

**Proposition de cahier des charges
de l'offre
des Services
de Santé au travail Interentreprises**

RÉSEAU
pré  **se**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Table des matières

1. Avant-propos du Président	4
2. Méthode et périmètre des travaux menés	6
2.1 Un cahier des charges pour composer une offre lisible, utile, cohérente et évaluable	6
2.1.1 Répondre aux besoins des entreprises et des salariés	6
2.1.2 Harmoniser l'offre	6
2.1.3 Rendre possible l'évaluation de l'activité	7
2.1.4 Préparer la certification de tierce partie	7
2.2 Une démarche qui a mobilisé les acteurs de la profession	8
2.2.1 Une démarche qui a mobilisé des professionnels de terrain, représentant l'ensemble des métiers de la santé au travail	8
2.2.2 Une démarche qui permet d'affirmer l'engagement partagé de la profession	9
2.3 Une proposition d'offre qui respecte le périmètre existant	9
2.3.1 Accompagner toutes les entreprises du secteur privé qui comptent au moins un salarié	9
2.3.2 Accompagner les entreprises et les salariés sur leurs problématiques de santé liées au travail	9
2.3.3 Fournir un service qui repose sur un financement mutualisé	10
2.3.4 Les missions des SSTI (en référence à l'article L. 4622-2 du Code du travail)	10
2.3.5 L'offre qui en découle	10
3. Définir le service rendu par les SSTI de manière harmonisée sur le territoire	12
3.1 Faciliter les formalités d'adhésion via le numérique	12
3.1.1 Permettre une adhésion facilitée en ligne	12
3.2 Aider toutes les entreprises à évaluer les risques professionnels en vue de leur plan d'actions	13
3.2.1 Une « fiche d'entreprise » pour toutes les entreprises au moins tous les 5 ans, dans une forme proche d'un DUERP pour en faciliter l'élaboration	13
3.2.2 En fonction des demandes, proposer des compléments d'accompagnement collectifs ou individuels, ou une orientation pour finaliser le DUERP et lancer un plan d'action	14
3.2.3 Proposer une action de prévention primaire à toutes les entreprises au moins tous les 5 ans	15
3.3 Assurer un suivi individuel et adapté de l'état de santé de tous les travailleurs	16
3.3.1 Visites d'embauche, visites périodiques, visites à la demande, examens complémentaires, assurés de manière effective et dans les délais réglementaires	16
3.4 Informer, sensibiliser, conseiller pour agir en prévention	18
3.4.1 Informations et sensibilisations aux risques professionnels (ateliers, e-learning,...)	18
3.4.2 Informations et expertise au service des instances de l'entreprise (CSE...)	20
3.4.3 Propositions de solutions pour former les « salariés désignés compétents » en santé sécurité au travail	21
3.5 Repérer et accompagner les salariés en risque de désinsertion professionnelle	21
3.5.1 Visite de pré-reprise et visite de reprise	21
3.5.2 Accompagnement social des salariés en risque de désinsertion professionnelle	23
3.5.3 Etudes de postes et propositions d'aménagements de postes	23
3.5.4 Relais avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle	24

3.5.5	Intervention suite à un évènement grave (AT, agression).....	24
3.6	Donner à chacun un accès individualisé aux informations de santé au travail qui le concernent	24
3.6.1	Une interface standardisée, individualisée et sécurisée, pour chaque entreprise	24
3.6.2	Une interface standardisée, individualisée et sécurisée, pour chaque salarié	28
4.	Les facteurs clefs de succès identifiés.....	29
5.	Annexes	30
5.1	Les ressources utiles mises disposition par Présanse	30
5.2	Annexe 1 : fiche d'entreprise	30

Version Janvier 2020

1. Avant-propos du Président

Le Premier ministre a initié, au début de l'année 2018, le chantier d'une réforme profonde du système de santé au travail, dont les principes directeurs et les modalités de mise en œuvre sont appelés à être soumis à une prochaine négociation entre les parties prenantes concernées, à partir d'un ensemble de rapports et contributions successivement diligentés par le gouvernement et le Sénat.

Forts d'une expérience de plus de 70 ans acquise dans l'accompagnement quotidien des entreprises et de leurs salariés, les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) se sont mobilisés pour apporter une contribution active à cette réflexion.

Sous l'égide de l'organisation professionnelle qui les fédère, PRÉSANSE, ils ont conduit dans cette perspective tout au long de l'année 2019, une démarche collective progressiste qui a impliqué le réseau des SSTI à ses différents niveaux : local, régional, national.

Cette mobilisation exceptionnelle d'une profession a permis d'aboutir à une proposition de :

Cahier des charges de l'offre des Services de Santé au Travail Interentreprises

Ce document est consacré au thème central et structurant **de l'offre de services** proposée par les SSTI, dont découlent les questions de la tarification, de la certification des Services et, plus largement de l'organisation de la profession et de sa gouvernance.

Il est fondé sur une « approche client », c'est-à-dire que les besoins des bénéficiaires ont servi de point de départ à la réflexion.

Il intègre, en outre, des innovations technologiques et organisationnelles dans une dynamique d'amélioration continue.

Il s'appuie sur les points forts des SSTI et s'attache à apporter une réponse aux attentes mises en lumière par les récents rapports relatifs à l'organisation et au fonctionnement du système de santé au travail.

Il est établi enfin sur la base de la réglementation en vigueur, mais est conçu pour pouvoir s'adapter avec souplesse à d'éventuelles modifications législatives et réglementaires ultérieures.

