

# LOI SANTÉ TRAVAIL :

## DES ACTIONS CONCRÈTES AU QUOTIDIEN

Depuis le 1er avril 2022, la loi Santé Travail du 2 août 2021 entre progressivement en vigueur. Pour Thibaut Fleury, Directeur Général d'Efficienc e Santé Travail, loin d'être une contrainte réglementaire de plus, cette loi doit être perçue comme une opportunité pour les entreprises de faire de la prévention un vrai investissement et un élément clé de performance, d'attractivité et de responsabilité sociale et sociétale.



Entretien avec :  
**THIBAUT FLEURY,**  
Directeur Général

### La loi Santé Travail est entrée en vigueur au 1er avril 2022. Pouvez-vous nous rappeler de quoi il s'agit ?

Cette loi vise à réformer la santé au travail avec pour ambition de promouvoir davantage la prévention primaire à l'instar des préconisations du rapport Parmentier-Lecocq.

C'est une véritable innovation au niveau du dispositif dans la mesure où elle transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 9 décembre 2020 par les partenaires sociaux.

### Concrètement, quelles vont être les implications directes pour les entreprises ? Qu'est ce qui va changer ?

La principale évolution concerne le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) avec un renforcement de son obligation pour toutes les organisations.

Désormais, les entreprises devront conserver leur document unique et ses versions successives pendant au moins 40 ans afin d'assurer la traçabilité collective des expositions. L'objectif est d'amener les entreprises à agir concrètement. D'ailleurs, toute organisation de plus de 50 collaborateurs devra en

plus du DUERP, mettre en place un plan de prévention annuel précis avec tous les détails sur les échéances, les moyens, les ressources et les responsables des plans d'action. D'autres mesures devront être mises en place, notamment le passeport prévention des travailleurs, à partir de l'automne prochain. Cet espace numérique centralisera dans un même document, les diplômes, certificats et attestations de formation obtenus par un salarié, dans le cadre de formations relatives à la santé et la sécurité au travail.

La notion de Qualité de Vie au Travail (QVT) a été reprécisée et devient la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail). Les entreprises négocient désormais les conditions de travail explicitement et en font un élément fondamental pour pouvoir créer un cadre qualitatif de travail, tant environnemental qu'organisationnel.

Les visites médicales ont aussi évolué afin de lutter contre la désinsertion professionnelle :

- la visite de reprise passe de 30 à 60 jours (sauf pour les arrêts faisant suite à une maladie ou un accident professionnel) ;
- une nouvelle visite de fin de carrière et de fin d'exposition, concerne des salariés qui ont été exposés à des risques particuliers. L'idée est de pouvoir établir les impacts éventuels de l'exposition antérieure et mettre en place, si nécessaire, un suivi spécifique ;
- une visite de mi carrière apparaît. Elle a pour objectif de vérifier la compatibilité de l'état de santé du collaborateur avec son poste de travail sur le long terme et d'envisager le cas échéant un plan d'actions pour prévenir le risque de perte d'emploi que pourrait induire une dégradation de l'état de santé ;
- un rendez-vous de liaison devient possible entre



efficienc e  
SANTÉ AU TRAVAIL

Kerea  
BY EFFICIENC E

l'employeur, le service de santé au travail et le salarié en arrêt maladie après un accident ou une maladie professionnelle, dès lors que le délai est supérieur à 30 jours. Cet échange a pour objectif de préparer au mieux le retour du salarié ;

- les visites médicales ont désormais la possibilité d'être réalisées en distanciel.

### Quid des implications indirectes ?

La volonté de cette réforme engagée est d'améliorer la qualité et l'homogénéité du service rendu aux entreprises par les Services de Prévention et de Santé au Travail, notamment via :

- la définition d'une offre socle ;
- la certification des services selon des normes qualitatives ;
- l'encadrement des cotisations, reposant encore sur la mutualisation ;
- La possibilité de proposer des offres complémentaires pour répondre à des besoins spécifiques offrant davantage d'accompagnement aux entreprises.

### Comment Efficienc e Santé au Travail a anticipé cette évolution ?

Le rapport Lecoq posait déjà les bonnes questions. En ce sens, nous avons dès 2018 mené une réflexion sur une offre socle et une offre complémentaire. Il nous est apparu essentiel de pouvoir accompagner les

entreprises sur l'ensemble de leurs besoins en matière de prévention.

Concrètement cela s'est traduit par la création de notre filiale Kerea dès le 1er mars 2021. Elle propose notamment de nouvelles prestations, en mettant à disposition des ressources spécifiques sur site des entreprises : infirmerie de santé au travail, assistantat social... Mais également par le développement de partenariats avec des spécialistes aux compétences complémentaires aux nôtres tels que Neo Forma, Crise-up, Addict'aide, Nivalis conseils, Pidiem, CAMI... Notre volonté : être un intégrateur global de solutions de prévention pour nos entreprises et nos adhérents.

### Au-delà, quels sont les autres sujets qui vous mobilisent au sein d'Efficienc e Santé au Travail ?

Nous poursuivons notre accompagnement auprès des entreprises sur diverses thématiques, notamment celles liées à la conséquence de la pandémie telles que le retour au travail ou encore la mise en place du télétravail.

Afin de répondre au mieux aux différents changements apportés par la Loi Santé Travail, nous avons renforcé nos équipes et fait évoluer nos outils et notre organisation. Aujourd'hui nous sommes donc en mesure d'accompagner nos adhérents sur l'ensemble de leurs besoins de prévention.