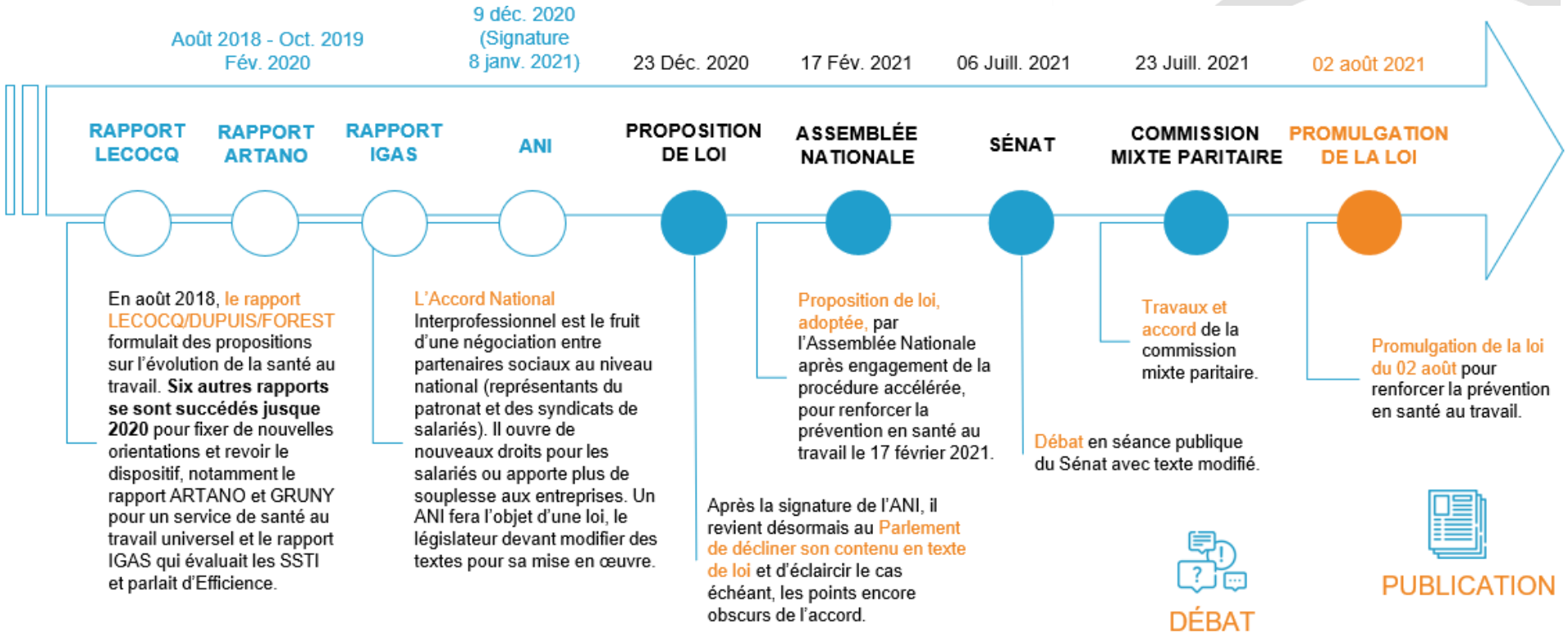
OPSAT

Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

Réforme de la Santé au Travail 2021/2022

« Renforcer la Prévention en Santé au Travail »

Loi Santé au Travail du 2/08/2021



Loi Santé au Travail du 2/08/2021

4 grandes thématiques :

- Renforcer la prévention en entreprise et décloisonner Santé au Travail/Santé Publique.
- Définir l'offre de service à destination des adhérents et des salariés en matière de prévention et d'accompagnement.
- Mieux accompagner certains publics et lutter contre la Désinsertion Professionnelle.
- Réorganiser la Gouvernance de la prévention et de la Santé au Travail.

MISSIONS DU SPSTI (SSTI)

Volonté d'accentuer la prévention primaire

Une réforme qui ne ressemble pas aux autres réformes

Service de Santé au Travail Interentreprises

Volonté d'accentuer la prévention primaire

Une réforme qui ne ressemble pas aux autres réformes

Service de Prévention et
de Santé au Travail Interentreprises

Missions du SPSTI

MISSION GENERALE DES SPSTI

- Mission **principale** d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

- Contribuent à la **réalisation d'objectifs de santé publique** afin de préserver, **au cours de la vie professionnelle,** un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

Missions du SPSTI

MISSION OPERATIONNELLE N°1

- Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

- Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour **l'évaluation et la prévention des risques professionnels**.

Missions du SPSTI

MISSION OPERATIONNELLE N°2

- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants
    - Eviter les risques professionnels
    - Améliorer la QVCT
        - Télétravail
        - Addiction
        - Harcèlement sexuel ou moral
        - Réduire les effets des expositions aux facteurs de RP
        - Prévenir la PDP et favoriser le MEE
- Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise

Missions du SPSTI

MISSIONS OPERATIONELLES N°3, 4 et 5

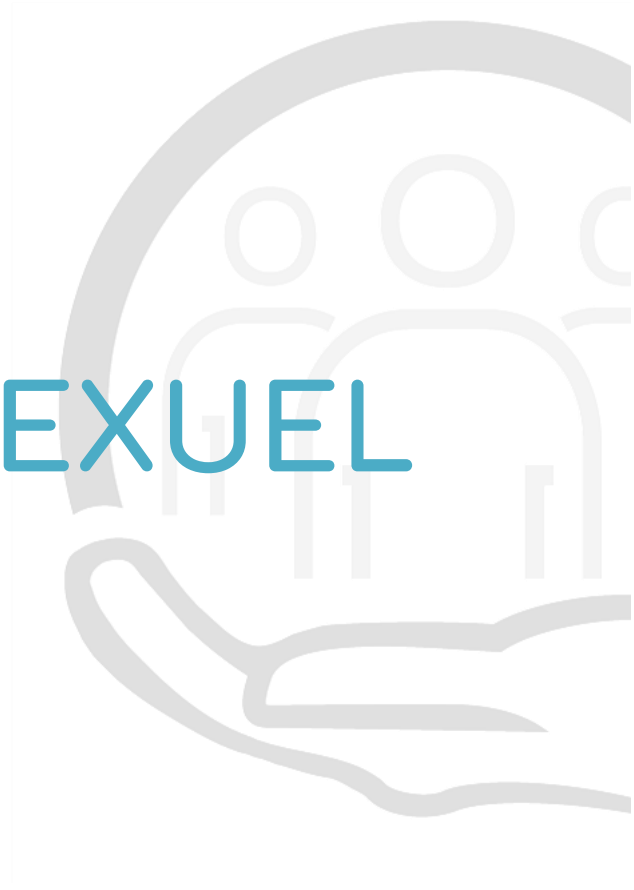
3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs **en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers**, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et **de leur âge.**