Constituant un réseau de proximité unique, capable de prendre en charge toutes les entreprises situées sur le territoire national, en particulier les TPE-PME, les SSTI se positionnent en **interlocuteurs de premier rang** au service de leurs adhérents, porte d'entrée et interface sur toute question relative à la santé au travail, tant pour les employeurs que pour leurs salariés.

Ils remplissent ainsi une fonction opérationnelle d'accompagnement des entreprises pour **la santé au travail**, incluant les actions amont-aval d'une démarche de prévention : analyse des risques sur le lieu de travail, suivi des expositions professionnelles, suivi du salarié et conseils de prévention, recueil et traitement des données.

Ils exercent leurs missions dans le cadre de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus au niveau régional avec l'Etat – les DIRECCTE – et les organismes de Sécurité Sociale, les CARSAT.

Ils sont également en mesure :

- de nouer des partenariats avec les différents acteurs impliqués dans les démarches de prévention, afin d'élaborer et de mettre en place les actions de prévention adaptées aux besoins de leurs adhérents ;
- d'orienter le cas échéant les entreprises et les salariés vers d'autres acteurs de la santé au travail, du secteur du soin, ou de l'accompagnement social, pour des interventions spécifiques complémentaires.

Associant une compétence médicale spécialisée dans le domaine du travail à des expertises pluridisciplinaires diversifiées, les SSTI disposent de ressources dédiées, qui font d'eux les seuls acteurs du système de santé au travail en capacité d'effectuer dans la durée le lien entre la santé des travailleurs et leur environnement de travail.

S'appuyant sur cette compétence et sur l'expérience cumulée de plusieurs décennies d'exercice, les SSTI ont défini et structuré une offre de services aux entreprises et aux salariés dans le présent cahier des charges.

Ce dernier définit ce qu'un SSTI doit être en mesure d'assurer de manière effective pour le compte des employeurs et des salariés partout en France quelle que soit la taille de l'entreprise.

2. Méthode et périmètre des travaux menés

2.1 Un cahier des charges pour composer une offre lisible, utile, cohérente et évaluable

2.1.1 Répondre aux besoins des entreprises et des salariés

La présente proposition de cahier des charges est élaborée à partir de la prise en compte des besoins des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Elle s'appuie sur l'expertise des SSTI qui effectuent le suivi individuel des salariés, en interaction avec l'analyse, la connaissance et l'expérience des environnements de travail, qu'ils ont capitalisés.

Les besoins des entreprises

- Être accompagné dans l'évaluation des risques spécifiques à mon entreprise.
- Veiller à l'adéquation des conditions de travail avec l'état de santé de mes salariés.
- Bénéficier de conseils et d'expertise sur la prévention des risques professionnels.
- Disposer de solutions à mettre en œuvre quand un salarié rencontre un problème de santé.
- Être conforme aux exigences du Code du Travail en matière de santé-sécurité au travail.

Les besoins des salariés

- Bénéficier d'un suivi de santé en lien avec mon travail.
- Faire que mon employeur prenne les bonnes mesures de prévention.
- Trouver des solutions pour continuer à travailler en cas de problème de santé.
- Améliorer mon environnement de travail.
- Être acteur de ma santé par de bonnes habitudes de vie et de prévention au travail.

2.1.2 Harmoniser l'offre

En réponse aux besoins décrits ci-dessus, les SSTI ont défini une proposition d'offre de services type :

- Orientée « client », au sens de bénéficiaire du service.
- Délivrée sur la base de pratiques professionnelles tendant à s'harmoniser via des consensus de pairs.

- Susceptible d'être délivrée de façon homogène sur le territoire, pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, quel que soit le SSTI.
- Capables de répondre aux besoins des entreprises multisites, des branches professionnelles ou des bassins d'emplois spécifiques.
- Intégrant les priorités et les objectifs définis par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, dans le cadre des politiques de santé au travail.

2.1.3 *Rendre possible l'évaluation de l'activité*

Le présent cahier des charges définit un **ensemble d'indicateurs** qui permettra l'évaluation de l'activité de chaque SSTI dans sa globalité et de chacun de ses services en particulier, en mesurant pour ce faire :

- L'effectivité du service rendu eu égard aux exigences fixées par la loi, la réglementation, les CPOM ou la demande des bénéficiaires.
- L'impact de leurs actions en termes de prévention, dans la mesure où il s'avère possible et pertinent de le quantifier.
- L'efficacité de ces actions.
- La satisfaction de leurs bénéficiaires.

Les indicateurs ainsi obtenus auprès de chaque Service pourront ensuite être agrégés en tant que de besoin au niveau des bassins d'emploi, aux niveaux régional et national, par branche professionnelle ou secteur d'activité, afin de présenter un ensemble de tableaux de bord et de baromètres santé au travail permettant d'orienter au mieux l'action des SSTI et de l'ensemble des parties prenantes concernées.

2.1.4 *Préparer la certification de tierce partie*

Un référentiel de certification de tierce partie pourra ainsi être élaboré à partir d'un cahier des charges stabilisé à l'issue du dialogue social et des arbitrages de l'Etat sur la question. Dans cette perspective, la certification deviendrait l'élément essentiel de l'agrément administratif, actuellement délivré à chaque SSTI par les DIRECCTE.

A l'instar des autres acteurs du champ de la santé et du champ médicosocial, qui y sont soumis, les SSTI souhaitent mettre en place une **procédure de certification par tierce partie dont les résultats seront publics.**

La présente proposition de cahier des charges définit ainsi dans cette perspective, pour chacun des Services à rendre concernés :

- Des **livrables** identifiés, destinés au bénéficiaire de l'action du SSTI.
- Des **prérequis internes** à l'accompagnement.
- Des **données** nécessaires à l'accompagnement.
- Des propositions de **parcours**.
- Des **indicateurs** de différents niveaux.

