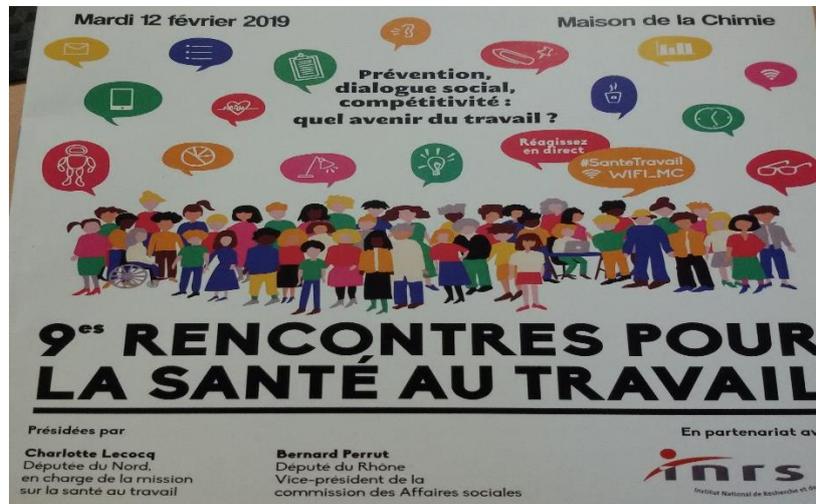
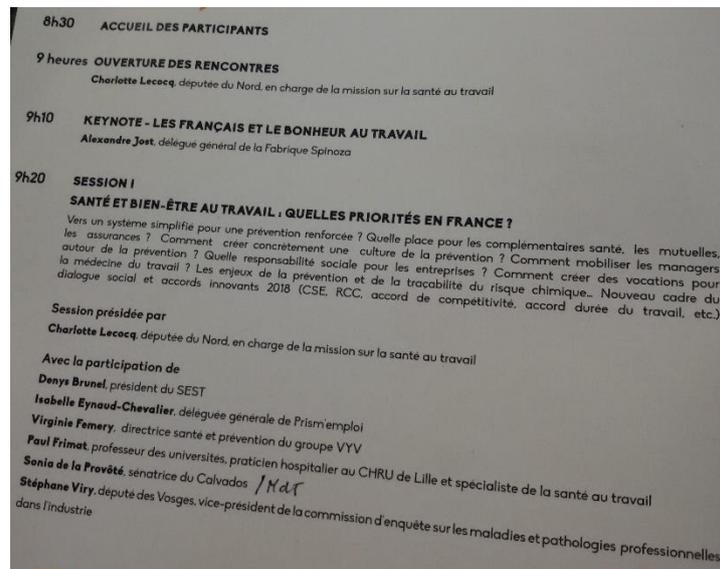


Compte rendu 9èmes rencontres pour la Santé au Travail  
Maison de la Chimie  
12 Février 2019 – Paris



Programme Session 1



Ouverture par Charlotte Lecocq

La réforme de la ST fait partie intégrante du projet d'Emmanuel Macron « Emancipation sociale par le travail ».

D'ailleurs, un certain nombre de rapports (Lecocq, Frimat et celui sur les Arrêts maladies – en cours) et de futures Lois (ex : PACTE) en témoignent et cherchent à répondre aux nombreux enjeux, dont :

Compte rendu rédigé par Magali Manzano, psychologue du travail, Santé au Travail 72  
Relu par Dominique Bruneau, psychologue du travail, ACMS  
[m.manzano@st72.org](mailto:m.manzano@st72.org)

- ⇒ Inciter au développement d'activité ++
- ⇒ Etre capable de travailler tout au long de sa vie (MDE / PDP notamment par rapport à l'évolution des maladies chroniques)
- ⇒ Lutter contre les RPS : contexte de changements organisationnels rapides et nombreux + adaptation aux technologies et la situation des aidants = nécessitent de trouver des réponses adaptées
- ⇒ Risques émergents « Intelligence Artificielle » : nécessite de développer une veille plus forte notamment sur les effets / santé
- ⇒ Réinventer un système de suivi du fait des carrières évolutives = décroisonner santé publique et santé au travail
  - « Il faut que le système d'acteurs se tourne davantage vers les TPE »
  - « Il faut basculer dans la prévention : en modernisant les pratiques, en développant l'agilité et la digitalisation »

1 objectif central : « Amener les entreprises à faire de la QVT un levier de performance globale »  
 « Accompagner les entreprises vers la prévention »

Quelques mesures à soutenir dans le débat :

- Ouverture du Dossier Médical Partagé (DMP) aux Médecins du Travail
- Décloisonnement médecine de soins/médecine préventive

## **SESSION 1 – SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL : QUELLES PRIORITES EN FRANCE ?**

### **Sonia de la Provôté – Sénatrice du Calvados et Médecin du Travail**

Les SSTI sont très actifs et il faut continuer à développer les équipes pluridisciplinaires qui permettent véritablement de faire de la prévention. Le MDT tout seul ne sait pas faire et il n'est pas souhaitable qu'il soit seul. De son point de vue, le binôme médecin-IDEST doivent rester la cellule de base du système.

