DOSSIER
DE PRESSE
27 juin 2022

GEST 05 VOTRE PARTENAIRE SANTÉ TRAVAIL

Réforme de la santé au travail : le GEST 05 en ordre de marche

La loi du 2 août 2021, qui entre progressivement en application (depuis le 1er avril 2022 et jusqu'en 2024), a pour objectif de renforcer la prévention primaire, c'est-à-dire d'encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention en agissant le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.
Cet objectif est symboliquement représenté par le changement de nom des Services de santé au travail interentreprises, qui deviennent des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).
Ils ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils 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.

Principaux apports de la loi du 2 août 2021

- Le principe de prévention est placé au cœur du modèle de santé au travail français et des missions des Services de prévention et de santé au travail, comme le GEST05.
- Fort de l'expertise de ses équipes pluridisciplinaires où le médecin du travail continue de jouer un rôle clé, le GEST05 demeure une ressource essentielle pour les employeurs, les salariés, et désormais les indépendants pour définir leurs actions de prévention.
- L'offre de services du GEST05 est construite autour de la prévention des risques professionnels, du suivi individuel de l'état de santé, et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle quand une situation met en jeu le maintien en emploi d'un travailleur.
- Une approche globale de la santé des travailleurs est favorisée, y compris pour les personnes en situation de handicap, dans une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique.

L'offre de services du GEST05 évolue

L'offre de services du GEST05 est construite autour de l'aide à l'évaluation des risques, du suivi individuel de l'état de santé, et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.
Cette offre, qui sera encore précisée par décrets, apporte des garanties pour les salariés et les employeurs.
Parmi les missions élargies, citons notamment :

- La Contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique
- La participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail
- L'accompagnement pour améliorer la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail)
- La collaboration dans l'évaluation et la prévention des risques
- La participation à des actions pour promouvoir la santé sur le lieu de travail (campagne de vaccination, dépistage…).

Des éléments obligatoires : un socle de services et une certification

Le GEST05 doit pouvoir proposer un socle de services qui intègrera l'ensemble des missions prévues par la loi en matière de prévention et santé au travail à ses adhérents.
En ce sens : prévention des risques professionnels, de la désinsertion professionnelle, modalités de suivi individuel, maintien de la qualité de vie et des conditions de travail etc. C'est justement ce socle obligatoire de services qui fait l'objet d'une cotisation encadrée, proportionnelle au nombre de travailleurs suivis.
Le cahier des charges pour construire ce socle de services est national : l'agrément qui en découle ainsi que la procédure de certification sont gérés par un organisme indépendant. Chaque service pourra ensuite proposer une offre de services complémentaires.

L'offre socle de services

▸ **Le harcèlement sexuel au travail s'aligne sur le code pénal**

La réforme de la santé au travail complète la définition du harcèlement sexuel au travail avec l'article L 1153-1 du code du travail qui s'aligne sur celle de l'article 222-33 du code pénal en retenant les propos et comportements à connotation sexuelle mais aussi « sexiste ».

▸ **La Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**

Plus que jamais affirmée comme un pilier majeur de la santé au travail, la prévention de la qualité de vie et des conditions de travail est une étape fondamentale dans la prévention des risques professionnels.

▸ **La création d'un « Passeport prévention »**

L'objectif de ce nouveau document est de recenser tous les éléments certifiant les qualifications obtenues par un salarié (attestations, certificats, diplômes) dans le cadre des formations relatives à la santé et la sécurité au travail. L'employeur, l'organisme de formation et le salarié lui-même pourront y verser des éléments. Celui-ci entrera en vigueur au plus tard en octobre 2022.

▸ **Décloisonner le suivi de santé avec une collaboration accrue des professionnels de santé**

Depuis le 31 mars 2022, le Code de la santé publique prévoit que le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son dossier médical partagé (DMP) et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier. Le refus du travailleur d'autoriser l'accès au médecin du travail à son DMP ne peut être porté à la connaissance de l'employeur. Par ailleurs, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif justifiant l'émission d'un avis d'inaptitude.

▸ **Le suivi médical « d'étape » : la visite médicale de mi-carrière (45 ans)**

La réforme de la santé au travail prévoit, en plus des autres visites, un examen de mi-carrière pour tous les salariés en CDI, CDD, intérim ou contrat d'apprentissage. Cette visite médicale est organisée à une échéance prévue par accord de branche ou à défaut pendant l'année civile durant laquelle le travailleur fête ses 45 ans (ou 2 ans avant, si le travailleur a déjà une visite médicale d'aptitude périodique prévue avec le médecin du travail, et que ces 2 examens peuvent être réalisés conjointement).

Elle a pour objectif de faire un état des lieux concernant l'adéquation du poste à l'état de santé du travailleur, en prenant en compte l'exposition aux risques auxquels il est soumis ; évaluer les risques de désinsertion professionnelle du travailleur ; sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

▸ **Le suivi médical des travailleurs exposés à des risques spécifiques est renforcé : la visite post-exposition**

Depuis le 1er octobre 2021, les salariés qui partent à la retraite et qui, au cours de leur vie professionnelle, ont occupé un poste à risque particulier impliquant un suivi médical renforcé, doivent passer une visite médicale de fin de carrière (article L 4624-2-1 du code du travail.)

