

Page 1 Collaborateurs
médecins

Page 2 vignettes
- Auditions Ass
nat
- CCPNI
- Congrès

Page 3 - Formation IST
- Certifications

Page 4 -Section
Syndicale

le Journal des professionnels de la Santé au Travail

**N°72 spécial congrès national
Montpellier 2024
Juin2024**

Editorial

L'année 2024 est une année olympique, les années précédentes le sont déjà pour les SPSTI qui engrangent 50 à 60 millions de bénéficiaires par an. En contraste, en conclusion des négociations salariales de branche, Présanse ne nous propose que 2,7 % des minima conventionnels pour 2024 alors que pour l'INSEE la hausse des prix a été de 4,9 % en 2023. Au demeurant, il est regrettable, que malgré les efforts du SNPST, les organisations syndicales n'ont pas été capables de proposer un front commun.

L'année 2024 sera également une année sportive pour les SPSTI avec la mise en place de la certification. Malheureusement, avec la loi de 2021 et sa mise en place, nous avons trop souvent l'impression (et ce n'est pas qu'une impression) d'une évolution de plus en plus marquée des SPSTI vers la prestation de service aux entreprises et la sécurisation juridique des employeurs (dans la droite ligne des mesures de simplification de 2014, du rapport Issindou et de la loi El Khomri). La gouvernance patronale des services de santé au travail, avec sa logique financière et juridique, montre encore et toujours ses limites et son incapacité à remplir à protéger la santé des travailleurs, malgré les efforts quotidiens des professionnels de santé sur le terrain.

Jean Michel Sterdyniak

COLLABORATEURS MEDECINS EN SANTE AU TRAVAIL UNE ESPECE NON PROTEGEE

Le statut de collaborateur médecin en santé au travail est né par décret en 2012, et a été précisé par un second décret de 2016.

Ces médecins, non encore spécialistes en santé au travail, sont recrutés par les services de santé au travail, et s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins.

A ce jour, suivant le régime dans lequel ils réaliseront leur parcours, les conditions et programmes diffèrent. Et, chose très étonnante, si ces derniers sont diplômés dans le régime agricole, leur diplôme n'est pas considéré comme suffisant pour exercer la même spécialité dans le régime général, ou en fonction publique.

Un tutorat sérieux pour un apprentissage dans de bonnes conditions

Le collaborateur médecin doit être encadré par un médecin du travail, tuteur, avec qui il doit signer un protocole écrit définissant les conditions dans lesquelles le collaborateur médecin exerce ses différentes missions. Par ailleurs rappelons que le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions. Il peut donc confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux collaborateurs médecins.

Ainsi, le collaborateur médecin devrait travailler sur l'effectif de son médecin du travail tuteur, et réaliser les missions que ce dernier a accepté de lui déléguer selon le protocole écrit qu'ils auront établi.

Afin de pouvoir assurer un tutorat de qualité, il paraît évident que le médecin du travail tuteur doit pouvoir bénéficier dans son service de facilités pour pouvoir correctement encadrer son confrère. Se pose alors la question d'un statut particulier du médecin du travail tuteur, d'un aménagement de sa charge de travail et donc de son effectif attribué, et d'une mission auxiliaire pour assurer cette mission d'encadrement qui est et sera un bénéfice tant pour le service que pour la spécialité au sens plus large.

Or, force est de constater en discutant avec nos confrères, que bon nombre de collaborateurs médecins n'ont pas de tuteur, ou des tuteurs qui ne travaillent pas sur le même site, voire dans le même service ; ils ne peuvent ainsi pas travailler sur l'effectif d'un médecin du travail tuteur, un grand nombre d'entre eux n'ont jamais signé de protocole de délégation

avec un tuteur, et doivent donc endosser la responsabilité de leurs missions en propre. Il existe également suivant les régions une disparité dans la réalisation des stages validant pour le diplôme car certaines proposent des stages en dehors des SPST, permettant ainsi aux collaborateurs d'élargir leur vision du métier en dehors de celle de leur tuteur et de leur service, d'autres non.

Un cadre législatif à plusieurs facettes pour garantir un art médical...

Il existe en santé au travail deux principaux remparts face aux pressions et discriminations auxquelles pourraient faire face les médecins dans l'exercice de leurs missions : l'indépendance technique et le statut de salarié protégé.