4° Participent au **suivi** et contribuent à la **traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.**

5° Participent à des actions de **promotion de la santé sur le lieu de travail**, campagnes de **vaccination et de dépistage**

- des actions de sensibilisation aux bénéfices de la **pratique sportive,**
- actions d'information et de sensibilisation aux **situations de handicap au travail.**

HARCELEMENT SEXUEL



Le harcèlement sexuel

Article L.1153-1 Code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel

Article L.1153-1 Code du travail Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel

Actions de l'employeur et aspects préventifs :

- Mise à jour du règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, qui doit rappeler « les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code » (C. trav., art. L.3121-2, 2°). Cette mise à jour devra faire l'objet d'une information-consultation du CSE.

- Mettre à jour la procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

- Veiller à ce que le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dont la désignation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés, ait pleine connaissance des nouvelles dispositions légales.

LES IMPACTS DE LA RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL SUR LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR

RAPPELS

	FICHE ENTREPRISE	DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS
Responsabilité	Obligation à la charge du SPSTI.	Obligation à la charge de l'employeur.
Réalisation	Par le SPSTI et plus précisément par l'équipe pluridisciplinaire pour chaque entreprise ou établissement.	Par l'employeur avec l'aide de différents acteurs et principalement son SPSTI.

Objectifs	• Identifier les risques professionnels liés à l'accomplissement du travail par les salariés ;
	• Recenser les effectifs des travailleurs exposés aux risques identifiés ;
	• Préconiser des mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise.
		• L'employeur transmet et met à jour les résultats de l'évaluation des risques.
		• « Inventaire » des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (circulaire du 18 avril 2002) :
		  • Identification des dangers ;
		  • Analyse des risques.

Modèle	Arrêté du 29 mai 1989.	Pas de modèle réglementaire.

Evaluation des risques professionnels

Modification de l'article L.4121-3 du Code du travail.

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, **évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs**, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Modification de l'article R.4412-6 du Code du travail.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur devra également prendre en compte, en cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, les effets combinés de l'ensemble de ces agents.

LE DUERP

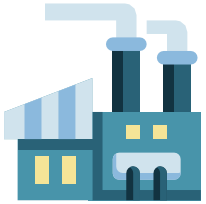
Modification de l'article R.4121-2 du Code du Travail

Obligatoire dès le 1er salarié, pour toutes les entreprises

Le DUERP est désormais soumis à l'avis consultatif du CSE

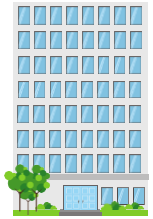
Entreprise de moins de 11 salariés

- Définir des **actions de prévention** des risques et de protection des salariés.
- Mettre à jour **occasionnellement**



Entreprise de moins de 50 salariés

- Définir des **actions de prévention** des risques et de protection des salariés.
- Mettre à jour **annuellement**



Entreprise d'au moins 50 salariés

- Etablir un **programme annuel** de prévention.
- Mettre à jour **annuellement**

LE DUERP

DUERP : Elément de traçabilité

- Le DUERP constitue l'élément **de traçabilité collective pour les salariés**
- Présentation obligatoire au CSE par l'employeur d'un rapport **annuel de santé au travail, du programme annuel de prévention** (+ 50), ou selon le cas, les actions de prévention prévues

LE DUERP

CONSERVATION

Conservation de toutes les versions antérieures **pendant au moins 40 ans** (version historisée et numérisée)

Dématérialisation progressive :

- **1er juillet 2023**, pour les entreprises dont **l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés**
- Au plus tard, le **1er juillet 2024** pour les entreprises dont **l'effectif est inférieur à 150 salariés**

LE DUERP

DROITS D'ACCES AU DUERP

Création de l'article L.4121-3-1 du Code du travail.

Transmission au SPSTI
Possibilité d'accès au Médecin du travail ou tout autre professionnel de santé
Nouvel article **L.4121-3-1** du Code du travail

Salariés et anciens salariés (version correspondant à la période en entreprise)

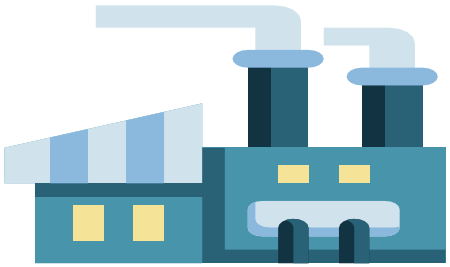
Ensemble du service de prévention et de santé au travail

FORMATION DES ELUS DU CSE, CSSCT, DP

Article L.2315-18 Code du travail

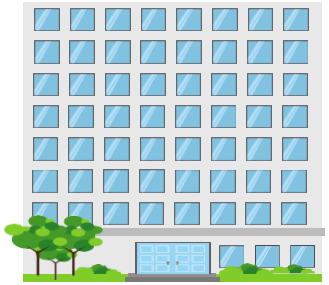
DUREE

- 5 jours pour les premiers mandats CSE/DP
- 3 jours pour le renouvellement les membres du CSE ou DP
- 5 jours pour les renouvellements CSSCT (entreprises de plus 300 sal.)



Entreprise de moins de 50 salariés

Prise en charge par l'OPCO



Entreprise d'au moins 50 salariés

Prise en charge par **l'employeur**

SALARIE DESIGNE COMPETENT

Depuis le 1er avril 2022, la formation du salarié désigné compétent est obligatoire pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le financement et la durée de la formation = formation des membres de la délégation du personnel, du CSE, ou de la CSSCT.

PASSEPORT PREVENTION

Devra être mis en place dans **toutes les entreprises**, sans exception, **au plus tard le 1er octobre 2022**

Formations obligatoires, les attestations, les certificats et les diplômes obtenus.

Formations suivies par le salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels (consultation par l'employeur possible).

Peut être complété par le salarié, son employeur ou par les organismes de formation.

