



Service aux Entreprises  
pour la Santé au Travail

# Réforme de la santé au travail

## Nos propositions sur le rapport Lecocq

Nous sommes d'accord sur le principe des structures nationales et régionales telles que décrites dans le rapport LECOCQ mais en s'appuyant sur des SSTI de taille significative.

Nous approuvons les objectifs généraux de dynamiser la politique de santé au travail en France fixés dans le rapport.

Le rapport LECOCQ propose des modifications majeures dans l'organisation et le déploiement de la prévention santé au France, qui impacteront tout particulièrement les SSTI et leurs adhérents.

## 1. Des analyses et des objectifs qui vont dans le bon sens

Le rapport affiche l'ambition d'une prévention santé efficiente, en constatant que les comparaisons avec d'autres pays européens ne sont pas en faveur de la France et concernant plus spécifiquement les SSTI, que les entreprises peinent à avoir une visibilité de l'intérêt des sommes versées au titre de leur cotisation. Toutefois, les comparaisons internationales sont biaisées par des différences importantes dans les méthodologies statistiques.

Ce discours rejoint celui du SEST, qui communique depuis des années sur une approche positive et efficiente de la prévention (Lauriers de la Prévention, ABSIMètre, fiches argumentaires), ainsi que sur la volonté de suivre des indicateurs de performance (efficacité des actions menées, cotisation avec part variable en fonction de performance sur les indicateurs de sinistralité des entreprises).

Le rapport invite également à s'appuyer sur le développement du numérique, rejoignant là encore les orientations du SEST (prise de RDV informatisée, entretiens infirmiers par web-conférence, etc.)

Enfin, l'introduction d'un « guichet unique » pour les entreprises répond à un véritable besoin, tant le maquis des offres est difficilement lisible pour les entreprises.

## 2. Une refonte préoccupante de l'organisation générale

- Constatant que les organismes publics ont une organisation nationale déclinée en agences régionales, le rapport préconise de supprimer les actuels SSTI, en les incluant dans un dispositif global. Nous avons du mal à penser que cette organisation puisse générer les facultés d'innovation et d'impulsion tellement indispensables.

Ensuite, concernant le seul périmètre de l'Île-de-France, il ne faudrait pas sous-estimer la difficulté à manager et à mettre en mouvement les 4 000 collaborateurs issus des SSTI, dont près de 1 000 médecins du travail qui sont au cœur de notre fonctionnement.

- Les failles du système actuel, en effet, ne sont pas à mettre à la seule charge de l'organisation et des gouvernances actuelles. Il conviendrait également de se demander si l'organisation proposée par le rapport :
  - une entité unique
  - une forte tutelle administrativeest susceptible de remédier à un certain nombre des défauts constatés.

Nous pensons que la concurrence (quitte à la stimuler là où elle n'existe pas) est bien davantage génératrice de pratiques innovantes. Il est clair que nous sommes devant un foisonnement considérable et disruptif en médecine (comme nous venons de le dire : numérique, IA, progrès des neurosciences, très grand développement de nombreuses start-up dans le monde médical, etc.).

Il nous paraît que l'organisation proposée va nécessairement manquer de souplesse et de réactivité. Le gouvernement qui, par ailleurs, prône la « start-up nation » qui veut donner une image de la France innovante et conquérante, peut-il, sur un point très important, la santé des travailleurs, procéder à ce qui sera une « quasi nationalisation ».

- De même, la fixation des tarifs de manière uniforme, sans laisser place à la discussion, nous paraît très pénalisante et inhibante sur le plan de l'innovation alors que le monde de la santé et celui du travail vont être l'objet d'immenses bouleversements. Ces derniers ainsi que la nécessité de remonter les données selon des process rigoureux requièrent souplesse et faculté d'adaptation que nous voyons mal s'exprimer dans une structure administrative trop centralisée et impossible à « challenger ».

### 3. Nos propositions

- Maintien des SSTI et leur rôle dans la prévention des risques professionnels et la prévention de la santé des salariés, mais réforme profonde ;
- Un tarif URSSAF pour les PME (par exemple  $\leq 50$  salariés) ;
- Libre discussion des tarifs et des prestations pour les autres en tenant compte :
  - des prestations de l'entreprise : fourniture de locaux, d'infirmiers, de secrétaires, etc.
  - d'objectifs propres à l'entreprise ou à la branche, avec la possibilité de définir entre le SSTI et l'entreprise des objectifs quantifiés (enquêtes, baisse de l'absentéisme, des accidents du travail, etc.) et de s'appuyer sur des prestataires extérieurs pour concourir à la réalisation de ces objectifs
- Plan de réduction du nombre des SSTI qui demeureraient dans la forme actuelle pour aboutir, par exemple, à 3 ou 4 organismes au maximum par région ;

- Ces organismes seraient régulés par une convention stricte et exigeante avec l'organe régional qui siègerait au Conseil d'Administration du SSTI et serait ainsi à même de vérifier la bonne exécution et de contrôler la gestion. Des conventions cadres pourraient aussi être définies soit au niveau national (branches) soit au niveau régional, pour réguler les rapports entre les SSTI et les entreprises.

Ces regroupements ainsi encadrés et contrôlés auraient l'avantage :

- de remédier aux défauts actuels et d'atteindre les buts poursuivis
- tout en gardant une proximité avec le terrain et une adaptation aux besoins et aux politiques des entreprises.

Exemple de modalités de regroupement :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, aucun service ne serait agréé en dessous de 100 000 salariés surveillés ;
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, aucun service ne serait agréé en dessous de 150 000 salariés surveillés ;
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, aucun service ne serait agréé en dessous de 300 000 salariés surveillés ;

(Les chiffres ci-dessus, pourraient être modulés selon les régions)

- Imposer de véritables indicateurs de performance sur la baisse du risque professionnel et de leurs conséquences dans les entreprises qui devront faire l'objet d'un suivi ;
- Imposer une charte qualité des services, de manière à fiabiliser les pratiques en matière de prévention des risques ;
- Imposer un référent régional pour chaque SSTI (correspondant des structures régionales publiques pour une coordination optimale) ;
- Idem avec un référent « branches » dans chaque SSTI.

## 4. Oser l'expérimentation ?

Si le système que nous proposons est mis en doute, pourquoi ne pas donner le droit à l'expérimentation et le tester en IDF ?

Si les résultats ne sont pas au rendez-vous au bout de trois ans, il sera toujours possible de passer au schéma proposé par le rapport. L'inverse n'est pas possible.

**Denys BRUNEL**

**Président**