



# GEST

---

## LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LE GRAND EST

---

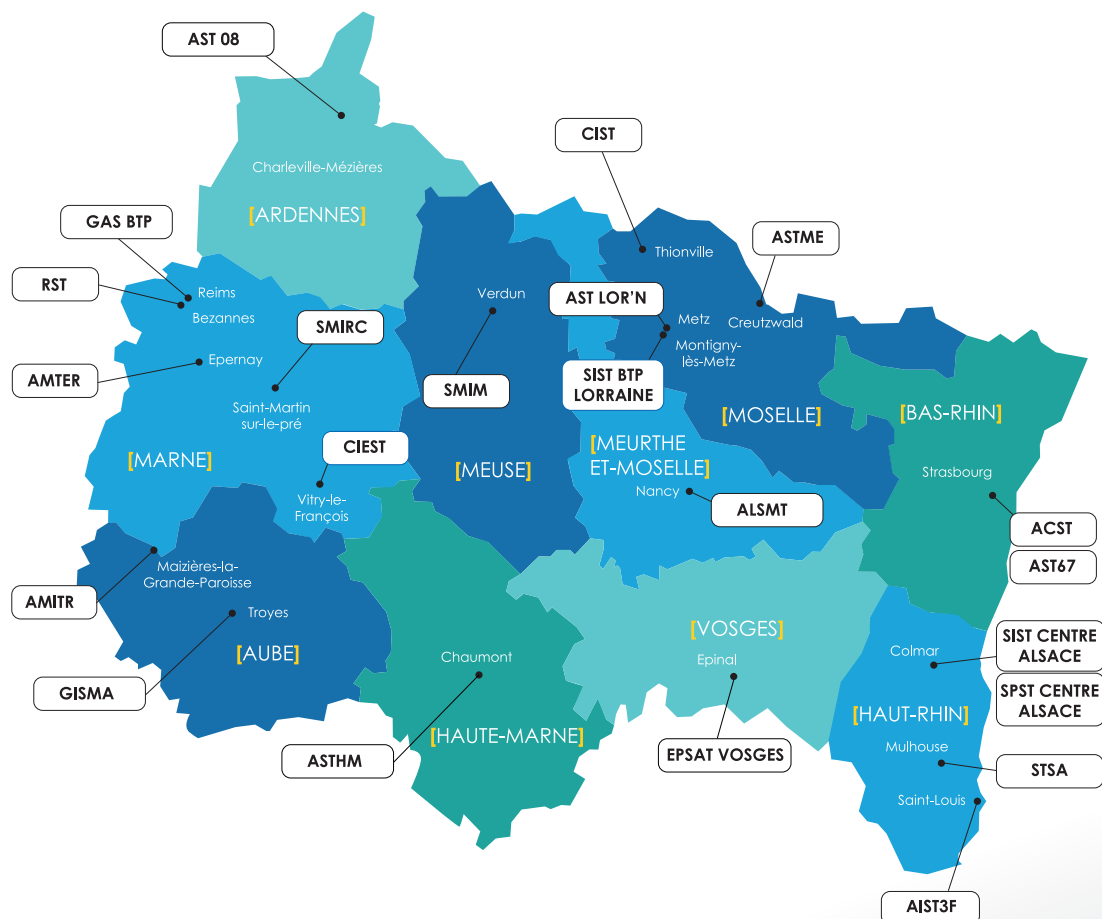
## Au niveau de la Région Grand Est :

- 22 services de santé au travail
- 111 065 entreprises suivies (tous secteurs confondus)
- 1 155 834 salariés suivis
- 71 742 salariés intérimaires vus en visite médicale
- 443 médecins du travail et 132 infirmiers en santé au travail
- 171 intervenants techniques (ergonomes, toxicologues, psychologues du travail...)
- 640 089 examens médicaux réalisés par les médecins et 95 673 par les infirmiers

## Au niveau national :

- 240 services de santé au travail
- 17 000 collaborateurs (dont 5 000 médecins du travail)
- 15 millions de salariés
- 20 000 lieux de consultation répartis partout en France

Ce réseau unique est en capacité de **promouvoir la santé au travail dans toutes ses dimensions**, au sein des entreprises adhérentes, en particulier les TPE-PME. Cette capacité d'intervention, le niveau de compétences déployées et la couverture territoriale font des SSTI des acteurs uniques pour conduire une politique de prévention et de promotion de la santé au travail.