MON COMPTE FORMATION = PASSEPORT COMPETENCE + PASSEPORT PREVENTION

LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LES SPSTI

Une Nouvelle Gouvernance

Conseil d'Administration OPSAT

Collège employeurs :

- Monsieur Patrick BOURGEOIS (MEDEF) (39)
- Monsieur Henri VENET (MEDEF) (25)
- Monsieur Philippe VUILLAUME (MEDEF) (25)
- Monsieur Fabrice CHAMBRE (MEDEF) (70)
- Monsieur Joël THIERRY (MEDEF) (39)
- Mme Laure JACQUET (MEDEF) (25)
- Monsieur François GROSPERRIN (CPME) (70)
- Madame Anne RUBIN (CPME) (39)
- Madame Caroline DEBOUVRY (CPME) (25)
- Monsieur Frédéric CAVAGNAC (U2P) (70)

.../...

Une Nouvelle Gouvernance

Conseil d'Administration OPSAT

Collège Salariés :

- Monsieur Christophe BOUCHAIR (C.G.T.) (70)
- Monsieur Philippe CHAVANON (C.G.T.) (39)
- Madame Claudine TODESCHINI (C.F.T.C.) (90)
- Monsieur Serge GIRARDET (C.F.T.C.) (25)
- Monsieur Anthony HELLE (C.F.E. – C.G.C.) (70)
- Monsieur Jean-Luc CUINET (C.F.E. – C.G.C.) (25)
- Madame Régine DUPATY (F.O.) (90)
- Madame Béatrice SCHUH NEFF (CFDT) (25)
- Monsieur Patrick MAIROT (CFDT) (39)
- 1 siège FO en cours de désignation

UNE NOUVELLE STRUCTURATION DE L'OFFRE DE SERVICE

3 offres dans le cadre du L4622-2 à distinguer

	Offre socle	Offre spécifique	Offre complémentaire
Cibles	Tous les adhérents et leurs salariés, Les chefs d'entreprises	Indépendants volontaires Employeurs particuliers, Suivi interimaires	Adhérents du SPSTI
Contrats	Contrat d'adhésion	Contrat d'affiliation	Contrat de services
Engagement	Obligations réglementaires Indicateurs d'effectivité – Certification - Agrément	Engagement contractuel	Engagement contractuel
Financement	Financée par les cotisations mutualisées per capita	Financée par les prix de l'affiliation	Financée par la facturation des prestations

Une offre par voie de conventionnement

Offre fonction publique

Cibles	Les trois fonctions publiques
Contrats	Convention
Engagement	Obligations réglementaires applicables à la fonction publique
Financement	Financée par une facturation spécifique

Objectifs de l'Offre Socle

Actions et services accessibles aux entreprises, salariés et leurs représentants

(existence)

Donner une information complète , accessible et circonstanciée du service rendu

(*information, effectivité*)

Maillage territorial pour rendre le service en proximité

(présence territoriale)

Dispenser les services sur tout le territoire

Rendre compte de l'activité des SPSTI

(performances, amélioration progressive)

Répondre aux exigences de la certification

(évaluation de l'effectivité des services rendus, qualité du service rendu)

Points complémentaires de l'Offre Socle

Relations entreprise

- Contrat d'adhésion avec offres

- SPSTI doit répondre dans des délais utiles et raisonnables

- Espace dédié et sécurisé (documents, prise de rdv)

Relations salarié

- Information sur toutes les possibilités d'action du SPSTI

- Demande de visite à tout moment

- Accès à la cellule PDP

- Coordonnées du MDT et de l'EP obligatoirement affichée

- Demander la transmission de son dossier médical

Relations représentants du personnel

- Les RP peuvent prendre conseil auprès du MDT

- l'Offre socle doit prévoir la participation du MDT ou membre de l'EP aux IRP sur les questions de prévention

Les moyens de l'Offre Socle

Equipe Pluridisciplinaire composée de professionnels de santé, d'IPRP et de membres de la Cellule PDP

Mise en place des moyens informatiques requis pour l'interopérabilité

(entre SPSTI, Régional et National)

Mise en place des moyens informatiques requis l'espace adhérent personnalisé et les prises de RDV

(y compris factures, rapports d'intervention, contrat d'adhésion,...)

Diversité et proximité des lieux de consultations

(y compris Téléconsultations)

S'assurer des moyens techniques mis à disposition

(métrologie et prévention individuelle et collective)

Une cotisation encadrée réglementairement

Précisions sur l'Offre Socle

L'offre socle est obligatoire pour tous les SPSTI

L'action du SPSTI en Santé Publique ne peut remettre en cause les éléments de l'Offre socle

L'action du SPSTI en Santé Publique ne peut être valide que si il existe un lien avec le Travail

L'offre complémentaire ne peut pas être mise en œuvre au détriment de l'Offre socle et doit être encadrée

Les CPOM, PRST et les partenariats doivent tenir compte de l'offre socle

Précisions sur l'Offre Socle

Valide partiellement les travaux du CNPST

Réaffirme :

Les SPSTI sont créés par les employeurs pour répondre à leurs obligations en matière de prévention et de santé au travail

Maillage territorial de proximité

Réponse aux besoins de l'entreprise dans les délais raisonnables, si pas de délais réglementaires

Attention particulière pour les TPE/PME

Logique de services rendus aux employeurs, salariés et leurs représentants dans une démarche de progrès en prévention

Offre Socle

3 champs couverts par l'Offre Socle

Prévention des risques professionnels

Offre auditée /certification

Suivi individuel de l'état de santé

Données pour pilotage CRPST/CNPST

Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Offre évolutive dans le temps

Contenu de l'Offre Socle

Adhérent dispose d'une évaluation des RP et est accompagné à les réduire

- Fiche d'entreprise par le SPSTI et mise à jour tous les 4 ans au moins (DUERP pour les TPE/PME)
- Accompagnement à l'évaluation des RP, rédaction et finalisation du DUERP
- 1 action de prévention primaire /adhérant tous les 4 ans
- Participations aux réunions des IRP, Présentation du rapport annuel par le MDT pour les +300 salariés
- Actions en entreprises (visites, sur site,…)
- Diffusion des différents outils (CARSAT, ANACT, INRS,…)
- Informations et soutien à la recherche de financement
- Informer sur les examens complémentaires obligatoires
- Formaliser dans un document écrit à l'adhérent les actions pluridisciplinaires menées
- Rendre compte de la situation de la prévention des RP dans l'entreprise