Il est important de continuer à développer davantage la prévention collective à 3 niveaux :

- Dans l'entreprise
- Par secteur d'activité
- Par cohorte (approche épidémiologique en participant aux enquêtes nationales)

Et également l'accompagnement individuel :

- Dépistage de pathologies annexes
- Prévention spécifiquement adaptée à la personne

Et aussi le Maintien dans l'Emploi (MDE)

Ainsi que des messages uniques de qualité dans le cadre d'interventions à plusieurs institutions.  
 Ne pas oublier les objectifs humains

### **Denys Brunel - Président du SEST**

En IDF, il y a 24 SSTI ce qui est stimulant en terme de concurrence et l'entreprise doit avoir le droit de choisir, c'est pourquoi il n'est pas favorable au regroupement régional préconisé dans le rapport Lecocq mais prône davantage un agrément régional avec une cotisation basse et une progressivité / aux actions de prévention de l'entreprise.

En revanche, il est d'accord sur le fait qu'il y a une insuffisance de « culture du résultat » au sein des SSTI qui nuit à la créativité et aux comparaisons entre SSTI.

### **Professeur FRIMAT – PU, PH au CHRU de Lille et spécialiste ST**

Il en a vu passer des rapports...et demande au gouvernement de trancher une bonne fois pour toute sur le statut de la médecine du travail et de la prévention :

« Quel système veut-on ? Une médecine assurantielle ou une médecine inscrite dans le parcours de soin ? intégrée dans un parcours de santé ? )

Il fait le constat qu'on est toujours dans une culture de la réparation au détriment de la prévention. Exemple : le DU, obligatoire depuis 2001, n'est réalisé que dans 50% des entreprises ; avec quelles pénalités pour les entreprises ?

Prône un rapprochement du système de ST vers celui de la santé.

L'enjeu est selon lui d'arriver à ce que les entreprises puissent déterminer « quel est son besoin de santé dans l'entreprise ».

### **Isabelle Eynaud-Chevalier – Déléguée Générale de Prism'Emploi**

Prism'Emploi est la fédération patronale du Travail Temporaire qui représente 600 entreprises françaises.

Remercie Mme Lecocq pour l'audition qui a permis de porter la voix d'un secteur « grand oublié » des réformes car il a des particularités « très spécifiques ».

En effet, l'obligation de relation tripartite (entreprise de travail temporaire - ETT – entreprise utilisatrice – EU - et la personne) pour 2 Millions de personnes (intérimaires) – pose déjà le problème du suivi en ST que cette fédération a décidé d'adapter au mieux à ses problématiques (durée moyenne d'une mission= 15 jours ; 2 fois plus d'accidents du travail chez les intérimaires avec une forte proportion d'accidents mortels).

La branche professionnelle du travail temporaire est de fait très active :

- Commission paritaire nationale
- Fonds d'Actions Sociales du Travail Temporaire (FASTT)
- Accords de Dialogue Social (2002 et 2017)
- Truck Travail Temporaire (aller à la rencontre des intérimaires sur le terrain)

Compte rendu rédigé par Magali Manzano, psychologue du travail, Santé au Travail 72

Relu par Dominique Bruneau, psychologue du travail, ACMS

[m.manzano@st72.org](mailto:m.manzano@st72.org)

L'accent a aussi été mis sur les salariés permanents des agences d'emploi qui sont les vigies du système et sont donc mobilisés pour réaliser des analyses des situations de travail et des fiches de postes pour les intérimaires.

Les 2 propositions du Prism'Emploi déjà évoquées lors de l'audition dans le cadre du rapport Lecocq :

- Revoir le système de tarification des accidents du travail entre les ETT et les EU pour éviter la sous-traitance du risque
  - o Aujourd'hui 2/3 pour l'ETT et 1/3 pour l'ETU => Demain véritable « coresponsabilité » à développer avec une tarification à 50% chaque.
- Avoir un technicien QSE dans chaque entreprise utilisatrice pour faciliter la prévention

### **Virginie Femery – Directrice Santé et Prévention du Groupe VYV**

Selon elle, l'effort de prévention doit être mis sur la Fonction Publique.

Selon elle : « Le temps des flyers / plaquettes est révolu »

C'est pourquoi au sein du groupe VYV, ils ont développés :

- Des plateformes e-santé (outils numériques)
- Des plateformes médicalisées pour les accompagnements individualisés

Exemple de la plateforme VYVOPTIM = mesurée comme efficace et efficiente par baromètre (?) sur les Maladies Cardio-Vasculaires, les TMS, le stress et le sommeil.

Les Propositions du groupe VYV :

- Faire que les branches professionnelles soient plus actives en prévention car elles peuvent être financées par le « haut degré de solidarité »
- Revoir la fiscalité plus favorable à la prévention notamment pour les TPE
- Respecter la temporalité nécessaire à la prévention (éviter les contrats de santé ou plan d'actions bornés à 1 an par le législateur).

### **Stéphane Viry – Député des Vosges, Vice-Président de la Commission d'enquête sur les maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie**

Rappelle le consensus issu du rapport LECOQ : aller vers la prévention primaire et simplifier le système qualifié de « mille feuilles ».

Il n'est pas favorable à une remise en cause en profondeur du système et soutient plutôt des ajustements / des modifications, pour faire en sorte que les entreprises intègrent tous les enjeux évoqués en préambule par Mme Lecocq.

Il craint qu'un organisme étatique unique soit lourd et peu réactif par rapport aux besoins des entreprises et se demande quelle sera la place des partenaires sociaux dans la gouvernance préconisée dans le rapport Lecocq.

### **Charlotte Lecocq – Députée du Nord, en charge de la mission sur la santé au travail**

Compte rendu rédigé par Magali Manzano, psychologue du travail, Santé au Travail 72

Relu par Dominique Bruneau, psychologue du travail, ACMS

[m.manzano@st72.org](mailto:m.manzano@st72.org)

Reprécise qu'il ne s'agit pas d'un organisme d'état mais d'une structure régionale privée et paritaire, réunissant les SSTI, les ARACT, et les services prévention des CARSAT, qui certes va créer un monopole mais nécessaire à une mise en synergie des acteurs autour d'une boussole commune « PST et PRST ».

L'idée est d'avoir une offre de service globale avec un socle commun à tous et pouvant s'adapter aux besoins des entreprises.

### **Pr Frimat**

Ajoute qu'il ne faut pas de concurrence entre les SSTI car « si cela marchait, ça se saurait » et cela nuit à la qualité du suivi en santé.

Le futur système régional devra regrouper SST, fonction publique et régime agricole ; il devra être suffisamment souple pour s'adapter aux besoins des branches professionnelles.

### **Mme Femery**

Les mutuelles pourraient avoir un rôle « d'agrégateur » par rapport à cette structure régionale, permettant ainsi de :

- Suivre la qualité des interventions
- Faire que l'entreprise trouve le bon interlocuteur
- Faciliter la lisibilité aux entreprises

### **Mme de la Provoté**

Il faut optimiser la ST et la régionalisation permet l'équité et la vision globale des besoins de santé

Région = échelon important pour la veille mais pas le bon échelon pour la proximité

### **Questions à la salle**

1 journaliste : « Quand va paraître la lettre de cadrage ? Et négociation ou consultation ? »

Réponse de Mme Lecocq :

Il y a eu une sollicitation des organisations syndicales pour une négociation ; le gouvernement est en phase avec cela et va proposer une lettre de pré-cadrage avec 2 axes :

- Sur quoi voulez-vous négocier ?
  - Sur quoi voulez-vous une concertation ?
- ⇒ Laps de temps de 3 mois pour aboutir

Cependant elle reproche le silence des organisations syndicales sur le sujet de la ST.

Souligne le rôle primordial des branches professionnelles pour faire avancer les choses en prévention.

Compte rendu rédigé par Magali Manzano, psychologue du travail, Santé au Travail 72

Relu par Dominique Bruneau, psychologue du travail, ACMS

[m.manzano@st72.org](mailto:m.manzano@st72.org)

## **Cyril COSME : directeur France de l'OIT**

OIT (organisation internationale du travail) vient de sortir un rapport à l'occasion de son centenaire (1919-2019) : « travailler pour bâtir un avenir meilleur »

Il rappelle les principes fondateurs :

- Le travail n'est pas seulement un facteur de production, un moyen de subsistance, c'est un moyen anthropologique par lequel les hommes et les femmes affirment leur dignité, leur utilité, développent leurs habiletés, leurs compétences, participent au bien commun.
- La justice sociale, condition de la paix, nécessite des règles communes et une coopération internationale,
- L'avenir du travail n'est pas écrit d'avance, il dépend des acteurs

Nouveaux défis du monde du travail contemporain :

- Défi numérique : conséquences sur les relations de travail, les conditions d'emploi, le terrain économique (risque monopolistique)
- Risque démographique et vieillissement de la population : déficit de 600 millions d'emploi depuis 1988
- Défi climatique
- Défi lié aux inégalités

Propositions :

- Développer la formation
- Favoriser les transitions professionnelles
- Développer la protection sociale
- Trouver un modèle économique qui garantisse les droits humains

## **SESSION 2 – AVENIR DU TRAVAIL : QUELLES INNOVATIONS ?**

**Introduction par le Député Bernard Perrut, Député du Rhône, Vice-Président de la Commission des Affaires Sociales**

Revient sur les enjeux énoncés lors de la Session1 par Mme Lecocq

**Stéphane Pimbert, Directeur Général de l'INRS**

L'INRS travaille actuellement sur deux axes importants :

- 1) Innovations technologiques (ex\*. Exosquelettes)
- 2) Innovations organisationnelles (ex\*\*. Horaires atypiques)

Ex\* : les exosquelettes sont-ils des entrées utiles pour lutter contre les TMS ? Quel usage (en faire ? se développe ?) et pour quelle finalité (allongement de l'âge au travail) ?

Ex\*\* : 2/3 des salariés sont concernés par les horaires atypiques donc véritables réflexions et actions à mener pour comprendre les effets sur la santé, les organisations et les métiers (spécialistes, généralistes, IA...)

Compte rendu rédigé par Magali Manzano, psychologue du travail, Santé au Travail 72

Relu par Dominique Bruneau, psychologue du travail, ACMS

[m.manzano@st72.org](mailto:m.manzano@st72.org)

Le 17/04/19, l'INRS présentera au CESE un rapport intitulé « Prospective sur l'économie circulaire et la transformation des métiers »

### **Benoît Le Bournault, DRH de PFIZER**

Au sein de PFIZER, création d'un comité de santé interne :

- Ostéopathe / Sophrologie
- Sport en entreprise
- Retour au travail après arrêts longs (ex. MCE)
- Enquête satisfaction tous les ans auprès des collaborateurs
- Télétravail (équilibre des temps de vie)
- Learning Lab
- Plateforme RH (Chatbot)

### **Marie-Sophie Dolladille, Senior Manager Santé au Travail chez AYMING**

Axe principal d'action : La performance globale

Cite l'exemple de la Fédération de la Viande qui développe une démarche « Cap Prév » qui permet d'englober le salarié à toutes les étapes de sa vie professionnelle et de développer une véritable culture de prévention (ex. gestes à l'entrée dans le métier).

Cite l'exemple de la Caisse Nationale des Indépendants qui envoie les artisans vers MDT et préventeurs

### **Claudine Mazziotta, Directrice Générale du PST66 à Cabestany**

Ce SSTI a créé une application qui permet d'exploiter toute visite en action de prévention (visite dure donc 2h)

Le salarié répond à un questionnaire sur tablette « ressenti salarié » et l'employeur répond à un questionnaire « risque réel » - les deux mesures permettent de mesurer l'écart et d'agir sur ce qui émerge en priorité (Bilan de prévention et plan d'actions).

### **Didier Baichère, Député des Yvelines, Vice-Président de l'Office Parlementaire des Choix Scientifiques et Technologiques (OPST)**

Il est tout à fait favorable à la loi PACTE car si on veut que les dirigeants prennent en compte la RSE, il est nécessaire qu'ils avancent dans la formalisation de l'objet social et de la raison d'être de leur entreprise. Or l'article 61 de la future Loi a été refusé par le sénat...mais il sait qu'il pourra retrouver sa place quand le texte reviendra à l'Assemblée Nationale.

### **Christophe Nguyen, Psychologue du travail, Président d'Empreinte Humaine**

Il est important d'accompagner les changements dans les organisations et de permettre aux salariés de faire un travail de qualité car cela produit des effets bénéfiques sur leur santé et sur la performance de l'entreprise.

Compte rendu rédigé par Magali Manzano, psychologue du travail, Santé au Travail 72

Relu par Dominique Bruneau, psychologue du travail, ACMS

[m.manzano@st72.org](mailto:m.manzano@st72.org)

Permettre aux managers de retrouver des marges de manœuvre en étant moins dans le contrôle, le reporting pour être davantage en soutien de leurs équipes.

Soutenir des espaces de discussion sur le travail pour développer la santé au travail.

**Pierre-Alain Raphan, Député de l'Essonne**

L'institut SAPIENS a estimé entre 20K€ et 70K€ par salarié le coût des dysfonctionnements organisationnels (burnout, bore-out, brown-out) liés au « Syndrome TFW » - Syndrome Taylor (travail à la chaîne), Fayol (scission entre ceux qui pensent et ceux qui exécutent), Weber (spécialisation).

Ces modalités d'organisations du travail élaboré au cours du 20<sup>ème</sup> siècle ne répondent plus du tout aux aspirations des travailleurs.

La loi PACTE a permis de débloquer 10 Milliards pour soutenir des innovations dans les organisations. Il cite l'exemple des « Brioche PASQUIER » - entreprise où il fait bon vivre et travailler.

**Clôture des rencontres par Bernard Perrut, Député du Rhône et Vice-Président de la Commission des Affaires Sociales**