

PROJET DE SERVICE 2024-2029

SPSTI 23/87



Prévention Santé Travail
Creuse / Haute-Vienne



Table des matières

1.	Préambule	4
1.1.	Les objectifs.....	4
1.2.	Méthodologie.....	5
2.	Présentation générale du SPSTI 23-87	7
2.1.	Qui sommes-nous ?	7
2.2.	Comment nous trouver ?	7
2.3.	Quelle est notre organisation	8
2.4.	Comment est organisée la gouvernance ?.....	9
3.	Bilan du projet de service 2017-2023 de la Haute-Vienne (périmètre de l'ex AIST 87).....	10
3.1.	Evolution de l'organisation des équipes pluridisciplinaires.....	10
3.2.	Optimisation du temps médical et politique de recrutement.....	11
3.3.	Contribution au maintien dans l'emploi	12
4.	L'étude de l'activité économique en Nouvelle-Aquitaine.....	13
4.1.	La taille des entreprises en Nouvelle-Aquitaine	15
4.2.	Le territoire et ses entreprises adhérentes depuis la fusion Creuse/Haute-Vienne du 11 octobre 2022	16
4.3.	L'activité médicale	17
4.4.	L'action en milieu de travail.....	17
5.	Les évolutions de notre système d'information.....	18
5.1.	Le logiciel métier	18
5.2.	La Messagerie Sécurisée	18
5.3.	La conformité au RGPD	19
6.	L'arrivée d'une nouvelle certification obligatoire, la norme AFNOR SPEC 2217	20
6.1.	Historique de l'amélioration continue	20
6.2.	La SPEC 2217 issue de la loi du 2 août 2021	20
7.	Les perspectives et orientations en matière de prévention et de santé au travail	22
7.1.	Le bilan du Plan Santé Travail 2016-2020	22
7.2.	Les enjeux majeurs à venir.....	22
8.	Les objectifs stratégiques et les actions associés.....	23
8.1.	Notre vision pour 2029	23
8.2.	Les axes	23
	Axe 1 – Renforcer la prévention primaire des TMS, RPS et des risques émergents.....	23

Axe 2 – Améliorer l’accessibilité et la qualité du suivi individuel de l’état de santé des salariés .	24
Axe 3 – Développer une offre de services adaptée et accessible fondée sur l’écoute active des besoins.....	24
Axe 4 – Accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention.....	24
Axe 5 – Apporter un appui visible et concret aux employeurs pour le déploiement de la prévention	25
Axe 6 – Développer l’ancrage territorial du SPSTI et renforcer les partenariats	25
Axe 7 – Disposer de compétences stables et adaptées à la mission du SPSTI.....	25
Axe 8 – Assurer une gestion efficiente au service de la performance collective.....	25
Axe 9 – Maintenir et améliorer les ressources mobilières et immobilières.....	25
8.3. L’offre complémentaire et l’offre spécifique.....	26
8.4. L’articulation avec le CPOM.....	26
9. Validation du projet de service	26
10. Publication.....	26

1. Préambule

1.1. Les objectifs

Le présent projet de service vise à répondre aux obligations légales des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), à savoir déployer l'offre socle de services auprès des adhérents des territoires couverts par l'agrément en tenant compte des besoins spécifiques des entreprises et des salariés des territoires de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Dans ce cadre, le SPSTI 23/87 déploie son projet de service autour de plusieurs axes stratégiques dans le cadre de la mise en œuvre de la certification réglementaire et le déploiement de la politique Qualité visant l'effectivité du service rendu aux adhérents du SPSTI 23/87 :

- Renforcer la prévention primaire, avec une meilleure anticipation des risques professionnels ;
- Améliorer l'accessibilité des services et moderniser le suivi de la santé des travailleurs, en intégrant des solutions de télémédecine et en organisant des collaborations médicales grâce à des outils technologiques novateurs ;
- Développer le dialogue avec les entreprises, en leur fournissant des outils pratiques pour mieux appréhender leurs obligations en santé au travail et en leur proposant des actions ciblées en adéquation avec leurs besoins spécifiques.

Ce projet de service traduit ainsi l'engagement du SPSTI 23/87 à accompagner durablement les employeurs et salariés du territoire, en conformité avec la réglementation et dans une logique d'innovation et d'efficacité.

Les fondements du projet de service reposent principalement sur La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, issue de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2020, cette loi redéfinit les missions des SPSTI en soulignant notamment la prévention primaire et l'accompagnement pluridisciplinaire des entreprises adhérentes.

Les décrets d'application du 16 mars 2022 viennent notamment détailler les nouvelles missions des SPSTI en incluant l'évaluation des risques professionnels et le suivi renforcé des salariés.

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) fixe les engagements du SPSTI en matière de prévention, de suivi de santé et de modernisation eu égard aux principaux risques identifiés.

Il s'appuie sur des indicateurs de performance et des objectifs précis.

Le projet de service s'appuie également sur les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS).

Les orientations stratégiques du Plan Santé Travail 2021-2025 et du plan régional santé travail 2021-2025 dont l'objectif est de réduire les risques professionnels, en particulier les troubles musculosquelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS).

Il insiste sur l'importance des actions collectives de prévention, notamment auprès des TPE/PME, et encourage le développement de la télémédecine en santé au travail.

1.2. Méthodologie

Les parties prenantes :

La Commission Médico-Technique (CMT) composée de douze membres permanents élus (six titulaires et six suppléants) est l'organe de consultation pour la mise en œuvre des priorités du service et des actions pluridisciplinaires. A ce titre, elle élabore le présent projet de service qu'elle propose au Conseil d'Administration (CA) du SPSTI 23/87 pour validation.

Le CA est composé de neuf membres représentant « employeurs » élus en Assemblée Générale (AG) et neuf membres « salariés » désignés par les organisations syndicales représentatives.

Les administrateurs ont pour objectif la défense des intérêts communs du SPSTI 23/87 ainsi que sa pérennité. Sa présidence est confiée à un représentant « employeurs » et sa vice-présidence est confiée à un salarié.

La CMT est composée d'un panel représentatif de l'ensemble des métiers médico-techniques présents au sein du SPSTI 23/87, à savoir :

1- Les membres élus :

- Médecins du Travail ;
- Infirmiers(ières) Santé Travail ;
- Intervenant en Prévention des Risques Professionnels.

2- Les membres invités permanents pour le volet social, la coordination des Actions en Milieu de Travail (AMT), un(e) Assistant(e) médical(e) et un(e) Assistant de l'équipe pluridisciplinaire.

Le projet de service définit ainsi la politique du SPSTI 23/87 et priorise les axes d'actions du service pour les prochaines années.

Pour la réalisation du projet de service, la CMT s'appuie notamment sur les axes de progrès inscrits dans le référentiel de la norme SPEC 2217 dont l'objectif est l'effectivité du service rendu. Ainsi un Comité de Pilotage (COFIL) de la démarche de certification composé de huit membres permanents volontaires représentant chaque métier au sein du SPSTI 23/87 a pour objectif de définir et de mettre en œuvre des axes de progrès et les décisions concernant la certification.

La CMT se réunit chaque trimestre afin :

- D'analyser les données internes :
 - Indicateurs de performance ;
 - Ressources humaines ;
 - Ressources matérielles ;
 - Ressources financières.
- D'analyser les données externes :
 - Besoins adhérents ;

- Etudes des risques professionnels prédominants ;
- Offre des partenaires institutionnels ;
- Cadre réglementaire et orientations stratégiques nationales et régionales ;
- Norme SPEC 2217.