## UN SIST, ÇA SERT À QUOI ?

Aujourd'hui, l'action des SSTI est articulée autour de quatre missions légales et définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail.

Depuis 1946 : notre mission est d'**éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait du travail**. La cible des actions des services de santé au travail : les employeurs, les salariés, les instances représentatives du personnel.



## SIST, QUELLE ORGANISATION ?

Les services de santé au travail, associations à but non lucratif, sont tous organisés selon le même schéma. Une **assemblée générale**, composée des entreprises adhérentes, est organisée chaque année. Elle fixe le montant des cotisations annuelles pour répondre aux besoins des services qui doivent remplir leurs missions et conduire leurs actions de prévention.

L'association est administrée par un **Conseil d'administration paritaire (représentants employeurs et salariés des entreprises suivies)**. L'organisation et le fonctionnement des services interentreprises de santé au travail (création de postes de médecins et d'IPRP, affectation dans les secteurs...) sont placés sous la surveillance d'une **Commission de Contrôle**.

La **Directe** délivre un agrément administratif, renouvelable tous les 5 ans.

## QUE PENSENT LES ENTREPRISES DES SERVICES DE SANTÉ ?

- 72 % **des dirigeants**, ont **une image positive** des services de santé au travail
- 76 % apprécient **le professionnalisme** des équipes et des intervenants.
- 77 % considèrent les Services de Santé au Travail comme **dignes de confiance**
- 77 % considèrent les Services de Santé au Travail comme **indispensables**
- 86% apprécient la **proximité géographique** du centre de santé au travail par rapport à son entreprise

Source : Enquête Harris Intercative, avril 2019 / Présanse

## PARTICULARITÉS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Un réseau de services de santé au travail dédié à la **prévention primaire et la promotion de la santé au travail** qui :

- conduire **des actions de prévention** pour préserver la santé au travail des salariés
- est en **dialogue constant avec l'employeur et les instances représentatives du personnel** en apportant conseil et expertise en matière de santé et sécurité au travail
- assure le **suivi médico-professionnel des salariés tout au long de leur carrière**, quelque soit leur âge, leur métier, leur secteur d'activité, leur type de contrat de travail, la taille de leur entreprise... Est en lien avec la médecine de soin (généralistes et spécialistes)
- repère, accompagne et suit les salariés en risque de désinsertion professionnelle et **contribue activement au maintien dans l'emploi**
- assure **la traçabilité des expositions aux risques** (amiante par exemple). Les services de santé au travail sont les seuls à avoir un regard complet sur les risques auxquels ont été et sont exposés les salariés.
- dispose d'une **expertise médico-technique pluridisciplinaire** : les seuls interlocuteurs à pouvoir croiser le champ de la santé des salariés avec le champ du travail
- fournit **analyses, sensibilisations collectives et conseils de prévention** ciblés aux acteurs de l'entreprise
- propose des **solutions adaptées aux secteurs d'activités « spécifiques »**
- est présent au cœur de l'entreprise / a une **connaissance fine du monde de l'entreprise**, de son fonctionnement, de ses contraintes, de ses leviers...
- repère les **maladies émergentes** (nanoparticules...)
- est identifié comme un **interlocuteur de confiance** par les salariés
- assure **la confidentialité des échanges** entre salarié ou employeur et équipe de santé au travail. Ce qui permet une relation de confiance et de qualité
- porte **l'indépendance** comme une valeur forte et fondatrice, vis à vis des entreprises
- propose **une offre de services** en cohérence avec le Plan National en Santé au Travail et sa déclinaison régionale
- est organisé dans une logique de **proximité géographique avec les entreprises**
- est identifié comme un **interlocuteur privilégié par les entreprises** et **gouverné de manière paritaire** entre les organisations patronales et syndicales