Deux interfaces numériques sont à généraliser pour faciliter l'accès à l'offre de services :

- Une « **interface adhérent** » permettant à l'entreprise de faciliter ses formalités d'adhésion, les modalités de prises de rendez-vous, de piloter ses risques pour devenir acteur de sa prévention, d'accéder en temps réel à son dossier « prévention en Santé au travail ».
- Une « **interface salarié** » donnant accès à des données personnelles, permettant au salarié de conserver la trace des conseils de prévention qui lui ont été prodigués et, plus généralement de devenir acteur de sa santé au travail.

2.2 Une démarche qui a mobilisé les acteurs de la profession

2.2.1 Une démarche qui a mobilisé des professionnels de terrain, représentant l'ensemble des métiers de la santé au travail

La présente proposition de cahier des charges a été élaborée dans le cadre d'une démarche participative qui a impliqué l'ensemble des corps de métiers de la profession sur une période d'un an.

Durant le premier semestre 2019, 16 ateliers régionaux suivis de deux ateliers de consolidation nationale ont permis de procéder à un inventaire de l'offre des SSTI, d'identifier les innovations en cours de développement, d'expérimentation ou de fonctionnement opérationnel sur l'ensemble du territoire et d'élaborer les parcours « client » relatifs aux différentes catégories de bénéficiaires.

Au cours du second semestre, ces éléments ont été détaillés par un travail approfondi sur chacun des services précédemment identifiés, afin de parvenir à une proposition de cahier des charges d'offre des SSTI, effectué au cours de 12 ateliers régionaux d'une journée et de 4 ateliers interrégionaux d'une durée de 2 jours, dont les travaux ont été animés et coordonnés au niveau national par la « Commission Offre et Innovation » créée au sein de Présanse.

2.2.2 Une démarche qui permet d'affirmer l'engagement partagé de la profession

A l'issue de ce processus qui a impliqué les 12 associations régionales membres du réseau PRÉSANSE, ce sont plus de 114 SSTI et près de 270 professionnels représentant toutes les compétences œuvrant à la mission des SSTI, qui ont été directement impliqués dans la démarche.

Fruit d'une construction participative et d'une dynamique collective d'ampleur inédite, le présent cahier des charges a été successivement approuvé par la Commission Offre et Innovation de PRÉSANSE, qui est composée par des relais de chaque association régionale composant le réseau PRÉSANSE et validé par son Conseil d'Administration.

Il constitue un **engagement de la profession**, dans la voie de la clarification, de la modernisation et de l'homogénéisation de son offre dans une recherche d'innovation, de qualité et d'effectivité du service rendu.

2.3 Une proposition d'offre qui respecte le périmètre existant

2.3.1 *Accompagner toutes les entreprises du secteur privé qui comptent au moins un salarié*

La présente proposition de cahier des charges est conçue en tenant compte des dispositions légales et réglementaires en vigueur, qui circonscrivent aujourd'hui le **périmètre d'intervention sectoriel** des SSTI aux **entreprises du secteur privé et à leurs salariés**.

L'éventuelle extension de ce périmètre à d'autres catégories socioprofessionnelles – travailleurs indépendants, agents de la fonction publique,... –, si elle vient à être décidée par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, devra faire l'objet d'une révision du présent document.

Sans vouloir fermer la réflexion sur les cibles de l'action d'accompagnement des Services de Santé au travail Interentreprises, il est estimé que la légitimité des SSTI, qu'ils tiennent de leurs adhérents actuels, ne leur permet pas d'ouvrir le champ à ce stade.

2.3.2 *Accompagner les entreprises et les salariés sur leurs problématiques de santé liées au travail*

La présente proposition de cahier des charges couvre un **champ d'actions lié au travail** :

Les actions de prévention retenues visent à éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, à agir pour le maintien en emploi, et à contribuer à la santé globale des personnes dès lors qu'un lien avec le travail est établi. L'éventuel élargissement du rôle des SSTI à d'autres missions, entrant dans le champ de la santé publique ou de la qualité de vie au travail, s'il vient à être décidé par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, nécessitera de réviser le présent document et de compléter un travail d'évaluation des moyens à mobiliser pour réaliser l'ensemble des tâches dévolues.

2.3.3 Fournir un service qui repose sur un financement mutualisé

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les actions des SSTI sont financées par la cotisation de leurs entreprises adhérentes, selon un barème et des modalités définis en assemblée générale au sein de chaque SSTI.

Le coût de fonctionnement et d'intervention des SSTI est pour l'essentiel **mutualisé** entre les entreprises adhérentes.

2.3.4 Les missions des SSTI (en référence à l'article L. 4622-2 du Code du travail)



2.3.5 L'offre qui en découle

Le schéma ci-dessous présente les 6 catégories de services à rendre par chaque SSTI.

... qui a permis d'aboutir à une proposition de l'offre et qui a pris la forme d'un parcours général applicable à toute entreprise

Orienter les entreprises pour toute question relative à la santé au travail

Consolider les données pour le compte des branches et entreprises



Une interface commune à tous les SSTI qui facilite la liaison, les formalités, les déclarations obligatoires et les règlements

Une « **fiche d'entreprise** » pour toutes les entreprises au moins tous les 5 ans, dans une forme proche d'un DUERP pour en faciliter l'élaboration ;

Métrologie de certaines expositions

Une **présentation systématique de la contrepartie à l'adhésion** et de l'offre du SSTI

En fonction des besoins exprimés, **des compléments d'accompagnement collectifs ou individuels**, ou une orientation pour **finaliser le DUERP** et lancer un plan **Proposer** une action de prévention primaire à toutes les entreprises **au moins tous les 5 ans**

Visites d'embauche, visites périodiques, visites à la demande, examens complémentaires, **assurées de manière effective et dans les délais réglementaires**

Restitution individuelle à chaque salarié accompagné de conseils de prévention

Informations et sensibilisations aux risques professionnels (ateliers, e-learning,...)