Cette analyse permet de proposer au CA des orientations stratégiques et de définir un Plan d'Actions Qualité (PAQ) émanant directement du présent projet de service.

Cette méthodologie garantit un projet de service pragmatique, adapté aux réalités du terrain et en adéquation avec les obligations réglementaires. Il repose sur une démarche participative, impliquant les équipes du SPSTI, les entreprises adhérentes et les partenaires institutionnels, afin d'assurer une amélioration continue de la prévention et santé au travail, de garantir l'effectivité du service rendu et d'assurer l'équité de traitement conformément au principe de mutualisation qui régit l'Association et l'impartialité vis-à-vis des adhérents sur les territoires de la Haute-Vienne et de la Creuse.

2. Présentation générale du SPSTI 23-87

2.1. Qui sommes-nous ?

Le SPSTI 23-87, Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises en Creuse et en Haute-Vienne, est le fruit d'une fusion en juillet 2009, entre deux services de médecine du travail : l'AIST 87 et le SISAT de Saint-Junien puis en octobre 2022 de l'AIST 87 et de l'ACIST 23.

Sa compétence territoriale s'étend aux départements de la Creuse et de la Haute-Vienne et sa zone d'intervention professionnelle concerne toutes les professions à l'exception du Bâtiment et des Travaux Publics ainsi que des salariés relevant des régimes spéciaux.

La nécessité de disposer de moyens plus importants, de structurer l'offre de prévention des risques et maladies professionnelles, de suivre individuellement les salariés et de tracer les expositions professionnelles a amené les employeurs à se regrouper afin d'apporter une réponse adaptée aux nouveaux enjeux et exigences en termes de SANTE au TRAVAIL.

2.2. Comment nous trouver ?



Le SPSTI 23/87 agit au plus près des bassins d'emplois de ses adhérents et compte 5 centres fixes :

- Limoges
- Saint Junien
- Guéret
- La Souterraine
- Aubusson

- 19 centres annexes sont répartis dans les communes des départements voisins.
- Des entreprises qui accueillent les équipes médicales dans leurs locaux pour assurer le suivi médical de leurs salariés.

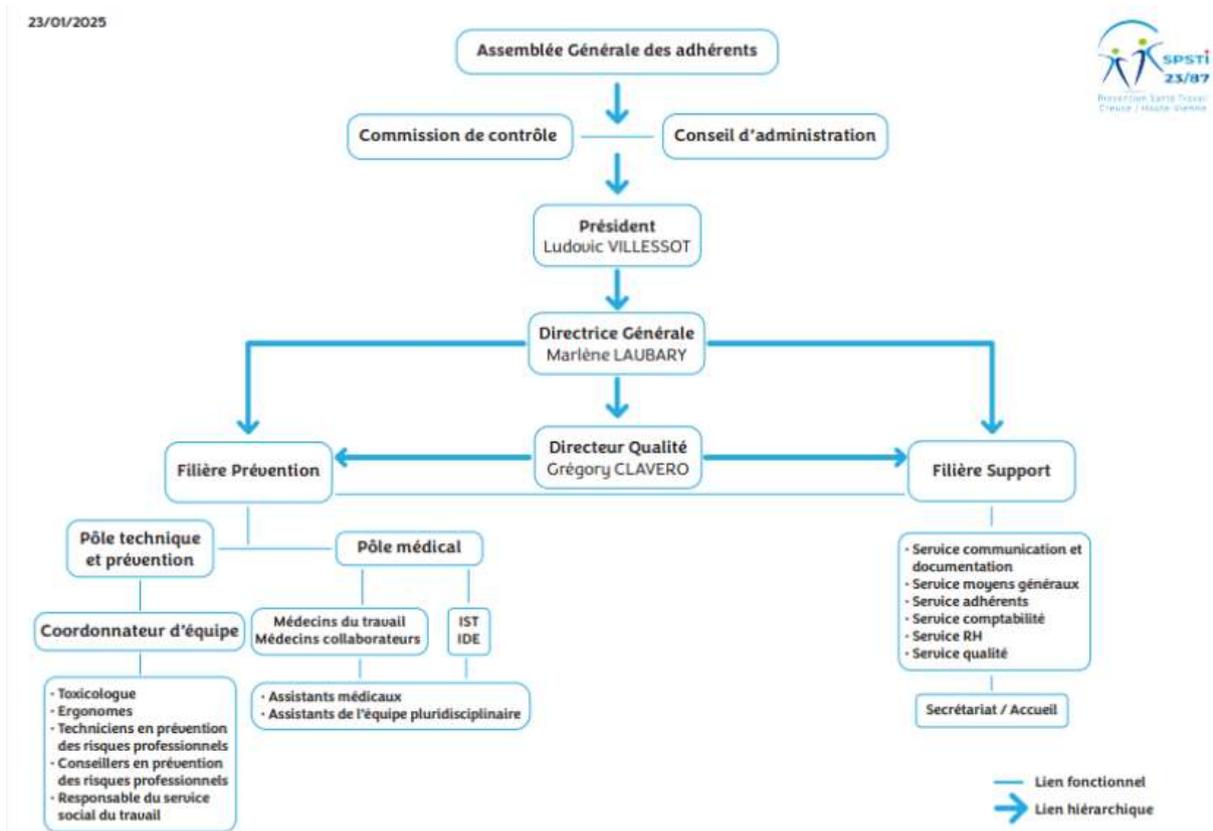
2.3. Quelle est notre organisation

Une équipe pluridisciplinaire composée de médecins du travail, médecins collaborateurs, médecins PAE, docteurs juniors, internes en médecine du travail, infirmiers en santé au travail, assistants médicaux et assistants équipe pluridisciplinaires conformément à la réglementation et à la classification des emplois de la convention collective nationale des services de santé au travail révisée en 2024 pour une mise en application au 1^{er} janvier 2025

Un service Etudes et Mesures composé d’ergonomes, toxicologue, techniciens et conseillers en prévention qui intervient en appui des équipes sur demande.

D’autres ressources sont partagées pour ces équipes avec des intervenants internes (assistante sociale) et externes (psychologues du travail et partenariats ponctuels).

Des services supports soutiennent les activités des équipes opérationnelles.



2.4. Comment est organisée la gouvernance ?

Assemblée générale

- *Composition :*
Les membres adhérents « employeurs » du SPSTI 23/87
- *Rôle :*
L'Assemblée Générale entend le rapport du Conseil d'Administration sur la gestion et la situation financière et morale de l'Association. Elle approuve les comptes de l'exercice clos et donne quitus au Conseil de sa gestion. Et approuve le budget prévisionnel puis délibère sur les questions mises à l'ordre du jour.

Conseil d'administration

- *Composition :*
9 membres représentants « employeurs » élus en Assemblée Générale et 9 membres « salariés » désignés par les organisations syndicales représentatives.
- *Rôle :*
Les administrateurs ont pour objectif la défense des intérêts communs de l'association ainsi que sa pérennité. Sa présidence est confiée à un représentant « employeurs » et sa vice-présidence est confiée à un salarié.

Bureau du conseil d'administration

- *Composition :*
4 membres
- *Rôle :*
Le Bureau a pour principale fonction d'assurer la préparation des travaux du Conseil. Le Bureau n'a pas de pouvoir exécutif.

