proposés et la direction du service de santé au travail ne peut les imposer.

Tous les éléments de tous les dossiers médicaux de santé au travail ne peuvent en aucun cas être accessibles à tous les médecins, tous les IDEST et toutes les secrétaires de service.

Seuls les professionnels participant à la prise en charge d'un même salarié peuvent avoir accès aux éléments du dossier médical de celui-ci dans la limite des informations strictement nécessaires à leur fonction et dans le périmètre de leur mission sauf opposition du patient.

Les accès aux dossiers médicaux doivent être sécurisés et tracés.

Une direction d'un service de santé au travail ne peut en aucun cas limiter le temps de consultation d'un médecin du travail au motif que les tests et les questions relatives à la santé sont déjà renseignés par le salarié. Il relève de la seule compétence du médecin du travail de déterminer les conditions de sa prise en charge et de son contenu.

4, rue Léon Jost – 75855 Paris Cedex 17
Tél. 01.53.89.32.00
<http://www.conseil-national.medecin.fr>

Ce n'est que si toutes ces conditions sont respectées que l'indépendance professionnelle du médecin du travail peut être garantie.

Il convient donc que le choix du logiciel médical utilisé par le service de santé au travail soit fait avec les médecins utilisateurs ou leurs représentants et ne peut relever du seul choix de l'employeur.

Une validation tant du choix du logiciel PADOA que du contenu de l'auto-questionnaire par la commission médico-technique du service de santé au travail paraît être une garantie de l'indépendance professionnelle.

Enfin, le salarié doit toujours pouvoir refuser de répondre au questionnaire ou à certaines de ses questions.

Il doit également être informé de son droit d'accès et de son droit de rectification de ses données personnelles de santé en application des dispositions du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données (RGPD) et de la loi modifiée n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les personnes disposent de droits à l'égard des données personnelles de santé les concernant qui font l'objet de traitements.

Nous apportons ces précisions au Directeur général de la société PADOA.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente et cher confrère, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Docteur François SIMON
Président de la section Exercice Professionnel



ÉVÈNEMENT

L'Université du réseau des référents handicap (URRH)

Christophe ROTH

Délégué national Égalités des Chances et Santé Au Travail CFE-CGC
Président Agefiph

Je suis heureux de vous partager un événement intitulé 3^{ème} Université du Réseau des référents handicap organisée par l'Agefiph. Vous allez le découvrir, cette édition 2022, nous l'espérons vivement, qui devrait être la première en présentiel, s'annonce riche, passionnante et propose des nouveautés. Vous pouvez la suivre à distance !

L'URRH s'adresse avant tout aux référents handicap, d'abord des entreprises, mais aussi, et c'est encore plus assumé avec cette édition 2022, aux référents handicap des organismes de formation et CFA et aux réseaux des organisations syndicales et patronales, bref à tous les acteurs du handicap en entreprise qui travaillent avec l'Agefiph pour faire bouger les lignes.

J'y vois la traduction du rôle moteur de l'Agefiph et de ses partenaires pour transformer le monde du travail, le rendre plus inclusif et poursuivre ensemble le maillage pour tous et rendre concret la place de chacun au milieu de tous.



Présent sur l'ensemble du territoire, le Réseau des référents handicap est animé par l'Agefiph et constitue un espace de travail privilégié pour les entreprises. Avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, toute entreprise employant au moins 250 salariés doit prévoir la désignation d'un référent handicap. Ce dernier est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail). L'Agefiph propose d'outiller et d'éclairer ces futurs acteurs du handicap dans les entreprises.

**Retrouvez-nous à Lille les 29 et 30 mars prochains
pour Construire durablement une entreprise Inclusive !
Nous vous invitons également à suivre l'événement à distance, en Visio.**

L'URRH 2022 est le rendez-vous annuel des acteurs du handicap !

Le RRH a été créé par l'Agefiph afin d'accompagner les référents handicap en entreprise dans leur mission et répondre à leurs besoins.

- ❖ Se professionnaliser sur la thématique du handicap.
- ❖ Rencontrer ses pairs et partager leurs expériences.
- ❖ S'inscrire dans un collectif engagé et une démarche commune.
- ❖ Travailler et co-construire des outils permettant de poursuivre des actions en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des Personnes en situation de handicap.

Un programme de conférences construit par des personnalités reconnues pour leurs analyses et leurs engagements en matière de RSE, handicap, inclusion et des ateliers conçus par les entreprises du Réseau des référents handicap. Du débutant à l'expert "handicap et entreprise", vous êtes attendu au rendez-vous annuel du handicap en entreprise !

Lien pour vous inscrire : <https://agefiph-universite-rrh.fr/programme-et-inscription/>

LA CFE CGC et l'Agefiph ne prennent pas en charge vos frais de déplacements, d'hébergements et autres. Toutefois vous pouvez suivre les universités à distance.

L'Université du réseau des référents handicap (URRH)

À VOS AGENDAS !

L'Université du réseau des référents handicap (URRH) revient pour une nouvelle édition les 29 et 30 mars 2022 à Lille

Comme en 2020 et 2021, l'Agefiph réunit l'ensemble des acteurs du handicap en entreprise pour soutenir leurs actions et les aider à développer des solutions concrètes.

Cette année, l'Université du réseau des référents handicap (URRH) se tiendra à Lille les 29 et 30 mars 2022 et invite ses participants à s'engager pour « Construire durablement l'entreprise inclusive ».

L'URRH, LE RENDEZ-VOUS ANNUEL DES ACTEURS DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI

Créé par l'Agefiph, **le Réseau des référents handicap est un réseau national animé au niveau de toutes les régions.** Il regroupe aujourd'hui plus de 3 000 entreprises, une communauté qui s'étoffe de mois en mois.

Tous les ans en mars, l'Agefiph organise l'Université du Réseau des référents handicap (URRH). Devenu un événement annuel incontournable et bien identifié des acteurs du handicap et de l'emploi, **le public de l'URRH s'élargit d'année en année** et s'ouvre aujourd'hui aux employeurs publics, aux organismes de formation et aux organisations patronales et syndicales.

Après deux années d'événements en distanciel, l'Université s'organisera cette année en présentiel également. **Sont ainsi attendues à Lille Grand Palais plus 700 personnes et plus de 2 000 en ligne.**

UN PROGRAMME 2022 RICHE EN FORMATS ET EN INTERVENANTS 3 CONFÉRENCES INSPIRANTES

« Le handicap, catalyseur de dialogue social » organisée et animée par Le Monde

En compagnie des principales organisations syndicales et patronales (François Hommeril-CFE-CGC, Catherine Pinchaut-CFDT, Cyril Chabanier-CFTC, Catherine Perret-CGT, Anne Baltazar-FO, Hubert Mongon - MEDEF - à confirmer et Dominique Du Paty-CPME), le témoignage de DRH et de délégués syndicaux, cette conférence explorera comment le handicap, sujet généralement consensuel de dialogue social, peut s'avérer un atout pour bâtir l'entreprise inclusive. L'occasion aussi de faire le point sur les pratiques innovantes et les obstacles qu'il reste à franchir pour aller plus loin.

« Panorama des politiques handicap en Europe ? » animée par Alex Taylor

Alors que la France préside l'Union Européenne, Samuel Jequier - sociologue, Christine Hamot - Total énergie, Jurgen Menze - OIT, Audrey Richard - DRH du groupe Up, Jean-Rémy Touze - Mission handicap de LVMH, aborderont les politiques handicap d'entreprises de taille internationale, les systèmes de représentation du handicap par pays, les aspects réglementaires et la façon d'appliquer ou non une politique handicap. Une étude qualitative inédite, qui donne la parole à des institutions et des organisations syndicales ou associatives européennes, sera dévoilée à cette occasion.