Identification des aménagements de postes requis

Informations et expertise au service des instances de l'entreprise (CSE...)

Propositions de solutions pour former les « salariés compétents » en santé sécurité au travail
Conseils dès la conception des lieux de travail

Visite de **pré-reprise**

Visite de **reprise**
Accompagnement social

des salariés en risque de désinsertion professionnelle

Etudes de postes et propositions d'aménagements de postes

Relais avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle

Intervention suite à un évènement grave (AT, Agression)

Compte employeur avec les informations utiles à son action de prévention

Restitution au salarié des informations issues de ses visites

Rendre compte de l'activité du SSTI et évaluer la satisfaction de l'ensemble des bénéficiaires

Assurer la continuité de l'information en cas de changement de SSTI

3. Définir le service rendu par les SSTI de manière harmonisée sur le territoire

De manière transverse, le SSTI :

- oriente les entreprises pour toute question relative à la santé au travail ;
- consolide les données pour le compte des branches et entreprises multisites demandeuses ;
- rend compte de l'activité du SSTI et évalue la satisfaction de l'ensemble des bénéficiaires ;
- assure la continuité de l'information en cas de changement de SSTI.

3.1 Faciliter les formalités d'adhésion via le numérique

3.1.1 Permettre une adhésion facilitée en ligne

Le SSTI propose, via son site internet, un module d'adhésion permettant de :

- collecter des données administratives essentielles sur l'entreprise.
- collecter les premières données sur les risques de l'entreprise.
- collecter les données permettant d'identifier les catégories de suivi au titre du Suivi Individuel.
- collecter des données pour estimer un premier « score de prévention » voir (voir 3.2.1.3).
- proposer des modalités de paiement dématérialisé.
- présenter la contrepartie à l'adhésion et à la cotisation.

A l'adhésion, le SSTI présente à l'entreprise l'offre proposée.

Indicateur clé : Taux de satisfaction vis-à-vis de l'interface permettant l'adhésion

Indicateur clé : Taux de satisfaction vis-à-vis des informations reçues à l'adhésion

3.2 Aider toutes les entreprises à évaluer les risques professionnels en vue de leur plan d'actions

3.2.1 Une « fiche d'entreprise » pour toutes les entreprises au moins tous les 5 ans, dans une forme proche d'un DUERP pour en faciliter l'élaboration

3.2.1.1 Les objectifs

La fiche d'entreprise est un recueil d'informations qui permet :

- à l'entreprise de disposer d'une analyse des situations de travail et d'une identification des dangers pour engager ou prolonger sa politique de prévention des risques professionnels ;
- à l'équipe pluridisciplinaire en charge de l'entreprise et de ses salariés, de disposer d'informations à jour pour le suivi individuel des salariés ;
- à l'équipe pluridisciplinaire en charge de l'entreprise et de ses salariés de poser un diagnostic de prévention pour mieux déployer les moyens d'accompagnement à mettre en œuvre et de les tracer.

3.2.1.2 Les livrables

La fiche d'entreprise :

- respecte le plan proposé en 5.2 ;
- comporte des données exploitables par les équipes pluridisciplinaires, saisies selon les thésaurus harmonisés à l'aide du logiciel métier du SSTI ;
- est mise à jour au moins une fois tous les 5 ans ;
- fait l'objet d'un versioning en vue d'assurer la traçabilité des différents éléments.

3.2.1.3 Le socle minimum de données à collecter

- Effectif de l'entreprise.
- Activités déclarées par l'entreprise.
- Risques et expositions professionnelles déclarés par l'entreprise.
- Score de culture prévention de l'entreprise, calculé sur une échelle de 0 à 5 selon les réponses aux questions suivantes :
 - Présence d'un DUERP ?
 - DUERP élaboré avec les salariés ?
 - Présence d'un plan d'actions de prévention ?
 - Plan d'actions de prévention avec bilans réguliers et mise à jour ?
 - Présence d'instances représentatives du personnel ou salariés déclarés compétents ?
 - Présence d'un processus / livret d'accueil des nouveaux salariés ?

3.2.1.4 Les indicateurs

Indicateur clé : % d'entreprises différentes couvertes par une fiche entreprise sur une période de 5 ans

Indicateur clé : % de salariés couverts par une fiche d'entreprise sur une période de 5 ans

3.2.1.5 Les bonnes pratiques – conseils – ressources disponibles



Les Fiches Médico-Professionnelles (<http://www.fmpcisme.org/>) guident le SSTI dans la collecte des données nécessaires à la réalisation de la fiche d'entreprise auprès de l'entreprise, et de toutes les actions en milieu de travail ou de suivi de l'état de santé.



Une proposition de plan de fiche d'entreprise est présente en 5.2. Il importe que sa forme puisse être modulée afin de s'adapter à différents types d'entreprises (tailles et secteurs d'activité). Un modèle réglementaire unique ne permettrait pas l'adaptation nécessaire.

Proposition de parcours pour rédiger la fiche d'entreprise



- A. Adhésion de l'entreprise et collecte de données.
- B. Identification des dangers et premières analyses des risques professionnels.
- C. Identification des actions en milieu de travail à réaliser.
- D. Si besoin, déclenchement d'une analyse plus poussée (ex : métrologie, diagnostic RPS...).
- E. Rédaction d'une fiche d'entreprise.
- F. Transmission de la fiche d'entreprise à l'entreprise selon une modalité adaptée.

