

Mardi 20 mars 2018

Le SNPST veut en finir avec la "mainmise" des employeurs sur la santé au travail

20/03/2018



Le SNPST, syndicat national des professionnels de la santé au travail, prône une véritable révolution de leur secteur : la suppression des services autonomes et des services interentreprises, remplacés par des agences territoriales dont la gouvernance reviendrait majoritairement aux salariés.

"*Il faut changer le système*", résume MéliSSa Ménétrier. Dans un récent rapport, le SNPST (syndicat national des professionnels de la santé au travail), dont elle est secrétaire générale adjointe, rappelle une nouvelle fois sa volonté de changer le fonctionnement et l'organisation de la santé au travail. Son cheval de bataille : en finir avec ce qu'il décrit comme "*la mainmise*" des employeurs sur les services de santé au

travail, autonomes, comme interentreprises. Son dessein : donner la priorité à la prévention.

Le statut de salariés protégés dont bénéficient les médecins – et que le SNPST réclame pour l'ensemble des professionnels de santé au travail –, n'empêche pas certains employeurs de tenter d'influencer leurs décisions. Mélissa Ménétrier évoque des pressions fréquentes, qui peuvent se traduire par des contestations d'avis, des plaintes auprès du Conseil de l'ordre des médecins, et autres courriers avec accusé de réception.

Problème de gouvernance

Pour le syndicat, qui représente des médecins du travail, des infirmiers en santé au travail et des IPRP (intervention en prévention des risques professionnels), et qui a comptabilisé 14 % des voix aux dernières élections professionnelles des services de santé au travail interentreprises derrière la CFDT et la CFE-CGC, il y a un vrai problème de gouvernance : le fonctionnement actuel est trop dépendant des employeurs.

Si les services de santé au travail sont des associations avec des conseils d'administration où siègent paritamment des représentants des salariés et des entreprises, ils sont cependant systématiquement présidés par un représentant des employeurs, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix – notons que le trésorier est élu parmi les représentants des salariés. *"Il y a une mainmise des employeurs sur la direction"*, décrit Mélissa Ménétrier, qui regrette que certaines directions *"ne comprennent pas nos missions et gèrent les services comme des entreprises"*. Puis plane toujours la crainte de perdre des adhérents : une entreprise mécontente peut décider d'arrêter de cotiser au service interentreprises en attendant d'être radiée.

L'idée du SNPST : instaurer une agence nationale et des agences territoriales, indépendantes, à la place des services autonomes et des services interentreprises. Des agences dotées de conseil d'administration où les représentants de salariés, bien qu'accompagnés de représentants d'employeurs et d'associations, seraient majoritaires. Les structures ne suivraient pas uniquement les salariés, mais aussi les travailleurs indépendants, les chômeurs et les retraités. Le contrôle de leur activité reviendrait aux services déconcentrés du ministère de la santé, alors qu'aujourd'hui, les services de santé au travail sont sous tutelle du ministère du travail.

► **Lire aussi :**

Les services de santé au travail devraient "prendre leur destin en main"

Une course qui laisse peu de temps à la prévention

La gestion actuelle conduirait parfois à la programmation d'objectifs chiffrés de consultations par médecins, donnant trop peu de place aux actions de prévention, qui, forcément, offrent des résultats sur le plus long terme. Or, le SNPST martèle que la mission des professionnels de la santé au travail doit justement être "*exclusivement préventive*", en se référant d'ailleurs à ce que prévoit la loi. "*Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail*", lit-on à l'article L4622-2 du code du travail.

C'est d'ailleurs pour cela que l'organisation milite toujours pour la suppression des avis d'aptitude. "*Ce système est contre-productif à deux niveaux : il fait croire à l'employeur que lorsque le salarié est apte, il ne risque rien et quand il est inapte, c'est un couperet tant pour le salarié que pour l'employeur. Cette logique pollue la relation avec le médecin : les salariés, pour garder leur emploi, vont jusqu'à cacher des informations au médecin. Une bonne pratique préventive est alors impossible*", nous expliquait il y a déjà presque dix ans Mireille Chevalier, alors secrétaire générale du syndicat, avant la réforme du 8 août 2016, donc quand l'appréciation de l'aptitude du salarié par le médecin valait pour l'ensemble des salariés, et non pas seulement pour ceux bénéficiant d'un suivi individuel renforcé.