« Handicap dans les médias : les représentations culturelles aident-elles l'emploi des personnes handicapées ? » animée par Jaleh Bradéa

Alors qu'est constatée une visibilité croissante dans les médias ou au cinéma, des handicaps visibles, Mathieu Grossetête - sociologue, Eric Lartiguau - réalisateur, Amélie Gauthier - référente handicap de l'entreprise O2, partageront leurs regards et leurs sources d'inspiration pour sensibiliser et construire la politique handicap de l'entreprise.



L'URRH C'EST AUSSI

5 talks pour découvrir les parcours de personnalités en situation de handicap ;

19 ateliers pratiques en présentiel ou en digital ;

2 webinaires animés par l'ACOSS/Urssaf et le Cercle Vulnérabilité et Société ;

10 Modul'pro pour développer les compétences des référents handicap, dont 2 nouveautés présentées en exclusivité ;

1 forum Inspir'action pour rencontrer des start-ups innovantes, tester et vivre des expériences de situations de handicap ;

Le palmarès du Prix #activateurdeprogrès et le vote pour le prix coup de cœur du public.

Pour en savoir plus sur l' #URRH2022 et découvrir son programme détaillé :
<https://agefiph-universite-rrh.fr/>



À PROPOS DE L'AGEFIPH

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2020, l'Agefiph a financé plus de 230 500 aides et services.



Plus d'informations sur www.agefiph.fr / suivez l'Agefiph sur Twitter @Agefiph_

CONTACTS PRESSE AGEFIPH

Julie Chaouat / jchaouat@lebureaudecom.fr / 06 84 38 12 21

Ghislaine Cristofolletti / g-cristofolletti@agefiph.asso.fr / 06 21 65 41 96

Au sujet du Comité régional d'orientation des conditions de travail

Un récent sondage auprès des adhérents a montré que la majeure partie ne connaissait pas l'existence et le rôle de cette instance régionale ni le représentant CFE-CGC, c'est dommage car c'est à ce niveau que se déterminent les orientations d'action des services ainsi que la réflexion sur les agréments des services.

À noter accessoirement que les représentants des directeurs y sont nombreux et influents avec en face des militants syndicaux qui ne connaissent pas tous l'intérêt et les pièges de ce genre de réflexion ! Autrement dit, interrogez votre union régionale et faites-leur savoir qu'éventuellement vous êtes candidat pour y être et ainsi en capacité d'influencer le cours des choses qui vous concernent au plus haut point.

Comité régional d'orientation des conditions de travail

L'article **R. 4641-16** reprend la composition du comité régional d'orientation des conditions de travail : **un collège des représentants des partenaires sociaux**, en nombre équivalent des représentants syndicaux et des représentants employeurs (avec la possibilité de deux suppléants pour chaque titulaire) et un collège des administrations régionales de l'État et des organismes de Sécurité sociale.

Ce comité comprend aussi des personnes qualifiées en santé au travail et des représentants d'association de victimes des risques professionnels.

L'article **R. 4641-21** prévoit que le comité régional de prévention et de santé au travail "exerce une fonction d'orientation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail dans le ressort de la région".

L'article **R. 4641-22** précise que, outre les représentants de l'État, le comité régional de prévention et de santé au travail comprend cinq représentants des syndicats et cinq représentants des employeurs (trois Medef, un CPME et un U2P). Il comprend en outre le directeur de la Dreets, un représentant de la Carsat et un représentant régional de la MSA. Article 2.

Cet article prévoit l'entrée en vigueur du décret le 31 mars 2022 à l'exception des dispositions des articles **R. 4641-3** et **R. 4641-16** qui entreront en application à la fin de la mesure d'audience des partenaires sociaux. Cette entrée en vigueur pourra avoir lieu jusqu'au 31 mai 2021.

• <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559777>

Au sujet du DMST

Projet de décret

Relatif au dossier médical en santé au travail

Publics concernés : Les services de prévention et de santé au travail, les travailleurs et les employeurs de droit privé.

Objet : Règles d'élaboration, accessibilité et conservation des dossiers médicaux en santé au travail.

Entrée en vigueur : Le texte entre en vigueur au 31 mars 2022.

Notice : Ce décret est pris en application de l'article 16 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en

santé au travail qui modifie et complète l'article L. 4624-8 du code du travail notamment pour le dossier médical en santé au travail (DMST).

Ce décret définit les modalités de constitution du dossier médical en santé au travail, notamment sous format numérique, son contenu minimum, les différents accès possibles au dossier en lecture et en alimentation par les différents professionnels des services de prévention et de santé au travail, l'information du travailleur sur son droit d'opposition

à l'accès à ses données, les modalités d'échanges d'informations entre professionnels de santé par le biais d'une messagerie sécurisée lorsqu'en cas de plusieurs SPST ou de nouvel SPST en charge du suivi d'un travailleur, les DMST soit accessibles pour assurer la continuité du suivi sauf opposition du travailleur.

Ce décret prévoit également les modalités d'hébergement et la conservation des dossiers pendant une durée de **quarante ans minimum**.

Enfin ce décret définit les règles qui s'appliquent aux DMST existants avant l'entrée en vigueur de ce texte.

Références : le présent décret est pris en application de l'article L. 4624-8 du code du travail. Les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, Vu le code de la santé publique ;

Vu le code du travail ;

Vu le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la Protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la Libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ; Vu l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail en date du XXXX ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du ...

Le Conseil d'État (section sociale) entendu,

Décète :

Article 1

La section 2 du chapitre IV du titre II du livre VI du code du travail, est complétée par une sous-section 9 ainsi rédigée :

« **Sous-section 9 – Dossier médical en santé au travail**

« **Article R. 4624-45-3.** – Le dossier médical en santé au travail est constitué **sous format numérique**, pour chaque travailleur bénéficiant d'un suivi individuel de son état de santé dans un service de prévention et de santé au travail, par les professionnels de santé au travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1, dans les conditions mentionnés à l'article L. 4624-8 et dans le respect des dispositions du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Le traitement de données ainsi mis en œuvre est placé **sous la responsabilité du médecin du travail** compétent.

« **Article R. 4624-45-4.** – Le dossier médical en santé au travail **comprend a minima les éléments** suivants :

« 1° Les informations de nature socio-administratives permettant l'identification du travailleur ;

« 2° Les informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé, notamment les informations relatives aux caractéristiques du poste de travail et au secteur d'activité dans lequel il exerce, ainsi que les données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel qu'il estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur ;

« 3° Les informations formalisées relatives à l'état de santé du travailleur recueillies lors des visites et examens nécessaires au suivi individuel de son état de santé ;

« 4° Les correspondances échangées entre professionnels de santé ;

« 5° Les informations formalisées concernant les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 ;

« 6° Le consentement ou l'opposition du travailleur pour les situations prévues aux articles L. 4624-1 et L. 4624-8.

« **Article R. 4624-45-5.** – La consultation et l'alimentation du dossier médical en santé au travail par les professionnels de santé en charge du suivi individuel du travailleur prévu à l'article L. 4624-1 sont réalisées dans le respect des règles de confidentialité précisées au I de l'article L. 1110-4 du code de la santé publique et dans le respect des règles d'identification électronique et d'interopérabilité définies par les référentiels mentionnés aux articles L. 1470-1 à L. 1470-5 du même code.