3.2.2 En fonction des demandes, proposer des compléments d'accompagnement collectifs ou individuels, ou une orientation pour finaliser le DUERP et lancer un plan d'action

3.2.2.1 Les objectifs

- Conseiller les entreprises pour les aider à élaborer leur DUERP.

3.2.2.2 Les livrables

L'accompagnement donne lieu à la transmission d'un DUERP vierge ou prérempli selon la branche d'activité, ainsi qu'un guide méthodologique permettant à l'entreprise de rédiger son DUERP de manière autonome. L'accompagnement prend la forme d'ateliers collectifs à destination des entreprises.

3.2.2.3 Les bonnes pratiques – conseils – ressources disponibles



Propositions de parcours d'accompagnement

Parcours 1 : DUERP existant

- A. Récupération du DUERP existant.
- B. Analyse d'écart entre le DUERP et la FE.
- C. Selon la qualité du DUERP, proposition d'une modalité d'accompagnement (individualisé ou collectif) adaptée à la situation de l'entreprise.

Parcours 2 : DUERP inexistant

- A. En fonction des risques de l'entreprise, proposition d'une modalité d'accompagnement adaptée à la situation de l'entreprise (individualisé ou collectif).



Bonnes pratiques

Avoir la connaissance de la présence ou non d'un DUERP dans l'entreprise.

Avoir réalisé la fiche d'entreprise de l'entreprise ou, à défaut, disposer d'une fiche d'entreprise type correspondant à l'activité de l'entreprise qu'il conviendra de personnaliser lors de la visite du lieu de travail.

3.2.3 Proposer une action de prévention primaire à toutes les entreprises au moins tous les 5 ans

3.2.3.1 Les objectifs

- Soutenir la volonté d'agir en prévention de l'entreprise en proposant une action de prévention primaire au moins tous les 5 ans.

3.2.3.2 Les livrables

L'entreprise reçoit une proposition d'accompagnement pour mener une action de prévention primaire dans une forme adaptée à ses besoins.

3.3 Assurer un suivi individuel et adapté de l'état de santé de tous les travailleurs

3.3.1 *Visites d'embauche, visites périodiques, visites à la demande, examens complémentaires, assurés de manière effective et dans les délais réglementaires*

3.3.1.1 Les objectifs

- Vérifier l'adéquation des conditions de travail avec l'état de santé des salariés.
- Délivrer des conseils de prévention en adéquation avec le poste de travail et les expositions correspondantes. Repérer les salariés en situation de désinsertion professionnelle.
- Assurer la qualité et la fiabilité du suivi individuel et collectif effectué par le SSTI dans un temps long par l'archivage des données recueillies

3.3.1.2 Les livrables

3.3.1.2.1 La convocation à la visite

La convocation à la visite détaille :

- le type de visite,
- les objectifs de la visite,
- les grandes étapes du déroulement de la visite.

Elle est mise à disposition sur l'interface de l'adhérent.

Elle est transmise par mail et/ou mise à disposition sur l'espace personnel du salarié.

Elle peut être accompagnée de rappels par mail et SMS (si le numéro du salarié est renseigné) ou toutes autres modalités visant à concourir à la diminution de l'absentéisme aux visites médicales.

3.3.1.2.2 L'attestation de suivi

L'attestation de suivi est mise à disposition sur l'interface adhérent et envoyée au salarié par mail ou accessible depuis son espace.

3.3.1.2.3 L'ordonnance de prévention

L'ordonnance de prévention permet de **restituer de manière individualisée à chaque salarié** le contenu de l'entretien médico-professionnel :

- informations sur les principaux risques auxquels il est exposé ;

- synthèse des principaux conseils de prévention et des problématiques de santé liés au poste de travail ;
- modalités de contact des professionnels de santé du SSTI.

Elle lui est transmise par mail ou mise à disposition sur son espace personnel.

L'ordonnance de prévention peut s'accompagner de la transmission de supports génériques de conseil de prévention.

3.3.1.2.4 Le dossier médical en santé au travail

Le DMST suit les recommandations de la Haute Autorité de Santé en vigueur.

3.3.1.3 Le socle minimum de données à collecter

Les entretiens individuels de suivi de l'état de santé donnent lieu à une saisie de données exploitables respectant les thésaurus harmonisés. Les données alimentent le dossier médical en santé au travail (voir 3.3.1.2.4).

3.3.1.4 Les indicateurs

Indicateur clé : % de salariés distincts vus dans une période de 5 ans.

Indicateur clé : % de réponses du SSTI aux demandes de visites effectuées, par les entreprises, dans les délais permettant une conformité règlementaire.

Indicateur clé : % de DMST informatisés.

3.3.1.5 Les bonnes pratiques – conseils – ressources disponibles



Proposition de parcours d'accompagnement

- A. Déclaration d'effectif de l'entreprise incluant les risques nécessitant un SIR.
- B. Envoi de la convocation au salarié et à l'entreprise.
- C. Entretien individuel de suivi de l'état santé en entreprise, dans le SSTI ou à distance (à l'aide d'une solution de télésanté) et alimentation du DMST et de la base de données du SSTI en données exploitables.
- D. Selon le besoin :
 - a. Réalisation ou prescription d'examens complémentaires.
 - b. Orientations vers le secteur du soin ou un professionnel du SSTI.
- E. Délivrance d'une attestation de suivi ou d'un avis d'aptitude et d'une ordonnance de prévention.



Bonnes pratiques

Être organisé en équipes pluridisciplinaires de proximité comprenant systématiquement des infirmiers en santé au travail.

Enregistrer la date des demandes de visites effectuées par les entreprises.