## NOS PROJETS

- La création d'un **portail national en santé au travail** opérationnel en 2020
- Le **développement de notre offre de services**, encore plus près des besoins des entreprises
- Le **développement d'une culture de prévention dans l'entreprise**, notamment dans les TPE
- Des **actions régionales de prévention**, notamment dans la grande distribution
- Le développement **d'outils innovants** afin de réaliser nos missions (casque de réalité virtuelle, Intelligence artificielle...)

## LES SERVICES DE SANTÉ DE GEST

### **Ardennes Santé Travail (Ardennes - 08)**

Président : M. Lorenzo Del Giglio  
Direction : M. Sylvain Richet

### **SIST GAS BTP (Marne - 51, Aube - 10, Haute-Marne - 52)**

Président : M. Eric Fontaine  
Direction : M. Damien Devaux

### **AMITR (Aube - 10)**

Présidente : Mme Sophie Vivet  
Direction : M. Jérôme Lelouard

### **GISMA (Aube - 10)**

Président : M. Jean-Pierre Chanteclair  
Direction : Mme Stéphanie Laurent-Veillet

### **AMTER (Marne - 51)**

Président : M. Jean-Louis Le Nué  
Direction : M. Philippe Denoyer

### **CIEST (Marne - 51)**

Présidente : Mme Thérèse Lamarthée  
Direction : Mme Sophie Dralet

### **RST (Marne - 51)**

Présidente : M. Danièle Fancony  
Direction : M. Christophe Dumaire

### **SMIRC-SANTÉ AU TRAVAIL (Marne - 51)**

Président : M. Richard Masson  
Direction : Mme Sophie Dralet

### **AST 52 ASTHM (Haute-Marne - 52)**

Président : M. Eric Obara  
Direction : Mme Raphaëlle Collin

### **SST BTP (Meurthe et Moselle - 54)**

Présidente : Mme Stéphanie Receveur  
Direction : M. Alain Denogens

### **ALSMT (Meurthe et Moselle - 54)**

Président : M. Philippe Tourrand  
Direction : M. Denis Renaud

### **SMIM (Meuse - 55)**

Président : M. Didier Rambeaux  
Direction : M. Nicolas Vidal-Defaut

### **SST-BTP (Meuse - 55)**

Président : M. Michel Gil  
Direction : Mlle Annick Gérard

### **CIST (Moselle - 57)**

Président : M. Maurice Grunwald  
Direction : M. Barry Andrianalizah

### **ASTME (Moselle - 57)**

Président : M. Maurice Zins  
Direction : M. Philippe Lacour

### **AST LOR'N (Moselle - 57)**

Président : M. Jean-Paul Bailly  
Direction : M. Jean-Pierre Staudt

### **SIST-BTP (Moselle - 57)**

Président : M. Jacques Wetzel  
Direction : Mlle Annick Gérard

### **EPSAT VOSGES (Vosges - 88)**

Président : M. Yves Crouvezier  
Direction : Mme Martine Lenglin

### **ACST (Bas-Rhin - 67)**

Président : M. Michel Chalot  
Direction : M. Manuel Tavares

### **AST 67 (Bas-Rhin - 67)**

Président : M. Jean-Claude Schurch  
Direction : M. Armand Reboh

### **AIST3f (Haut-Rhin - 68)**

Présidente : Mme Pascale Schmidiger  
Direction : M. Francis-Pierre Carnet

### **STSA (Haut-Rhin - 68)**

Président : Mme Claude-Esther Schmitt  
Direction : M. Cédric Megel

### **SIST (Haut-Rhin - 68)**

Président : M. Francis Rebert  
Direction : M. Daniel Hans

### **SPST (Haut-Rhin - 68)**

Président : M. Raphaël Kempf  
Direction : Mme Macquet Frédérique

## GRAND EST SANTE AU TRAVAIL

Lors du conseil d'administration du 18 mars 2019, les administrateurs de GEST ont souhaité qu'un groupe de travail se constitue pour rédiger des propositions d'aménagement au contenu du rapport Lecocq à destination de nos élus nationaux.