« L'alimentation des informations mentionnées au 1° ou au 2° de l'article R. 4624-45-4 du dossier médical en santé au travail peut également être réalisée par d'autres membres du service de prévention et de santé au travail, **sous l'autorité du médecin du travail et dans le respect des règles d'identification électronique et d'interopérabilité** définies par les référentiels mentionnés aux articles L. 1470-1 à L. 1470-5 du même code. Cet accès au dossier n'en permet pas la consultation.

« Lorsque c'est nécessaire, les référentiels d'interopérabilité mentionnés à l'article L. 1470-5 peuvent être adaptés aux spécificités de l'activité des services de prévention et de santé au travail.

« L'identification du travailleur et le référencement de ses données de santé s'effectuent conformément au référentiel mentionné à l'article R. 1111-8-7 du code de la santé publique.

« Toutes les actions réalisées sur le dossier médical en santé au travail, quel qu'en soit l'auteur, sont **tracées et conservées** dans le dossier médical en santé au travail, et notamment la date, l'heure, et l'identification du professionnel du service de prévention et de santé au travail.

« **Article R. 4624-45-6.** – Le travailleur est informé, lors de la création de son dossier médical en santé au travail et lors des situations prévues à l'article R. 4624-45-7, par tout moyen y compris dématérialisé :

« 1°- De son **droit d'opposition** à l'accès au dossier médical en santé au travail, du médecin praticien correspondant ou des professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de son état de santé ;

« 2°- De son **droit d'opposition** à l'accès des professionnels de santé au travail en charge du suivi de son état de santé, aux dossiers médicaux en santé au travail dont il est titulaire, détenus par d'autres services de prévention et de santé au travail.

« L'exercice de l'un de ces droits est inscrit dans le dossier médical en santé au travail conformément à l'article R. 4624-45-4.

« **Article R. 4624-45-7.** – Lorsqu'un travailleur relève de plusieurs services de prévention et de santé au travail ou cesse de relever d'un de ces services, les professionnels de santé au travail du service compétent pour assurer la continuité du suivi du travailleur peuvent demander la transmission de son dossier médical en santé au travail, **sauf dans le cas où le travailleur a déjà exprimé son opposition** à une telle transmission en application du 2° de l'article R. 4624-45-6.

« Le service demandeur informe le travailleur et s'assure qu'il ne s'oppose pas à une telle transmission. En l'absence d'opposition du travailleur, son dossier médical est transmis par messagerie sécurisée au service demandeur.

« Les informations recueillies auprès de tiers n'intervenant pas dans le suivi individuel de l'état de santé ou la prise en charge thérapeutique, ou concernant de tels tiers ne sont pas communicables.

« **Article R. 4624-45-8.** – Les informations concernant la santé des travailleurs sont soit conservées au sein des services de prévention et de santé au travail qui les ont constituées, soit déposées par ces établissements auprès d'un hébergeur dans le respect des dispositions de l'article L. 1111-8 du code de la santé publique.

« **Le médecin du travail compétent veille** à ce que toutes dispositions soient prises pour assurer la confidentialité des informations ainsi conservées ou hébergées.

« Le dossier médical en santé au travail mentionné à l'article L. 4624-8, est conservé pendant une durée **de quarante ans** à compter de la date de la dernière visite ou examen du titulaire au sein du service de prévention et de santé au travail concerné, dans la limite d'une durée de dix ans à compter de la date du décès de la personne titulaire du dossier. Ces délais sont suspendus par l'introduction de tout recours gracieux ou contentieux tendant à mettre en cause la responsabilité médicale du service ou de professionnels de santé à raison de leurs interventions au sein du service.

« Par dérogation à l'aliéna précédent, lorsque la durée de conservation d'un dossier s'achève avant la durée mentionnée aux articles R. 4412-55, R. 4426-9 et R. 4451-83, la conservation du dossier est prorogée jusqu'à cette date.

Article 2

I. - Les articles R. 4624-12 et R. 4624-26 du code du travail sont abrogés.

II. – Les dossiers médicaux en santé au travail **établis avant la date d'entrée en vigueur** du présent décret restent régis par les dispositions antérieurement applicables, à l'exception :
1° de l'ensemble des dispositions de l'article 1 pour les dossiers des travailleurs toujours suivis par le service de prévention et de santé au travail à la date d'entrée en vigueur du présent décret ;
2° des dispositions relatives au droit d'opposition du travailleur, à l'hébergement et à la conservation des dossiers pour les dossiers des travailleurs qui ne sont plus suivis par le service de prévention et de santé au travail à la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Article 3

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le secrétaire d'État auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargé des retraites et de la santé au travail sont chargés de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

JURISPRUDENCE

Un licenciement pour inaptitude est injustifié si l'inaptitude résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Il s'agit d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 12 janvier 2022 – Cass. Soc. pourvoi n° 20-22573, inédit – ayant entraîné une cassation partielle sur le moyen relatif à un manquement à l'obligation de sécurité.

Les faits et la procédure

Un salarié, M. Y., a été embauché en tant que conducteur d'engins de chantiers, par une entreprise de transport de fret de proximité, en mars 2013.

Le 20 novembre 2013, le salarié est victime d'un accident du travail.

Suite à deux examens par le médecin du travail, les 1^{er} et 16 avril 2016, il est déclaré inapte à son poste de conducteurs d'engins.

Il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement par son employeur le 21 mai 2016.

Il saisit la juridiction prud'homale.

Il se pourvoit en cassation contre le jugement de la cour d'appel du 10 septembre 2020 qui l'a débouté de sa demande de reconnaissance de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'indemnisation afférente.

Les moyens invoqués

Le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement justifié par une cause réelle et sérieuse alors qu'un licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude est consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (aucun élément ne permet de savoir de quel manquement il s'agit précisément). En ne répondant pas à ce moyen des conclusions du salarié devant la cour d'appel, celle-ci a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Le salarié fait aussi grief de ne pas avoir communiqué le livre des entrées / sorties du personnel de l'entreprise qui aurait pu montrer qu'il y avait une possibilité de reclassement.

La réponse de la Cour de cassation

La Cour de cassation, au visa de l'article 455 du Code de procédure civile émet la réponse suivante.

"Selon ce texte, tout jugement doit être motivé. Le défaut de réponse aux conclusions constitue un défaut de motifs.

Pour rejeter la demande du salarié tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et le débouter de ses demandes à ce titre, l'arrêt retient que l'employeur justifie avoir satisfait de manière loyale et sérieuse à son obligation de reclassement.

En statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du salarié qui soutenait que son inaptitude avait pour origine le manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé."

L'arrêt de la cour d'appel est cassé sur le fait que licenciement est dû à une cause réelle et sérieuse. L'affaire est renvoyée devant la même cour d'appel autrement composée.

🔗 <https://cutt.ly/pD4x8Gj>





Loi "Santé au Travail" : Faut-il supprimer les visites médicales ?

Alors que les décrets d'application de la loi du 2 août 2021 sur le renforcement de la prévention en santé au travail doivent être bouclés avant la fin du mois de mars, Anne-Michèle Chartier, présidente du syndicat général des médecins et des professionnels des services de santé au travail CFE-CGC, livre une analyse sans fard de la situation.

Les dispositions prévues par la loi du 2 août 2021 sur le renforcement de la prévention en santé au travail sont-ils de nature à améliorer la situation ?