Harmoniser les protocoles de suivi individuel au sein du SSTI.

3.4 Informer, sensibiliser, conseiller pour agir en prévention

3.4.1 Informations et sensibilisations aux risques professionnels (ateliers, e-learning,...)

3.4.1.1 Les objectifs

- Sensibiliser et augmenter la connaissance des salariés et des entreprises quant aux risques professionnels et à la prévention. Développer la culture de prévention.

3.4.1.2 Les livrables

- Supports de communication papier ou web.
- Ateliers de sensibilisations collectifs.
- Parcours de sensibilisation en e-learning.

3.4.1.3 Le socle minimum de données à collecter

- Coordonnées de l'entreprise à jour (par le biais d'un processus de mises à jour automatiques des coordonnées à chaque interaction avec l'entreprise).
- Nature et niveau des risques encourus par l'entreprise ou son secteur d'activité.
- Score de prévention de l'entreprise.
- Attentes éventuellement exprimées par l'entreprise ou sa branche professionnelle.
- Analyse du taux d'utilisation de chaque support de communication envoyé par mail.
- Questionnaire de satisfaction et d'évaluation de l'utilité perçue pour chaque atelier collectif.
- Évaluation post/ante des connaissances acquises par les participants lors des ateliers, dans la mesure du possible.

3.4.1.4 Les indicateurs

Indicateur clé : % d'entreprises distinctes ayant bénéficié de sensibilisation sur une période de 5 ans.

Indicateur clé : % d'entreprises distinctes ayant bénéficié de conseils sur une période de 5 ans.

Indicateur clé : % de salariés distincts ayant bénéficié de conseils sur une période de 5 ans.

Indicateur n : % de salariés distincts ayant bénéficié de sensibilisation sur une période de 5 ans.

3.4.1.5 Les bonnes pratiques – conseils – ressources disponibles



Proposition de parcours d'accompagnement

- A. Recueil du besoin par le SSTI.
- B. Proposition de conseils et d'ateliers en fonction des besoins de l'entreprise, des risques et des données issues du suivi individuel de l'état de santé.
- C. Evaluation de la satisfaction et de l'utilité perçue de manière régulière pour adapter l'offre de conseils et d'informations.



Propositions d'organisation interne

Le SSTI recherche systématiquement s'il existe déjà un support de communication adapté, et, le cas échéant, s'en inspire ou le réutilise pour garantir l'efficacité et la cohérence des informations délivrées sur le plan national.

Le SSTI propose des modalités d'ateliers variées (en entreprise, dans le SSTI, en ligne) et s'adapte aux horaires et contraintes des entreprises adhérentes afin d'augmenter le nombre d'entreprises et de salariés touchés.

Le site internet du SSTI, ainsi que l'interface adhérent, met à disposition des entreprises un lien vers les parcours de e-learning.

3.4.2 Informations et expertise au service des instances de l'entreprise (CSE...)

Le SSTI apporte, par l'intermédiaire des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire, un point de vue d'expert lors des réunions du Comité Social et Economique, lorsque les points de l'ordre du jour le requièrent. Les professionnels s'appuient sur le baromètre Santé-Travail de l'entreprise ou de la branche (voir 3.6.1.5) ainsi que sur le bilan de l'activité du SSTI pour le compte de l'entreprise (voir 0) pour apporter leur expertise au service de cette instance.

3.4.3 Propositions de solutions pour former les « salariés désignés compétents » en santé sécurité au travail

Le SSTI, afin d'accompagner l'employeur dans son obligation de désigner des salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (art. L. 4644-1 et R. 4644-1 du code du travail²), propose aux entreprises des solutions pour former ces salariés.

Ces solutions peuvent aller de la formation des salariés désignés compétents par le SSTI lui-même jusqu'à la recommandation de divers organismes de formation agréés, selon les capacités et les agréments du SSTI.

Il est recommandé au SSTI de constituer ainsi progressivement un **réseau de relais de prévention en entreprise**, éventuellement au niveau des branches professionnelles pour les TPE-PME, qu'il pourra alimenter en informations, dans la perspective d'une meilleure diffusion de la culture de prévention et de soutien des actions sur le long terme.

3.5 Repérer et accompagner les salariés en risque de désinsertion professionnelle

Les SSTI jouent un rôle important dans le maintien en emploi des salariés présentant un risque de désinsertion professionnelle, particulièrement au niveau du repérage des situations à risque, et dans la liaison avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle.

3.5.1 Visite de pré-reprise et visite de reprise

3.5.1.1 Les objectifs

- La visite de pré-reprise a pour objet d'anticiper la recherche et proposition de solutions pour permettre un retour à l'emploi et un maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions à la suite d'un arrêt de travail.
- La visite de reprise a pour objet de rechercher et proposer des solutions pour permettre un retour à l'emploi et un maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions à la suite d'un arrêt de travail.

3.5.1.2 Les livrables

- Propositions d'aménagement de poste (annexe IV).
- Echanges avec l'entreprise dans le cadre du processus de reprise.

²<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035653193&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101>

3.5.1.3 Les indicateurs

Indicateur clé : % de salariés distincts maintenus dans l'emploi à la suite d'une visite de pré-reprise

Indicateur clé : % de salariés en Affection Longue Durée, dont le poste a fait l'objet de préconisation

3.5.1.4 Les bonnes pratiques – conseils – ressources disponibles



Proposition de parcours d'accompagnement

- A. Information et sensibilisation à destination des employeurs et des salariés sur le rôle des SSTI dans la prévention de la désinsertion professionnelle.
- B. Repérage des situations à risques et propositions d'aménagements de poste en amont pour prévenir les arrêts de travail.
- C. En cas d'arrêt de travail de plus de 3 mois, réalisation d'une visite de pré-reprise pour préparer le retour à l'emploi.
- D. A la reprise du travail, réalisation d'une visite de reprise qui a pour objet :
 - a. de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement est compatible avec son état de santé ;
 - b. d'examiner les propositions d'aménagement du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;
 - c. de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
 - d. d'émettre, si besoin, un avis d'inaptitude.
- E. Le SSTI procède systématiquement à une évaluation de l'impact des mesures au bout d'un an.



