

Loi n° 2021-2018 du 2 août 2021 et décrets Entrée en vigueur le 31 mars 2022

***Renforcer la prévention
en santé au travail***

- **Priorité
Prévention
primaire**
- **Privilégier l'action
collective**

2011

- **Cibler le suivi
médical en
fonction des
besoins**
- **notion
d'aptitude pour
les SIR**

2016

***Renforcement de la prévention primaire
dans le cadre
d'un abord pluridisciplinaire***

2004

**Pluridisciplinarité
Priorité à l' AMT
Santé publique**

- **Infirmiers en SSTI**
- **Formation en santé au
travail**
- **Déroghations au suivi
médical par entretiens
infirmiers**

**Rôle Infirmier
=> suivi individuel
VIP et SIR
=> Missions de santé
sous délégation
Médecin du Travail**

Les origines de la loi du 2 août 2021

*Rapport
C. Lecocq / P.Coton
/ J-F.Verdier*
Santé au travail
dans la **Fonction
Publique**

Octobre 2019

Les partenaires
sociaux conviennent
de l'ouverture d'une
négociation
interprofessionnelle
sur la santé au travail

Novembre 2019

Loi n°2021-1018 du 2 août 2021
**« Renforcer la prévention en
santé au travail »**
transposant l'ANI
Décrets 2022

**La rénovation de la gouvernance de la santé au travail devra avoir pour objectif final
l'amélioration du service rendu aux salariés et aux employeurs
en matière de prévention des risques professionnels**

Aout 2018 :
Rapport
C. Lecocq / B.Dupuis
/ H.Forest
Réforme du
Systeme de santé au
travail

Février 2020
1ère réunion
paritaire

Juin 2020 :
Document d'orientation
transmis par le gouvernement
aux partenaires sociaux

9 décembre 2020
**Accord National
interprofessionnel
sur la santé au travail**

Le document d'orientation pour les partenaires sociaux

- Objectifs :
 - Mieux protéger sécurité et santé des travailleurs et favoriser maintien en emploi
 - Accompagner plus efficacement les entreprises pour qu'elles adoptent les mesures de prévention/risques
 - Améliorer la gouvernance de la santé au travail pour améliorer la prévention au bénéfice des employeurs et des salariés
- Réforme à conduire :
 - Renforcer la prévention primaire au sein des entreprises grâce à un accompagnement adapté et renforcé en favorisant l'internalisation de la gestion du risque
 - Définir l'offre de services à fournir aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement
 - Développer l'accompagnement par les branches professionnelles
 - Mieux accompagner certains publics notamment vulnérables
 - Lutter contre la désinsertion professionnelle
 - Améliorer la qualité de vie au travail
 - Réorganiser la gouvernance et le financement de la santé au travail

Loi du 2 aout 2021

Renforcer la prévention en santé au travail

Titre I: Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail

Titre II : Définir l'offre de services à fournir par les SPST aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement

Titre III : Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle

Titre IV : Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail

LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL (SPST)

UNE NOUVELLE DÉNOMINATION (L.2314-3)

Points clés de la réforme pour les SPST

Nouvelles conditions d'exercice des SPSTI :

Offre socle,
Offre complémentaire,
Offre spécifique
Certification-agrément
Nouvel environnement
des instances

Nouvelles missions et nouveaux moyens des équipes pluri :

Tiers temps sacralisé,
Délégations du médecin du
travail,
statut IST,
Médecins Correspondants,
Télésanté au travail,

Décloisonnement Santé publique- Santé travail :

DMST et DMP
Traçabilité des
expositions
Objectifs de santé
publique

PDP :

Cellule PDP,
Nouvelles
visites,
Liens avec
Assurance
Maladie

LES NOUVELLES CONDITIONS D'EXERCICE DES SPST

Offre socle, offre complémentaire, offre spécifique
Certification
Nouveaux CA-CC
Nouveaux moyens du directeur de service
CPOM
CRPST

Les attendus offres de services

Offre complémentaire

Prestations proposées aux entreprises adhérentes au-delà de l'ensemble socle. Mobilisées à la demande de ces derniers.

