

Loi pour renforcer la prévention en santé au travail

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021

SFR RMC BFM

Version du 17 nov. 2022

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété d'Altice France. Il ne doit pas être utilisé à d'autres fins que celles pour lequel il a été établi et transmis. Il ne peut être ni reproduit ni divulgué à des tiers, en tout ou partie, sous quelque forme que ce soit, sans l'accord préalable exprès et écrit du groupe.

Introduction



Objectif : loi pour renforcer la prévention santé au travail dite « loi santé au travail »

Cadre :

→ Renforcer les obligations de l'employeur (**sanctions et responsabilités**) au niveau législatif

Négociation partenaires sociaux et organisations professionnels
Transposition accord national interprofessionnel (ANI) conclu
le **9 décembre 2020**

Adoption définition au parlement le **23 juillet 2021** par le Parlement

Publiée au Journal Officiel le
3 août 2021

Dispositions entrent en vigueur pour la plupart le **31 mars 2022**

Loi « santé au travail » (loi n°2021-1018 du 2 août 2021)

3 axes majeurs de la loi « Santé au travail »

Volet 1 Le renforcement de la prévention (primaire)

- La prévention et DUERP
- Le harcèlement sexuel / sexiste
- Le passeport prévention
- La poly-exposition aux Risques Chimiques
- La QVCT

Volet 2 Suivi médical et prévention désinsertion professionnelle

- Le rendez-vous de liaison
- La visite médicale de pré-reprise
- La visite médicale de reprise
- La visite médicale de mi-carrière
- La visite post-exposition
- La visite médicale de fin de carrière / visite post-professionnelle

Volet 3 l'évolution des services de santé au travail

- Des SST (SSIE/SSA) aux SPST
- L'extension de leur champ d'intervention
- Santé au travail / Santé publique

Calendrier & mise en œuvre de la loi prévention santé: 2022

31 mars 2022



SPST Nouvel intitulé SSIE => Services de Prévention et Santé au Travail



DUERP Elargissement des risques à évaluer (genre, poly exposition, traçabilité actions de prévention...)

CSE

CSE
Formation membres CSE
Consultation PAPRIACT
Contribution élaboration du DUERP



Surveillance post-exposition
Visite de reprise et pré-reprise
Visite médicale à distance



Harcèlement sexuel
Intégration notions sexisme et d'intentionnel dans Code Travail. Mettre à jour le règlement intérieur.



Rendez-vous de liaison
Absence prolongée >30J, entre employeur et le salarié

1^{er} oct 2022



Portail d'information du passeport de prévention
Accès plateforme externe par employeur/salarié



Intégration « QVT »
A la négociation périodique obligatoire (peut porter sur la qualité des CT, notamment sur la SST au travail et la prévention des risques professionnels)

Calendrier & mise en œuvre de la loi prévention santé 2023-2024

1^{er} janv 2023



Visite médicale mi-carrière

État des lieux adéquation poste de travail et état de santé travailleur

Sensibilisation évaluation désinsertion professionnelle et enjeux du vieillissement A 45 ans (ou autre âge négocié par accord de branche)



Cellule pluridisciplinaire

Prévention de la désinsertion professionnelle

Mars 2023



Dossier médical en santé au travail

Elaboration, accessibilité, alimentation et conservation des dossiers médicaux en santé au travail (décret du 15/11/22)

Avril 2023



Création du passeport de prévention

Accès plateforme externe par employeur/salarié

1^{er} juil 2023



DUER

Conservation 40 ans minimum
Conservation : dépôt dématérialisé (via plateforme)



SPST

Délai maximum pour obtenir accréditation valable 5 ans

1^{er} janv 2024



Dossier médical partagé

Décloisonnement santé publique et santé au travail

Téléconsultation : possibilité de proposer la présence de son médecin traitant ou autre professionnel de santé, avec accord du salarié

Calendrier mise en œuvre de la loi prévention santé et acteurs concernés

Volet 1 : renforcement de la prévention (primaire)