Commission de contrôle

- *Composition :*
18 membres dont 6 représentants « employeurs » et 12 représentants « salariés ».
- *Rôle :*
Elle est consultée sur le fonctionnement et l'organisation du SSI. Sa présidence est confiée à un représentant « salariés ».

Organes de consultation

Commission Médico-Technique

- *Composition :* 12 membres élus (6 titulaires et 6 suppléants).
- *Rôle :* La commission Médico-Technique constitue l'organe de consultation pour la mise en œuvre des priorités du service et des actions pluridisciplinaires.

Amélioration continue : certification

Comité de pilotage certification

- *Composition :* 8 membres.
- *Rôle :* Le comité de Pilotage (COPI) a pour objectif de définir et de mettre en œuvre des axes de progrès et les décisions concernant la certification.

3. Bilan du projet de service 2017-2023 de la Haute-Vienne (périmètre de l'ex AIST 87)

3.1. Evolution de l'organisation des équipes pluridisciplinaires

L'impact des mouvements de personnels liés aux départs prévus en retraite, la redistribution des effectifs et à l'intégration en nombre d'infirmiers(ières) en santé travail nous a conduit à imaginer, tester et valider une organisation du travail en équipes pluridisciplinaires de plus petites tailles.

L'objectif était de mieux connaître les adhérents et leurs salariés, de faciliter la gestion des plannings des médecins du travail et des infirmiers(ières) santé travail, de veiller au suivi des entreprises par un(e) assistant technique santé travail et de créer une dynamique avec des réunions en plus petits nombres afin d'améliorer la relation avec l'adhérent, de systématiser les bonnes pratiques et de s'entraider notamment en cas d'absence.

Un poste d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire par équipe a été créé. Nous comptons désormais 4 assistants équipe pluridisciplinaire dont les missions sont les suivantes :

- Aider les secrétariats médicaux dans la mise à jour des données télétransmises par les adhérents et traiter les demandes des adhérents de manière réactive et équitable ;
- Participer plus activement à la dématérialisation des dossiers médicaux ;
- Être proactifs et faire connaître l'ensemble de nos services aux adhérents grâce aux « appels sortants » (actions de phoning à l'attention de nos adhérents afin de faire le point sur les visites médicales, la prévention des risques professionnels)
- Remplacer de manière fluide les absences au niveau des secrétariats médicaux et ainsi assurer une continuité et une qualité de service.

Cette organisation a été testée puis validée en 2019. Elle nous a notamment permis de contacter nos 7 000 adhérents lors de la crise sanitaire, d'apporter des réponses claires aux questionnements, d'assurer les visites médicales obligatoires, de les accompagner dans la mise à jour de leur document unique d'évaluation des risques professionnels et de les aider à la mise en place d'actions de prévention.

Une consultation a été réalisée via un recueil auto-administré en ligne. Un e-mail intégrant un lien URL renvoyant vers le questionnaire a été communiqué à l'ensemble des SST qui avaient ensuite la charge de le faire parvenir à leurs contacts Entreprises.

Le rapport national présente les résultats de la consultation obtenus auprès de 15 802 répondants ayant pris part à l'enquête.

En Haute-Vienne (ex-périmètre AIST 87), le nombre de répondants était de 307. 83% des répondants ont déclaré être satisfaits à l'égard de la réponse apportée par leur service de santé au travail, dont 67% « très satisfaits ».

Par la suite, nous avons pu développer nos actions de préventions primaires et avons proposé chaque semestre plus de quinze actions de prévention en présentiel et/ou en distanciel à destination de l'ensemble de nos adhérents

L'objectif est de contacter un quart de nos adhérents chaque année ce qui nous permettrait de faire un état des lieux de la prévention au sein des entreprises adhérentes une fois tous les quatre ans.

Depuis le lancement de cette nouvelle organisation et hors période de crise sanitaire, nous avons contacté plus de 4 000 adhérents entre 2021 et 2023. L'objectif des 100% d'adhérents contactés en quatre ans sera prochainement atteint.

3.2. Optimisation du temps médical et politique de recrutement

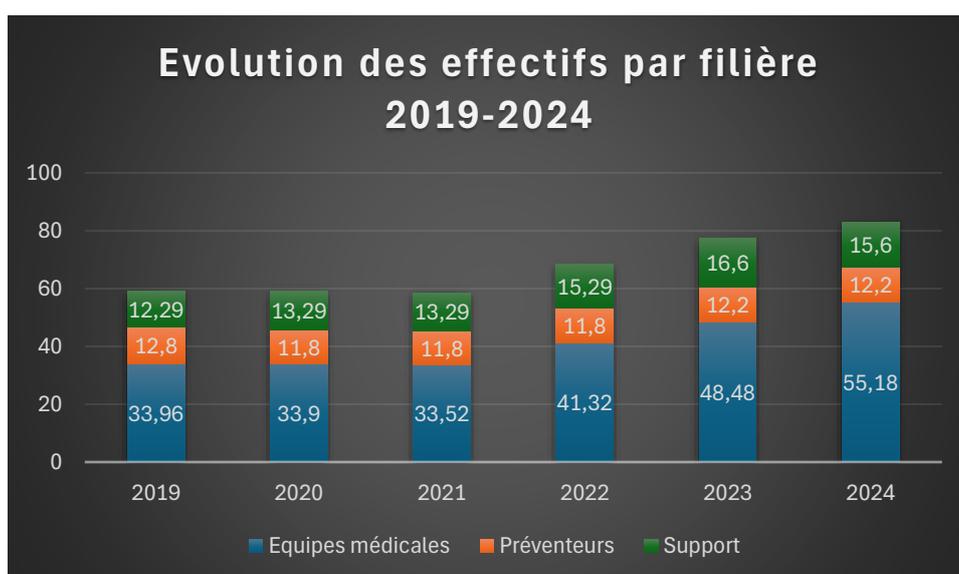
Depuis 2019, les mouvements de personnel médical présentent le solde suivant eu égard aux arrivées et départs :

- Médecins du travail : +2
- Médecins collaborateurs : +4
- Infirmiers Santé Travail : +8

Nous avons tout d'abord accentué nos recherches en médecins du travail. Nous avons accueilli des stagiaires en médecine générale, des internes en médecine du travail et un docteur junior qui a rejoint nos équipes en tant que médecin du travail en 2021.

Nous avons développé une politique active de recrutement et de formation du personnel médical. Nous avons eu recours à plusieurs cabinets de recrutement en France et en Europe afin d'optimiser notre visibilité.