Fournir un suivi individuel adapté et organisé

- VIP initiale, VIP, VR (SIS) = attestation de suivi
- EMA embauche SIR, EMA SIR = avis médical
- SIA
- Visites à la demande
- Visites suite à évènement grave (AT,agression,…)
- VPE, VMC, VFC
- Visites pour les catégories particulières (multi employeur, éloignés, Intérim,…)
- Toutes les métrologies faites sur le poste de travail sont intégrées au DMST

- **Informer l'employeur**
- Coordonnées du MDT à l'employeur
- Si protocoles MPC, info à l'employeur
- Règles relatives aux prises de rdv, engagement à respecter les délais.
- Procédure à suivre suite à inaptitude
- Si existence de téléconsultations

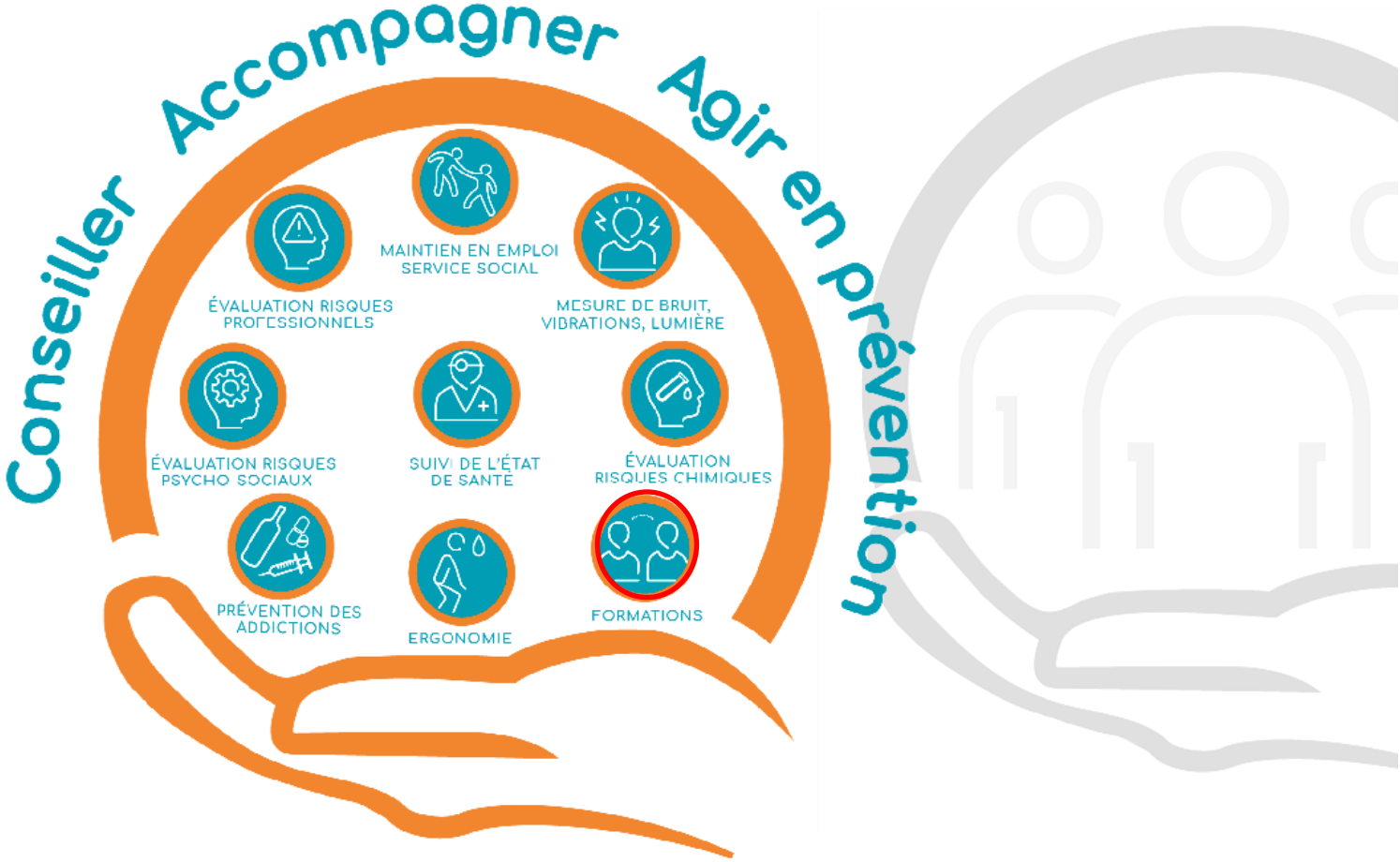
- **Informer le salarié**
- Sur les RP liés à son poste
- Sur les VMC, VFC, VPE

Cellule opérationnelle de PDP

- Alerte et signalement précoce (par qui que ce soit)
- Analyse de la situation d'un salarié en lien avec le Pôle Prévention
  - ETP et préconisations
  - Accompagnement lors du Plan de retour à l'emploi/essai encadré
  - Freins et leviers pour le retour à l'emploi
- Accompagnement social des salariés en PDP
  - Accompagnement RQTH
  - Accompagnement essai encadré, bilan de compétences et formations
  - Accompagnement des situations sociales impactant le travail
- Repérage des salariés
- Sensibilisation collective au MEE pour les adhérents
- Promotion des dispositifs PDP
- Promotion des mesures d'accompagnement au MEE
- Accompagnement et information de l'employeur sur le risque de DP d'un salarié (avec consentement)
- Information et accompagnement de l'employeur dans les recherches d'aides financières pour favoriser le MEE

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Qu'en sera-t-il pour OPSAT



SUIVI INDIVIDUEL DE SANTE

Le suivi individuel et la PDP

Pas de modification du suivi périodique

MAIS
Modification et création des visites dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

+

Disparition du rapport annuel du Médecin du Travail
Remplacé par une synthèse chiffrée (+ 300 sal)

+

Plus de dossiers médicaux papiers depuis le 17/11/2022
Numérisation des dossiers médicaux avant le 30 mars 2023

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE REPRISE

(R4624-31 du Code du Travail)

QUAND ?

- Après un congé maternité
- Après un arrêt de travail pour maladie professionnelle
- Après un arrêt d'au moins 30 jours pour Accident du Travail
- **Après un arrêt de travail d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel**

Rappel concernant les modalités d'organisation de la visite de reprise :

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise la visite de reprise **le jour de la reprise effective du travail par le travailleur**, et **au plus tard dans les 8 jours qui suivent cette reprise**.