Le Conseil de l'Ordre des médecins définit l'indépendance médicale des médecins, plus large que l'indépendance technique. Elle passe notamment par la fixation personnelle de leur programme de travail, l'administration de leurs moyens de production et la liberté d'expression de leurs avis et de la mise en œuvre de leurs décisions.

L'indépendance médicale s'applique donc à tous les médecins, et est donc défendue et garantie par une instance ordinale et prescrite par le Code de la Santé Publique (art. R4127-5 du Code de la Santé Publique). Le statut de salarié protégé dont bénéficie le médecin du travail salarié le protège vis-à-vis de son propre service dont il est salarié. Il est prescrit par le Code du Travail.

Pour rappel, l'employeur souhaitant licencier un salarié protégé doit, en plus du respect de la procédure légale habituelle, obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. De plus, ce licenciement sera soumis pour avis au comité social et économique de l'entreprise, ou à la commission de contrôle du service inter-entreprises.

En cas d'autorisation par l'inspecteur du travail, le salarié bénéficie dans les deux mois d'un recours devant le Ministre en charge du travail, le tribunal administratif ou l'inspecteur lui-même. Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié bénéficie alors des droits prévus en cas de licenciement nul, c'est-à-dire qu'il peut demander à être réintégré, ainsi qu'obtenir une indemnité pour le préjudice subi.

...Suite page 4...



CPPNI * Nouvelle classification des emplois beaucoup de travail pour un bilan mitigé...

Les négociations entamées, entre « partenaires sociaux » il y a un an, pour la nouvelle classification des emplois connaissent leur conclusion.

Ces négociations se déroulent entre Présanse, qui a obtenu la délégation des syndicats patronaux, pour les négociations de la branche santé au travail et les 5 syndicats de salariés représentatifs (CFDT, CGC, CGT, FO, SNPST).

Le but était d'intégrer les nouveaux métiers et de valoriser les métiers ayant connu des évolutions importantes. La classification (qui va maintenant de A à M), ainsi que les fiches métier sont revues.

À l'issue de ces travaux, Présanse propose une nouvelle classification et une nouvelle grille avec une augmentation des RMAG (rémunérations minimales annuelles garanties) pour chaque métier. Toutefois, ces rémunérations minimales restent très en dessous des salaires réels.

Un des points durs de la négociation a été le statut des IST. Nous n'avons pu obtenir un passage vers le statut cadre pour les IST même si après beaucoup de réticence, la délégation patronale a accepté de mieux valoriser cette profession dont les responsabilités se sont beaucoup accrues. Il faut dire que nos employeurs, comme d'ailleurs la SFST, envisagent les délégations comme une suppléance et non comme une coopération et méconnaissent totalement le rôle propre infirmier.

Autre point dur : l'augmentation de salaires liée à l'ancienneté pour les cadres. Malgré un front syndical uni sur le sujet, puis différentes propositions pour obtenir au moins pour les classes I et J (anciennes classes 14 et 16) une augmentation identique aux non-cadres, toutes nos propositions ont été refusées par la délégation patronale.

Il y a cependant eu des avancées sur certaines revendications : un niveau 2 est prévu pour chaque métier, permettant une évolution de carrière, et un échelon d'ancienneté à 24 ans est créé.

La proposition définitive n'est pas encore connue....
La prochaine réunion de la CPPNI* aura lieu fin Juin 2024, pour mise en œuvre de cette révision partielle de la Convention Collective au 1 Janvier 2025.

A suivre....

*CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

les auditions du SNPST par l'Assemblée Nationale

Acteur reconnu par les institutions et les media, le SNPST est régulièrement interrogé sur la santé au travail. Le SNPST a été auditionné à deux reprises cette année, le 27 mars et le 7 mai par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale.

Le 27 mars, l'audition menée par Madame Lecocq portait sur l'application de la loi du 2 août 2021. Quand bien même, les questions restaient très formelles, nous avons pu défendre nos idées. Nous avons pointé que la gouvernance actuelle ne permettait pas le déploiement d'actions de prévention, que la prévention de la désinsertion professionnelle reposait sur l'amélioration significative des conditions de travail, que dans ce cadre, les décideurs étaient les employeurs (les SPSTI étant conseillers), et nous en avons appelé au volontarisme des pouvoirs publics en matière de santé au travail, comme le préconise la Cour des comptes. Nous avons réclamé de véritables réflexions et actions sur l'attractivité de nos métiers. La question des IST a été soulevée. Nous avons évoqué les IPA, la formation que nous souhaitons universitaire et diplômante.