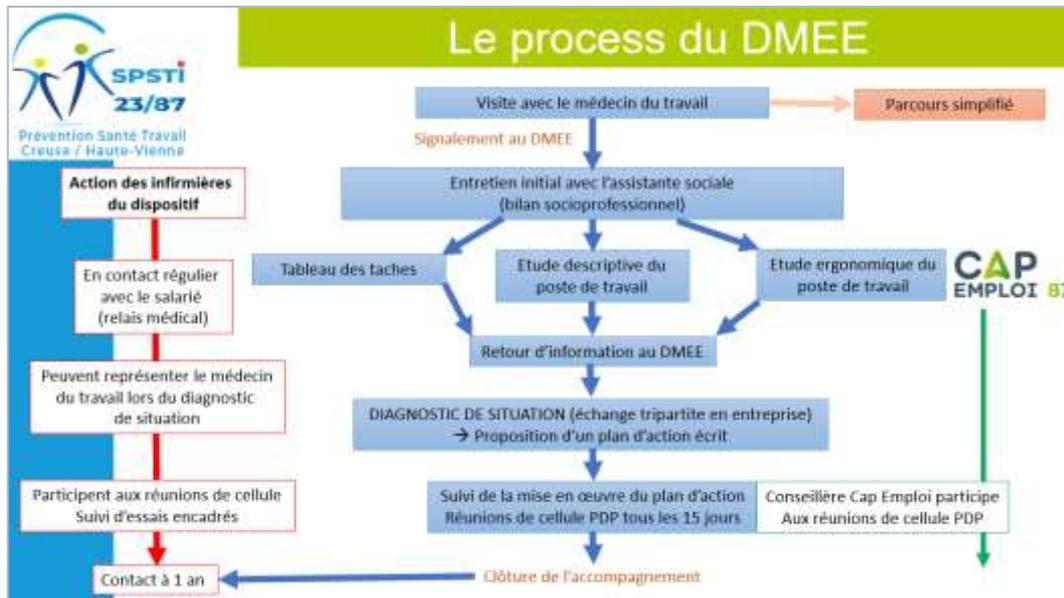
En 2024, nous demanderons l'inscription à l'ARS sur les listes des établissements susceptibles de recevoir des médecins candidats à la procédure d'autorisation d'exercice (PAE), lauréats des épreuves de vérification des connaissances (EVC).



3.3. Contribution au maintien dans l'emploi

Le dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle est composé de salariés du SPSTI 23-87 et de contributeurs partenaires tels que le Cap Emploi 87 et les assistantes du service social de la CARSAT Centre Ouest.

Le processus de recours à la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle est le suivant :



Grâce aux partenariats tissés depuis 2015 avec les acteurs du maintien en emploi, nous assurons un suivi et disposons de moyens humains et d'outils efficaces.



Des partenariats régionaux seront envisagés en 2024-2025.

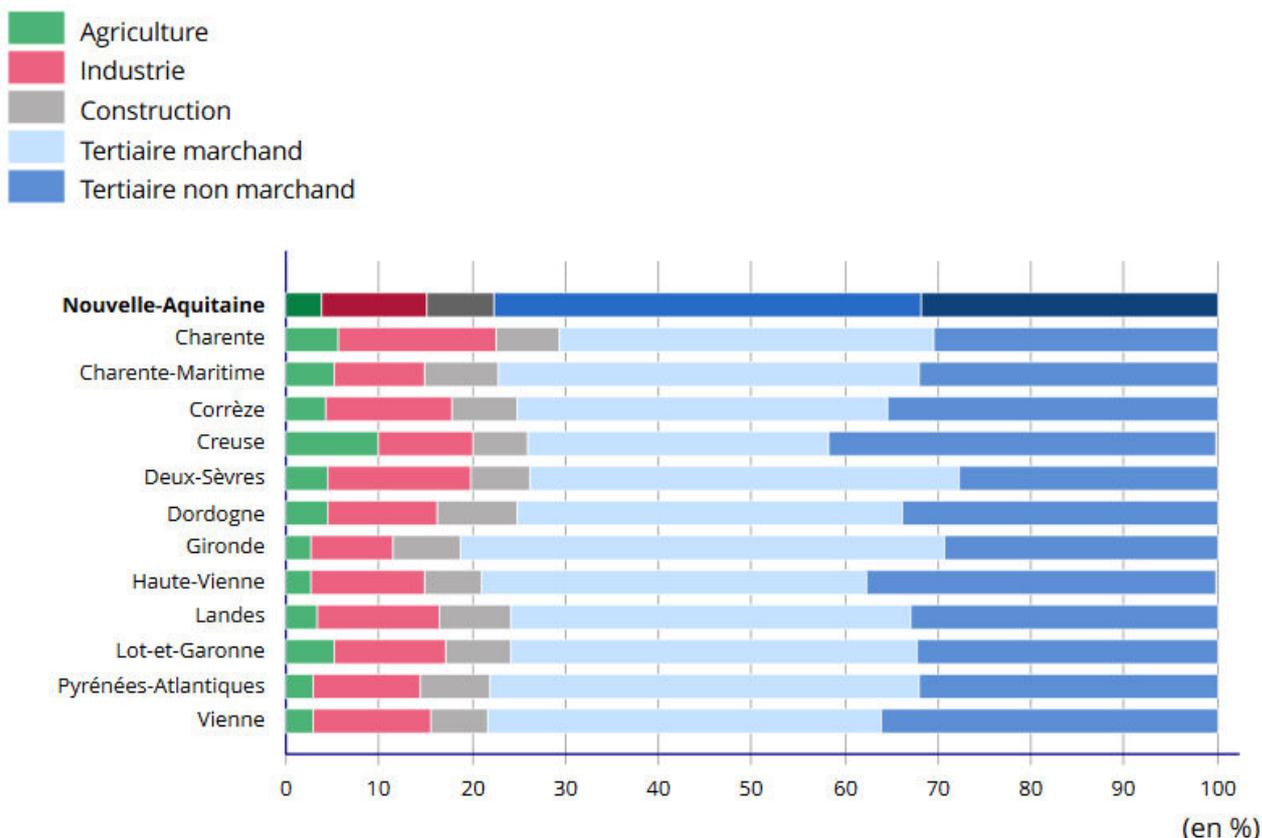
Des sensibilisations collectives sont organisées chaque semestre afin de sensibiliser employeurs et salariés à la prévention de la désinsertion professionnelles. Elles visent notamment à les informer sur l’existence du dispositif au sein de notre service et de l’articulation avec les différents partenaires.

Une première table ronde en partenariat avec l’AMCO BTP, la CARSAT et le Cap Emploi sera menée fin 2024 afin de faire connaître le dispositif et d’inciter les employeurs à faire appel à nos services pour un repérage précoce des salariés en risque de rupture socio-médico-professionnel.

4. L’étude de l’activité économique en Nouvelle-Aquitaine

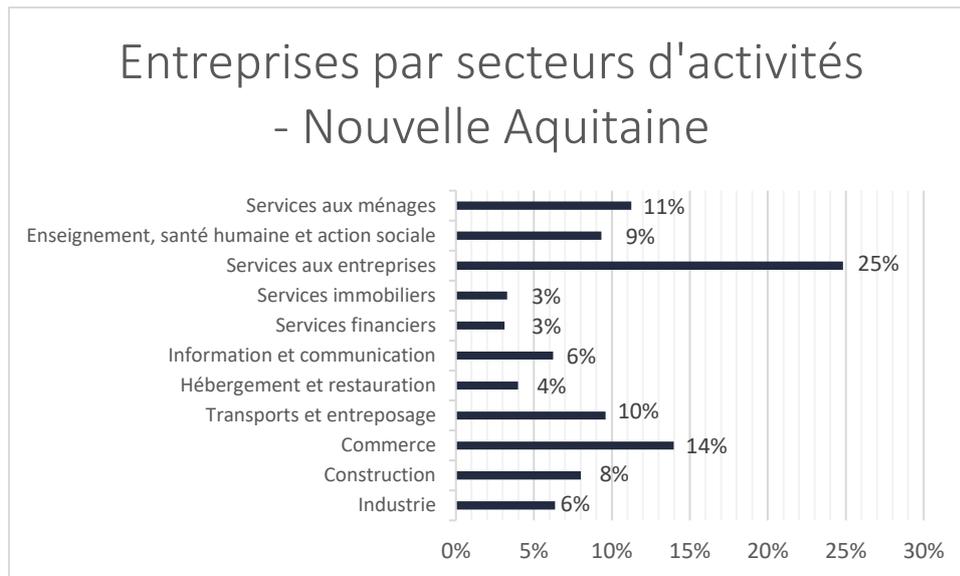
En 2022, l’emploi augmente de 1,2 % en Nouvelle-Aquitaine, une évolution comparable au niveau national mais moins importante que celle des autres régions du littoral atlantique et du Sud-Est de la France. Fin 2022, parmi les 2,6 millions d’emplois néo-aquitains, la part de l’agriculture est deux fois plus élevée qu’au niveau national. Si la Gironde a un profil sectoriel proche du niveau national, le poids de l’industrie est plus important dans tous les autres départements, alors que l’agriculture se distingue en Creuse.

