

# Mission et principes de fonctionnement du service de santé du personnel de l'Etat (SPE)

## 1. Un acteur central et intégré

Tout employeur responsable se préoccupe de la santé et de la sécurité au travail. Le respect d'une obligation légale n'en est pas le motif principal. Sans personnel en bonne santé, aucun objectif de l'employeur ne peut être atteint.

Le Conseil d'Etat, en sa qualité d'employeur public, définit le cadre de travail avec à l'esprit la santé et le bien-être de ses employé-e-s. Les ressources nécessaires sont allouées et les structures en place adaptées aux besoins du moment.

En matière de prévention, les grands axes sont définis dans un règlement<sup>1</sup> et une directive transversale.

L'administration cantonale a par ailleurs adhéré à une solution de branche intercantonale dont le but est d'aider les institutions membres à identifier méthodiquement les dangers, évaluer les risques, définir les mesures de protection et élaborer un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Les structures impliquées sont diverses avec :

- le SPE
- la COSST<sup>2</sup> et les spécialistes MSST<sup>3</sup> départementaux (santé et sécurité au travail)
- le STEB<sup>4</sup> (hygiène du travail)
- le groupe de confiance (protection de la personnalité)

Ces organes spécialisés peuvent s'appuyer sur des managers et des responsables RH partenaires.

Le SPE est ainsi un élément parmi d'autres du dispositif général de prévention des risques professionnels mis en place au profit des membres du personnel de l'administration cantonale. Il est rattaché à l'office du personnel de l'Etat (OPE).

---

<sup>1</sup> Règlement concernant la protection de la santé et la sécurité du travail au sein de l'administration cantonale (B 4 30.08)

<sup>2</sup> Commission de santé et de sécurité au travail au sein de l'administration

<sup>3</sup> MSST est l'abréviation «médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail»

<sup>4</sup> Service de toxicologie de l'environnement bâti

## 2. Missions<sup>5</sup>

L'employeur<sup>6</sup> est tenu de prendre - avec l'aide de spécialistes - toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du personnel<sup>7</sup>. Il doit veiller en particulier à ce que tous les travailleurs, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi des mesures à prendre pour les prévenir.

Les missions du SPE visent à soutenir l'employeur dans l'accomplissement de ses obligations.

Son rôle est essentiellement préventif et son activité est centrée sur l'interaction santé-travail.

Il n'assure pas de suivi thérapeutique ni de soutien psycho-social (hors urgence).

Il a le devoir d'informer l'institution de toute situation préjudiciable aux personnes et à l'image de l'Etat.

### *Les missions générales du SPE*

Le SPE est un service spécialisé en matière de santé et de médecine du travail.

En collaboration avec les autres acteurs concernés,

- il fournit conseils et expertise à l'employeur pour l'aider à remplir ses obligations;
- il participe à l'élaboration d'une politique de santé en entreprise;
- il contribue à la promotion de la santé du personnel et à la prévention des risques pour les collaborateurs-trices du fait de leur travail;
- il procède à des investigations concrètes en médecine du travail, à des études de postes, ainsi qu'à des analyses d'activités ou d'organisation du travail sous l'angle de la sécurité et de la santé physique et psychique;
- il détecte et entre en matière rapidement sur des problématiques collectives aiguës telles qu'accidents, épidémies, craintes au niveau d'un groupe de collaborateurs-trices ou d'une unité administrative;
- il veille à préserver l'équilibre santé-travail des employé-e-s et à faciliter le maintien en activité ou la réinsertion des personnes en difficulté.

Les tâches particulières liées à ces axes principaux d'intervention sont décrites en annexe.

<sup>5</sup> Des formulations ont été reprises du document du Groupement genevois des médecins spécialistes en santé au travail (GMSST) : *"Pourquoi et comment promouvoir l'exercice de la médecine du travail dans les entreprises en Suisse romande"*

<sup>6</sup> Les chefs de département, les chefs de service et les chefs d'établissement

<sup>7</sup> Loi fédérale sur le travail du 13 mars 1964 / Loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 / Règlement B 4 30.08 / Directive transversale EGE-03-06 santé et sécurité au travail au sein de l'Etat

### 3. Principes de fonctionnement<sup>5</sup>

#### *Les principes généraux*

- La contestation de certificats d'incapacité de travail ne fait en aucune manière partie des tâches du médecin du travail, pas plus que les expertises sur l'incapacité de travail demandées dans de tels cas. Le SPE peut faire le lien avec le médecin-conseil en la matière.
- Le SPE a libre accès à toutes les entités de l'administration cantonale.
- L'indépendance médicale des médecins est garantie. Leur lien de subordination n'est qu'administratif tout en s'inscrivant dans la politique globale de l'Etat.
- Le SPE est soumis au secret médical. Il rend des conclusions en termes d'aptitude (adéquation santé-travail) ou de fonctionnalité par rapport à l'activité. Les échanges, notamment avec les services RH, respectent cette déontologie.

#### *Les échanges nécessaires*

Pour pouvoir mener à bien ses missions, la systématisation des échanges entre le SPE et les RH, voire les hiérarchies, est indispensable afin de placer le service de santé en réel partenaire.