Anne-Michèle Chartier : Depuis 2012, le délai entre deux visites médicales est passé à deux ans, puis à cinq ans et il y a toujours un déficit de médecins et des services de santé au travail qui ne remplissent pas leurs obligations. Que veulent les services ? Des visites tous les dix ans ? Faut-il supprimer les visites médicales ? Cela donne l'impression d'un système en vase clos : les employeurs cotisent mais il y a de moins en moins de médecins et le service n'est pas rendu. Ils se demandent à quoi peuvent bien servir les cotisations. Mme Lecocq avait proposé une structure étatisée avec une agence nationale, les employeurs ont tout fait pour garder la structure associative des SPST, mais si l'organisation mise en place par la loi du 2 août ne suffit pas, il faudra passer à un autre système. Si les SPST ne rendent pas le service attendu, si le suivi individuel des salariés n'est pas assuré, si les DU et les fiches d'entreprises sont faits sans aucune visite d'entreprises, tout cela ne sert à rien. À quoi bon payer pour des services sans aucune utilité pour améliorer la prévention des risques pour les salariés ?

Les décrets d'application de la loi du 2 août 2021 doivent être conclus avant le 31 mars 2022. Cette échéance sera-t-elle tenue ?

A.-M. C. : Je suis raisonnablement optimiste, mais il y a des inquiétudes sur les décrets. Nous constatons des choses bizarres. Alors que toutes les organisations syndicales s'y étaient opposées, la direction générale du travail (DGT)

a élaboré pendant la crise sanitaire un décret permettant aux infirmiers de réaliser les visites de reprise alors même que l'ANI de décembre 2020 a bien précisé que ce n'était pas leur rôle. Par ailleurs, que les visites d'embauche et les visites périodiques aient été reculées une première fois, puis une seconde pour cause de confinement, cela peut être compréhensible mais la DGT, par décret, a une nouvelle fois repoussé ces visites sans avancer aucun indicateur pour justifier sa position. Qu'est-ce que cela signifie ? Que les visites ne servent à rien puisqu'on peut les repousser encore et encore ? Il y a là l'effet d'une influence qui n'est pas claire. Je rappelle qu'une directive européenne institue le droit pour chaque salarié à accéder à un médecin du travail, pas à un infirmier.

Quelles évolutions attendez-vous ?

A.-M. C. : Aujourd'hui, il y a deux attitudes contradictoires : d'un côté le patronat qui négocie l'ANI avec une offre socle pour contraindre les SPST, de l'autre des services de santé au travail qui forment les infirmiers à minima, qui ne rendent pas les SPST attractifs pour recruter des médecins et qui donc n'arrivent pas à remplir leurs missions. À terme, cela pose la question de leur devenir. Les employeurs ont des questions sur la santé au travail, ils ont besoin de savoir si les salariés peuvent ou non exercer certaines activités. Si la santé au travail et les tableaux de maladies professionnelles existent, c'est que le travail rend malade.

Par Gilmar Sequeira Martins

Publié le 11 mars 2022 dans Info socialRH.fr

Demande d'adhésion 2022

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 2022.

Pour information, 120,6 € sont reversés à la Fédération

Médecins du Travail :

1 - Actifs et retraités actifs : 257 €

2 - Retraités sans activité : 136 €

3 - Nouveaux adhérents et internes : 136 €

Autres membres équipe de Santé au Travail

1 - Actifs : 177 €

2 - Retraités : 96 €

3 - Nouveaux adhérents : 96 €

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. Il faut nous prévenir dès que vous voulez arrêter ces prélèvements, si vous changez de banque ou de statut (comme la retraite).
- 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 2022 vous sera adressée **uniquement par mail** après paiement de votre cotisation.

Ale Signature

Mentions légales relatives à l'adhésion et à la protection des données personnelles de l'adhérent

Les données collectées vont servir à la réalisation de nos activités syndicales y compris administratives (fichiers adhérents, inscription aux formations, tenue de réunions/colloques/événements, cotisations...). La base légale de leur traitement est l'intérêt légitime, car elles nous permettent de mettre en œuvre nos activités syndicales au service de nos adhérents, mais aussi de l'ensemble des salariés conformément à la notion de représentativité syndicale. Le recueil de ces données est obligatoire, notamment en ce qu'elles nous permettent d'animer notre réseau syndical sans quoi il nous serait impossible de mener à bien notre activité et de procéder à votre adhésion. Elles font l'objet d'un traitement informatisé, éventuellement à l'aide d'un sous-traitant moyennant les garanties appropriées, et ne sont pas commercialisées. Nous les conservons en base active tout au long de l'adhésion, puis pendant deux ans à compter de la perte de qualité d'adhérent. Intervient ensuite leur archivage intermédiaire pour une durée de trois ans. Elles sont alors détruites. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement et à la limitation du traitement en nous écrivant par mail ou à l'adresse ci-dessus. Si vous estimez, après nous avoir contacté, que vos droits « Informatiques et Liberté » ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL. En adhérent, j'accepte que mes données personnelles et syndicales soient communiquées aux structures d'affiliation CFE-CGC (syndicales, fédérales et confédérales) afin de permettre la réalisation de nos activités syndicales et d'administration interne (fichiers adhérents, inscription aux formations, colloques/événements, état des paiements de cotisations...).

Dater, écrire la mention « lu et approuvé » et signer

Date : Signature :



Les Annonces de Recrutement



MINISTÈRE de la JUSTICE
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —

SECTEURS VACANTS

TEMPS PARTIEL

- Allier
- Bas-Rhin
- Drôme
- Deux-Sèvres
- Essonne
- Eure
- Hautes-Alpes
- Haute-Vienne
- Lot
- Loire
- Loiret
- Seine-et-Marne
- Tarn
- Vienne

TEMPS PLEIN

- Bouches-du-Rhône (*Aix-en-Provence, Arles, Tarascon, Salon*)
- Essonne : Fleury-Mérogis
- Ille-et-Vilaine
- Moselle
- Rhône

RECHERCHE

MÉDECINS DU TRAVAIL H/F MÉDECINE DE PRÉVENTION

MÉDECIN COORDONNATEUR RÉGIONAL

- Région Grand Nord (*Lille*)
- Région Centre Est (*Lyon*)
- Région Sud Est (*Aix-en-Provence*)
- Région Grand Ouest (*Rennes*)
- Région Île-de-France (*Paris*)

Dr Nadine Tran Quy

nadine.Tran-quy@justice.gouv.fr

Médecin coordonnateur national

Secrétariat général – SRH – BSQVT
13 place Vendôme – 75 042 Paris cedex 01
01 70 22 90 11





NOUS RECRUTONS DES MÉDECINS DU TRAVAIL

Rejoignez une équipe
compétente, soudée et
orientée qualité du service

Depuis toujours, l'ISTF s'attache à mettre en place un accompagnement et des actions de qualité auprès de ses entreprises adhérentes. Développer la #CULTUREDEPRÉVENTION, rendre salarié et employeur acteurs de leur santé et permettre le maintien en emploi tout au long de la carrière professionnelle.

**#ACTEUR
DEMAÏSANTÉ**

Un cadre de travail agile et privilégié, ça vous motive ?

Statut salarié et rémunération attractive, avantages sociaux (mutuelle, prévoyance, retraite...), temps plein ou partiel annualisé

La digitalisation ça vous parle ?

Portail adhérent, ateliers interactifs, webinaires, outil de repérage des risques en ligne

Un service responsable et engagé, ça vous anime ?

labelisé Amexist et engagé dans une démarche d'amélioration continue depuis 2005.