Emploi sectoriel par département en 2022



Champ : Personnes de 15 ans ou plus, emploi salarié ou non salarié.

Source : Insee, estimations d’emploi.



Les entreprises de services, les commerces, les services aux ménages, le transport et des services de santé et action sociale représentent près de 70% des entreprises de Nouvelle Aquitaine*.

En Haute-Vienne et en Creuse, le secteur du commerce-transports-services divers représente 30% des entreprises, le secteur de l'industrie 10% et le secteur de la santé et de l'action sociale 30% des entreprises du secteur*.

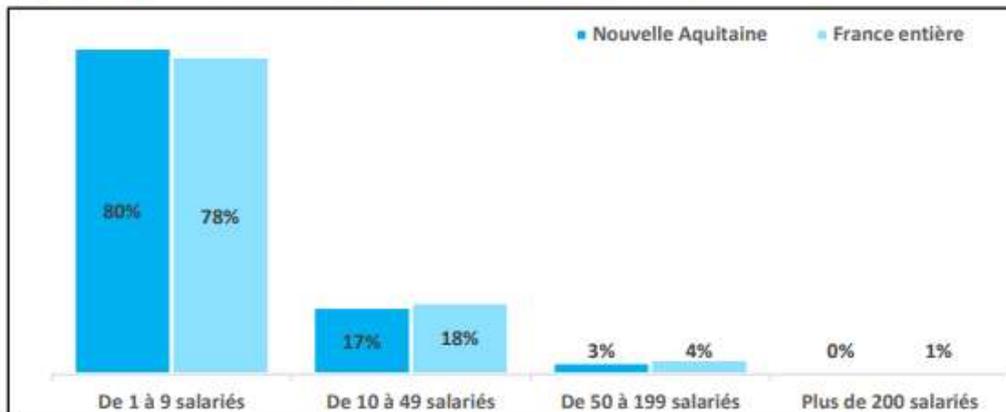
*Source Insee « Postes salariés des établissements actifs fin décembre 2021 selon le regroupement en 5 grands secteurs »

4.1. La taille des entreprises en Nouvelle-Aquitaine

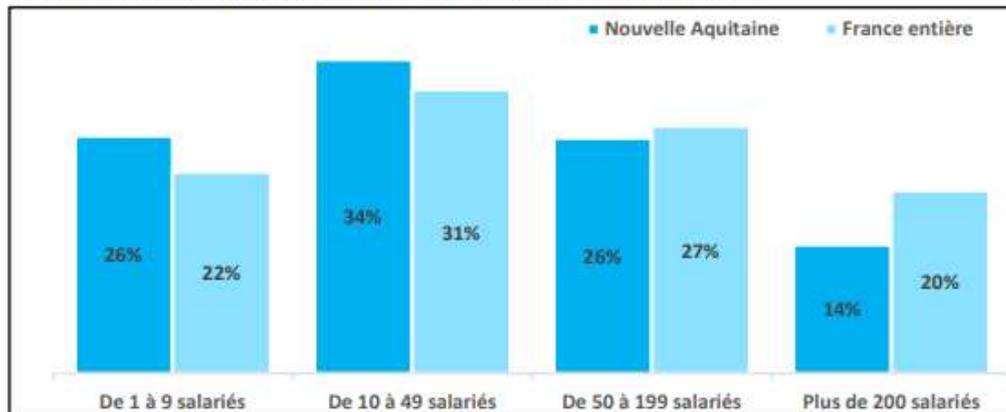
	Nombre d'établissements suivis			Nombre de salariés suivis		
	Nouvelle Aquitaine		France entière	Nouvelle Aquitaine		France entière
	Nombre	%	%	Nombre	%	%
De 1 à 9 salariés	122 388	80%	78%	407 032	26%	22%
De 10 à 49 salariés	25 192	17%	18%	538 639	34%	31%
De 50 à 199 salariés	4 447	3%	4%	403 759	26%	27%
Plus de 200 salariés	572	0%	1%	220 597	14%	20%
Total	152 599	100%	100%	1 570 028	100%	100%

* Secteur privé et secteur public, déclarés en début d'année et nouveaux salariés en cours d'année

Répartition des adhérents selon la taille des établissements en 2023



Répartition des salariés suivis selon la taille des établissements en 2023



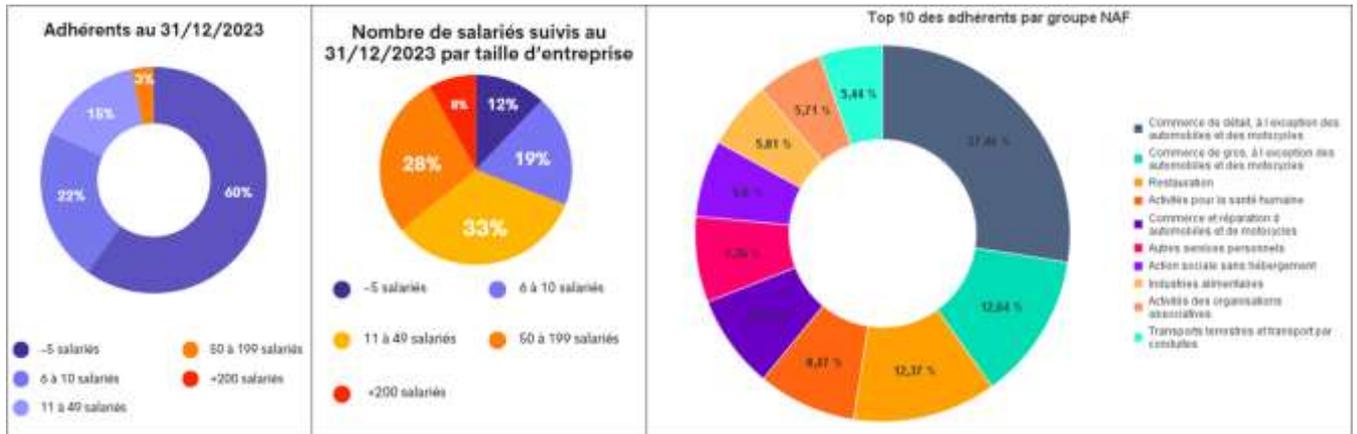
Source : Rapport de branche Présanse 2023-2024

97% des entreprises de Nouvelle-Aquitaine sont des TPE/PME de moins de 50 salariés dont 80% comptent moins de 10 salariés et représentent 60% des salariés suivis par les SPSTI.