► **Lire aussi** : Les médecins du travail connaissent mal les dispositifs de prévention des salariés suivis

De moins en moins de temps en entreprise

La prévention prend du temps et demande des moyens humains. Or, "*en espaçant les visites périodiques, en pratique, on nous ajoute plus d'effectifs [de salariés à suivre, ndlr], et plus ça va, moins de temps en entreprise nous avons*", décrit Mélissa Ménétrier. L'organisation aimerait une plus juste répartition du temps de travail entre action en milieu de travail, temps clinique, et temps dédié aux tâches administratives. La pondération entre ces trois activités s'adapte bien sûr aux secteurs d'activité du bassin d'emploi.

Le SNPST est-il d'accord avec l'Igas (inspection générale des affaires sociales) et l'IGAENR (inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche) qui dans un récent rapport estiment que dans quelques années, avec le nouveau suivi d'état de santé des salariés, il n'y aura plus de pénurie de médecins du travail ? Certainement pas. Pour l'organisation, le calcul ne tient pas, entre autres choses parce qu'il se fonde sur l'hypothèse que tous les suivis d'état de santé classiques reviendraient aux infirmiers et que les collaborateurs médecins (médecins en cours de formation pour se reconverter) travailleraient autant que les autres.

Le syndicat partage cependant l'idée que l'enseignement de la médecine du travail doit changer. Mélissa Ménétrier nous cite l'idée de solliciter d'avantage de médecins du

travail exerçant en service lors de la formation, alors que les professeurs universitaires constituent la plupart du corps enseignant. Aussi, la formation initiale devrait préparer les futurs médecins à travailler en équipe.

► **Lire aussi** : Mureil Pénicaud annonce une "réforme globale" de la santé au travail

✍️ Pauline Chambost

Quelles sont les nouvelles modalités d'inspection périodique des systèmes de climatisation ?

20/03/2018



À partir du 1er juillet 2018, l'examen du livret de climatisation remplacera l'inspection documentaire. De plus, les sites ayant fait certifier leur système de management de l'énergie selon la norme ISO 50001 bénéficieront d'une fréquence d'inspection nettement assouplie

: une fois tous les 10 ans, au lieu d'une fois tous les 5 ans, si le système de management englobe bien la climatisation.

Les systèmes de climatisation et de pompes à chaleur réversibles d'une puissance frigorifique nominale supérieure à 12 kilowatts doivent faire l'objet d'une inspection périodique. Un décret du 22 février 2018 vient modifier les modalités de ces inspections à compter du 1er juillet 2018.

Les systèmes de climatisation concernés sont ceux dont la combinaison de toutes les composantes nécessaires pour assurer une forme de traitement de l'air intérieur d'un bien immeuble doté d'un toit et de murs, dans lequel la température est contrôlée ou peut être abaissée.

Le livret de climatisation

Afin de centraliser l'ensemble des documents relatifs aux systèmes de climatisation, un livret de climatisation est créé. Le commanditaire de l'inspection doit mettre à la disposition de l'inspecteur ce livret de climatisation. Ce dossier regroupe les données relatives au système de climatisation, à l'usage qui en est fait, et aux besoins de régulation du climat intérieur auxquels il répond (C. envir., art. R. 224-59-1).

Le livret de climatisation fait l'objet d'une inspection conjointement à l'évaluation du rendement du système de climatisation et à l'évaluation de son dimensionnement par rapport aux besoins de régulation du climat intérieur. L'inspecteur remet, dans un délai maximum d'un mois suivant sa visite, un rapport qui est intégré au livret de climatisation (C. envir., art. R. 224-59-5).