Dans la pratique, des échanges s'organisent spontanément. Ils permettent de gérer régulièrement les problématiques de situations individuelles, d'analyser conjointement l'interface santé-travail et d'identifier les mesures les plus adéquates.

Tout aussi nécessaires sont les échanges avec la direction générale de l'OPE et le collègue spécialisé des ressources humaines autour d'enjeux transversaux (indicateurs, bilans, actions en cours, priorités...). La présentation du rapport annuel s'intègre dans cette démarche (voir plus loin).

#### *La communication formelle*

- Cas général

Dans ses domaines de compétence, le SPE peut émettre des recommandations et, si nécessaire, des exigences formelles au sujet des problèmes identifiés, des dangers, des risques et des mesures à prendre pour les prévenir.

- Gestion des absences

Le SPE communique aux RH ses conclusions pratiques. Il ne donne pas un diagnostic mais un pronostic quant à la reprise du travail, ainsi que des précisions sur la capacité de travail. Il émet des propositions pour faciliter le retour au travail le plus rapidement possible.

Outre l'avis d'aptitude, le SPE transmet, avec l'accord du collaborateur concerné, les informations utiles permettant d'identifier et de mieux comprendre les causes d'absences liées aux conditions et au milieu de travail; il alerte l'employeur lorsqu'il identifie des situations d'envergure collective.

### ***Rapport d'activités***

Le SPE rend compte de son activité par un rapport annuel qui permet :

- de quantifier et de rendre visible la nature de toutes les prestations effectuées,
- de comparer d'année en année des indicateurs importants (nombre de visites, absences, inaptitudes, visites spontanées etc.),
- de pouvoir adapter les moyens nécessaires.

Ce rapport est un outil majeur de communication. Il fait l'objet d'un échange formel avec la direction générale de l'OPE, tant pour le maintien d'un lien de confiance et de respect autour des rôles respectifs, que pour le partage, la détermination d'objectifs communs et la priorisation des actions.

### ***Evaluation***

Le SPE peut être évalué sur ses qualités, son professionnalisme, sa réactivité et sa disponibilité, à l'exception de l'évaluation des performances quantitatives ou strictement médicales.

# Tâches particulières relevant des missions du SPE

### *Prévention*

- Contribution à l'élaboration de concepts de sécurité et santé au sens de la directive MSST;
- Détection des facteurs inhérents aux entités administratives ou liés à leurs activités, qui peuvent avoir des effets nocifs sur la santé des travailleurs.
- Identification des situations préoccupantes en termes de santé au travail (veille).
- Prise en charge de problématiques particulières relevant de la médecine du travail (amiante, expositions à des substances nocives, allergies, protection de la maternité...).
- Coordination des analyses des conditions et de l'environnement de travail; ces analyses peuvent être sous-traitées.
- Alertes au sujet de situations préoccupantes pouvant avoir un impact collectif et participation à la recherche de solutions.
- Participation à l'organisation des premiers secours.
- Participation à la formation, à l'information et à la sensibilisation de personnes exposées à des risques particuliers ou concernant la promotion de la santé en général.
- Optimisation santé-travail du recrutement dans des secteurs identifiés par rapport à des risques spécifiques (visites d'embauche pour les métiers de la sécurité...).
- Visites systématiques pour des employé-e-s soumis à des risques particuliers (plongeurs, pompiers, détenteurs de permis poids lourds, gardes faune, forestiers, personnel de voirie, employés de laboratoires...).
- Vaccinations en lien avec les risques professionnels.
- Enquêtes d'entourage TBC, selon demandes du centre antituberculeux des HUG
- Evaluations à la demande de l'employeur de situations particulières de dysfonctionnements de personnes présentes au travail afin d'identifier une éventuelle cause médicale à ces dysfonctionnements.
- Conseils et orientation pour les situations de mésusage et dépendance relatives à la consommation de substances psychoactives.
- Participation à des groupes de travail traitant directement ou indirectement de la santé du personnel (COSST, cellule opérationnelle SST, cellule amiante, groupe opérationnel de la solution de branche...)

### *Alertes de santé publique*

- Réponse aux alertes de santé publique (grippe, varicelle, coqueluche, etc.), en collaboration avec le médecin cantonal.

### *Demandes spontanées*

- Orientation des personnes qui sollicitent individuellement un soutien. Conseils et évaluation des situations rapportées.

### *Absences de longue durée*

- En conformité avec le projet CELT (*Conseil-Expertise-Lien au travail*) et, selon les cas, en collaboration avec la CRT (*Cellule de retour au travail*), contribution à la limitation des conséquences humaines ainsi que des coûts et dysfonctionnements découlant des absences de longue durée:
  - en aidant à trouver des solutions, même temporaires, permettant une reprise du travail aussi précoce que possible;
  - en optimisant les aspects permettant le rétablissement d'un équilibre santé-travail durable lors du retour en activité (adaptation du poste, des tâches ou des conditions de travail);
  - en accélérant et renforçant la détection précoce telle que prévue par l'AI;
  - en identifiant, le cas échéant, les causes liées à l'environnement et aux conditions de travail pouvant favoriser ces absences;
  - en intervenant auprès du médecin traitant pour débloquer certaines situations.

Dans le cadre de ses activités, le SPE peut solliciter les médecins traitants, les médecins-conseil ou des experts pour des avis.