(Applicable aux arrêts à compter du 1er avril 2022)

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE PRE-REPRISE

(L4624-2-4 du Code du Travail)

QUAND ?

- Arrêt de travail d'au moins 30 jours, dès lors que la reprise du travail est anticipée

A l'initiative :

- Du salarié
- Du médecin traitant
- Du médecin du travail
- Des services médicaux de l'Assurance Maladie

notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles

L'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise.

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE MI CARRIERE

Art. L.4624-2-2. Code du travail

Délai déterminé par l'accord de branche ou à défaut durant la 45e année du salarié.

Elle peut être réalisée **conjointement avec une autre visite médicale** lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant les 45 ans ou la date prévue par la branche professionnelle.
Ou dès le retour à l'emploi.

Réalisée par le Médecin du travail ou par un IDEST(seul le Médecin du Travail peut prescrire un aménagement de poste).

Précisions du Ministère du travail :
La visite de mi-carrière est à l'initiative du SPSTI, de l'employeur ou du salarié.

Modification de l'article L.5213-6-1, alinéa 3e du Code du travail :
Le référent Handicap peut participer aux échanges à la suite de la visite de mi-carrière, à la demande du salarié

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE MI CARRIERE

Art. L.4624-2-2. Code du travail

L'examen médical vise à :

1° **Établir un état des lieux de 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.

2° **Évaluer 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.

3° **Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.**

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures prévues à l'article L.4624-3.

4° La visite médicale de mi-carrière **peut être réalisée par un infirmier de santé au travail.**

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE FIN DE CARRIERE OU SURVEILLANCE POST EXPOSITION ?

La loi ratifiant les ordonnances Macron portant mesures pour le renforcement du dialogue social **du 29 mars 2018** a créé la visite médicale de fin de carrière.
VISITE DE FIN DE CARRIÈRE

Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite
VISITE DE FIN DE CARRIÈRE

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail : modification **de la loi du 29 mars 2018**
Suivi post-professionnel ou post-exposition

Le décret **n° 2022-372** du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition : modification du décret du 9 août 2021
Suivi post-professionnel ou post-exposition

29 mars 2018

9 août 2021

2 août 2021

16 mars 2022

VISITE DE FIN DE CARRIERE OU SURVEILLANCE POST EXPOSITION ?

POUR QUI ?

Les travailleurs dont le départ ou la mise à la retraite intervient à compter du 1er octobre 2021.

- Qui **part volontairement à la retraite** (départ à la retraite de la propre initiative du salarié).
- Ou qui est **mis à la retraite par son employeur** (pour cela, le salarié doit avoir plus de 70 ans).

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE FIN DE CARRIERE OU SURVEILLANCE POST EXPOSITION ?

Pour qui ?

- ✓ Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé prévu à l'article L.4624-2 ;
  - À l'amiante ;
  - Au plomb dans les conditions prévues à l'article R.4412-160 ;
  - Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R.4412-60 ;
  - Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R.4421-3 ;
  - Aux rayonnements ionisants ;
  - Au risque hyperbare ;
  - Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;
- ✓ Les travailleurs pour lesquels une autorisation de conduite est nécessaire (cf. arrêté du 2 décembre 1998) ;
- ✓ Les jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux interdits susceptibles de dérogations ;
- ✓ Les salariés habilités par l'employeur à effectuer des opérations sur des installations électriques ou dans leur voisinage (habilitation électrique) ;
- ✓ Les salariés effectuant des manutentions manuelles (de plus de 55 kilos) ;
- ✓ Et tout autre salarié pour lequel l'employeur a déclaré un suivi individuel renforcé ;
- ✓ Les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R.4624-23 antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE FIN DE CARRIERE OU SURVEILLANCE POST EXPOSITION ?

L.4624-2-1, VERSION EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2022	L.4624-2-1, VERSION EN VIGUEUR AU 31 MARS 2022
Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article **L.4624-2**, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.	Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article **L.4624-2**, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, **dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou**, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.
Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L.4161-1** auxquelles a été soumis le travailleur. **Le médecin du travail a la faculté**, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article **L.4161-1**, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.	Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L.4161-1** auxquelles a été soumis le travailleur. S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article **L.4161-1**, **le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée**.
Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'État.	Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'État.

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE FIN DE CARRIERE OU SURVEILLANCE POST EXPOSITION ?

Modalités d'organisation

- **Principe :**
  1. L'employeur informe son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, **de la cessation de l'exposition** d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, **(=suivi post-exposition) de son départ ou de sa mise à la retraite (=suivi post-professionnel)**.
  2. L'employeur avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.

- **Exception en cas de carence de l'employeur :**
  - ✓ Le salarié peut durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et **jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition**, demander directement au SPSTI la réalisation de la visite.

- Dans ce cas, le salarié informe l'employeur de sa démarche.

- Le service de prévention et de santé au travail détermine, par tout moyen, si le travailleur remplit les conditions.

VISITE DE FIN DE CARRIERE OU SURVEILLANCE POST EXPOSITION ?

But de la visite

- Le médecin du travail établit un **état des lieux** des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels qui ont eu lieu au décours de son parcours professionnel (= traçabilité individuelle des expositions via le curriculum laboris alimenté par les professionnels de santé au cours de la carrière du salarié).

- Cet état des lieux est établi, notamment, sur les éléments contenus dans le dossier médical en santé au travail, des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.

- À l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur le document dressant l'état des lieux et le verse au dossier médical en santé au travail.

Le suivi individuel et la PDP

VISITE DE FIN DE CARRIERE OU SURVEILLANCE POST EXPOSITION ?