ISO 50001 = moins d'inspections, voire pas du tout

Par ailleurs, la fréquence et les modalités des inspections périodiques évoluent. Si l'inspection doit être réalisée au moins une fois tous les cinq ans, elle n'a lieu qu'une fois tous les dix ans lorsque l'activité du site est couverte par un système de management de l'énergie certifié conforme à la norme NF EN ISO 50001 et que ce système de management de l'énergie couvre le système de climatisation.

Tout site dont l'activité est principalement dédiée à l'entreposage frigorifique, si cette activité est couverte par un système de management de l'énergie certifié conforme à la norme NF EN ISO 50001, est exempté de cette inspection, le maintien de cette certification tenant lieu de l'inspection périodique (C. envir., art. R. 224-59-4).

La branche AT-MP enregistre en 2017 un excédent d'1,1 milliard d'euros

20/03/2018

Le gouvernement a rendu publics les comptes de la sécurité sociale 2017 le 15 mars 2018. La branche AT-MP enregistre quant à elle un excédent de 1,1 milliard d'euros. Cet excédent est en hausse : il était de 762 millions d'euros en 2016 et de 750 millions d'euros en 2015.

Le financement de la branche est essentiellement assuré par des cotisations à la charge des employeurs. Le mode de calcul du taux de cotisation varie en fonction de la taille de l'entreprise mais en résumé, le taux peut être fixe, varier en fonction du niveau de risque évalué pour l'activité exercée par les salariés, ou bien être un mixte des deux.

► **Lire aussi** : Bonne résolution 2018 : comprendre sa cotisation AT-MP

Dans un communiqué de presse, la FNATH (Fédération nationale des accidentés du travail et handicapés) a demandé que ces excédents répétés soient utilisés pour *"améliorer significativement l'indemnisation des victimes du travail, qui restent les victimes de dommage corporel les plus mal indemnisées"*.

Un recours devant le Conseil d'État pour accélérer l'accessibilité des lieux de travail aux personnes handicapées

20/03/2018

L'APF (association des paralysés de France) et la Fnath (fédération nationale des accidentés du travail) annoncent le 16 mars 2018 avoir déposé un recours devant le Conseil d'État pour demander la publication des textes d'application de la loi du 11 février 2005 prévoyant l'accessibilité des lieux de travail aux personnes handicapées. C'est *"loin d'être une question symbolique, estiment-elles. Ce vide réglementaire empêche un certain nombre de travailleurs handicapés d'accéder ou de se maintenir en emploi"*.

Si le décret d'application est bien paru en 2009, il manque un arrêté pour une pleine application des mesures, déplorent les deux associations dans leur communiqué publié

hier. Elles regrettent aussi que cet arrêté ne concerne que les bâtiments neufs.

De plus, l'APF et la FNATH appellent au lancement d'une concertation sur l'accessibilité des lieux de travail existants, "*par nature beaucoup plus nombreux*".

Un rapport propose d'élargir le travail dominical

20/03/2018

André Marcon, président honoraire des chambres de commerce et d'industrie de France et maire de Saint-Bonnet-Le-Froid a remis le 15 mars 2018 au ministre de la cohésion des territoires, Jacques Mézard, et à la secrétaire d'État auprès du ministre de l'économie et des finances, Delphine Gény-Stéphann, un rapport sur la revitalisation commerciale des villes petites et moyennes. Parmi les mesures proposées, certaines concernent le droit du travail.

En matière de durée du travail, il est proposé :

- de supprimer la règle de fermeture des magasins à dominante alimentaire le dimanche à 13 heures sous condition d'un accord collectif préalable, lorsque les établissements ont une surface de vente de moins de 3 000 m² ;
- de donner la liberté à chaque entreprise et à chaque établissement de choisir ses jours et heures d'ouverture, sous réserve de contreparties négociées avec le personnel ;
- de favoriser l'ouverture des commerces le midi.

Source URL: <http://actuel-hse.fr/content/mardi-20-mars-2018>