Venez apporter votre expertise et participez au développement des activités de notre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Confidentialité de votre
candidature assurée.
Contactez-nous sur
recrutement@istfecamp.fr



WWW.ISTFECAMP.FR



PÔLE SANTÉ TRAVAIL MÉTROPOLE NORD

Vous êtes médecin du travail ou vous
souhaitez vous réorienter ?

C'est le 1^{er} service de santé au travail de la région Hauts-de-France. Fort de plus de 600 salariés, il est organisé pour assurer le suivi de près de 480 000 salariés tous secteurs d'activité confondus sur un large territoire allant du Douaisis à l'Audomarois en passant par la Métropole lilloise et la Flandre intérieure.

MÉDECIN DU TRAVAIL ET COLLABORATEUR MÉDECIN - (H/F)

CDI dans la région Hauts-de-France
pour nos secteurs de ST-OMER, CAESTRE, SAINGHIN-EN-MELANTOIS,
VILLENEUVE D'ASCQ, ROUBAIX, LEERS, DOUAI et SOMAIN

Pourquoi rejoindre Pôle Santé Travail ?

Pour bénéficier des moyens et des ressources vous permettant d'exercer pleinement votre rôle et de déployer vos compétences.

En véritable pivot de l'équipe vous serez entouré(e) d'un(e) Infirmier(ière) Santé Travail - Titulaire d'un diplôme spécifique complémentaire, d'un(e) Conseiller(ière) en Prévention formé(e) à l'accompagnement technique pour vos actions en entreprise et d'un(e) Assistant(e) d'équipe chargé(e) de vous assister dans votre activité.



Si vous souhaitez rejoindre notre service, afin de permettre l'étude de votre candidature, nous vous remercions de bien vouloir transmettre vos CV et lettre de motivation à :

Nadège MILLEVILLE, Direction des RH - Responsable Développement des RH
Centre Vauban - 199/201 rue Colbert - Bâtiment Douai - CS 71365 - 59014 Lille Cedex
Mail : nmilleville@polesantetravail.fr

NOTRE SERVICE MET ÉGALEMENT À VOTRE DISPOSITION :

- ▶ Un plateau médical pour le suivi individuel de vos salariés afin de réaliser facilement des analyses médicales, des consultations de médecins spécialistes (pneumologie, dermatologie, cardiologie, ORL...) et des consultations auprès de psychologues du travail.
- ▶ Un plateau technique pour vous aider dans la réalisation de vos Actions sur le Milieu du Travail par la prescription d'études et d'interventions auprès d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (Ergonomes, Toxicologues, Épidémiologiste...).
- ▶ Un service juridique pour vous apporter des conseils et vous aider dans vos prises de décisions.
- ▶ Un service relation adhérents pour vous accompagner dans vos relations avec vos entreprises adhérentes.
- ▶ Un service formation pour vous permettre de suivre des formations adaptées à vos besoins et à votre activité.
- ▶ Un service projet et un service communication pour vous aider dans la mise en place de vos projets de prévention avec les entreprises.



11 000 collaborateurs
engagés pour l'avenir des
2,6 millions de Nordistes

Devenez notre

MÉDECIN DU TRAVAIL F/H À LILLE - CATÉGORIE A



—● Vous êtes... ?

Qualifié(e) en médecine du travail ou titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail.

Motivé(e) par la mise en œuvre d'un projet structurant pour la collectivité.

Dynamique et attaché(e) au travail en pluridisciplinarité.

—● Grâce à vous le Département **est là !**

Le Département du Nord a décidé de créer au sein de la Direction des Ressources Humaines, une Maison Départementale de la Santé au Travail, entité pluridisciplinaire regroupant notamment des médecins, des infirmiers, des professions paramédicales jouant un rôle central dans l'élaboration, la définition et la mise en œuvre des orientations de la politique départementale de santé au travail, politique qui intègre pleinement la Qualité de Vie au travail dans le parcours de prise en charge des agents.

Fort de votre expertise au sein du Service Santé au Travail, au pôle Qualité de Vie au Travail, vous :

Effectuez et organisez le suivi médical des agent(e)s. Assurez la prise en charge des situations individuelles en vous appuyant pour cela sur les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire (infirmières, psychologues du travail, assistantes sociales etc.).

Développez des actions de prévention avec les acteurs internes ou les prestataires de la collectivité.

—● Contactez

Monsieur Maxime DURIEUX (*Responsable du service santé au travail*) - maxime.durieux@lenord.fr
ou Madame Zaira BOUCHEFIRAT (*RH*) - zaira.bouchefirat@lenord.fr

Conseillez l'autorité territoriale sur l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services en participant notamment aux projets de la collectivité. Proposez des réponses / actions complémentaires globales ou individuelles de QVT, dans le parcours de médecine préventive.

—● Pour vous, le Département **est là !**

Salaire annuel net négociable selon expérience.

Aménagement des temps de travail, RTT, CET.

Plan de formation adapté.

Titre repas ou restaurant collectif.

Complémentaire Santé & Prévoyance (facultative).

Prestations Sociales (CESU, chèques-vacances...), et Comité des Œuvres Sociales.

Engagée pour le bien-être au travail, notre administration favorise le télétravail et les aménagements d'horaires suivant les obligations du poste.

—● Le Département **est là !**

*Au carrefour de l'Europe, le Département du Nord, le plus peuplé de France, est au service des 2,6 millions de Nordistes à tous les âges de leur vie. Notre collectivité est celle de la **proximité** et des **solidarités**, humaines et territoriales. De l'Avesnois au littoral, 11 000 professionnels (8 000 agents publics et 3 000 assistants familiaux) agissent au quotidien et innovent dans une logique de **développement durable** et équilibré de chacun de nos territoires et de leurs habitants. Entièrement tourné vers l'usager, une centaine de métiers concourent collectivement à la réussite de nos projets. Autant d'opportunités pour développer avec nous vos talents et contribuer à la construction du service public de demain.*

RECRUTE



ADRESSER LETTRE DE CANDIDATURE + CV À :

SIST GASBTP
M. Damien DEVAUX
 1 rue Emile Cozier - 51100 REIMS
 Courriel : administration@gasbtp.com
 Tél. : **03 26 48 42 12**

w w w . g a s b t p . f r

MÉDECINS DU TRAVAIL (H/F – CDI)

Titulaire CES ou DES en médecine du travail.

OU

MÉDECINS GÉNÉRALISTES (H/F - CDI)

s'engageant à suivre une formation
de Médecin Collaborateur.

DIU « Pratiques médicales en Santé
au Travail ».

**Postes à pourvoir sur les secteurs de
TROYES (Aube) et ST-QUENTIN (Aisne)**



Parce qu'il souhaite maintenir un bon niveau de qualité de service, **EPSAT Vosges**,
service de santé au travail interentreprises, **SOUHAITE INTÉGRER**

UN(E) MÉDECIN DU TRAVAIL ET/OU MÉDECIN COLLABORATEUR/TRICE EN CDI À TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL



Mobilisés autour de la Prévention en milieu professionnel, nous déployons un ensemble d'actions portées par une vaste équipe pluridisciplinaire, visant à améliorer les conditions de travail, à surveiller et à préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel et à contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Notre équipe d'une vingtaine de Médecins du travail bénéficie aujourd'hui de moyens structurés et modernes lui permettant d'assurer ses missions dans des conditions de travail favorables, alliant sérieux, professionnalisme et souplesse de fonctionnement.