Offre socle commun obligatoire

- Prévention des risques professionnels
- Suivi individuel de l'état de santé
- Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Certification

Offre spécifique

Travailleurs indépendants affiliation annuelle

- Prévention des risques pro
- Suivi individuel
- PDP

Contenu à adapter par chaque service

Agrément

Offre socle de services

améliorer qualité visibilité accessibilité de façon homogène sur l'ensemble du territoire

Prévention des risques professionnels

FE dans l'année et MAJ 4 ans

Accompagnement entreprise à l'évaluation des risques, rédaction DUER (TPE-PME)

< 50, accompagnement élaboration des actions de prévention

Action de prévention primaire au moins 1 / 4 ans

Suivi individuel de l'état de santé

VIP, SIA, SIR

Visites à la demande

Visite après évènement grave

Visites multi employeurs, temporaires, saisonniers et éloignés

Métriologie au poste de travail

Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi

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

- Repérage de salariés
- Information des employeurs
- Sensibilisation collective au maintien dans l'emploi

liste et modalités définies par le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et approuvées par voie réglementaire par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 . (L.4622-9-1 nouveau, QR prévu)

Les modalités de financement des SPST (L.4622-6)*

➤ SPTI :

- ✓ Les services obligatoires : **cotisation** proportionnelle au nombre de salariés suivis comptant chacun **pour une unité**
- ✓ **le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage**, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services
- ✓ Les services complémentaires et offre des indépendants : **facturation sur la base d'une grille tarifaire**
- ✓ Cotisation et facturation approuvées par l'assemblée générale

➤ SPTA : Frais répartis proportionnellement au nombre de salariés de chaque entité (inter établissements, UES)

Communication du SPSTI à ses adhérents, au comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST) et diffusion publique (L.4622-16-1)*

- Son offre de services relevant de l'ensemble socle
- Son offre de services complémentaires
- Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution
- L'ensemble des documents dont la liste est fixée par décret

Les prérogatives du directeur du SPSTI (L.4622-16)

- Le directeur du SPSTI rend compte des actions approuvées par le CA dans le cadre du projet de service dans **un rapport annuel d'activité** qui comprend des données relatives à l'égalité professionnelle femmes hommes

- Le directeur du SPSTI prend les **décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service** nécessaires :
 - à la mise en œuvre des dispositions du CdT
 - Aux objectifs et prescriptions du CPOM
 - Au projet de service (L.4622-16)

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

entre le SPSTI, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale (L.4622-10)*

- **Les priorités spécifiques** de chaque SPSTI sont précisées dans un CPOM dans le respect :
 - Des missions générales prévues
 - De l'obligation de fournir l'ensemble socle de services prévu
 - Des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail ainsi que de son volet régional,
 - des priorités fixées par la branche professionnelle dans les cas de service de branche
 - en fonction des réalités locales,
 - CPOM de 3^{ème} génération janvier 2023(instruction à venir sur cadre et modalités)

Mise en place d'une procédure de certification des SPSTI (L.4622-9-3 nouveau)

- par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :
 - La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
 - L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
 - La gestion financière, la tarification et son évolution ;
 - La conformité du traitement des données personnelles au règlement (UE)
 - La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité (L.4624-8-2)* : garantir l'échange, le partage, la sécurité et la confidentialité des données de santé à caractère personnel, (au plus tard 1^{er} janvier 2024)
- Cahier des charges de certification (au plus tard le 30 juin 2022) puis **délai de deux ans** pour SPSTI

L'agrément des SPST (L4622-6-1)

- Tous les SPST font l'objet d'un agrément par l'autorité administrative, pour une **durée de cinq ans**, visant à s'assurer de sa conformité au CdT
- Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la **procédure de certification**
- Un **cahier des charges national de cet agrément** est défini par décret*
- Si manquement du SSTI au service socle : délai donné au président pour corriger, si non désignation possible d'un **administrateur provisoire** par l'autorité administrative (L.4622-9-2)
- Si dysfonctionnements agrément peut être réduit dans sa durée ou supprimé.