4.2. Le territoire et ses entreprises adhérentes depuis la fusion Creuse/Haute-Vienne du 11 octobre 2022

Notre compétence s'étend à l'ensemble des entreprises interprofessionnelles du secteur privé pour les départements de la Creuse et de la Haute-Vienne.

L'activité économique du secteur interprofessionnel est riche et variée. Les principales activités en Haute-Vienne et en Creuse :



82% de nos adhérents sont des entreprises de 1 à 10 salariés et représentent 31% des salariés suivis. 18% de nos adhérents sont des entreprises de 11 à 199 salariés et représentent 61% des salariés suivis. Plus de 50% de nos adhérents exercent une activité de commerce et de restauration*.

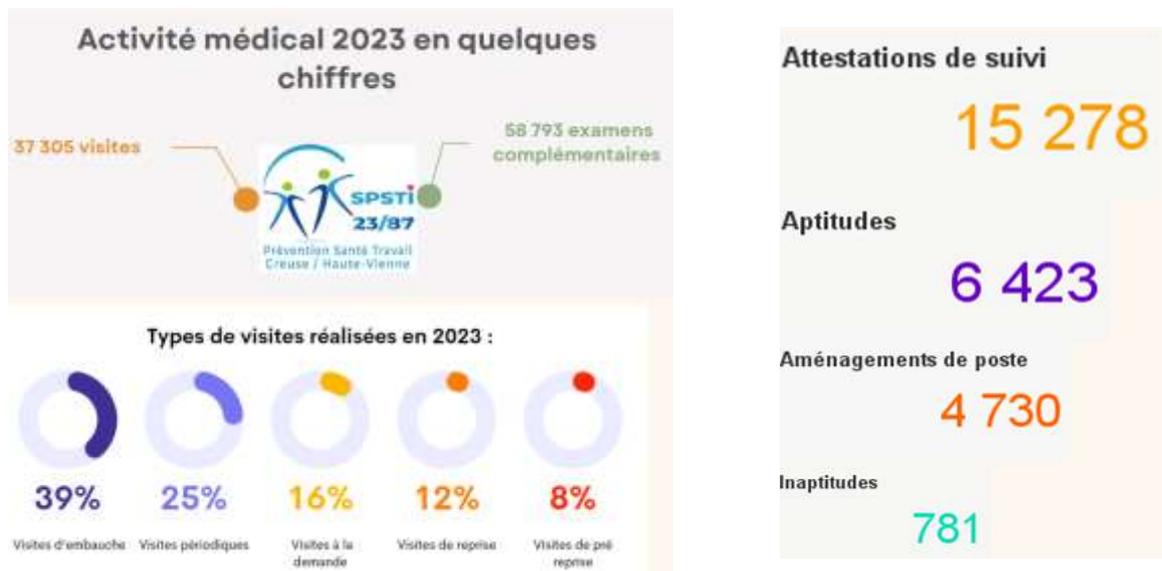
*Données stables depuis 2019.

Malgré les crises successives, le nombre d'adhésions et de salariés suivis était en hausse en 2023. Les effets de la crise COVID-19 sont attendus à partir de 2025.



4.3. L'activité médicale

L'activité médicale du SPSTI en 2023 a été soutenue malgré le manque de médecin du travail.



4.4. L'action en milieu de travail



L'objectif à venir est de contacter 40 adhérents chaque semaine afin d'établir un diagnostic des besoins et ainsi proposer les interventions adaptées et ciblées :

- Etablissement et mise à jour de la fiche d'entreprises
- Accompagnement ou mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- Besoins en aménagements/études de postes
- Besoins en actions de prévention primaire

Le service teste actuellement 3 outils qui permettent de réaliser la fiche d'entreprise et d'accompagner l'adhérent à la réalisation du DUERP. Le déploiement de l'outil choisi est prévu au dernier trimestre 2024, dans un premier temps avec le concours d'adhérents volontaires pour effectuer des tests. L'outil maîtrisé par nos équipes sera ensuite déployé à l'ensemble de nos adhérents.

5. Les évolutions de notre système d'information

Le but de la sécurité et la confidentialité informatique est de garantir la pérennité des données et un accès aux seules personnes autorisées. Elle est assurée d'une part par un ensemble de mécanismes physiques et logiciels mis en place par le service, d'autre part par le respect des bonnes pratiques portées à la connaissance des utilisateurs du système au travers de la charte informatique.

L'accès à notre réseau est sécurisé vis à vis de l'extérieur par un pare-feu contrôlant l'ensemble du trafic entrant et sortant. Les échanges réalisés par les accès nomades sont cryptés.

La sécurité des données est assurée par notre hébergeur agréé « hébergeur de données de santé à caractère personnel », par l'Agence des Systèmes d'Informations Partagés.

5.1. Le logiciel métier

La nécessité de faire évoluer notre système d'information (en place depuis 1992) est devenue une évidence afin de respecter les exigences en termes d'interopérabilité de sécurité et d'améliorer la communication avec nos adhérents et leurs salariés.

Nous avons mené à bien un projet de changement de logiciel métier, changement réalisé en plusieurs étapes :

- La migration du logiciel Stheto vers le logiciel Préventiel en 2021 pour les services de la Haute-Vienne et de la Creuse.
- La migration des bases de données Preventiel 23 vers Uegar 23 en juin 2023
- La migration des bases de données Preventiel 87 vers Uegar 87 en juin 2023
- La migration de Uegar 23 et Uegar 87 vers Uegar 23-87 en décembre 2023

Le Système d'information est administré par le service Qualité et les montées de versions successives sont également gérées par le service Qualité en collaboration avec notre prestataire Val Solutions.

Notre système d'information veille à répondre aux exigences en matière de secret médical, d'harmonisation des thésaurus et garantit l'interopérabilité.

Il permet également aux adhérents et à leurs salariés la possibilité d'accéder à un espace dédié et sécurisé.

5.2. La Messagerie Sécurisée

En partenariat avec le GIP-ESEA, partenaire local, nous avons entamé un travail en vue de renforcer la sécurité de la messagerie permettant les échanges avec les professionnels de santé extérieurs au service (laboratoires, médecins spécialistes, généralistes). Tous les médecins sont équipés d'une Messagerie Sécurisée depuis mars 2024.

5.3. La conformité au RGPD

Le service a débuté ses travaux sur le sujet dès 2018. Un DPO externe a été nommé dès 2019 pour nous accompagner sur le sujet. Le service Qualité est le relai en interne.

Les travaux ont notamment porté sur l'identification des traitements et sur la formalisation du registre des traitements, sur la sensibilisation des collaborateurs aux notions de cybersécurité et sur la mise en œuvre d'un plan d'action dédié.

Nous avons à ce jour :

- Une charte informatique
- Une politique de sécurité et confidentialité
- Une politique de conformité au RGPD
- Une politique de protection des salariés du SPSTI 23-87
- Un Registre des traitements et les fiches de traitement ad hoc
- Une charte pour les administrateurs du système d'information
- Une méthodologie en cas de violation des données.
- Un affichage RGPD dans les centres

Le service s'est attaché les services d'un nouveau DPO en 2024 pour poursuivre les travaux sur le sujet (notamment sur les AIPD).