Le 7 mai, l'audition portait sur la semaine de 4 jours. Cette organisation semble attrayante mais il faut savoir que le patronat a fait savoir que dans ce cas, il n'y aurait pas de réduction du temps de travail. Notre position a été qu'il fallait apprécier chaque situation en fonction des activités et des métiers, veiller à ce que la santé au travail ne soit pas sacrifiée à des bénéfices secondaires attendus (risque d'intensification du travail, d'isolement, d'aggravation de la sédentarité quotidienne, avec des conséquences médicales et sociales).



Actions

Le congrès annuel du SNPST bien plus qu'un évènement statutaire !

Notre congrès est bien évidemment le moment des bilans, moral, contentieux et financier. Il permet de dresser un état des lieux des moments importants passés. Il permet aussi de préparer la suite des actions syndicales.

Mais c'est aussi un moment de réflexion, d'échanges qui se nourrit des débats entre participants, tous les adhérents sont les bienvenus, quels que soit leur type d'exercice (interentreprises, autonomes, fonctions publiques) leur profession, leurs fonctions syndicat ou leur fonction.

Le SNPST croit à la richesse du partage des compétences. Pour défendre nos métiers, nous avons besoin de représentants au plus près du terrain, au SNPST, aucun permanent fédéral qui décide de nos orientations.

Pour élargir notre point de vue, nous préférons confronter notre connaissance de professionnel de la santé au travail avec des personnalités ayant un lien avec la santé au travail : chercheur, sociologue, économiste, ergonome... Nous avons pu ainsi discuter ces dernières années de la sous-déclaration des cancers professionnels avec Anne Marchand, du « travail pressé » avec Serge Volkoff, des exosquelettes... et bien d'autres encore. Une rencontre, une lecture, une étude, qui vous ont interpellés : n'hésitez pas à partager vos réflexions lors d'une réunion régionale, lors du passage sur notre stand au CNMST, lors de nos journées de formation, par mail... vous avez peut-être le nom d'un futur intervenant au congrès annuel du SNPST

Formation des Infirmiers de Santé au Travail, Infirmiers de Pratique Avancée (IPA) point d'étape...

Le mode d'exercice de la médecine est en train d'évoluer et celui de la santé au travail se transforme également. L'accroissement des besoins de santé des personnes au travail dans un contexte de pénurie médicale a mis en exergue la nécessité de développer une nouvelle forme d'exercice des professionnels de santé dans le cadre des **coopérations entre professionnels de santé**.

Depuis la loi du 2 Août 2021, et le décret de Décembre 2022, une formation socle de 240 heures est exigée pour les infirmiers, condition pour exercer en santé travail, que cela soit en service inter entreprise, en service autonome ou en infirmerie d'entreprise.

C'est déjà un progrès, et répond à ce que nous demandions depuis de nombreuses années. Le décret décrit très précisément le contenu de la formation, ainsi que les champs de compétences des infirmiers santé travail. Cependant, on peut regretter que celle-ci ne soit ni universitaire, ni qualifiante, et qu'elle interroge les formes de validation qui sont proposées, ce qui induit des disparités dans la qualité des formations.

La réforme mentionne également les Infirmiers en pratique avancée en santé travail, mais de quoi parle-t-on ? Pourquoi un diplôme d'état (DE) de grade Master ?

Un Infirmier en pratique avancée est un infirmier ayant suivi un master de deux

ans lui permettant d'exercer des missions élargies. Il peut notamment avoir une activité clinique incluant la gestion de situations complexes tout en libérant du temps pour les médecins.

L'exercice en pratique avancée a été introduit en France par la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016 et les décrets concernant ce nouveau métier sont sortis en 2018.

Les étudiants IPA ayant validé les 2 premiers semestres (Master 1) peuvent choisir leur domaine spécialisé. Dès l'ouverture du domaine santé travail, ces étudiants pourront obtenir le DE de grade Master en une année (semestres 3 et 4). Des IPA santé travail seraient alors rapidement sur le marché du travail, avec des compétences leur permettant d'être référents sur des thématiques de santé au travail telles que la prévention de la désinsertion professionnelle, la contribution à la reconnaissance des cancers d'origine professionnelle ou encore les diagnostics collectifs santé / travail.