Ces propositions doivent permettre à chaque SSTI, de construire une argumentation identique et de porter le même message, en utilisant les mêmes propositions auprès de ses élus, (sénateurs et députés), afin de les sensibiliser à la prévention et à la santé au travail, en les informant, et afin de les aider à prendre position lors des prochains débats législatifs.

Je vous propose donc que chaque service prenne contact avec ses élus (sénateurs et députés) pour les rencontrer, pour leur expliquer le rapport LECOCQ et pour leur remettre un exemplaire de ces propositions.

S'il s'avérait impossible de les rencontrer, il conviendrait alors de leur faire parvenir par courrier une copie de ces propositions.

Je voudrais enfin remercier, Mme Fancony, Mme Lenglin, Mme Maquet, Mr Tavarés et Mr Grunwald pour la réaction rapide dont ils ont fait preuve pour établir ces propositions et surtout pour la qualité de leur travail.

  
Jean- Claude  
SCHURCH  
Président de GEST

# GRAND EST SANTE AU TRAVAIL

## PROPOSITIONS D'AMENAGEMENT AU CONTENU DU RAPPORT LECOCC

Conclusions d'un groupe de travail, composé de

- Mme Fancony Danièle, présidente du SSTI RST (Marne)
- Mme Lenglin Martine, directrice de l'EPSAT (Vosges)
- Mme Macquet Frédérique, directrice de SPST (Haut-Rhin)
- Mr Tavarés Manuel, directeur de l'ACST (Bas-Rhin)
- Mr Grunwald Maurice, président de CIST (Moselle)

Lors de leur réunion du 8 avril 2019.

### REMARQUE PREMIMINAIRE :

La parution du rapport, dit de Mme LECOCC, fait à la demande de Mr le Premier Ministre, est saluée comme étant la marque de l'intérêt que les autorités publiques consacrent à cette importante question de la santé et de la sécurité du monde au travail en considération des évolutions des risques potentiellement encourus et de celles de l'environnement dans lequel évoluent les travailleurs. Le constat, rappelé dans le rapport, des nettes réductions apportées, dans ces dernières années, à la sinistralité en milieu de travail par l'action des SSTI et les mesures prises en concertation avec des employeurs n'ont pas cependant suffi à sensibiliser et à motiver l'ensemble de ceux-ci, notamment dans les petites structures. Comme le recommande le rapport, une meilleure visibilité de la réalité du rôle bénéfique tenu par la santé au travail devrait amener encore beaucoup d'employeurs à passer du sentiment de contrainte subie à une adhésion par conviction de son intérêt tant pour l'entreprise que pour les travailleurs.

### 1) DU FONDEMENT DE LA SANTÉ AU TRAVAIL :

#### De la responsabilité de l'employeur :

L'organisation du travail ressort du pouvoir de l'employeur ; logiquement le code du travail en a déduit sa responsabilité à l'égard du travailleur dans le cadre de la situation de subordination dans laquelle se trouve ce dernier. Aussi l'article L4121-1 du code stipule cette responsabilité de tout employeur qui doit prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs. Ces mesures comprennent

- 1- des actions de prévention des risques professionnels
- 2- des actions d'information et de formation
- 3- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

#### Du maintien de cette responsabilité :

Il ne saurait être question de remettre en cause le principe de cette responsabilité de l'employeur, qui doit mettre en place non seulement tout l'ensemble des mesures prévues de façon législative et réglementaire, mais aussi toutes celles qui découlent de la nature du travail et de son environnement d'exécution. Cependant si l'une de ses obligations devait échapper à sa compétence, cet employeur ne pourrait plus être présumé responsable en cas d'altérité de la santé de l'un des travailleurs dont il organise le travail.