DUERP	31 mars 2022 – 1 ^{er} juillet 2023	  
PAPRI Pact	31 mars 2022	 
Renforcement rôle du CSE	31 mars 2022	  
Harcèlement/ sexiste	31 mars 2022	 
Passeport de prévention	1 ^{er} octobre 2022	  
Poly-exposition	1 ^{er} octobre 2022	    
QVCT	1 ^{er} octobre 2022	  

Volet 2 : suivi médical et prévention désinsertion professionnelle

Rendez-vous de liaison	31 mars 2022	  
Visite médicale de pré-reprise	31 mars 2022	  
Visite médicale de reprise	31 mars 2022	  
Surveillance médicale post professionnel	28 avril 2022	  
La convention de la rééducation professionnelle	28 avril 2022	  
Visite médicale de mi-carrière	1 ^{er} janvier 2023	  
Visite médicale de fin de carrière	1 ^{er} octobre 2021	  
Visite post-exposition	NC	  

Volet 3 : l'évolution des services de santé au travail

Dossier médical santé au travail	31 mars 2023	 
Dossier médical partagé	1 ^{er} janvier 2024	 

 Pôle SST	 Médecin du travail
 RH/ employeur	 Infirmières
 RH Formation	 Assurance Maladie
 RH relation sociale	 Branche professionnelle
 Collaborateurs	 Médecin traitant
 Comité Sociale et Economique	

nt

Volet 1

Le renforcement de la prévention au travail

Loi « santé au travail » & prévention



Logique de réparation

Prévention tertiaire

Prévention secondaire

Risques constatés et identifiés

Actions curatives

Ex : accompagnement salarié malade

Actions correctives

Ex : adaptation de poste

Actions centrées sur les travailleurs



Logique de prévention

Prévention primaire anticipation du risque

Gérer les risques présent dans l'organisation
avant leur apparition – dégager causes
profondes pour améliorer

Exemple : identifier et agir sur facteurs de RPS
(charge de travail...)

Renforcement des
outils de gestion DUERP
+ actions de prévention
associées + implication
acteurs

Actions centrées sur les travailleurs et les conditions
de travail

La prévention des risques professionnels et le DUERP

31 mars 2022



DUER

Outil de prévention

Intégration du DUER dans la partie législative du Code du Travail



- Instrument de traçabilité collective des expositions (Article L 4121-3-1 nouveau)
- Répond aux obligations de sécurité de prévention (civiles et pénales)

Objectifs du DUER :



Assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Etat des lieux et évaluation des risques professionnels

Base d'un plan d'action de prévention (prévention primaire)

Représentatif des engagements de l'employeur et du SST dans le déploiement de stratégie de prévention de l'entreprise professionnels

Renforcement du DUER sur :

Évaluation propre des risques aux hommes ou aux femmes (**NOUVEAUTÉ**)

Nouvelles évolutions des organisations : ex pérennisation du télétravail (risque immatériel : RPS)

Actions de prévention ou Programme Annuel de Prévention (PAPRI Pact)

31 mars 2022

- Programme Annuel de Prévention des Risques professionnels et d'Amélioration des conditions de travail
→ Pour les entreprises de + de 50 salariés (**document obligatoire**)
- **Objectif** : Formaliser les actions de prévention à mettre en œuvre l'année suivante

Démarche de prévention s'enchaîne dans le temps



Indicateur démontrant les engagements de l'employeur en matière de SST

(Quelles actions? Quel budget? Quelles priorités? Conditions d'exécution?
Indicateurs de résultat? Calendrier de mise en œuvre?)

Effizienz – efficacité - traçabilité

(Bilan annuel de l'année écoulée)

Les grandes évolutions du DUER



Conservation & archivage

Délai de conservation (NOUVEAUTÉ) :
40 ans minimum – ensemble des versions successives du DUERP

Comment :
sous forme d'un **dépôt dématérialisé** (via un portail numérique chargé de centraliser tous les dépôts)
→ Portail accessible via procédure d'authentification sécurisée (décret à venir)



Accessibilité

Elargissement accès du DUER (OBLIGATION ET NOUVEAUTÉ) :

- Mise à disposition à toute personne justifiant d'un intérêt à y avoir accès (anciens travailleurs inclus...)
- Transmission du DUER par l'employeur à chaque mise à jour et à l'ensemble des services de prévention et de santé au travail auquel il adhère