Ajustement de la gouvernance du SPSTI

Article L4622-11: le conseil d'administration

- Les représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes ; Les mandats des membres du CA prennent fin au 31/03/2022
- Le trésorier et le vice-président est élu parmi les représentants salariés
- Limitation de cumul des mandats dans le temps : pas plus de deux mandats consécutifs

Article L4622-12 : la commission de contrôle

- Les représentants employeurs et salariés même règles que pour le CA, et pas plus de 2 mandats
- Nouvelle compétence d'alerte : Cette commission peut saisir le comité régional de prévention et de santé au travail de toute question relative à l'organisation ou à la gestion du SPST (

NOUVELLES MISSIONS ET NOUVEAUX MOYENS POUR LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

- DÉLÉGATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL,
 - STATUT IST,**
 - TÉLÉCONSULTATION**
 - TIERS TEMPS****
- PRATICIENS CORRESPONDANTS**

Extension des missions des SPST (L.4622-2)

1) Conduire les actions de santé au travail

pour préserver la santé physique et mentale tout au long du parcours professionnel

Apporter leur aide à l'entreprise en pluri pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels

3) Assurer la surveillance de l'état de santé

En fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité et de l'âge

Mission principale exclusive :

- Éviter toute altération de la santé du fait du travail
- Contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver un état de santé compatible avec le maintien en emploi

2) Conseiller

sur les mesures pour

-Éviter ou diminuer les RP

-Améliorer la QVTCT

en tenant compte de l'impact du télétravail

-Prévenir alcool-drogues, Harcèlement moral et sexuel pénibilité, PDP

-Contribuer au maintien dans l'emploi

2 bis) Accompagner dans l'analyse de l'impact sur les conditions de SST des changements organisationnels importants

4) Participer

à la traçabilité des expos prof et à la veille sanitaire

5) Participer des actions de

promotion de la santé sur le lieu de travail dont campagnes de vaccination dépistage, actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et aux situations de handicap, dans le cadre de la stratégie nationale de SP

Qui assure ces missions ? L- 4622-8

L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

MW en assure l'animation et la coordination
mais peut le déléguer sous sa responsabilité

Délégations

du médecin du travail

aux membres de l'équipe

sous sa responsabilité

adaptée

formation/compétence



+ auxiliaires
médicaux

+ Praticiens
Correspondants
01/2023

Médecin du
travail



L'équipe pluridisciplinaire (L 4622-8)

- Peuvent être complétée par des **auxiliaires médicaux** disposant de compétences en santé au travail (ergothérapeutes , psychomotriciens)
- Les MT **assurent ou délèguent, (~~animent et coordonnent~~)** sous leur responsabilité, l'**animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire**
- **Tiers temps (L.4623-3-1 nouveau)** : Le MT consacre à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail (l'employeur prend toutes les mesures pour le respect de cette obligation). La participation aux instances internes à l'entreprise ou instances territoriales de coordination est hors tiers temps
- Pour assurer l'ensemble de leurs missions, **les SPSTI peuvent par convention recourir aux compétences des SPSTA et vis et versa**

Délégations du médecin du travail

(R4623-14, décret n°2022-679 du 26 avril 2022)

- Délégation du médecin :
 - Sous sa responsabilité
 - Adaptée à la formation et aux compétences des professionnels
 - dans le respect du projet de service pluriannuel,
 - aux membres de l'équipe pluridisciplinaire disposant de la qualification nécessaire
- Aux collaborateurs médecins internes avec protocoles écrits : tout type de visite
- Aux IST avec protocoles écrits :
 - Tout type de suivi individuel sauf EMA et son renouvellement et visite post expo ou post pro
 - Propositions reposant sur des éléments de nature médical uniquement par le médecin
- Aux autres membres de l'équipe pluri ou personnels concourant au SPST pour autres missions

Expérimentation de l'extension du droit de prescription (L. 4622-3 *)

- Expérimentation sur 5 ans, par dérogation, dans 3 régions volontaires à
- Prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail
- Prescrire des soins, examens ou produits de santé strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi. Cette prescription est subordonnée à la détention d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires ou à la validation d'une formation spécialisée transversale en addictologie, en allergologie, en médecine du sport, en nutrition ou dans le domaine de la douleur

Infirmiers de santé au travail (IST) (L. 4623-9 à 11 nouveau)

- Nouvelle section du CdT : **statut propre**
- assure les missions qui lui sont prévues par le CdT ou déléguées par le MT (limite des compétences CSP),
- recruté dans un SPST avec un diplômé d'État (ou une autorisation d'exercer)
- dispose d'une **formation spécifique en santé au travail** définie par décret en Conseil d'État*
- Sinon l'employeur l'y inscrit au cours des 12 mois qui suivent son recrutement et, en cas de contrat d'une durée inférieure à 12 mois, **avant le terme de son contrat**. Coût de la formation pris en charge par l'employeur
- **formation continue des IST obligatoire**
- Les tâches qui sont déléguées à l'IST prennent en compte ses qualifications complémentaires, **exercice en pratique avancée autorisé** exercice de 3ans+diplome (CSP L.4301-1*)
- Les **obligations de formation** entrent en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le **31 mars 2023**