### **De la gouvernance des SSTI :**

Pour assumer ces obligations, des connaissances, des compétences et des disponibilités sont requises, ce qui n'est pas le partage de tous les employeurs, aussi le législateur a prévu la solution de regroupements de droit privé avec mission de mise à leur disposition des compétences nécessaires les plus larges pour les aider à remplir leurs obligations. Mais leur responsabilité n'en est pas suspendue pour autant. Aussi est-il compréhensible que les employeurs, dans le cadre d'un partenariat délimité avec les représentants des salariés au sein du conseil d'administration, doivent conserver une primauté de gouvernance avec la désignation du président choisi dans leurs rangs.

### **Du financement des SSTI :**

Ayant le pouvoir de l'organisation du travail et l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs, il est normal que les employeurs supportent le coût de cette charge, notamment par l'obligation de participer au financement du fonctionnement des SSTI et des actions et prestations qu'ils doivent assumer suite aux prescriptions législatives et réglementaires et aux choix spécifiques d'actions décidées par leurs instances. C'est donc aux adhérents de ces services qu'il incombe d'arrêter les budgets adaptés et à fixer le montant des cotisations. Compte tenu des particularités d'activités représentées et des choix prioritaires d'actions, il ne saurait être question d'un montant de cotisation uniforme et/ou fixée par une autorité quelconque étrangère au SSTI. Par ailleurs le suivi des comptes par un expert-comptable professionnel, le contrôle assuré par un commissaire aux comptes, ainsi que la présence dans chaque centre d'une commission de contrôle assurent une gestion rigoureuse et assurent aussi les adhérents d'un montant de cotisation pertinent sans prélèvements parasites.

## **2) DE LA VISIBILITE :**

Le rapport de Mme LECOCQ relève la multiplicité des organismes qui se présentent comme intervenants dans le domaine de la santé au travail et il est de fait que tout employeur non spécialement averti ou peu curieux peut être perturbé quant au rôle assuré par chacun d'eux ou à la pertinence de leurs offres de services. S'il y a confusion, une part de responsabilité en incombe à l'Etat pour les avoir créés ou laissé créer avec des attributions imprécises, voire trop souvent redondantes, voire éloignées des intentions premières.

Aussi est-il souhaitable que soient précisés les missions et prérogatives :

- de la recherche et développement avec définition des plans de santé et des priorités qui devraient être de la responsabilité de la puissance publique et de ses structures qui y sont consacrées,
- de la mise en œuvre des recommandations qui en découlent, de la prévention et des mesures à la charge des employeurs, à laisser à ces derniers par l'intermédiaire des SSTI,
- de l'estimation des sinistres, de la réparation des dommages et de la répercussion de leurs coûts aux employeurs responsables, qui constituent la mission des CARSAT.

Le panorama sera ainsi précisé et éclairci, ce qui permettra d'économiser les dépenses coûteuses d'organismes sans production ni efficacité, significatives et avérées. En effet, que pèsent ces derniers à côté du réseau des SSTI avec ses 17 000 salariés, dont 5 000 médecins spécialistes en santé et sécurité au travail et 12 000 experts dans les disciplines les plus diverses ayant trait à celles-ci ?

Une implication plus engagée des organisations interprofessionnelles d'employeurs dans l'organisation et le fonctionnement de la santé au travail pourrait certes améliorer la notoriété du réseau des SSTI ; mais il semble important que la gouvernance de celui-ci échappe aux idéologies partisans de ces organisations, eu égard aux objectifs d'intérêt général poursuivis pour l'ensemble des travailleurs et des employeurs, lesquels requièrent une totale indépendance par rapport aux contingences corporatistes. Pour autant il est manifeste que les SSTI, peut-être trop nombreux, doivent conforter leur regroupement et/ou mutualisation au niveau le plus pertinent, tout en respectant le meilleur échelon de proximité et de subsidiarité.