Mise en place d'une surveillance post-professionnelle

- Si le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.
- Ou si l'examen auquel le Médecin du travail procède fait apparaître d'autres risques professionnels.
- Le Médecin du travail transmet le document au salarié à destination du médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations (avec prescription possible d'examens complémentaires en se référant aux connaissances scientifiques actuelles notamment la HAS) et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

La réalisation des visites

Médecin du travail

1/3 temps obligatoire
Suivi SIR
VPE
Toutes les autre visites
Prescription d 'examens complémentaires
Dépistage et vaccination

IDEST du SPSTI

Peuvent réaliser toutes les visites, sauf Suivi SIR (nécessitant avis aptitude mais possibilité d'un entretien infirmier préalable)
VPE
Réaliser des examens complémentaires
AMT selon ses compétences
Dépistage et vaccination

Interne ou Collaborateur Médecin

1/3 temps obligatoire
Toutes les visites
Prescription d 'examens complémentaires
Dépistage et vaccination

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Cellule PDP

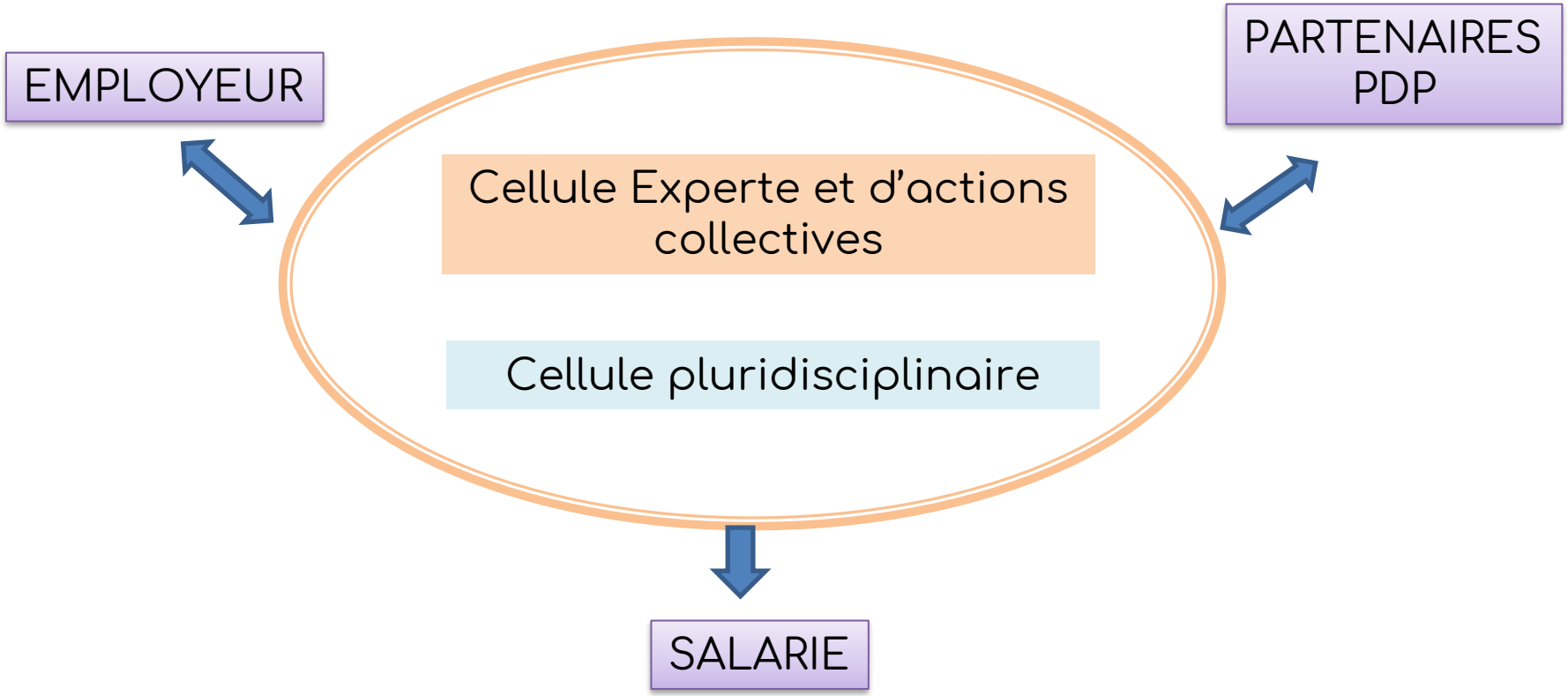
Composition de la cellule PDP :

La cellule **est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.**

Collaboration de la cellule PDP :

- Avec les professionnels de santé chargés des soins ;
- Le service du contrôle médical de la CPAM ;
- **Les organismes en charge de la désinsertion professionnelle ;**
- Les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la préorientation et de la réadaptation professionnelle.

Cellule PDP OPSAT



Cellule PDP

Article L.4622-8-1, alinéa 1er du Code du travail.

Ses missions :

- Proposer un accompagnement individuel et collectif aux salariés et aux entreprises ;
- Identifier les situations individuelles, proposer, en lien avec l'employeur et le salarié, les mesures individuelles suivantes : mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées en tenant compte notamment de l'âge et de l'état de santé physique et mental du travailleur ;
- Proposer des actions de sensibilisation ;
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP, telles que des actions de formation professionnelle continue ou des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe… (Cf. Article L.323-3-1 du Code de la sécurité sociale).

Echanges d'informations entre le SPSTI et la CPAM

« Art. L.315-4 Code de sécurité sociale :

Lorsque les arrêts de travail de l'assuré qui ont été adressés à l'organisme lui servant des prestations à ce titre remplissent des conditions fixées par décret **ou lorsqu'ils font apparaître un risque de désinsertion professionnelle, selon des conditions fixées par décret,** l'organisme ou, selon le cas, le service du contrôle médical transmet au service de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L.4622-2 du Code du travail 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 Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise le contenu des informations transmises ainsi que les conditions dans lesquelles cette transmission, réalisée de façon dématérialisée, est effectuée, le cas échéant selon les modalités définies au II de l'article L.1110-4 du Code de la santé publique ».

Echanges d'informations entre le SPSTI et la CPAM

Art. L.4622-2-1. Dans le cadre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle, le service de prévention et de santé au travail **informe le service du contrôle médical** mentionné à l'article L.315-1 du code de la sécurité sociale, les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social mentionné au 4° de l'article L.215-1 du même code, **selon des modalités définies par décret, lorsqu'il accompagne des travailleurs qui ont fait l'objet de la transmission d'informations mentionnée** à l'article L.315-4 dudit code. **Sous réserve de l'accord du travailleur, il leur transmet des informations relatives au poste et aux conditions de travail de l'intéressé.**

Partage d'informations entre les organismes d'assurance maladie et les SPSTI pour améliorer l'accompagnement des travailleurs exposés à un risque de désinsertion professionnelle.

QUELQUES OUTILS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le Rendez-vous de liaison

Quand ?
Arrêt de travail d'une durée de 30 jours au moins

Entre salarié et employeur en associant le SPSTI
.

À l'initiative du salarié ou de l'employeur : date de rendez-vous proposée sous 15 jours.