Le médecin de ville peut contribuer au suivi de l'état de l'état de santé de certains travailleurs : Médecin praticien correspondant (MPC) (L 4623-1)*

- formé en médecine du travail,
- contribue, en lien avec le MT, au suivi médical du travailleur hors SIR, hors aménagements
- ne peut cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant
- conclut avec le SPSTI un protocole de collaboration signé par le directeur du service et les MT de l'équipe pluridisciplinaire
- Le modèle de protocole est défini par arrêté et prévoit, le cas échéant, les garanties supplémentaires en termes de formation justifiées par les spécificités du suivi médical des travailleurs pris en charge par le SPST et définit les modalités de la contribution du MPC à ce suivi médical.
- Condition: nombre insuffisant ou disponibilité insuffisante de MT dans des zones définies, arrêtées par l'ARS, après concertation avec les représentants des MT
- L 4623-3 non applicable : cumul possible avec la médecine de clientèle
- Au plus tard janvier 2023



Actions et moyens de l'équipe pluridisciplinaire



Actions sur le milieu de travail

Analyse des organisations de travail, conditions de travail et relations de travail, études de postes, métrologies

Suivi individuel médico-professionnel

EMA, visites d'information et de prévention, examens non périodiques, examens complémentaires

Conseils en prévention des risques professionnels- Alertes - Maintien dans l'emploi- Veille sanitaire

COLLECTIF



Fiche d'entreprise et AMT

CSE

Alertes collectives

Informations sensibilisations

INDIVIDUEL



Avis du médecin du travail

Attestation de suivi

Dossier Médical de Santé au Travail

Télésanté au travail

- Pertinence appréciée par le professionnel de santé
- Consentement du travailleur au préalable, consigné dans le DMST
- Pratiques garantissant le respect de la confidentialité des échanges entre professionnel de santé et travailleur.
- Utilisation de technologies conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité et adaptées aux spécificités de l'activité des SPST
- Professionnel de santé peut proposer au travailleur que son médecin traitant ou un professionnel de santé choisi par lui de participer à l'entretien à distance



(L. 4624-1 CdT et décret n°2022679 du 26 avril 2022)

Favoriser le suivi des certains travailleurs par les SPST

➤ Pour les SPSTI

- Les travailleurs indépendants peuvent s'affilier au SPSTI de leur choix : offre spécifique de services (L 4621-3)*
- Le chef de l'entreprise adhérente à un SPSTI peut bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés (L 4621-4)
- Quand pluralité d'employeurs : mutualisation du suivi de l'état de santé si emplois identiques (L.4624-1-1)*
- Particuliers employeurs (L 4625-3)
 - adhèrent à un SPST (montant de l'adhésion fixé par accord collectif de branche étendu),
 - Conventionnement prévu entre SPST chargés du suivi et association paritaire (L.133-7 du CSS)
 - Collecte de la contribution
- Intérim : à titre expérimental, action de prévention collective pour les intérimaires exposés aux mêmes risques, en plus du suivi individuel (décret N° 2022-681 du 26 avril 2022)

Favoriser le suivi des certains travailleurs par les SPST

➤ Les SPTA : conventions

- SSTA peut assurer, dans des conditions fixées par convention, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, **salariés ou non salariés, qui exercent leur activité sur le site de l'entreprise.**
- Lorsque des **salariés d'entreprises extérieures** exercent des activités en intervention permanente ou intervention de + de 400HSIR et risque nuit ou SIR , la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés ces salariés, est assurée de manière conjointe dans le cadre d'une convention conclue entre le SSTA et les SPST dont relèvent ces salariés (L 4622-5-1 CDT nouveau et décret n°2022-681 du 26 avril 2022)
- **Salariés intérimaires** : lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre SPST, les salariés de l'ETT peuvent être suivis par celui-ci, dans le cadre d'une convention conclue avec elle (L1251-22)