Dans le domaine de la santé au travail, les professionnels de santé (médecins et infirmiers) ont un exercice réglementé par le code de la santé publique.

Dans le cadre de la pratique avancée, on reste dans le même type d'exercice. Ce master n'est d'ailleurs ouvert qu'à des infirmiers DE pouvant justifier de trois années au moins d'exercice en équivalent temps-plein de la profession, inscrits au tableau de l'ordre des infirmiers.

La plus-value des IPA santé travail est donc de rester des infirmiers mais pourvus de compétences spécifiques en sciences médicales, en sciences infirmières et en sciences sociales pour s'adapter à la singularité de chaque personne suivie, dans une dynamique holistique, même dans des prises en charge complexes.

Le diplôme d'état d'IPA confère à ces professionnels de santé une autonomie.

L'IPA a la responsabilité du suivi régulier des personnes qui lui sont confiées par le médecin et peut prescrire des examens complémentaires, demander des actes de suivi et de prévention ou encore renouveler ou adapter, si nécessaire, certaines prescriptions ou recommandations médicales. Les compétences et les responsabilités sont donc étendues par rapport à celles de l'infirmier diplômé d'État et permettraient, par exemple, la réalisation de reconstitution de parcours professionnels avant le départ en retraite, de visites de reprises nécessitant des mesures individuelles d'adaptation du poste de travail, d'assurer des suivis particuliers et de prévention des TMS, RPS ou cancers professionnels, dans le cadre de protocoles co-écrits avec les médecins du travail.

Le périmètre d'intervention et l'autonomie conférés aux infirmiers par la pratique avancée pourrait répondre aux enjeux de la santé au travail de demain, **en rappelant bien que cet exercice infirmier se fait dans le cadre de la coopération avec les médecins du travail et l'équipe pluridisciplinaire.**

La certification ? même terme pour deux concepts

La certification des professions de santé est à ne pas confondre avec la certification des services de prévention et santé au travail !

La mise à jour des connaissances est un devoir autant qu'une obligation pour les professionnels de santé. Le SNPST participe activement à la définition des orientations du Développement Professionnel Continu par sa présence au Conseil National Professionnel de Médecine du Travail pour les médecins, de même qu'au RIEEST (Réseau des Infirmiers Enseignants En Santé au Travail) (en attendant la création d'un CNP infirmier en santé au travail pour les infirmiers). Les professions de santé au sein des SPST savent à quel point il est parfois difficile de faire valoir ce droit. Les autres professions savent aussi comme il est commode pour les directions de leur refuser des formations au prétexte que la formation médicale consomme tous les budgets ! Alors que les coûts faramineux de changement de logiciel et la « formation » qui va avec, sont balayés d'une pichenette quand les élus du CSE interrogent sur la pertinence de la décision.

Les professions de santé avec un ordre professionnel (médecins et infirmiers) ont désormais une obligation de certification : celle-ci englobe le DPC (Développement Professionnel Continu) mais comprend trois autres blocs : l'amélioration de la pratique, la relation au patient-salarié, la santé du professionnel. Le DPC constitue une obligation triennale pour les médecins. Chaque médecin doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans

une démarche de DPC comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques.

Le CNPMT (Conseil National Professionnel de la Médecine du Travail) écrit le référentiel de cette certification. Le SNPST veille à la qualité du référentiel en contribuant à cette rédaction avec les autres membres du CNPMT.

De même que le RIEEST, qui travaille au référentiel de compétences et de formation pour les infirmiers de santé au travail.

Des professionnels formés, reconnus, avec des conditions de travail préservant leur santé, c'est ce que le SNPST défend depuis toujours...et pour tous les professionnels des SPST. Il est à craindre malheureusement que la certification des SPST vue par le ministère du travail soit bien éloignée de la certification vue par le ministère de la santé !

En effet, notre crainte est que la certification ne porte que sur des chiffres : pour preuve, la pression exercée sur les infirmiers, les secrétaires, les AST, les IPRP sur des objectifs quantitatifs. Nous sommes d'ailleurs intervenus auprès du conseil de l'ordre infirmier sur le sujet de « salaires au rendement ». Celui-ci a d'ailleurs précisé que cela était contraire au code de déontologie des infirmiers.