Contribution

Le CSE et sa commission de santé sécurité et conditions de travail, les salariés désignés, le service de prévention et de santé au travail (**NOUVEAUTÉ**)
Les organismes et instances mis en place par branche (élaboration et mis à jour)



Mise à jour

- Mise à jour annuelle (**OBLIGATION**) et selon les besoins
- Mise à jour liée au programme annuel de prévention des RP
- Indiquer les résultats de l'évaluation des risques

Le renforcement du rôle du CSE

31 mars 2022

CSE passe d'une instance consultative à une instance participative d'évaluation des risques

« Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le Comité social et économique (CSE) et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise » Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021

ETRE C
MEMBRE S
D'UN E



- Dans les entreprises de 50 salariés et plus :
 - Consultation pour avis du CSE sur le rapport annuel et le PAPRI Pact
 - Consultation pour avis du CSE sur le DUER et ses mises à jour (**OBLIGATION – NOUVEAUTÉ**)
 - Renforcement rôle du CSE dans l'évaluation des risques professionnels
- Formation des référents « SST » devient obligatoire (**NOUVEAUTÉ**)

	Avant la loi santé au travail	Selon la loi santé au travail	
		Premier mandat	Renouvellement
Entreprise de moins de 50 salariés	Pas de minimum légal	5 jours pour tous les élus	3 jours pour tous les élus
Entreprise de 50 à 300 salariés	3 jours pour les membres de la CSSCT lorsqu'elle existe)	5 jours pour tous les élus (minimal) avant 3 jours (NOUVEAUTÉ)	5 jours pour tous les élus
Entreprise de plus de 300 salariés	5 jours pour les membres de la CSSCT (pas de minimum légal pour les autres)	5 jours pour tous les élus (minimale)	5 jours pour les membres de la CSSCT (NOUVEAUTÉ) 3 jours pour les autres



Création passeport de prévention



- **Définition passeport de prévention** : ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (loi 2021-1018, art. 6)
- **Objectif** : tracer les informations en santé et sécurité au travail tout au long de la carrière
- **Contenu** : Le passeport regroupera les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de formations en santé et sécurité au travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié lui même
- **Modalités pratiques** : le passeport est intégré au passeport d'orientation, de formations et de compétences prévu au CPF (décret en attente, information sous [Passeport de prévention | Portail d'information | Portail d'information du Passeport de prévention \(travail-emploi.gouv.fr\)](#))
- L'employeur doit intégrer au passeport de prévention : toutes attestations, certificats et diplômes en matière de santé et sécurité au travail obtenus par le collaborateur ou à l'initiative du collaborateur



Collaborateur **doit donner son accord** pour consultation des informations contenues dans son passeport

La prise en compte de la poly exposition aux risques chimiques

1^{er} octobre 2022



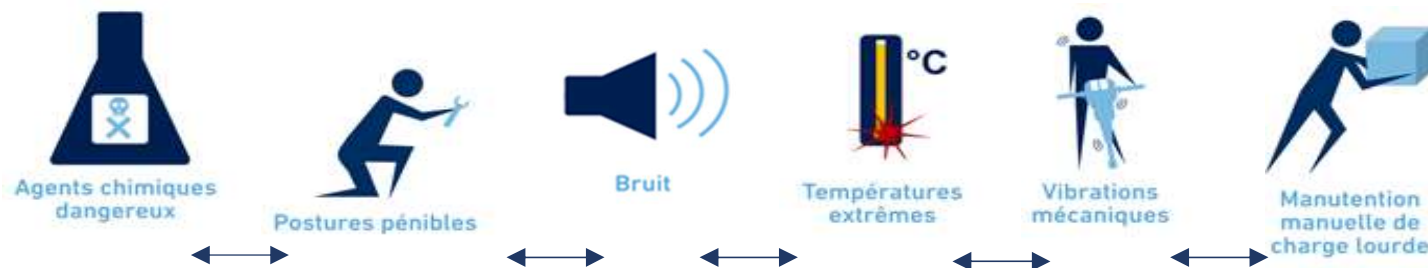
Introduction de la **notion de poly exposition** dans les règles de prévention de la santé et la sécurité des travailleurs (L.4412-1 du code du travail)