6. L'arrivée d'une nouvelle certification obligatoire, la norme AFNOR SPEC 2217

6.1. Historique de l'amélioration continue

Le SPSTI 23-87 s'est engagée depuis 2009 dans la Démarche de Progrès en Santé au Travail, obtenant ainsi sa labellisation AMEXIST en 2017. Cette démarche, adaptée aux exigences du secteur de la prévention et de la santé au travail, nous a permis de structurer et d'améliorer continuellement nos services.

La réforme et la crise sanitaire que nous avons vécues, ont révisé la stratégie du SPSTI 23-87 : il s'agit donc de maintenir les performances en amélioration continue et la qualité des services quel que soit le contexte et d'être en conformité avec le référentiel SPEC 2217.

La direction s'engage à fournir les ressources et la dynamique nécessaires au développement du système de management de la qualité pour atteindre les objectifs orientés sur la satisfaction de nos adhérents et leurs salariés, des parties intéressées pertinentes dans le respect de la réglementation en vigueur. L'adoption du référentiel SPEC 2217 nous permettra d'assurer une dynamique vertueuse d'amélioration continue en répondant à la loi et en pérennisant notre engagement avec l'offre socle.

Le déploiement de la politique et le suivi qui en découle sont confiés au service Qualité défini comme responsable dans l'organigramme accompagné d'un partenaire externe pour la RGPD.

De l'implication de l'ensemble des collaborateurs dans cette démarche, dépendra la capacité à poursuivre le développement de la structure : un cadre participatif est mobilisé. Cet axe stratégique repose sur l'engagement du Conseil d'administration formalisé

6.2. La SPEC 2217 issue de la loi du 2 août 2021

La SPEC 2217 sert à :

- Définir un cadre commun de qualité pour les services proposés
- Guider le SPSTI dans l'organisation de leur offre de service socle
- Préparer le SPSTI à une démarche de certification ou à une évaluation externe
- Structurer la gouvernance, les moyens humains, techniques et organisationnels

La norme publiée le 31 août 2023 nous a permis d'effectuer un pré diagnostic des conformités aux exigences, à savoir :

- Répondre aux exigences d'agrément : Les SPSTI doivent démontrer qu'ils remplissent les conditions de l'offre socle de services (article L4622-9-3), et la SPEC 2217 en est le référentiel opérationnel.
- Structurer l'offre de services autour de 4 grands axes :
 - Suivi individuel de l'état de santé
 - Actions de prévention des risques professionnels

- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Actions en milieu de travail
- Mettre en place une démarche d'amélioration continue :
 - Suivi d'indicateurs
 - Démarche qualité,
 - Gestion documentaire
 - Management des compétences
- Se préparer à des contrôles de conformité ou à une évaluation externe

Le COCT (Conseil d'Orientation des Conditions de Travail) peut recommander des modalités de contrôle ou d'audit externe pour vérifier l'adéquation des SPSTI à la SPÉC 2217

La méthodologie et auto-évaluation initiale a été immédiatement mise en œuvre afin d'identifier les axes de travail. Au 31 décembre 2023, notre taux de réalisation eu égard à la norme SPEC 2217 était de 33 %.

Notre Directeur Qualité a mis en place de la Coordination Régionale en Nouvelle-Aquitaine afin de créer une dynamique régionale, représentation de la région à la Commission de Certification Nationale.

Fidèle à ses missions, le **SPSTI 23-87** s'engage à offrir des prestations de qualité, en restant à l'écoute et en apportant des solutions adaptées aux besoins des entreprises, des employeurs et des salariés. Conscient des exigences élevées de son secteur, notre service adopte une démarche d'amélioration continue, de proactivité et vise la certification **niveau 1 du référentiel AFNOR SPEC 2217**.

Cette démarche repose sur trois axes majeurs :

- La prévention des risques professionnels
- Le suivi individuel de la santé des salariés
- La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

Nos priorités stratégiques garantissent la réalisation de ces objectifs :

- Assurer la satisfaction des adhérents et de leurs salariés
- Gérer efficacement les ressources humaines pour répondre aux attentes des adhérents
- Garantir la conformité des systèmes d'information et la protection des données personnelles
- Veiller à une gestion saine et efficace

Enfin, nous mettons un point d'honneur à respecter **confidentialité, impartialité, objectivité et équité** dans le traitement des entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille, ainsi que des salariés suivis. Tous les acteurs du service (direction, administration, équipes pluridisciplinaires, gouvernance...) partagent cet engagement.

7. Les perspectives et orientations en matière de prévention et de santé au travail

7.1. Le bilan du Plan Santé Travail 2016-2020

Les objectifs étaient ambitieux et n'ont pas réellement été atteints mais la pandémie de COVID-19 nous a amené à repenser le travail et a profondément modifié les priorités.

En effet, le Plan Santé Travail 2016-2020 a quand-même permis des avancées sur certains aspects :

- La structuration des SPSTI pour proposer des programmes de sensibilisations à destination de l'ensemble de leurs adhérents
- Le renforcement du soutien à l'élaboration du DUERP notamment pendant la crise sanitaire
- La mobilisation exceptionnelle des SPSTI dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire avec le suivi des salariés vulnérables, la diffusion de protocoles sanitaires à destination de ses adhérents
- La participation à la vaccination
- L'accompagnement des entreprises adhérentes dans le déploiement du télétravail et la prévention des risques associés
- Les prémices de la télémédecine

Malgré les efforts déployés, les résultats sont en deçà des objectifs fixés dans plusieurs domaines clés :

- La prévention primaire en matière de TMS et des RPS
- La démographie médicale insuffisante pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et de leurs salariés
- Le faible accès à l'accompagnement pluridisciplinaire des TPE/PME, limitant l'impact des démarches de prévention globale

7.2. Les enjeux majeurs à venir

Le Plan Santé Travail 2021-2025 encore en cours met l'accent sur la nécessité de renforcer la pluridisciplinarité et la prévention primaire. L'accompagnement des TPE/PME et l'équité de traitement est apparu nécessaire. Enfin, la frontière entre la santé au travail et les politiques de santé publique s'est ouverte et laisse désormais place aux SPSTI.

Le PST 2026-2030 prévoira certainement de renforcer la prévention primaire, d'accélérer l'accès aux services médicaux et d'intégrer pleinement les nouvelles formes de travail. L'innovation et le numérique joueront un rôle clé pour moderniser le suivi des travailleurs et améliorer l'efficacité des SPSTI.

Les axes sont :

- Réduire les TMS et RPS par une prévention renforcée et personnalisée
- Optimiser le suivi médical des salariés en réduisant les délais d'accès aux consultations
- Développer les démarches pluridisciplinaires en santé au travail
- Accélérer l'innovation et le numérique pour un accès facilité aux services de prévention

8. Les objectifs stratégiques et les actions associés

8.1. Notre vision pour 2029

Notre souhait : un système de santé au travail plus réactif, plus accessible et davantage centré sur la prévention, grâce à une approche pluridisciplinaire et digitale.

Pour cela, nous mettons en œuvre une politique Qualité dans le cadre de la SPEC 2217 dont les objectifs sont d'assurer une amélioration continue de la prévention et santé au travail, de garantir l'effectivité du service rendu et d'assurer l'équité de traitement entre les adhérents du SPSTI 23/87.

8.2. Les axes

Axe 1 – Renforcer la prévention primaire des TMS, RPS et des risques émergents

Les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent près de 87 % des maladies professionnelles reconnues au niveau national, avec une tendance à la hausse en Nouvelle-Aquitaine.