Ceci se traduisant par :

- Un service dynamique et novateur, engagé dans une réorganisation interne.
- Une grande diversité des secteurs suivis (**industriel, BTP, médico-social, tourisme, artisanat, tertiaire...**).
- La présence d'une équipe pluridisciplinaire jeune et étoffée (**25 assistant-e-s techniques, 18 Infirmier-e-s en Santé au travail, 6 ergonomes, 3 chimistes, 1 psychologue, 1 chargée de communication**).
- De nombreuses actions préventives sur le terrain (**dont en milieu d'apprentissage**).
- Des réunions régulières pluridisciplinaires, par secteur géographique et groupe de pairs.
- Un site internet riche et actualisé.
- Des conditions salariales avantageuses.

Si vous vous reconnaissez dans ces valeurs ou souhaitez davantage d'informations,
merci d'adresser votre candidature à amandine.esquis@epsatvosges.fr ou appeler le **07 56 05 60 46**



L'ALSACE A BON GOÛT ! ET VOUS ?

AST67 RECRUTE DES MÉDECINS DU TRAVAIL À TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL

Rejoignez nos incroyables équipes dynamiques.
Vous bénéficierez de formations adaptées et
pourrez participer à des congrès professionnels.

Les conditions de travail sont excellentes :
locaux agréables et bien équipés de logiciels
informatiques « métier ». Soutien par une
assistante expérimentée et qualifiée.

Rémunération attractive et avantages sociaux.
RTT, tickets restaurant, 1% logement...



Le Service de Santé au Travail de Privas et sa région,
installé au centre du département de l'Ardèche, sur la commune du
Pouzin (07250), proche de Valence, Montélimar et Privas, recherche un
médecin du travail, temps plein ou partiel.

Le Poste : Vous aurez en charge le suivi d'entreprises dédiées avec l'appui d'une
équipe pluridisciplinaire (infirmières, préventeurs...). Les secteurs affectés sont variés
et le travail n'est jamais monotone. Le poste ouvert propose un temps plein, réparti sur une
alternance de 5 jours ou 4 jours travaillés et un temps partiel peut être envisagé.

Profil : Nous recherchons un médecin du travail titulaire du CES - DES ou équivalence mais
nous pouvons également accueillir des médecins collaborateurs, des médecins
titulaires d'équivalence et/ou des médecins étrangers.

Salaires et divers seront exposés lors d'un premier contact.



Contact par mail auprès de Sabine Gallot, Directrice : s.gallot@ast-privas.com

Cherche :
Médecin du travail
Temps plein ou partiel



**Le Groupement Hospitalier Nord Dauphiné
RECRUTE :**

Situé à proximité de Lyon (35 kms),
de Chambéry (50 kms) et de Grenoble
(60 kms), Le centre hospitalier Pierre Oudot à Bourgoin-Jallieu
recherche pour le service de santé au travail du Groupement
Hospitalier Nord Dauphiné (2500 salariés répartis sur
4 établissements) un médecin du travail (H/F) à temps plein dans
le cadre d'un contrat à durée indéterminée de droit public.
Poste accessible aux médecins collaborateurs.
Rémunération à débattre.



UN MÉDECIN DU TRAVAIL

Adresser CV et lettre
de motivation à l'attention
de Monsieur Benoît VANDAME, DRH
Centre Hospitalier Pierre Oudot
B.P. 40348 - 38302 BOURGOIN-JALLIEU Cedex
Boîte mail : chpo-recrutement@ghnd.fr
Site internet : www.ch-bourgoin.fr



Prévention Santé Travail Landes

Recherche
**MÉDECINS
DU TRAVAIL H/F**
Temps plein ou partiel
CDI sur les Landes
(Mont-de-Marsan et Dax)

L'Association est un service Interentreprise de santé au Travail, seul service sur le département des Landes (10 000 adhérents et 70 000 salariés) organisé en 4 secteurs (Dax, Mont-de-Marsan, Biscarrosse, Capbreton). Le service emploie 16 Médecins du Travail et une équipe pluridisciplinaire composée de 6 Ergonomes, 1 chimiste, 5 Techniciens en Hygiène et Sécurité, 5 Assistantes Techniques, 3 Psychologues du Travail, 1 Assistante sociale, 15 Infirmiers en Santé au Travail. Le Médecin du travail anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire, mène avec elle les actions de prévention en milieu de travail et assure le suivi individuel des salariés.

Rémunération selon grille conventionnelle.

À pourvoir dès que possible.

CANDIDATURES ET RENSEIGNEMENTS

Madame PLANTIF - Directrice

Tél. : **05 58 05 76 40** - Mail : **a.plantif@santetravail40.fr**



sist+lib
Service Interentreprises
de Santé au Travail du Libournais

Vous souhaitez participer à la promotion de la santé et au développement de la culture de prévention pour favoriser l'employabilité tout au long de la vie, le bien-être au travail et la performance de l'entreprise.

Vous aimez agir sur le terrain, dans le dialogue, en proximité, nous vous proposons un poste sur Libourne et La Lande-de-Fronsac, vous travaillerez en trinôme (médecin/assistante/infirmière) pour un effectif entre 5 et 6000 salariés.

Médecin du travail

Diplômé appréciant le travail
en pluridisciplinarité et en réseau.

NOTRE PROJET DE SERVICE S'ARTICULE AUTOUR DE PLUSIEURS AXES :

Troubles Musculo-squelettiques / Risques Psycho-Sociaux/ Addictions / Nanoparticules / Maintien dans l'emploi / Qualité de vie au travail.

Nous vous proposons un environnement de travail agréable et un collectif de travail convivial. Une qualité de vie sur le territoire du Libournais à 40 mn de Bordeaux.

Une rémunération conventionnelle avec expérience prise en considération.

Envie d'en découvrir plus ?

Contactez la Directrice : **k.bernardino@sistlib.org**

Confidentialité assurée.



ASTA09 RECRUTE UN MÉDECIN DU TRAVAIL

Poste CDI - TEMPS PLEIN

Salaire et avantages très attractifs – 35h Hebdomadaire
Logiciel : STETHO en bascule vers Uegar

Dans le département de l'Ariège (09). Une grande qualité de vie à proximité des stations de ski, des chemins de Grandes Randonnées, à 30 min de Toulouse (31) et 1h30 de la méditerranée.

Environnement professionnel porté vers la Qualité de vie au Travail et l'exigence professionnelle, vous aurez l'opportunité d'animer et coordonner votre équipe pluridisciplinaire.

POSTE

Au sein d'une équipe pluridisciplinaire confraternelle, vous prendrez en charge les salariés des entreprises de votre secteur. Vous intégrerez une équipe constituée de 7 médecins, 7 infirmières, 8 assistantes et 2 intervenants des risques professionnels. Vous exercerez en trinôme avec une assistante et une infirmière.

PROFIL

Médecin H-F inscrit-e au Conseil National de l'Ordre des Médecins, le-la candidate doit être titulaire d'une spécialisation en médecine du travail (CES, DES).

Le-la candidat-e dispose d'un sens du relationnel reconnu, d'une capacité à travailler en équipe et d'un goût pour la pluridisciplinarité.