L'employeur doit évaluer les risques combinés de :

- **L'ensemble des ACD** (exposition successive ou simultanée à plusieurs agents chimiques)
- Des **effets de la poly exposition** quelque soient les risques **(NOUVEAUTÉ)**

Evaluer les effets cocktails de plusieurs risques combinés et les interactions entre eux **(NOUVEAUTÉ)**

Exemple de poly exposition



Harcèlement sexuel

31 mars 2022

Code du travail

- Intégration des notions de **sexisme et d'intentionnel (NOUVEAUTÉ)**
- Harcèlement sexuel est reconnu quand il a été subi par une personne (propos sexiste, sexuel...)
- Infraction est reconnu en droit du travail (juridiction prud'homale) même si elle n'a pas été reconnue par le juge pénal



Code pénal

- Code du travail parle d'harcèlement sexuel **imposé** à une personne
- Le fait d'utiliser le terme imposer oblige à la victime de **prouver le harcèlement** dont elle a fait l'objet

Le harcèlement sexuel sera ainsi « *constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste répétés** qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* »



Cette nouvelle définition ne retient pas d'élément intentionnel pour constituer le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut être constitué lorsqu'il est subi par le salarié et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur.

Pour se mettre en conformité avec la loi, l'employeur doit mettre à jour son règlement intérieur en actualisant les dispositions relatives au harcèlement sexuel moral/ sexuel et les agissements sexistes **(NOUVEAUTÉ)**



Mettre à jour le règlement intérieur

Intégration de la “QVT et les conditions de travail”

1^{er} octobre 2022



Nouvel intitulé négociation :

« Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail ».

La négociation périodique obligatoire peut porter sur la qualité des CT, notamment sur la SST au travail et la prévention des risques professionnels



Volet 2 :

Le suivi médical et la prévention de la désinsertion professionnelle

Renforcer la prévention santé à travers la mise en place de **3 nouvelles visites médicales**



Rendez-vous de liaison



Organisation à l'initiative :
du collaborateur ou de l'employeur
L'employeur informe le salarié de l'existence de ce rendez-vous.

(le référent handicap ou le service de prévention au travail suite à un arrêt long peut être associé)



Ce rendez-vous à lieu pendant l'arrêt de travail du salarié en prévision de sa reprise

Motif :

- Absence justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident supérieure à 30 jours

Modalités :

- Ce rendez-vous n'est pas obligatoire, le salarié peut refuser d'y participer.
- Il peut-être organisé en distanciel ou en présentiel
- **L'employeur propose un rendez-vous dans les 15 jours**
- Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur **8 jours avant** la tenue du rendez-vous de liaison.

Objectif informer le salarié sur :

- Les actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- L'examen de pré-reprise
- L'aménagement, l'adaptation ou la transformation de son poste et du temps de travail



Pour aller plus loin : [Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#) 18

Visite de reprise et de pré-reprise

31 mars 2022

Les arrêts à compter du 31 mars 2022 sont concernés

La visite de pré-reprise



- **Objectifs** : repérer les salariés à risque de désinsertion professionnelle et préparer au mieux leur retour au travail
- A l'initiative : du collaborateur, du médecin traitant, du médecin du travail
- Arrêt de travail d'une durée (continue ou discontinue) de plus de 30 jours contre 3 mois auparavant **(NOUVEAUTÉ)**
- Cette visite n'est pas obligatoire



La visite de reprise



- **Objectif** : vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé.
- **A l'initiative** : de l'employeur
- **Conditions de la visite de reprise** : au retour du congé de maternité, pour les salariées en suivi individuel renforcé de leur état de santé, pour les absences pour maladie professionnelle, pour les absences pour accident du travail d'au moins 30 jours.
- **Vigilance** : aujourd'hui **cette visite est obligatoire** pour les salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours auparavant 30 jours **(NOUVEAUTÉ)**



Pour aller plus loin : [Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#) 19

La Convention de la Rééducation Professionnelle (CRPE)

31 mars 2022

nouveau

La CRPE est une formation pratique et tutorée qui peut être complétée par de la formation professionnelle à l'issue de laquelle le salarié acquière de nouvelles compétences et expériences d'un nouveau métier.