Pour nous, professionnels des SPSTI, la qualité, c'est avant tout le respect de notre mission : « éviter que le travail n'altère la santé », c'est partir des besoins de santé des salariés, avec les moyens humains et en temps nécessaires pour l'accomplissement de cette mission.

**La certification
des professionnels
de santé**

**N'est pas
celle des SPSTI
du management**

...suite P 1 ...

Collaborateurs médecins

mais des facettes manquantes pour les collaborateurs médecins

Le Code du Travail rappelle que tout comme pour le médecin du travail, le collaborateur médecin ne doit pas subir de discrimination en raison de l'exercice de ses missions.

Or, afin de le protéger de ces dernières, seule l'indépendance technique est accordée aux collaborateurs médecins en santé au travail.

En effet, à ce jour, le statut de salarié protégé ne leur est pas accordé, et ce même s'il exerce les missions dévolues au médecin du travail !

Ceci pose tout de même une question d'iniquité concernant le statut accordé à ces médecins qui s'exposent aux mêmes risques juridiques, aux mêmes possibles pressions et discriminations de la part des différentes entreprises, y compris la leur.

Cette question a d'ailleurs été publiée le 5 mars 2019 au Journal Officiel et questionnait le Ministère des Solidarités de la Santé et du Travail. Aucune réponse n'y a été apportée et la question a été retirée le 21 juin 2022.

Un vide juridique à combler et un parcours à uniformiser

Notre spécialité, la médecine du travail, se trouve ainsi à ce jour face à une réflexion à mener.

Le parcours universitaire professionnalisant des collaborateurs médecins en santé au travail est une vraie chance pour la démographie en médecine du travail.

Afin de rendre pérenne et attractive cette dynamique de reconversion de médecins d'autres spécialités, il est primordial de leur assurer un parcours d'apprentissage sérieux, mais aussi de leur garantir un statut juridique protecteur.

D'une part, il serait intéressant de questionner le législateur sur l'absence d'équivalence de la formation des collaborateurs entre le régime agricole et le régime général, et de creuser si besoin des pistes pour y remédier (uniformisation des programmes pédagogiques et des parcours universitaires par exemple).

D'autre part, la question du statut protégé pour les collaborateurs médecins est aujourd'hui sans réponse, mais il serait important de mettre en lumière à nouveau ce sujet et de questionner le législateur.

ADHEREZ AU SNPST ET CREEZ VOTRE SECTION SYNDICALE

Tout syndicat représentatif au niveau national, de l'entreprise ou, si non représentatif, respectant les valeurs républicaines et répondant au critère de la transparence financière (ce qui est le cas, bien sûr, du SNPST) peut créer une section syndicale en entreprise.

Le rôle de la section syndicale est de défendre les intérêts matériels et moraux des salariés.

Il suffit de 2 adhérents pour créer la section syndicale (et le syndicat n'a pas à en faire la preuve) !



Le SNPST représente les différents corps de métier de la santé au travail, et tout comme notre exercice sur le terrain, notre bureau est pluridisciplinaire et est composé de médecins du travail, d'infirmiers en santé au travail, de collaborateur médecin, d'assistants en santé au travail, de psychologue du travail.

Il est recommandé d'en informer l'employeur de façon officielle. Si le syndicat est représentatif dans l'entreprise, il peut désigner un délégué syndical qui bénéficiera d'heures de délégation et participera aux négociations des accords d'entreprise.

Pour être reconnu comme représentatif dans une entreprise, le syndicat doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité social et économique. L'éventuel délégué syndical doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés dans son collège.

Courriel : Contact@snpst.org

Tél : 01 44 13 19 06



Publication du SNPST
(Syndicat des Professionnels de la Santé au Travail)

ISSN:1775-0318

Directeur de publication : Jean Michel Sterdyniak
Rédacteur en chef : Florent Masson
Secrétariat de rédaction : Gérard Lucas
Comité de rédaction : Jean Michel Sterdyniak, Véronique Bacle, Isabelle Legras, Florent Masson

Ont collaboré : , A. Belland,, E. Betin, B. Delabrusse, O.Hamiche, E Guilhem, N.Guen , V. Mialot, J.Milliez, F Violla,

Conception éditorial et graphique : Betty Bente Hansen