Depuis le 31 mars 2022, cette visite a lieu plus tôt si le salarié cesse d'être exposé aux risques professionnels avant son départ à la retraite. Elle doit alors être organisée « dans les meilleurs délais » après cette cessation (visite dite « post-exposition »).

Au terme de la visite, le médecin du travail remettra au salarié un état des lieux de ses expositions aux facteurs de risques professionnels et le versera au dossier médical en santé au travail.

Un suivi au plus proche des besoins réels des salariés

▸ Concernant les visites de reprise et de pré-reprise, ce sont les modalités qui ont évolué :

- La visite de pré-reprise peut désormais être organisée dès 30 jours d'arrêt de travail (et non plus 3 mois). Elle pourra également avoir lieu à la demande du médecin du travail.
- La visite de reprise est obligatoire pour les absences liées à une maladie ou un accident non professionnelle d'au moins 60 jours (et non plus 30 jours).

Par contre, elle reste obligatoire après un congé maternité, une absence liée à une maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours liée à un accident de travail.

▸ **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 précise les nou-

GEST05 VOTRE PARTENAIRE SANTÉ TRAVAIL

velles modalités de mise à jour de conservation et de mise à disposition du DUERP.
En effet, la loi du 2 août 2021 a renforcé le rôle de ce DUERP, déjà obligatoire depuis 2001. Il doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et de fait, assurer la traçabilité collective de ces expositions.
C'est à l'employeur de le compléter et de le mettre à jour sachant qu'il débouche sur différents supports de référence en fonction de la taille de l'entreprise :
- Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de l'évaluation seront contenus dans le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail ;
- Pour celles de moins de 50 salariés, le DUERP contiendra les conclusions sous forme d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

INTERVENANTS

- Philippe LECOYER, ancien bâtonnier de l'ordre des avocats, président du GEST05
- Sylvain GALLERINI, directeur général du GEST05
- Dr André DUBOIS, médecin du travail, nouveau médecin coordonnateur du GEST05

PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et l'augmentation des maladies chroniques font de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et du maintien en emploi un enjeu majeur. La PDP renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité. Ces situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou le bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH).
Les politiques de prévention de la désinsertion professionnelle ont pour objectif de repérer le plus en amont possible ce risque et de mettre en place des dispositifs qui permettront d'éviter la désinsertion du travailleur et de le maintenir en emploi ou de favoriser son retour à l'emploi. Elles visent ainsi à limiter les conséquences de l'usure professionnelle -qui peuvent se traduire par de l'absentéisme, du turn over, des accidents, des troubles musculosquelettiques, ou encore des restrictions voire des déclarations d'inaptitude.
Une cellule pluridisciplinaire du GEST05 sera désormais dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle. Elle permettra de proposer des actions de sensibilisation suite notamment à l'identification de situations individuelles mais aussi des actions de prévention de la désinsertion dans le cas de travailleurs percevant des indemnités journalières. Elle pourra aussi être en mesure de proposer, en lien avec l'employeur et les travailleurs, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou transformation du poste de travail.
Mise en place dans chaque service de prévention et de santé au travail (SPST), elle est animée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire qu'il désignera et placera sous sa responsabilité.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

entre progressivement en application à compter du 1er avril 2022.

Le principe de prévention est placé au cœur des missions

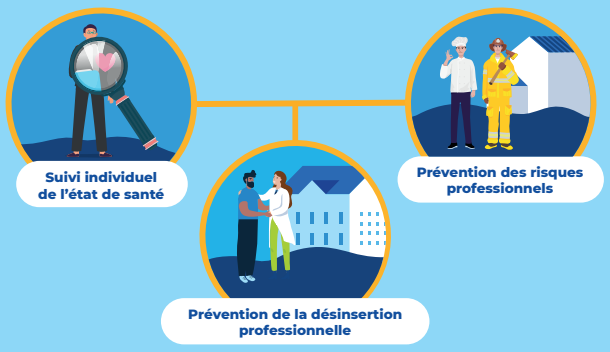
des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Prévention

Une approche globale de la santé des travailleurs

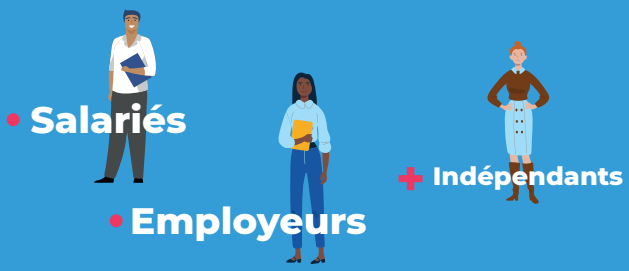
y compris en situation de handicap, dans une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique.

Une offre socle de services pour tous



Une offre désormais ouverte aux indépendants

Les équipes pluridisciplinaires jouent un rôle clé pour les employeurs, les salariés et désormais les indépendants.



Une certification des Services de Prévention et de Santé au Travail sécurise ces évolutions

Organisme indépendant

Le passeport prévention assure le suivi des formations en santé et sécurité au travail

RÉSEAU présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL