



DIRECCTE Midi-Pyrénées
Languedoc Roussillon

La POLITIQUE REGIONALE d'AGREMENT des SSTi

A travers la politique régionale d'agrément des services de santé au travail, l'Etat veille au respect des équilibres pour garantir :

- la qualité des prestations offertes et leur conformité aux exigences réglementaires ainsi que la mise en œuvre effective des politiques publiques de santé
- assurer une offre de santé au travail visible, lisible et de qualité en veillant à une affectation optimale des ressources en temps médical sur l'ensemble du territoire de la nouvelle région.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, dans le cadre de la fusion des régions, pour la nouvelle région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, les services interentreprises sont au nombre de 32 et 31 services autonomes.

La DIRECCTE pour la délivrance des agréments se basera sur les critères ci-dessous :

<p style="text-align: center;">1 Couverture équilibrée du territoire régional</p>	<p>Il s'agira de permettre une couverture équilibrée du territoire régional par les SST et concilier la proximité et la capacité de se doter des ressources pluridisciplinaires nécessaires. C'est pourquoi la DIRECCTE veillera à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Privilégier les fusions de services pour augmenter les moyens et rationaliser les dépenses - Attribuer, dans certains cas, une compétence professionnelle aux SST qui se sont dotés de moyens et de compétences renforcés au regard de la spécificité des risques du secteur d'activité ou de la zone géographique ciblée. - La prise en charge de certains effectifs salariés (intérimaires et sous-traitants) par des services autonomes soit assurée afin de prendre en compte la répartition des ressources médicales entre services autonomes et services interentreprises - La mise en place d'un fichier commun régional des aptitudes médicales pour rationaliser la surveillance médicale des travailleurs temporaires. - Ce que la prise en charge d'effectifs relevant de la fonction publique par un service de santé au travail inter-entreprises soit limitée et qu'elle n'entrave pas la qualité du fonctionnement du service vis-à-vis des entreprises adhérentes.
<p style="text-align: center;">2 La gouvernance paritaire du SSTI</p>	<p>Il s'agira de garantir un fonctionnement paritaire et démocratique en vérifiant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les statuts permettant l'expression effective des entreprises adhérentes et de leurs salariés - Le contenu des règlements intérieurs (du conseil d'administration, de la commission medicotechnique et de la commission de contrôle) pour que la surveillance de l'organisation et de la gestion des SSTI soit convenablement assurée. - la réalité de l'application des principes de paritarisme, de respect mutuel et de transparence dans la gestion au quotidien de l'association : composition du conseil d'administration, président en activité dans l'une des entreprises adhérentes, trésorier issu de la représentation syndicale - La répartition des sièges au sein de la CMT (commission medicotechnique) - Le rôle effectif de la CMT dans le fonctionnement du SSTI
<p style="text-align: center;">3 Le projet de service du SSTI</p>	<p>Il s'agira de vérifier, en lien avec le responsable de l'unité départementale, que le projet de service soit bien élaboré au sein de la commission medicotechnique. Ce projet de service doit fixer les priorités d'actions du service et il doit être approuvé par le CA. C'est le document « pivot » entre l'agrément et la contractualisation. Le projet du SSTI est évalué en fonction de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la qualité du diagnostic des besoins de santé au travail des salariés - la cohérence des actions avec les missions légales du service (prévention primaire) - leur cohérence avec le Plan Régional de Santé au Travail (PRST) (perspectives à moyen terme) - la cohérence interne des actions planifiées et des moyens matériels, humains et logistiques mis en place (un fonctionnement pluridisciplinaire effectif, repérer les actions où la mobilisation de la ressource médicale est vraiment nécessaire...) - la capacité du SST à travailler en collaboration avec des acteurs de prévention tels que la CARSAT, l'OPPBT.
<p style="text-align: center;">4 La pluridisciplinarité et le rôle des médecins du</p>	<p>L'organisation devra permettre l'exercice légal des missions dans le cadre d'un fonctionnement pluridisciplinaire animé et coordonné par un médecin du travail. Dans les conditions déterminées par le projet de service et supervisées par la CMT, le médecin qui est le « pivot » du fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire doit disposer à ce titre de l'intégralité des informations en provenance des entreprises et des salariés. Une équipe pluridisciplinaire stable est composée des fonctions de médecin du travail,</p>

<p>travail dans les SSTi</p>	<p>d'infirmière, d'PRP et d'assistante médicale en quantité de travail suffisante. Une infirmière ne doit pas travailler (hormis ponctuellement) pour plus de 3 médecins). Concernant les IPRP, qu'ils soient ou non rattachés à un ou plusieurs médecins, ils devront être intégrés dans des processus internes de travail formalisés, adaptés le cas échéant au secteur ou à l'entreprise suivie, afin d'assurer le fonctionnement en équipe le plus efficient, notamment pour décliner le projet de service, sous la supervision des médecins concernés</p> <p>La CMT sera garante du bon fonctionnement et de la qualité de ces articulations mises en place.</p> <p>Il s'agira par ailleurs de veiller à l'équilibre entre la contribution nécessaire des médecins du travail au projet de service et le respect de leur indépendance technique.</p> <p>Les médecins devront consacrer concrètement au moins le tiers de leur temps aux actions en milieu de travail, et à l'amélioration progressive du taux de réalisation des fiches d'entreprise.</p>
<p>5 Dérogation à la périodicité des visites médicales</p>	<p>Des dérogations seront accordées concernant la périodicité des visites systématiques, y compris éventuellement pour des salariés soumis à SMR pour les équipes disposant des ressources nécessaires à la mise en place des entretiens infirmiers et des actions de prévention collectives annuelles.</p> <p>Concernant les SMR, il s'agira de les identifier et d'y adjoindre un protocole infirmier détaillé.</p> <p>En tout état de cause, les entretiens infirmiers devront faire l'objet d'une procédure formalisée précisant les relations infirmiers-médecins-salariés ainsi que des indications sur les suites des entretiens, sur les modalités d'alerte du médecin, sur les contre-visites éventuelles et sur les modalités d'informations des salariés.</p> <p>Seront pris en compte les efforts des services en termes de formation des professionnels, et particulièrement celle des infirmières.</p> <p>Les dérogations seront accordées à l'occasion d'une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément. Elles ne pourront être accordées sur une périodicité des visites excédant 4 années (48 mois).</p> <p>A titre exceptionnel, et dès lors que cela n'entraîne pas une modification substantielle du fonctionnement du service, des demandes de dérogation anticipée pourront être examinées.</p>
<p>6 Les moyens humains et les effectifs maximum de salariés</p>	<p>Dans un souci d'intérêt général, le plafond du nombre maximum de salariés suivis est fixé à 4 500 par médecin du travail ETP, dans le cadre de la pluridisciplinarité.</p> <p>Dans un souci de renouvellement des ressources médicales, seront encouragés les SST à utiliser la possibilité de recours aux collaborateurs médecins, tout en étant vigilante sur la qualité de leur formation et tutorat au sein des services.</p> <p>Concernant les services de santé autonomes le plafond de 4 000 salariés est fixé pour un ETP Médecin du travail.</p>
<p>7 les actions de prévention et le CPOM</p>	<p>Il s'agira de vérifier si le SST a vraiment intégré comme objectif prioritaire la prévention primaire des risques professionnels dans sa dimension collective.</p> <p>La DIRECCTE s'investira dans le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation du CPOM dans une perspective de tirer bénéfice des expériences de terrain dans les pratiques ultérieures.</p>
<p>8 Veille sanitaire</p>	<p>Le SST se doit d'assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs et de contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles.</p> <p>La DIRECCTE examinera les conditions dans lesquelles chaque SST participera aux dispositifs régionaux en matière veille sanitaire.</p>
<p>Pour rappel, et conformément aux dispositions légales et réglementaires (loi du 20 juillet 2011), les ressources des services de santé au travail interentreprises reposent exclusivement sur les cotisations des entreprises adhérentes. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'assiette de ces cotisations doit être calculée exclusivement en fonction du nombre de salariés des entreprises adhérentes (principe du per capita) • Le SSTI dispense de la formation sous deux conditions : <ul style="list-style-type: none"> - uniquement pour ses adhérents dans le cadre de leur cotisation. - sur des thématiques relevant de ses missions de prévention d'altération sur la santé physique ou mentale des travailleurs. 	