Bonnes pratiques

Le SSTI met en place une procédure de suivi à 1 an des salariés accompagnés dans le cadre d'un processus de reprise, afin d'estimer l'impact des mesures proposées.

Le SSTI présente et promeut son rôle dans le processus de maintien en emploi et fait de la pédagogie envers les salariés et les entreprises.

3.5.2 *Accompagnement social des salariés en risque de désinsertion professionnelle*

3.5.2.1 La nature de l'accompagnement

Le SSTI, après avoir identifié un besoin ou sur demande de l'employeur ou du salarié, propose aux salariés en risque ou en situation de désinsertion professionnelle un accompagnement par un assistant de service social.

Cet accompagnement permet :

- d'informer sur les droits ;
- de fournir un accompagnement administratif ;
- en cas de besoin, d'orienter vers des ressources externes ;
- de suivre sa situation à 3 mois et 6 mois.

3.5.2.2 Les indicateurs

Indicateur clé : Nombre de personnes distinctes ayant bénéficié d'un accompagnement social

3.5.3 *Etudes de postes et propositions d'aménagements de postes*

3.5.3.1 Les livrables

- Un bilan des propositions du médecin du travail pour aménager le poste, restitué à l'entreprise afin de favoriser son appropriation.

3.5.3.2 Les indicateurs

Indicateur clé : nombre de demandes d'aménagement de postes (annexe IV) émises par le médecin du travail.

3.5.4 *Relais avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle*

Le SSTI s'articule avec un réseau de partenaires de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle. Parmi les partenaires naturels du SSTI : CAP Emploi, MDPH, CARSAT, CPAM...

3.5.5 *Intervention suite à un évènement grave (AT, agression)*

À la suite d'un évènement grave (accident mortel, agression physique, suicide ou tentative, braquage, prise d'otage) et pour en prévenir les conséquences notamment psychologiques, le SSTI propose ou oriente l'entreprise et les salariés vers les soutiens nécessaires.

3.6 Donner à chacun un accès individualisé aux informations de santé au travail qui le concernent

3.6.1 *Une interface standardisée, individualisée et sécurisée, pour chaque entreprise*



Une attention particulière doit être portée à l'expérience utilisateur (UX) de l'interface commune. En effet, l'interface étant la vitrine du SSTI avec ses entreprises adhérentes, elle doit refléter l'image du service et donc être lisible, cohérente et utile.



L'interface commune facilite le repérage de l'information et l'accès aux différents services en ligne, quel que soit le SSTI qui les fournit.

3.6.1.1 Déclarer mes effectifs

L'interface « entreprises » mise à disposition par le SSTI permet à l'entreprise de déclarer ses effectifs et de lier des situations de travail à des risques. Cette déclaration d'effectifs est guidée de manière pédagogique et ergonomique pour éviter les déclarations erronées.

A l'issue de la déclaration, l'entreprise peut visualiser la répartition de son effectif selon les différentes catégories de suivi individuel, puis passer à la gestion de ses visites.

3.6.1.2 Gérer les visites de mes salariés

Le module de gestion des visites présente à l'entreprise :

- les visites à planifier selon un ordre de priorité à définir ;

- un planning présentant des plages dans lesquelles l'entreprise peut intégrer une demande de visite.

Le module de gestion des visites :

- permet de traiter tout ou partie des demandes de visite de manière automatique ;
- permet au SSTI de définir ses règles de gestion ;
- laisse la possibilité aux équipes des SSTI de traiter les demandes de visites si l'affectation automatique n'est pas possible.

3.6.1.3 Réaliser mon évaluation des risques et agir en prévention

Le module d'auto-évaluation des risques permet de recueillir les informations suivantes, sur le modèle des « tiroirs » :

- l'organisation de l'entreprise (partie d'un groupe ou d'une association, présence de CSE...)
- les activités de l'entreprise (référence possible : fiches médico-professionnelles de Présanse) (voir 3.2.1.3) ;
- la prévention dans l'entreprise ;
- les risques professionnels (référence possible : fiches médico-professionnelles de Présanse) (voir 3.2.1.3).

3.6.1.4 Mes informations, conseils et sensibilisations

Cette section permet :

- de fournir à l'entreprise, en fonction de son activité et de ses risques, des documents génériques d'information sur la prévention ;
- à l'entreprise de s'inscrire aux activités collectives proposées par le SSTI ;
- d'accéder à des parcours de formation proposés à distance (e-learning, webinaires, webconférences, MOOC,...).

3.6.1.5 Le baromètre Santé-Travail en lien avec mon entreprise

La restitution collective des données propre à une entreprise n'est pas toujours possible. Sa taille peut s'avérer trop petite pour garantir la confidentialité des données issues du suivi médico-professionnel des salariés et la fiabilité statistique. Le baromètre mis à disposition des petites entreprises s'appuie sur des données de la branche ou de son secteur d'activité. Il respecte dans tous les cas des règles statistiques éprouvées et éthiques. Ainsi le seuil de taille permettant une restitution individualisée peut varier selon la nature et la quantité des données exploitées.