DÉCLOISONNEMENT SANTÉ- TRAVAIL/SANTÉ-PUBLIQUE

- DMST ET DMP

- TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS

- OBJECTIFS DE SANTÉ PUBLIQUE

DMST-DMP

DMST Santé-travail

Données d'expo : études de poste,
FDS, DUER, FE

DMP Système de soin

NIR



Volet santé
travail : 2024

Avec
consentement
express du
salarié



système national des données de santé SNDS

L'accès au dossier médical partagé (DMP) ouvert aux professionnels de santé au travail

- Le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne **peut accéder à son DMP et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès** et de son **information préalable** quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier. (L1111-17 CSP nouveau *)
- Le refus à l'accès ne peut servir de fondement à une inaptitude (L.4624-8-1 nouveau)
- Le DMP comporte un **volet relatif à la santé au travail** (L.1111-15 du CSP applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2024)
- Y sont versés, **les éléments de son DMST** nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins **avec consentement salarié**
- Les catégories d'informations susceptibles d'être intégrées dans ce volet sont **définies par l'HAS dans le cadre de recommandations de bonne pratique**
- En cas de contestation de l'avis du médecin du travail, **les données issues du DMP ne sont pas transmissibles au médecin mandaté par l'employeur** (L.4624-7)
- Avis CNIL et HAS en attente

Nouveautés du dossier médical en santé au travail (DMST) (L.4624-8 CdT*)

- Pour chaque titulaire, l'identifiant du DMST est l'identifiant de santé NIR (numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques art. L 1111-8-1 CSP)
- Accès au DMST
 - Outre le médecin du travail, constitution du DMST par les professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne dont le médecin praticien correspondant, [sauf opposition de l'intéressé](#).
 - Saisie dans le DMST de l'ensemble des données d'exposition du travailleur (études de poste, des FDS transmises par l'employeur, du DUERP et de la FE).
 - Lorsque le travailleur relève de plusieurs SPST ou cesse de relever d'un de ces services, son DMST est accessible au service compétent pour assurer la continuité du suivi, sauf refus du travailleur
- Les données de santé issues du DMST sont intégrées au système national des données de santé (SNDS) (L.1461-1 du CSP)

Renforcement du suivi post exposition et post-pro si SIR

(L.4624-2-1 et décret n° 2022-372 du 16 mars 2022)

- **Loi du 29 mars 2018 et décret du 9 aout 2021** , applicable à partir du 1^{er} octobre 2021 : visite de fin de carrière
- **Loi du 2 aout 2021 et décret du 16 mars 2022** : extension avec la notion de fin d'exposition
- **Objectifs :**

- Etablir un état des lieux traçant les expositions du salarié soit à la fin de sa carrière, soit à la fin d'une exposition
- Obligation (fonction du risque, en lien avec médecin traitant et médecin conseil) :
 - de mise en place d'un suivi post expo pendant l'activité pro
 - ou de mise en place d'un suivi post pro pendant la retraite

Employeur informe SPST départ à la retraite ou fin d'une exposition pour un salarié
Aussi possible pour le salarié de 1 mois avant ou jusqu'à 6 mois après la cessation d'expo ou la retraite

Si expos actuelles ou antérieures objectivées par SPST : (*I du R. 4624-23*)
Amiante, plomb, CMR, agents bio gr, 3 et 4, rx ionisants, risque hyperbare, risque chute de hauteur montage/démontage d'échafaudages

Visite réglementaire à réaliser, SPST convoque le salarié

A partir du DMST, du dossier d'entreprise du SST, de la FE, d'études de poste, du DUER..., des informations employeur et salarié

Etat des lieux des expositions aux FdR mentionnés au *L. 4161-1* :
Manutentions de charges ; Postures pénibles ; Vibrations mécaniques ; ACD ; milieu hyperbare ; T°C extrêmes ; Bruit ; W de nuit ; W équipes successives alternantes ; W répétitif membre sup

- Remise au salarié d'un état des lieux traçant les expo (fin d'expo ou fin de carrière)
- Obligation de mise en place (fonction du risque, en lien avec médecin traitant et médecin conseil) d'un suivi post expo ou post pro

Objectifs de santé publique

➤ Dans les missions :

Participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail dont campagnes de vaccination dépistage, actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et aux situations de handicap, dans le cadre de la stratégie nationale de SP