Merci de postuler auprès de :
Direction de l'ASTA
Jean-Marc Coudreau
jm.coudreau@asta09.com

**Contribuez à
une politique active
de prévention
au travail !**

Sur les Bouches-du-Rhône (Proche littoral provençal et pays de Pagnol)

MÉDECIN DU TRAVAIL OU COLLABORATEUR MÉDECIN (Plusieurs localisations possibles)

Le **GIMS** est l'un des tous premiers Services de Santé au Travail Interprofessionnel des Bouches-du-Rhône avec plus de 210 collaborateurs, et œuvre à la prévention et la santé au travail depuis plus de 70 ans. Nous sommes structurés en 4 secteurs regroupant 10 centres de Martignes à La Ciotat. Le GIMS est socialement et économiquement fortement ancré dans son territoire.



Vous animerez une équipe pluridisciplinaire, Médecins, IDEST et ASST avec l'appui d'ingénieurs HS/chimistes, d'ergonomes, de techniciens HS-risque chimique, de psychologues du travail et d'assistantes sociales.

Vous pouvez participer à des commissions sur différents thèmes : Risques Psycho-Sociaux, Prévention de la Désinsertion Professionnelle, Substances Psychoactives, Risque chimique, Troubles Musculosquelettiques, Soins Privés, Veille juridique (soutien d'un avocat spécialisé en Santé au Travail).

Vous pouvez devenir référent de centre ou participer à des groupes de travail transversaux.

Vous bénéficierez régulièrement de formations ciblées grâce à un plan de développement des compétences ambitieux et adapté à l'évolution des métiers de la Santé au Travail.

Le GIMS est engagé dans une démarche qualité et a obtenu le niveau 3 AMEXIST.

Notre logiciel métier (PADOA) est à la fois un outil complet, intuitif et une plateforme collaborative de prévention en santé au travail.

Vous aimez travailler en équipe, partager vos connaissances et sensibiliser aux bonnes pratiques ?

Vous êtes force de proposition et constructif ?

Vous êtes ouvert d'esprit et intéressé les grandes évolutions de la prévention et de la santé au travail ?

NOUS VOUS PROPOSONS

- Respect de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle dans une région attractive.
- Rémunération adaptée à votre profil.
- 23 J RTT/an et 6^{ème} semaine de congés payés.
- Titres restaurant.
- Aide à la mobilité.



Adresser lettre de motivation et CV à :
furno@gims13.com

Service de Prévention et de Santé au Travail,

des Alpes-Maritimes, avec 16 centres médicaux sur Nice, Antibes, Cannes, Sophia-Antipolis et Grasse.



**VOUS ÊTES MÉDECIN DU TRAVAIL (H/F) ET LA CÔTE D'AZUR VOUS TENTE ?
VOUS VOULEZ TRAVAILLER AVEC DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES
INNOVANTES ET PROACTIVES ?**

ALORS REJOIGNEZ NOUS !

**Envoyez votre lettre de motivation
et votre CV :**

AMETRA06 – Service RH
2 et 4 rue Jules Belleudy - BP 63154 - 06203 NICE CEDEX 3
Courriel : recrutement@ametra06.org

Outre une qualité de vie agréable entre mer et montagne, vous bénéficierez :

- D'un.e assistant.e médical.e attiré.e.
- D'un accompagnement à la mobilité personnalisé et performant.
- De 22 jours de RTT par an.
- D'une mutuelle et d'une prévoyance avec des garanties compétitives.
- De deux formations par an et de jours de congrès.
- D'une prise en charge de la cotisation à l'Ordre.
- Et bien sûr ... de conditions de travail attractives.



© France Méditerranée / 123RF



**Notre association,
SERVICE INTERENTREPRISES
non spécialisé propose des postes de :**

**Médecin du travail
et/ou Collaborateur Médecin H/F**

CDI Temps PLEIN ou PARTIEL **sur une base de 4 jours/semaine**
Lieu : Vaucluse 84 – Cavillon ou Apt

Docteur en médecine, vous avez un CES ou DES en médecine du travail, êtes Inscrit à l'Ordre des Médecins et avez le goût de la prévention et du conseil ?

Vous bénéficierez d'une **rémunération attractive** selon expérience, d'un **accompagnement personnalisé à la mobilité**, d'un **cadre de travail agréable** dans des centres médicaux bien aménagés dotés d'outils de travail favorisant la mobilité – ordinateurs et téléphones portables.

Votre mission sera de veiller au suivi individuel de santé des salariés de votre secteur et de conduire des actions en lien avec les entreprises pour favoriser le développement de la prévention des risques professionnels dans une logique de partenariat.

Vous disposerez pour ce faire de l'appui d'une équipe médicale (assistante et personnel infirmier) professionnelle et dédiée et des compétences d'une équipe pluridisciplinaire expérimentée. Notre service développe le travail collaboratif et vous aurez la possibilité de participer à des projets transversaux.

Pour la plus grande satisfaction de nos adhérents, de leurs salariés et de nos équipes, vous êtes pragmatique, avez le goût du contact et de l'entreprise, êtes ouvert-e- vers l'extérieur et vous aimez le travail en équipe.

Vous vous reconnaissez ? Vous avez envie de changer d'horizon ... et de construire au soleil du Luberon ?

**N'hésitez plus, optez dès à présent
pour une meilleure qualité de vie !**

Merci d'adresser votre candidature à :

Santé au travail Durance Luberon - Direction
353 route du Moulin de Losque - 84300 Cavillon
Tél. : 04 90 066 160

Ou <https://www.satdurancluberon.fr/contact>





Le Centre Hospitalier Territorial Gaston Bourret en Nouvelle-Calédonie

1 MÉDECIN DU TRAVAIL - À TEMPS PLEIN

Prise de fonctions : Dans les meilleurs délais.

EXPÉRIENCES ET COMPÉTENCES SOUHAITÉES

- Doctorat en médecine.
- Titulaire du DES de médecine du travail.
- Expérience en milieu hospitalier souhaitable.

FONCTIONS ET MISSIONS EXERCÉES

- Prendre en charge le suivi médical des agents du centre hospitalier Territorial-Gaston Bourret, du centre spécialisé Albert Bousquet, des fonctionnaires État.
- Assurer le suivi médical réglementaire des salariés (visites médicales de reprise, suivi renforcé de certains salariés...).
- Poursuite et développement de l'action pluridisciplinaire en santé au travail.
- Participation à l'élaboration, au déploiement des politiques de prévention des risques professionnels en milieu hospitalier (étude de poste, suivi des maladies professionnelles, fiche d'établissement...).

CONDITIONS GÉNÉRALES DE CANDIDATURES

- Être de nationalité française, sous réserve des engagements souscrits pour la France et applicables en Nouvelle-Calédonie, ou être ressortissant de l'un des Etats membres de la communauté européenne ou d'Andorre Titulaire du DES de médecine du travail.
- Remplir les conditions requises pour l'exercice de la profession de médecin en Nouvelle-Calédonie.
- N'avoir pas fait l'objet d'une condamnation comportant privation des droits civiques.
- Remplir les conditions d'aptitude physique et mentale pour l'exercice des fonctions hospitalières.



Profil disponible sur le site du CHT :
<https://www.cht.nc/offres-emploi/>

Les candidatures (CV détaillé, lettre de motivation, photocopie des diplômes, copie de la pièce d'identité, extrait de casier judiciaire n°3, une attestation d'inscription à l'Ordre professionnel concerné datant de moins de trois mois et faisant mention de la qualification ordinale, un justificatif de la position du candidat au regard des lois sur le recrutement de l'armée et sur le service national) doivent parvenir à la Direction des Ressources Humaines.