### **3) DU PANEL DES PRESTATIONS OFFERTES :**

L'éventail des prestations que doivent proposer les SSTI découle de l'article L4121-2 du code du travail, lequel prévoit les objectifs que tout employeur doit mettre en œuvre directement ou par l'intermédiaire d'un service de santé au travail, auquel il adhère, à charge pour ce dernier de se doter des compétences dans les différentes disciplines concourant à la réalisation de ses missions. Parmi celles-ci il convient de retenir le socle commun à tous les services et répondant aux consignes données par les pouvoirs publics dans les plans de santé et les priorités retenues, considérant notamment que la santé au travail n'est qu'un temps fort de la santé publique en général ; en effet le bien-être d'un être humain ne se découpe pas en tranches de vie, au travail et hors travail. A ce panel de base vient s'ajouter des prestations spécifiques à chaque centre ou territoire, dépendant des secteurs d'activités et/ou des environnements particuliers de territoires. De là découle aussi la nécessité que chaque centre conserve la maîtrise de son budget et de sa déclinaison. Mais la présence du socle commun devrait suffire pour la reconnaissance de la légitimité d'exercice d'un service, notamment par la délivrance de l'agrément.

Dans le panel des prestations proposées, toutes relèvent de l'expertise du médecin du travail, certaines de façon exclusive, d'autres de façon partagée avec les collaborateurs de l'équipe pluridisciplinaire, coordonnée par le médecin du travail. Or le recrutement de médecins dans cette spécialité pose souvent problème par manque de candidats ; et l'ancienneté moyenne des médecins du travail en exercice est telle que des inquiétudes perdurent quant à pouvoir satisfaire les besoins dans l'avenir. Comme cela a déjà été souligné dans plusieurs rapports, il convient de valoriser la profession et d'ouvrir davantage les filières de formation.

Enfin, si l'éventail des prestations peut être ouvert dans chaque service pour répondre aux besoins et demandes dont il est saisi et pour s'adapter aux caractéristiques particulières du territoire couvert, un domaine ne lui est pas accessible, celui de la formation ; et pourtant dans les obligations de l'employeur, l'article 4121-1, en deuxième tiret du deuxième alinéa, au-delà de l'information prévoit explicitement la formation comme mesure à diligenter dans le cadre de la prévention. Aussi serait-il souhaitable que les services, qui disposent naturellement de ressources expertes, puissent obtenir l'agrément nécessaire pour que des actions de formation soient éligibles aux fonds de formation.

### **4) DE LA PRESENCE DANS LES TERRITOIRES :**

La répartition actuelle des SSTI dans le pays est le reflet de l'histoire des bassins d'emploi répondant aux spécificités des activités économiques et industrielles et prenant en compte les évolutions des conditions de travail dans les différents territoires. L'harmonisation de leurs actions au niveau national est assurée par leur observation des directives émanant des pouvoirs publics dans le cadre de la politique d'agrément des SSTI et prévoyant le socle des prestations à proposer aux employeurs.

L'offre additionnelle de services répondant aux particularités des territoires et l'exercice des bonnes pratiques répond à la subsidiarité qui fait prendre les initiatives et les décisions au niveau le plus pertinent requis par l'efficacité, qui résulte de la proximité et de la rapidité d'interventions. La connaissance réciproque des personnels de prévention des SSTI, des bénéficiaires des prestations rendues et des acteurs de terrain constituent un atout majeur pour un meilleur accomplissement des missions des services de santé au travail. C'est également par la conscience d'être acteur et responsable de sa propre destinée que chaque individu peut passer de la soumission à la contrainte à la persuasion et à la conviction ; cette démarche se diluerait dans une organisation grand régionale, éloignée, distante et anonyme.