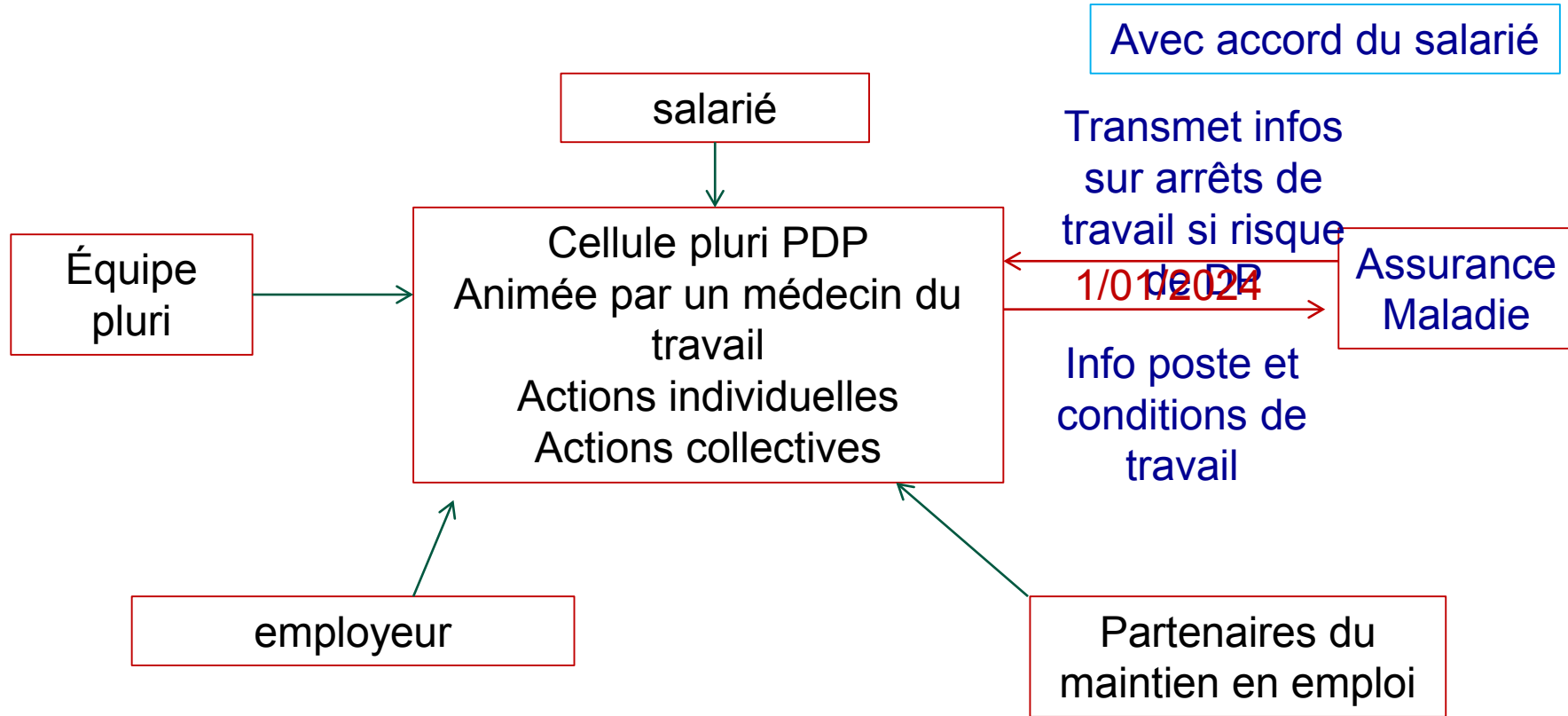
➤ Rapprochement des structures de santé publique :

- Participation à la Communauté professionnelle des territoires de santé
- Sollicitation possible d'appui à la coordination des parcours de santé complexe

RENFORCEMENT DES OUTILS DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

INSTRUCTION DU 26 AVRIL 2022

- CELLULE PDP,**
 - CRÉATION DE NOUVELLES VISITES**
 - DÉVELOPPEMENT DES LIENS SANTÉ-TRAVAIL- ASSURANCE
MALADIE**
-



Le CPOM fixe les exigences de la composition de la cellule

Nouveaux outils PDP

RV de liaison

- Employeur salarié SPST
- Arrêts au moins 30 jours
- Initiative employeur ou salarié
- Infos du salarié sur ses droits :