Les salariés déclarés inaptés ou identifiés comme à risque par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise peuvent bénéficier de la CRPE jusqu'ici cette dernière était réservée aux travailleurs handicapés (RQTH).

Ils pourront alors bénéficier de ce dispositif pour se former jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de leur entreprise tout en conservant leur contrat de travail et leur rémunération.



La mise en place d'un CRPE fait l'objet :

- **D'une convention** signée par le salarié, l'employeur, la CPAM ou de la CGSS.
- **D'un avenant du contrat de travail** (montant de la rémunération, La fraction de la rémunération prise en charge par l'employeur et par la CPAM, modalités d'exécution, convention collective...)



Pour aller plus loin : [Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#) 20

Visite médicale de mi-carrière

1^{er} janvier 2023

nouveau

Objectif

- Établir **état des lieux** adéquation poste de travail et état de santé du travailleur
- **Évaluation** risque de désinsertion professionnelle
- **Prise en compte évolutions capacités** travailleur (âge, état de santé...)
- **Sensibilisation** travailleur aux enjeux du vieillissement et à la prévention des risques professionnels

Organisation

- **A l'initiative** : du service de prévention et de santé au travail, de l'employeur ou du salarié
- **Par qui ?** Médecin du travail, infirmier SST ou infirmier exerçant pratique avancée
- **Modalité** : présentielle ou téléconsultation
- De manière autonome, à une échéance fixée par accord de branche ou à défaut au 45^{ème} anniversaire du collaborateur
- Visite peut être réalisée conjointement avec une autre visite médicale dans les deux ans précédant l'échéance précitée dès leur retour à l'emploi, pour les salariés



Pour aller plus loin : [Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#) 21

Visite post-exposition

31 mars 2022



- **Quand ?** Dès la survenue de la cessation d'une exposition d'un collaborateur aux risques donnant lieu à un suivi individuel renforcé
→ Réalisation d'un état des lieux des expositions versé dans le dossier médical
- Objectif : assurer un meilleur suivi de la santé des salariés



Visite fin de carrière (depuis 1^{er} octobre 2021) → Post-professionnel

31 mars 2022

nouveau



Objectif : améliorer le suivi des collaborateurs concernés par une exposition élevée à des risques professionnels

Dispositif initial : Le code du travail prévoit que les salariés bénéficiant d'un dispositif de SIR sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale avant leur départ à la retraite.

La visite médicale de fin de carrière **doit désormais** intervenir **(NOUVEAUTÉ) :**

- ✓ « Dans les meilleurs délais » **après la cessation de l'exposition aux risques** particuliers ayant justifié la surveillance renforcée si cette exposition cesse avant la fin de carrière.
- ✓ Avant le départ en retraite si l'exposition aux risques n'a pas cessé avant la fin de carrière.

28 avril 2022

Mise à jour

Surveillance post-professionnelle : réalisée avec le médecin traitant, le médecin conseil des organismes de SS

- **Elargissement champs d'application surveillance PP :** CMR et rayonnements ionisants **(NOUVEAUTÉ)**
- **Accès :** toute personne inactive, demandeur d'emploi ou retraitée, qui cesse d'être exposée à l'un des risques professionnels peut demander de bénéficier d'une surveillance médicale post-professionnelle **(NOUVEAUTÉ).**
- **Modalité d'autorisation :** le demandeur doit fournir un état des lieux des expositions mentionnés ou à défaut une attestation d'exposition remplie par l'employeur et le médecin du travail ou un document du DMST.

Volet 3 :

Évolution des services de santé au travail

Cellule de prévention de la désinsertion professionnelle



Objectif : Maintenir en emploi les personnes vulnérables en proposant des actions de prévention collectives ou individuelles d'amélioration des conditions de travail et d'éviter l'inaptitude.

Pilotage :

- Les SPST doivent mettre en place et créer cette cellule de désinsertion professionnelle
- 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.