**DRH du CHT-Gaston Bourret - BP J5 -
98849 NOUMEA CEDEX**
ou à gemina.chin@cht.nc

**Toute candidature
incomplète ne
pourra être prise
en considération.**



**LE CIST971, Service interprofessionnel
de Guadeloupe, 6 500 entreprises adhérentes**

RECRUTE pour ses centres de Guadeloupe

un Médecin du travail

en Contrat à durée indéterminée à temps plein

Vous souhaitez
jouir de conditions
de travail
et d'un cadre
de vie agréables.

**Rejoignez-
nous !**

CONTACT

☎ 0590 41 82 94

✉ e.dupalan@cist-gpe.com

Profil : Titulaire du **DES**
ou **CES** de médecine du travail.

**Vous intégrerez une équipe
pluridisciplinaire dynamique
composée :**

- De l'Infirmier en santé au travail.
- De l'assistant médical.
- De l'AST.
- De la toxicologue.
- De l'ergonome.
- De l'assistante sociale.
- De la psychologue du travail.

**Vous bénéficierez de
nombreux avantages
sociaux :**

- 13^e mois.
- Formations.
- Mutuelle.
- Prévoyance.
- Tickets restaurant.
- Avantages CSE.



Rejoindre SNCF,

c'est choisir de construire votre avenir dans une entreprise qui sait encourager la performance et l'innovation. C'est aussi la possibilité de réaliser votre projet professionnel au service d'un intérêt collectif.

Le service médical SNCF est un service autonome contribuant à la santé des 150 000 collaborateurs qui font la mobilité de demain. Au cœur même de la structure, le service médical SNCF s'appuie sur 100 médecins du travail et 400 infirmiers pour veiller sa ressource la plus précieuse : ses femmes et ses hommes.

LA SNCF RECRUTE



DES MÉDECINS DU TRAVAIL H/F

Aquitaine • Poitou • Charentes • Limousin
Île-de-France • Alpes • Lorraine • PACA

TRAVAIL EN PLURIDISCIPLINARITÉ
CAPACITÉS RELATIONNELLES



Vos missions

Au sein d'une équipe pluridisciplinaire, vous assurez le suivi médical des agents SNCF de votre périmètre afin de prévenir toute altération de leur santé du fait du travail. Vous pouvez vous appuyer sur des médecins référents par métier, par risque : bruit, rayonnement ionisant, toxicologie ou sur les spécialistes présents au sein des centres médicaux tels que les cardiologues ou pneumologues.

Vous êtes responsable du suivi de 2 500 agents pour un temps plein dans le cadre de la mise en place d'entretiens santé travail infirmiers.

Votre quotidien

En tant que médecin du travail, vous :

- Accompagnez les établissements sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité
- Conseillez les directeurs d'établissements et les représentants du personnel sur le domaine de la prévention des risques professionnels, de la santé et de la sécurité au travail.
- Étudiez les situations de travail et proposez les aménagements nécessaires.
- Contribuez au maintien dans l'emploi des agents en situation de fragilité, de handicap ou après une inaptitude.
- Impliquez l'équipe de santé au travail dans les actions de sensibilisation et de prévention.
- Participez à des groupes de travail et à des études initiées par les services médicaux.

Contexte

Postes à temps complet ou à temps partiel.

CDD ou CDI.

Mobilité sur le territoire régional.

Profil recherché

Médecin inscrit au Conseil national de l'Ordre des médecins, vous justifiez idéalement d'une première expérience en tant que médecin du travail et êtes titulaire d'une spécialisation en médecine du travail (CES-DES).

Missions du poste soumises aux dispositions de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 avec obligation vaccinale. Un justificatif conforme sera exigé au moment de la signature du contrat.

Les **+**

Labellisé « **Top Employer 2021** », SNCF favorise l'intégration de ses collaborateurs, prône la diversité et les accompagne dans leur évolution de carrière.

Tous nos métiers sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Rétributions & Avantages

La politique de rétribution SNCF a pour ambition de valoriser les compétences, le professionnalisme et l'engagement de ses équipes. Notre rémunération comporte un salaire fixe et des éléments additionnels individuels ou collectifs, dépendant de la performance et des résultats de l'entreprise. Des indemnités et des gratifications peuvent venir s'y ajouter selon le métier exercé. Nous offrons également des avantages spécifiques tels l'aide au logement, la protection sociale, les facilités de voyages, l'épargne salariale, le comité d'entreprise...

ÉDOUARD FABRIANO, Responsable Ressources Humaines

SNCF - OPTIM'SERVICES DIRECTION DÉLÉGUÉE RH

CAMPUS CAMPRA

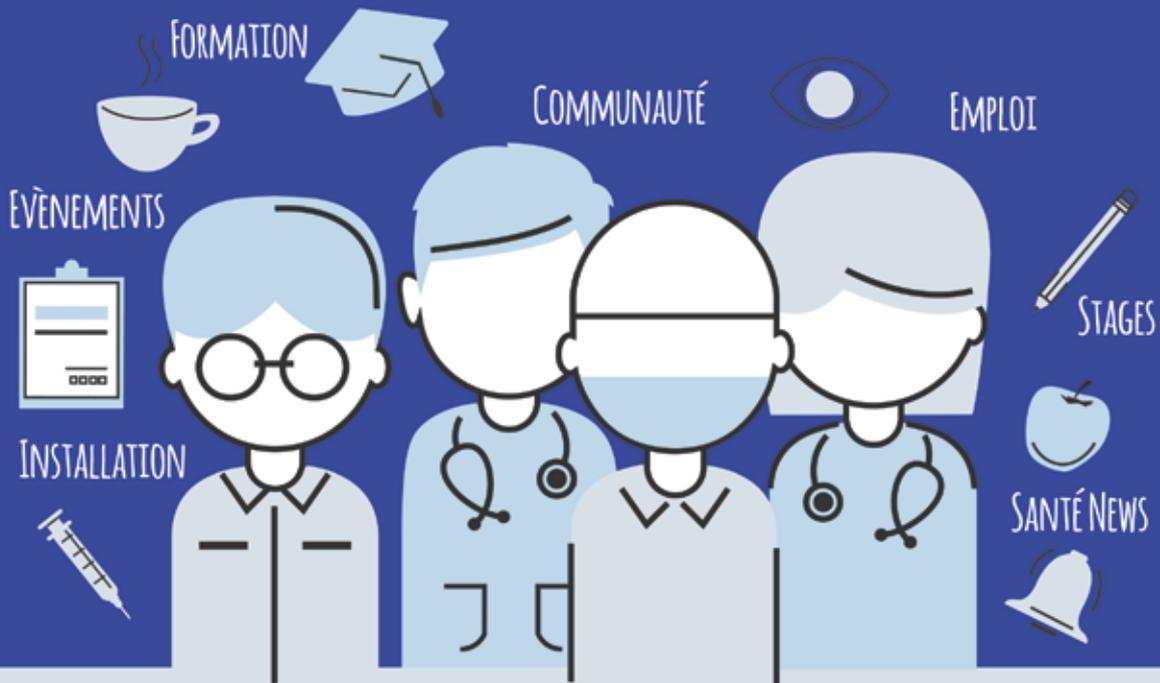
4 rue André Campra - CS 20012

93212 LA PLAINE SAINT-DENIS

+33 (0)6 20 78 12 19

edouard.fabriano@sncf.fr





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
Réseau des Acheteurs Hospitaliers d'Ile-de-France

pôle emploi

UniHA

FEHAP
FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVES NON LUCRATIFS

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

www.reseauprosante.fr est un site Internet certifié HONcode