PDP , pré-reprise, aménagements poste

Visite de mi-carrière

- Par le médecin du travail pdt 45^{ème} année
- Objectifs :
Évaluer adéquation santé travail et risque de Désinsertion pro
Sensibiliser à la prévention

Visites de préreprise

- Arrêt de + de 30 jours
- Médecin du travail peut la déclencher
- Employeur doit informer le salarié de cette possibilité

Visites de reprise maladie à partir de 60 jrs d'arrêt

Référent handicap peut y participer à la demande du salarié

Une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle dans chaque SPST (L.4622-8-1 nouveau + QR)

Missions : intervient en appui des équipes pluri

- 1) Accompagnement individuel (saisie par le salarié, l'employeur, l'équipe pluri, la cellule, partenaire maintien dans l'emploi ou assurance maladie)
- 2) Accompagnement collectif : propose des actions de sensibilisation à la demande ou après démarche de repérage
 - Actions d'information et de sensibilisation employeurs salariés sur facteurs de risques de PDP et rôle des différents acteurs ;
 - Communication sur le RV de liaison, visites mi- carrière, de reprise et pré reprise ;
 - Sensibilisation des entreprises u le repérage précoce des salariés

Mise en place d'outils de pilotage

Composition : Les exigences minimales relatives à sa composition sont fixées par le CPOM

Animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

La cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle : collaboration (L.4622-8-1)

- La cellule remplit ses missions en collaboration avec :
 - les professionnels de santé chargés des soins,
 - le service du contrôle médical,
 - les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social,
 - les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné,
 - les acteurs de la compensation du handicap
 - les acteurs de la pré orientation et de la réadaptation professionnelles
 - les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle

Elle peut être mutualisée, sur autorisation de l'autorité administrative, entre plusieurs SPSTI agréés dans la même région.

La cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle : sollicitation (1/01/2024)

- **le service du contrôle médical** transmet au SPST dont relève l'assuré, sous réserve de l'accord de ce dernier, des informations relatives aux arrêts de travail.

Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la CNIL, précise le contenu des informations transmises ainsi que les conditions dans lesquelles cette transmission, réalisée de façon dématérialisée, est effectuée. (L. 315-4 du CSS)

- **le SPST informe le service du contrôle médical**, les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social, selon des modalités définies par décret, lorsqu'il accompagne les travailleurs relevant d'un signalement par CPAM.
Avec l'accord du travailleur, il leur transmet des informations relatives au poste et aux conditions de travail de l'intéressé (L.4622-2-1)

Un nouveau RV de liaison sur l'arrêt maladie

(L.1226-1-3 nouveau et décret n°2022-373 du 16 mars 2022)

- Entre le salarié, l'employeur et le SPST
- Possible pour les arrêts de travail de **30 jours au moins**, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non
- A l'initiative de l'employeur ou du salarié.
- Le salarié est en **droit de refuser** cet entretien
- Objet : informer le salarié qu'il **peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.**

Renforcement du rôle du Référent handicap (L.5213-6-1 CDT)

- Depuis le 7 septembre 2018 **référent obligatoire dans toute entreprise employant au moins 250 salariés**, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (entrée en vigueur le 7 septembre 2018).

- Peut désormais participer à la demande du salarié
 - Au rendez-vous de liaison
 - aux échanges organisés pendant la visite de mi carrière (art. L. 4624-2-2)

Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Développement de certains outils : convention de rééducation professionnelle (CRPE), essai encadré, projet de transition professionnelle

Mise en place d'une visite médicale de mi carrière (L. 4624-2-2)

- Par le médecin du travail durant l'année du 45^{ème} anniversaire du travailleur.
- peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale deux ans avant l'échéance
 - ✓ Evaluer l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
 - ✓ Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
 - ✓ Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.
- Le MT peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures d'adaptation de poste
- Peut être réalisée par un IST exerçant en pratique avancée mais sans possibilité de proposer des mesures d'adaptation (orientation vers le MT)

Aménagements des visites de préreprise et de reprise (de R en L) et décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 pour les arrêts débutant après le 31 mars 2022

➤ Visite de pré reprise :

L 4624-2-4 : Travailleur en arrêt de travail d'une durée de **plus de 30 jours** pourra bénéficier d'un examen **de pré reprise à l'initiative, entre autre, du médecin du travail** dès lors que le retour à son poste est envisagé.