Missions :

- Proposer des actions de sensibilisation
- Identifier les situations individuelles
- Définir, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles
- Proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, justifiées notamment par l'âge ou à l'état de santé physique et mental de l'intéressé (art L. 4624-3)
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Création d'une cellule pluridisciplinaire de prévention de DP au sein du SPST



Décloisonnement santé publique et santé au travail

1^{er} janvier 2024

nouveau

Le DMP est un espace de stockage sécurisé des données de santé. Il permet de stocker et de partager des documents de santé avec les professionnels choisis **(NOUVEAUTÉ)**

OBJECTIF :

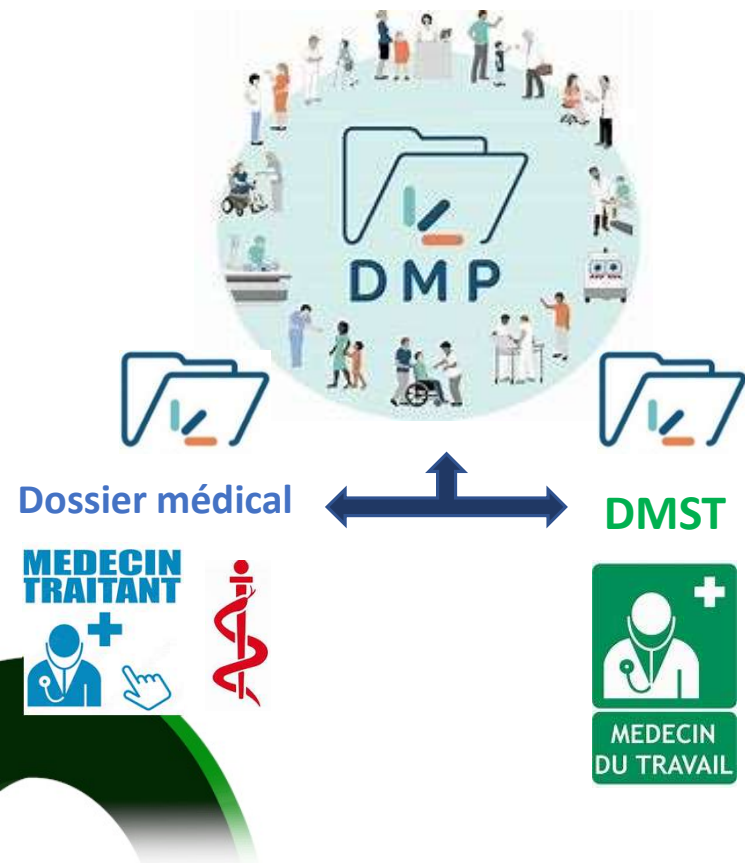
- Favoriser la prévention, la coordination, la qualité et la continuité des soins
- Intégrer au dossier médical un volet portant sur la santé au travail

PAR QUI : par le médecin praticien, le médecin du travail, le collaborateur lui-même...

CONTENU :

- Traitement en cours
- Dernières interventions
- Antécédents médicaux
- Données administratives (noms, numéros de SS, historique remboursement...)
- Les informations concernant l'ensemble des données en matière d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de RP

POINT DE VIGILANCE : **Autorisation et consentement obligatoire du collaborateur pour accéder au DMP** (possibilité de restreindre l'accès, masquer des informations)



Mise à jour

Médecin du travail



Objectifs

- Renforcer attractivité de la spécialité médecin du travail
- Lutter contre le désert médical

Missions

- **Extension du droit de prescription et renouvellement arrêt de travail** du médecin du travail (*expérimentation*)
- **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 (Expérimentation dans 3 régions pendant 5 ans)
- Médecin peut avec accord du salarié **partager et alimenter son dossier médical**

Organisation temps de travail

- Médecin consacre 1/3 de son temps de travail à ses missions en milieu de travail
- Employeur prend toutes les mesures pour permettre au MT de respecter ses obligations et instances internes de l'entreprise au cours des 2/3 de son temps de travail