La recherche d'économies d'échelle, les échanges de bonnes pratiques, la satisfaction des besoins de consolidation de données statistiques, ces objectifs peuvent être atteints par la mutualisation et des regroupements à différents niveaux pertinents, y compris national, tout en préservant l'existence des organismes locaux, autonomes, de droit privé et gérés par les seuls employeurs et bénéficiaires de la santé au travail.

## **5) DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI :**

L'entreprise est une entité complexe dont le rôle est diversement interprété suivant l'environnement dans lequel elle se trouve, entre producteur de biens et de services, centre de ressources financières ou dispensateur d'emplois. Son dirigeant se doit d'arbitrer entre ces objectifs. A l'embauche un employeur n'a pas droit à des questions intrusives relatives à la santé d'un candidat. Au cours de l'exécution du contrat de travail, seul le médecin du travail a compétence pour décider de l'aptitude ou à sa poursuite. Aussi en cas de problème, les deux se doivent de collaborer pour tenter un maintien dans l'emploi, soit par adaptation du poste de travail, soit par mutation à un autre poste compatible (éventuellement avec formation). Le SSTI avec le médecin du travail intervient comme conseil mais il appartient à l'employeur d'assumer la décision. C'est pourquoi, pour un meilleur accompagnement du salarié, il serait souhaitable que le médecin du travail ait accès au dossier médical personnel, le DMP. Parallèlement il paraît indispensable de permettre au SSTI l'identification des salariés suivis par leur numéro de Sécurité Sociale, afin d'en assurer la pertinence grâce au caractère unique et sécurisé de ce numéro. En l'occurrence il pourrait enrichir ce DMP avec les données spécifiques dont il est détenteur.

## **6) DU GUICHET UNIQUE :**

En matière de santé au travail, le guichet unique doit être une porte d'entrée vers le personnel de prévention qui peut au mieux accompagner le demandeur dans la résolution de ses problèmes. Ce demandeur peut être toute personne concernée par une question de santé au travail, qu'il s'agisse de l'employeur dans le cadre de ses responsabilités et des mesures qu'il prend ou veut prendre pour assurer la prévention de ses travailleurs de toute atteinte à sa santé et à sa sécurité, ou qu'il s'agisse du travailleur confronté à un tel problème d'atteinte ou de possibilité d'atteinte, voire inquiet de son maintien dans l'emploi. Après une clarification des attributions et compétences des différents organismes acteurs de la prévention, il apparaît évident que les SSTI ont à la fois la compétence pour guider et accompagner tout demandeur et l'interopérabilité permettant les partenariats avec des structures, comme l'Agefihp ou la Carsat. Un guichet unique performant se doit d'être proche, facile d'accès, informé des enjeux locaux et réactif : c'est pourquoi les SSTI constituent l'atout indéniable pour la mise en œuvre de ce guichet unique.

## **7) DU CAS DES INDEPENDANTS :**

Parmi les indépendants, non couverts actuellement par les services de santé au travail on distingue les dirigeants d'entreprise, non considérés comme salariés par la législation de la sécurité sociale, tels que les gérants majoritaires de Sarl et les travailleurs indépendants ou encore appelés membres des professions libérales. Lorsque ces personnes emploient des salariés, leur entreprise est déjà enregistrée dans les SSTI à ce titre et rien ne devrait les empêcher de pouvoir, par cette déclaration, également bénéficier des services de surveillance de la santé au travail. Quant aux indépendants sans salariés, et donc non encore enregistrés, leur adhésion pourrait se concevoir au travers d'un conventionnement qui les ferait entrer dans le champ d'action des SSTI. En tous les cas, leur inclusion dans le périmètre de suivi de la santé au travail ne pourra être que bénéfique pour la santé globale des populations.

A Thionville, le 20 avril 2019

Maurice Grunwald,

Président du CIST (SSIT de Thionville-Hayange)

Vice-président d'Asist (association de mutualisation en Moselle)

Vice-président de Gest (association de regroupement en région Grand Est)