But :
- Informer sur les mesures prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Sur l'existence d'une VPR.

Ne fait pas partie du suivi médical

Le Rendez-vous de liaison

Art. L.1226-1-3 du Code du travail.

- Il s'agit d'un rendez-vous entre le **salarié en arrêt de travail et l'employeur**, associant le service de prévention et de santé au travail.

Art. R.4624-33-1 Code du travail.

- Les personnels des services de prévention et de santé au travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que de besoin au rendez-vous de liaison.

- Ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel. Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur **huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.** Il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule PDP. Cette association peut se faire :

  - En préparant des documents informatifs (flyers) sur le rôle de la cellule de PDP, sur les visites de pré-reprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;

  - En assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

  - Le référent handicap de l'entreprise peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

L’essai encadré

Il permet au bénéficiaire, d'**évaluer et de tester pendant un arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé**.

- Maintien des IJSS et de l’indemnité complémentaire autrement dit absence de rémunération versée par l’entreprise dans laquelle est effectué l’essai encadré au titre de cet essai ;
- Déclaration AT/MP qui surviendrait pendant l’essai encadré est faite par l’entreprise au sein de laquelle est effectué l’essai encadré
- Mise en œuvre de l’essai à la demande de l’assuré, après une évaluation globale de sa situation par le service social de la CARSAT, avec l’accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié
- Possibilité de proposer l’essai encadré à l’assuré social par le service social de la CARSAT, le SPSTI ou le Cap Emploi
- Durée de l’essai encadré : 14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite de 28 jours ouvrables
- Formalisation d’une convention précisant les engagements des partenaires et du tuteur
- Suivi du bénéficiaire par un tuteur au sein de l’entreprise dans laquelle il effectue l’essai encadré
- Bilan de l’essai encadré réalisé par le tuteur en fin d’essai, communiqué au médecin du travail de l’employeur, et à celui de l’entreprise d’accueil le cas échéant, au service social de la CARSAT, et le cas échéant, à Cap Emploi

Cette mesure s’applique aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.

La Convention de rééducation professionnelle en entreprise

Objectifs de la convention de rééducation professionnelle :

La convention de rééducation professionnelle (CRPE) mise en place à l'issue de l'arrêt de travail, est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise.
Cette convention permet au salarié de bénéficier d'une formation pratique tutorée en entreprise pouvant être complétée d'une formation théorique.

Elle doit **permettre au salarié de se réaccoutumer à son ancienne profession ou d'être reclassé sur un nouveau métier dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise**.

La convention est conclue entre la CPAM, l'employeur et le salarié, avec une durée maximale de 18 mois.
Elle est transmise pour information à la Direction régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Le salaire est pris en charge par l'assurance maladie sous forme d'indemnités journalières, et par l'employeur. Le partage de cette prise en charge entre l'assurance maladie et l'employeur est négocié lors de la signature de la convention.

La Convention de rééducation professionnelle en entreprise

Art. L.1226-1-4 Code du travail

Peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise les travailleurs suivants :

- Les travailleurs (reconnus travailleurs handicapés ou non) déclarés inaptes ;

- Les travailleurs (reconnus travailleurs handicapés ou non) pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude, dans le cadre d'une visite de pré-reprise.

La Convention de rééducation professionnelle en entreprise

Précisions apportées sur la convention de rééducation professionnelle :

- Maintien des IJSS versées pendant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention
- Indemnité versée pendant toute la durée de la convention, sans que la durée totale de versement des indemnités journées perçues depuis le début de l'arrêt de travail puisse excéder le délai de 3 ans (exception faite des AT/MP)
- Maintien des IJ en cas de démission à l'issue de la rééducation professionnelle pendant une durée de 3 mois à compter du 1er jour du mois suivant celui de la prise d'activité
- Montant total de la rémunération perçue définie dans la convention de rééducation professionnelle, montant ne pouvant être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention
- Durée maximale de la convention = 18 mois
- Mise en place de la convention sans avis préalable de la commission d'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- Transmission, le cas échéant, de la convention de rééducation professionnelle à l'entreprise dans laquelle elle se déroule + facturation à l'entreprise de la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge

Le projet de transition professionnelle

POUR BÉNÉFICIER D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE, LE SALARIÉ DOIT	
S'il est en CDI au moment de la demande, justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.	S'il est en CDD au moment de la demande, justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

Il n'y a pas de conditions d'ancienneté pour un salarié ayant connu, peu importe la nature de son contrat de travail et dans les 24 mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle :

- Une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ;
- Une absence au travail **d'au moins 6 mois, consécutifs ou non**, résultant d'un accident du travail, d'une maladie, ou d'un accident non professionnel.

CERTIFICATION ET AGREMENT

Certification

Art. L.4622-9-3. du Code du travail

Eléments connus de la certification au 21 juin 2022

Organisme indépendant

Décret avant le 30 juin 2022 (CNPST ou en CE)

Arrêté avant le 1er mai 2023

2 ans pour se mettre en conformité

5 grands axes de la certification

- Qualité et effectivité des services rendus
- Organisation et continuité du service / qualité des procédures suivies
- Gestion financière, tarification et évolution
- Traitement des données personnelles RGPD
- Conformité des systèmes d'information et outils numériques utilisés par les professionnels du SPSTI, interopérabilité