L'employeur **informe** son salarié de la possibilité de visite de préreprise.

➤ Visite de reprise :

L 4624-2-3 , R 4624-31 : Visite de reprise **pour un arrêt d'au moins 60 jours** pour maladie ou accident non professionnel, pas de changement pour les autres situations

UNE NOUVELLE GOUVERNANCE DU SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les nouvelles instances

NATIONALES : au sein du COCT

Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST)

- État, CNAM, CCMSA, représentants employeurs et salariés
- Participe élaboration PST, aux politiques ST, à la coordination des acteurs
 - Définie l'offre de service
- Propose les bases des référentiels

REGIONALES : au sein du CROCT

Comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST)

- État, CARSAT, MSA , représentants employeurs et salariés
- Orientations du PRST et mise en œuvre
- Favorise l'action en réseau des acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques pro
- Suit l'évaluation de la qualité des SPST

Les instances nationales

- Création du **Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST)** au sein du COCT (L.4641-2-1*)
 - Composé : Etat, CNAM, CCMSA, représentants employeurs et salariés représentatif au niveau national et interprofessionnel
 - Participe à l'élaboration du PST et des politiques publiques en matière de santé au travail et à la coordination des acteurs du domaine
 - Définit la liste et les modalités de mise en œuvre du socle de services, contribue à définir des indicateurs qualitatifs
 - Propose les référentiels et les principes guidant le cahier des charges de la certification

Les instances régionales

- Création du **CRPST** au sein du CROCT(L.4641-5)*
 - Composé Etat, CARSAT, réseau régional des caisses MSA, représentants employeurs et salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel
 - Formule les orientations du PRST et participe au suivi de sa mise en œuvre
 - Promeut l'action en réseau des acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels
 - Contribue à la coordination des outils de prévention pour les entreprises
 - Suit l'évaluation de la qualité des SPST

EVOLUTIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES



➤ **DUER évoluée (L.4121-3-1 nouveau et décret n° 2022-395 du 18 mars 2022)**

- Répertorie l'ensemble des risques professionnels et les résultats de l'évaluation de ces risques pour la santé et la sécurité, il assure la **traçabilité collective de ces expositions** (L.41212-3-1)
- Dans la prévention des risques chimiques, prise en compte des **situations de poly expositions** (L.4412-1) * pas seulement chimique
- **≥ 50 salariés** : DUER suivit d'un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail avec calendrier et indicateurs de résultats
- **De 11 à 49 salariés** : liste d'actions de prévention consignées dans le DUER
- Les conditions d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du DUERP sont améliorées : dépôt **dématérialisé** *, DUER et mises à **jour à disposition des salariés et anciens salariés**, du SPST conservée au moins **40 ans** * (2023 si + 150 salariés sinon 2024)
- **Le CSE** est consulté sur le DUERP et programme de prévention (L.2312-27) et apporte sa contribution avec le CSSCT, l'IPRP et le SPST (L.4121-3) ;
- CARSAT, l'OPPBTP et l'ARACT peuvent contribuer à l'élaboration du DUERP sur sollicitation de l'employeur (L.4121-3)

➤ **Augmentation des droits à la formation en santé sécurité conditions de travail des membres du CSE**



- **De la QVT à la QVCT** : retour du cœur même du travail
- **Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle** (L.2242-1 à L.2242-19-1) : adaptée et complétée avec la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail (santé sécurité au travail et prévention des risques professionnels). Peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels
- **Création du passeport de prévention** (L.4141-5 nouveau)*: Trace les formations, tout au long de la carrière d'un travailleur en recensant :
 - attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur sur des formations en santé sécurité au travail ;
 - Renseigné par employeur, organismes de formation et salariés
 - Ouvert aux demandeurs d'emploi



➤ Mise à jour de la définition de harcèlement sexuel dans le code du travail harmonisation avec la définition du code pénal (L.1153-1)

- Les propos ou les comportements n'ont pas à être imposés à la personne ; cette dernière doit seulement les avoir subis (**pas d'élément intentionnel pour constituer le HS**);
- **Les propos ou comportement à connotation sexiste peuvent caractériser des faits de harcèlement sexuel ;**
- Le harcèlement sexuel peut aussi être constitué :
 - a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de **plusieurs personnes**, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
 - b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, **successivement**, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**