Délégation de missions

Médecin praticien

- Le médecin du travail peut confier aux infirmière au travail et aux internes en médecine du Travail les visites et examens relevant du suivi individuel.
- Attention les infirmiers ne sont cependant pas autorisés à réaliser l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement
- Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications qui reposent sur des éléments de nature médicale reste réserver aux médecin du travail
- Les missions déléguées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire doivent être encadrées par le projet de service pluriannuel

Nouveaux services de santé au travail



Les services de santé (SST) deviennent les “Services de Prévention et de Santé au Travail » (SPST) Article L 4622-2 du Code du travail

Amélioration des missions des SPST

- Assistance des entreprises pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels
- Conseil aux entreprises, salariés ou leurs représentants sur les dispositions et **les mesures susceptibles d'améliorer les conditions de travail** et dans ce cadre, **l'impact du télétravail** sur la situation du salarié doit être évalué
- Accompagnement dans l'analyse d'impact des changements organisationnels importants dans l'entreprise sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs
- Participation aux actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagne de vaccination...)

Réorganisation gouvernance SPST

- SPSTI doivent faire l'objet d'une **accréditation/** agrément par organisme indépendant. Les services de santé inter-entreprises auront un délai de 2 ans à partir au plus tard du 1^{er} mai 2023 pour obtenir la certification d'une durée entre 1 et 5 ans maximum, avec objectif d'obtenir lors du renouvellement une durée supérieure
- **Création d'un socle de services (inclus dans cotisation) : Couvrant l'intégralité des missions en matière de prévention et de RP**
- **Offre de services complémentaires (payant) :** élargissement de leur périmètre

Éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail

Contribution 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 ».

Participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagnes de vaccination et de dépistage, d'information et de sensibilisation aux situations de handicap, etc.).



Focus socle de service

nouveau

Création socle de services devant être proposé par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Def SPSTI : Les services interentreprises sont, par opposition aux services autonomes, organisés en commun entre plusieurs entreprises et établissements

Définition du socle de service par la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du 1er avril 2022, a été partiellement validé par le décret du 25 avril 2022.

Précisions socle de service :

- Domaine d'application : adhésion et cotisation à un service interentreprise, compétences du service, audits possibles, évolution éventuelle de l'offre
- Ses objectifs : mise en place d'une offre de proximité avec un maillage territorial, d'un service homogène, transparent, effectif et qualitatif
- **Ses moyens** : équipe pluridisciplinaire, moyens informatiques, diversité et proximité des lieux de consultations
- **Son contenu (organisé autour de 3 missions)** : prévention des risques professionnels, suivi individuel de l'état de santé, prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi
- **L'offre complémentaire** : les services marchands proposés aux entreprises adhérentes demandant des prestations allant au-delà de l'offre socle



Infirmier santé au travail

- **Objectif** :
- ✓ **Employeur favorise formation continue des infirmiers**
- ✓ **Infirmier doit être formé en spécialisation en santé au travail**
- ✓ **Formation financée par employeur**



Mars 2026 après entrée en vigueur du décret dans les 3 ans après sa publication initialement prévu en mars 2023



Possibilité d'avoir recours à la téléconsultation

31 mars 2022

Mise à jour

Depuis le 31 septembre, les professionnels de santé **peuvent recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication** pour le suivi individuel du travailleur, compte tenu de son état de santé physique et mental. Si respect des conditions suivantes :

- Le **consentement** du travailleur est recueilli préalablement
- Si le dispositif utilisé respecte la confidentialité des échanges
- Le professionnel doit disposer de la formation et des compétences requises



La visite à distance peut être demandée par le corps médical ou le travailleur (NOUVEAUTÉ)

Attention : la télémédecine ne doit pas être automatique

Si le professionnel se rend au compte au cours de la visite ou de l'examen à distance qu'une consultation physique ou un équipement spécifique non-disponible est nécessaire il doit programmer une nouvelle visite en la présence du travailleur

Dossier médical en santé au travail



Ce nouveau décret du 15/11/2022 concerne la numérisation du dossier médical en santé au travail:



- constitution du dossier médical en santé au travail
- son contenu
- 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.

Merci pour votre attention

Questions - Réponses



Merci de votre attention
Le pôle SST reste à votre disposition pour toute question



Jean-Luc Sonia Magali Catherine Pascal



altice