Agrément

Obligatoire pour tous les SPST, tous les 5 ans

Décret du 15/11/2022

Tient compte des résultats de la certification

Si manquement, mise sous tutelle administrative ou refus d'agrément

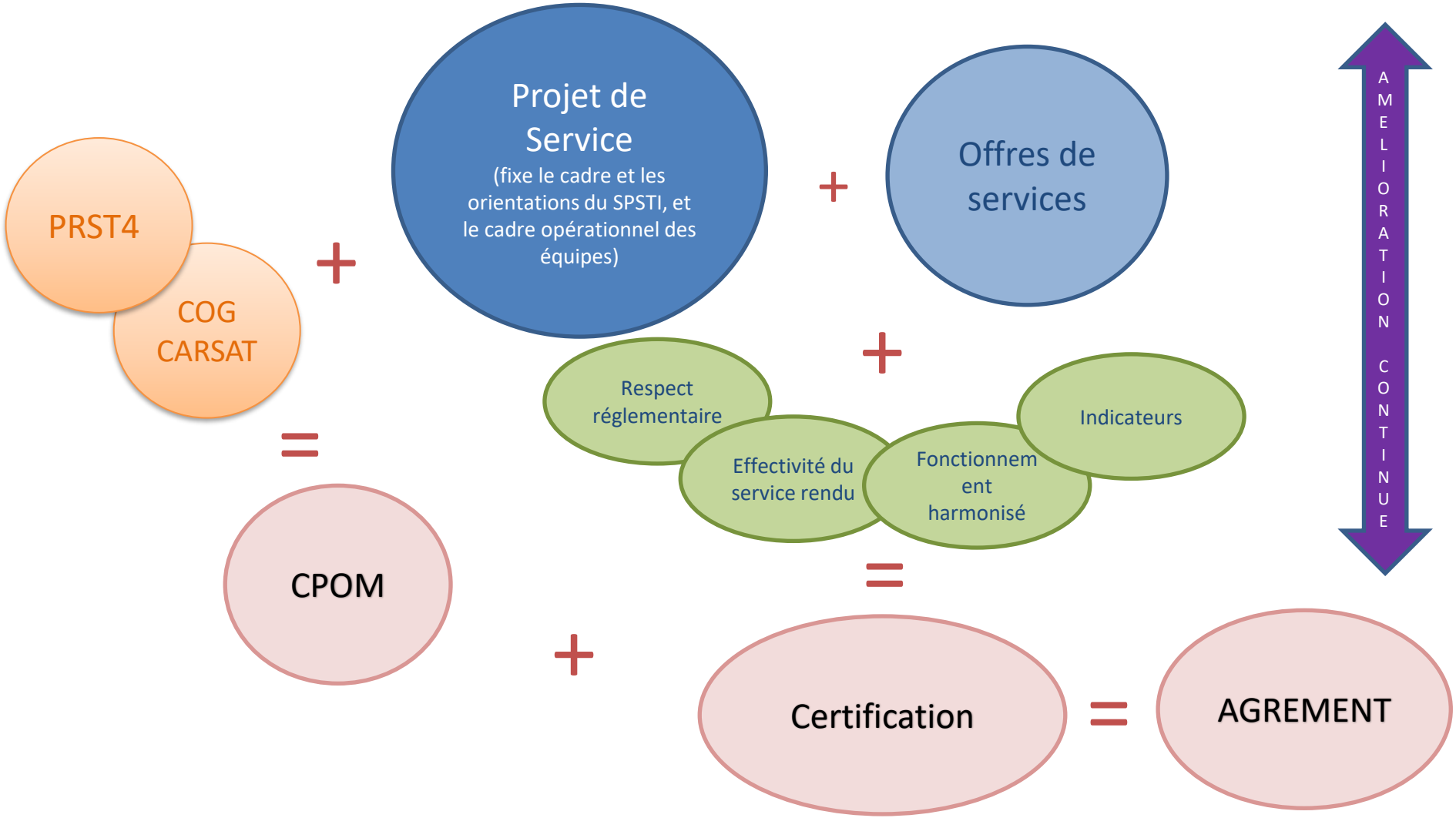
Si missions non tenues

Information du CRPST par la DREETS

Si missions non tenues, CRPST décide des mesures de corrections à titre conservatoire

Si missions non tenues, désignation d'un administrateur provisoire

Un cadre plus précis de fonctionnement



Quelles perspectives pour OPSAT

Constat

Offre de service socle existante (Pack Santé Travail)

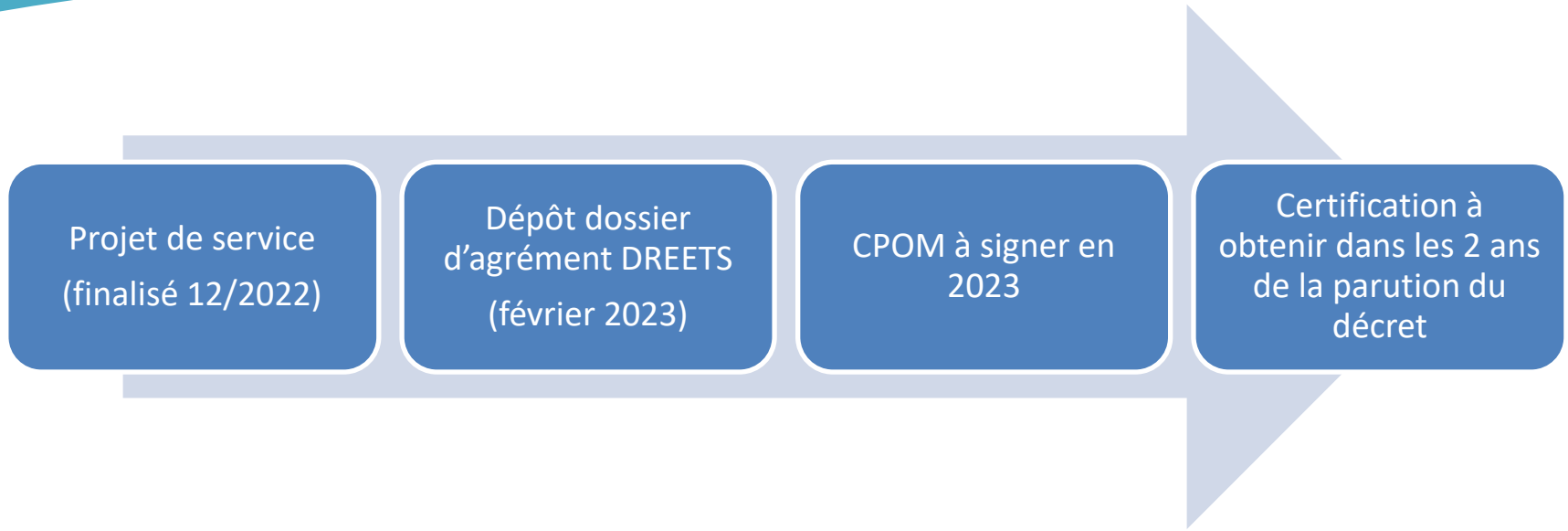
Expérience de la délégation aux IDEST

Un Pôle Prévention Conseil existant

CPOM réussi, Agrément sans réserve

Un service reconnu et des équipes dynamiques

Quelles perspectives pour OPSAT



En attente de :

- Décret Formation infirmiers de santé au travail
- Arrêté référentiel cahier des charges de la certification
- Décret cotisations
- Décret Multi Employeur

MERCI DE VOTRE ATTENTION