Les risques psychosociaux (RPS) sont responsables de 20 à 25 % des arrêts longs, particulièrement dans les secteurs du médico-social, du commerce et de la logistique.

Source : Assurance Maladie - Risques professionnels, INRS.

Les entreprises de la Haute-Vienne et de la Creuse sont majoritairement des TPE (plus de 83 % ont moins de 10 salariés), souvent peu outillées pour structurer une démarche de prévention.

Source : SPSTI 23/87-Rapport d'activité.

Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à :

- Mettre en place un programme de prévention TMS/RPS ciblé sur les secteurs les plus touchés
- Structurer l'intervention des équipes pluridisciplinaires dans l'évaluation des risques professionnels grâce au renfort en ressources humaines et à l'utilisation d'outils numériques innovants et performants
- Renforcer les actions de sensibilisations
- Renforcer les partenariats territoriaux avec les parties prenantes (CARSAT/branches professionnelles, organisations patronales, associations de commerçants, organisations syndicales...)
- Améliorer notre visibilité et améliorer notre image de marque
- Soutenir la montée en compétences des référents internes sécurité et santé au travail

Axe 2 – Améliorer l'accessibilité et la qualité du suivi individuel de l'état de santé des salariés

L'objectif est de garantir un accès équitable, efficace et adapté aux visites médicales et aux actions de suivi, notamment dans les TPE-PME isolées et les zones rurales. Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à :

- Respecter les délais de rendez-vous médicaux, notamment pour les visites d'embauche, les visites d'embauche SIR et enrayer les retards de VIP
- Déployer la télémédecine dans les secteurs qui le nécessitent
- Renforcer le rôle des infirmiers en santé au travail dans les actions en milieu de travail
- Prioriser les salariés à risque via une stratification dynamique (âge, pathologie, poste à risque)

Axe 3 – Développer une offre de services adaptée et accessible fondée sur l'écoute active des besoins

Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à :

- Recueillir les besoins et attentes des entreprises et salariés : Mise en place d'une enquête annuelle : "Votre avis est important pour nous" dont le taux de satisfaction ciblé est supérieur à 85 %
- Traiter les réclamations et les dysfonctionnements : Suivi du nombre, des délais de traitement et de la satisfaction post-traitement
- Déploiement de l'outil MAP (module statistique) : Extraction des données d'activité et d'intervention pour mieux cibler les besoins
- Recueil de la satisfaction des salariés : Visites médicales, ateliers de sensibilisation, entretiens
- Systèmes d'information : Sécurité, interopérabilité, conformité HDS, RGPD, interventions prestataires
- Sensibilisation cybersécurité : Sessions internes, taux de participation, tests de phishing

Axe 4 – Accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention

L'objectif est de faire du SPSTI un acteur de conseil de proximité pour instiller une culture de la prévention dans les TPE/PME.

Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à :

- Apporter une expertise de terrain dans l'évaluation des risques et la mise à jour du DUERP
- Coconstruire avec les branches professionnelles et les organisations patronales et syndicales des plans de prévention sectoriels
- Créer une interface employeurs simple et accessible
- Promouvoir les démarches de qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

Axe 5 – Apporter un appui visible et concret aux employeurs pour le déploiement de la prévention

Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à :

- Communication et sensibilisation renforcées : Newsletters, réseaux sociaux, taux d'ouverture supérieur à 40%, taux de participation aux ateliers proposés
- Suivi individuel réglementaire : Suivi des taux de réalisation, retards, absentéisme, orientations
- Actions en milieu de travail : Nombres d'interventions (FE, DUERP, APP, CSE)
- Accompagnement à la PDP (prévention de la désinsertion professionnelle) : Nombre d'entreprises informées, nombre de maintiens en emploi
- Outils dédiés : Taux d'utilisation de MAP, DUERP, téléconsultations, espaces connectés
- Immobilier et équipements : Taux de couverture du territoire

Axe 6 – Développer l'ancrage territorial du SPSTI et renforcer les partenariats

L'objectif est d'intégrer le SPSTI dans la dynamique territoriale de santé publique, d'emploi et de développement économique. Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à :

- Développer des coopérations avec les acteurs locaux de l'emploi, de l'insertion, de la prévention
- Positionner le SPSTI comme animateur de la prévention sur les bassins d'emploi
- Renforcer la gouvernance territoriale avec les DDETS, ARS, DREETS, CARSAT, URSSAF

Axe 7 – Disposer de compétences stables et adaptées à la mission du SPSTI

Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à :

- Préservation de la santé des équipes : CSSCT, AT, MP, accidents du travail, DUERP interne
- Formation continue : Entretiens professionnels, recueil des besoins, taux de formations DPC
- Recrutement et partenariats universitaires : nombre de stagiaires, nombre d'embauches post-stage, EGAPRO
- QVCT et dialogue social : Réunions CSE/CSSCT, accord d'entreprise, enquêtes internes

Axe 8 – Assurer une gestion efficiente au service de la performance collective

Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à maintenir un équilibre financier : Suivi budgétaire, résultat d'exploitation, trésorerie.

Axe 9 – Maintenir et améliorer les ressources mobilières et immobilières

Pour réaliser cet objectif, le SPSTI 23/87 s'engage à mener à bien le projet de déménagements des centres principaux de Limoges et Guéret et à poursuivre sa politique d'investissement pour maintenir les installations fonctionnelles (recueil des besoins en investissement annuel)

8.3. L'offre complémentaire et l'offre spécifique

L'équité de traitement entre les entreprises adhérentes conformément au principe de mutualisation qui régit l'association étant au cœur de notre engagement, nous nous concentrons sur la réalisation de l'offre socle de services. Le SPSTI ne propose pas d'offre complémentaire.

Si des demandes d'entreprises adhérentes impliquaient un engagement disproportionné au regard des ressources du SPSTI ou ne faisant pas partie de l'ensemble socle de services, nous pourrions envisager la mise en place d'une offre complémentaire. Dans ce cas, nous mettrions en place une comptabilité analytique et des indicateurs permettant d'identifier parmi les recettes financières du SPSTI, la part respective du montant de la cotisation du SPSTI de celle résultant de l'offre complémentaire.

Le SPSTI 23-87 a défini les modalités particulières de traitement des demandes des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise dans le cadre de l'offre qui leur est accessible et qui fait l'objet d'une grille tarifaire approuvée par l'assemblée générale.

8.4. L'articulation avec le CPOM

Le dernier Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) signé couvre la période 2015-2019. Il n'y a pas eu de nouveaux CPOM signés depuis.

Le SPSTI 23-87 a participé à la séquence de travail relative à la confection des CPOM organisée le 14 novembre 2024 par le Directeur régional adjoint, chef du Pôle travail de Nouvelle Aquitaine, avec la CARSAT Centre Ouest.

Quatre ateliers se sont tenus autour des thématiques PDP (axe obligatoire) et risque chimique (silice et fumées de soudage). Des fiches action doivent être coconstruites autour de ces thèmes en 2025.

Une prochaine rencontre doit avoir lieu en 2025 afin de déterminer les objectifs.

9. Validation du projet de service

Le présent projet de service est élaboré et proposé par la commission médico-technique. Il est porté à la connaissance de la commission de contrôle et validé par le conseil d'administration.

10. Publication

Le projet de service, ses axes et ses avancées sont portés à la connaissance de toutes les parties prenantes du **SPSTI 23-87**.