3.6.1.5.1 Pour les entreprises les plus petites

Exemples de données traitées :

- Données sur le travail
 - Expositions professionnelles (déclarées par les entreprises et observées par le médecin du travail).
 - Risques prédominants.
 - Dynamique de prévention.
 - Turn over.
 - Bilan des actions du maintien en emploi.
- Données sur la santé
 - Pathologies par organe : cœur, système, ostéo-articulaire, psychisme...
 - ... Taux d'AT / MP.

3.6.1.5.2 Pour les entreprises permettant une exploitation statistique de leurs données propres

Le baromètre santé travail est régulièrement mis à jour, mais pas automatiquement afin de protéger la confidentialité des données issues du suivi médico-professionnel. Les données présentées sont issues de l'activité du SSTI pour le compte de l'entreprise.

Exemples de données traitées :

- Données sur le travail
 - Expositions professionnelles (déclarées par les entreprises et observées par le médecin du travail)
 - Risques prédominants
 - Dynamique de prévention
 - Turn over
 - Bilan des actions du maintien en emploi
- Données sur la santé
 - Pathologies par organe : cœur, système, ostéo-articulaire, psychisme...
 - ... Taux d'AT / MP

Ces données sont présentées sous forme visuelle afin de matérialiser le comparatif avec la branche et l'évolution dynamique dans le temps.

3.6.1.6 L'activité de mon SSTI pour mon compte

Cette section permet de restituer les informations sur l'activité du SSTI pour le compte de l'entreprise. Elle inclut des données d'activité sur les 5 années précédentes :

- Nombre et types de visites.
- Nombre et types d'actions en milieu de travail.

Cette section permet également de lister tout autre élément dont l'entreprise aurait pu bénéficier.

3.6.2 Une interface standardisée, individualisée et sécurisée, pour chaque salarié

L'interface salarié donne accès à des données individualisées permettant au salarié de conserver la trace des conseils de prévention qui lui ont été prodigués et, plus généralement de devenir acteur de sa santé au travail.



Proposition de présentation de l'interface salarié



4. Les facteurs clefs de succès identifiés

Le succès de la mise en œuvre effective et homogène des services rendus par les SSTI, objet du présent cahier des charges, suppose qu'un certain nombre de conditions soient réunies :

- stabiliser ce qui est concrètement attendu des SSTI (objet d'un cahier des charges et d'une procédure de certification de tierce partie) ;
- mettre en place un pilotage régional tripartite définissant un plan régional santé travail avec des moyens d'élaboration, de suivi et d'évaluation cohérents au plan national, incluant notamment en amont un diagnostic territorial qui associe les SSTI ;
- faire évoluer les systèmes d'information et autoriser les SSTI à utiliser l'identifiant national de santé pour suivre de manière fiable et performante les salariés ;
- rendre possible l'accès des données de santé des salariés aux professionnels de santé des SSTI ;
- fournir aux SSTI les informations relatives aux arrêts de travail des salariés suivis ;
- faciliter la transformation des pratiques des professionnels des SSTI par l'expérimentation, l'évaluation et l'évolution des textes ;
- agir concrètement en faveur de l'attractivité de la profession de médecin du travail et développer les chaires de médecine du travail en veillant à leur répartition géographique.

5. Annexes

5.1 Les ressources utiles mises disposition par Présanse

- Les thésaurus harmonisés.
- La production des groupes de travail sur les fiches médico-professionnelles.
- Le cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers.
- Les 10 engagements de Présanse.

5.2 Annexe 1 : fiche d'entreprise

Proposition du contenu du « quatre page » à remettre à l'employeur

- Page 1 (Identification de l'entreprise et Conseils)
 - 1- Date d'adhésion.
 - 2- Date de création.
 - 3- Date de la dernière mise à jour.
 - 4- Nom et adresse de l'entreprise.
 - 5- N° d'adhérent.
 - 6- Code NAF.
 - 7- Noms des membres de l'équipe pluridisciplinaire.
 - 8- Nom du contact « entreprise » au moment de la rédaction.
 - 9- Synthèse et préconisations.
 - 10- Plan d'activité.
 - 11- Liste des annexes.
 - 12- Nombre de SIR déclarées.
 - 13- Nombre de SIR constatées.
- Page 2 (Environnement de travail)
 - 1- Locaux.
 - 2- Hygiène générale.
 - 3- Impression générale.
 - 4- Process (intensité/ fréquence).
 - 5- Liste de tous les postes de travail.
 - 6- Postes de travail visités.
 - 7- Métrologie.
 - 8- Nombre d'ateliers.

- Page 3 (Personnel – environnement prévention Sécurité)
 - 1- Plages horaires.
 - 2- Convention collective applicable.
 - 3- Accord de branche.
 - 4- Document unique : oui/ non.
 - 5- Plan de prévention : oui/ non.
 - 6- Délégués du personnel.
 - 7- CSE.
 - 8- Personnel paramédical.
 - 9- Secouriste du travail.
 - 10- Turn over.
 - 11- Absentéisme.
 - 12- Inaptitudes.
 - 13- AT/MP.
 - 14- Maladies à caractère professionnel.
 - 15- Effectifs.
 - 16- Contrats.
 - 17- Intérimaires.
 - 18- Hommes- Femmes.
 - 19- Personnes à mobilité réduite.

- Page 4 (Personnel – environnement prévention Sécurité - suite)
 - 1- Liste des expositions professionnelles et des risques – Formation, information.
 - 2- Actions de prévention menées.
 - 3- Horaires.
 - 4- Fiches de données de sécurité.

- Lettre d'accompagnement
 - 1- Conseils de prévention.
 - 2- Référence à la bibliographie.
 - 3- Rappel réglementaire (Conservation de la fiche d'entreprise).