

CERTIFICATION DES SPSTI

L'arrêté et le référentiel parus

L'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises a été publié au Journal Officiel du 1er septembre 2023. Il est entré en vigueur le lendemain de sa publication et s'adresse aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, employeurs adhérents et travailleurs de droit privé.

Ce texte vient fixer les modalités et conditions de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ainsi que les modalités et conditions d'accréditation des organismes certificateurs.

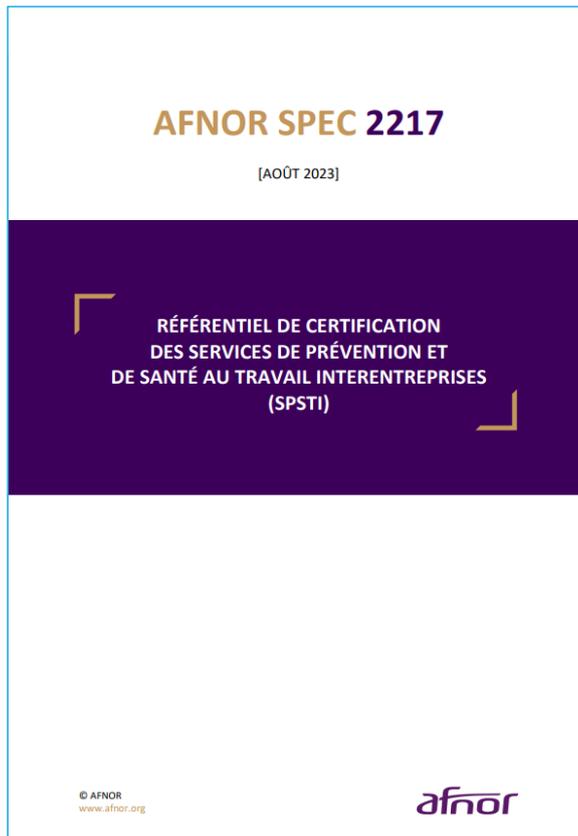
« Trois niveaux de certification sont définis, respectivement pour une durée de deux ans, de trois ans et de cinq ans. Les deux premiers niveaux sont non renouvelables, dans la mesure où seul le niveau trois atteste de

façon pérenne de la conformité à l'ensemble des exigences du référentiel. L'organisme certificateur certifie uniquement au niveau sollicité par le service candidat. »

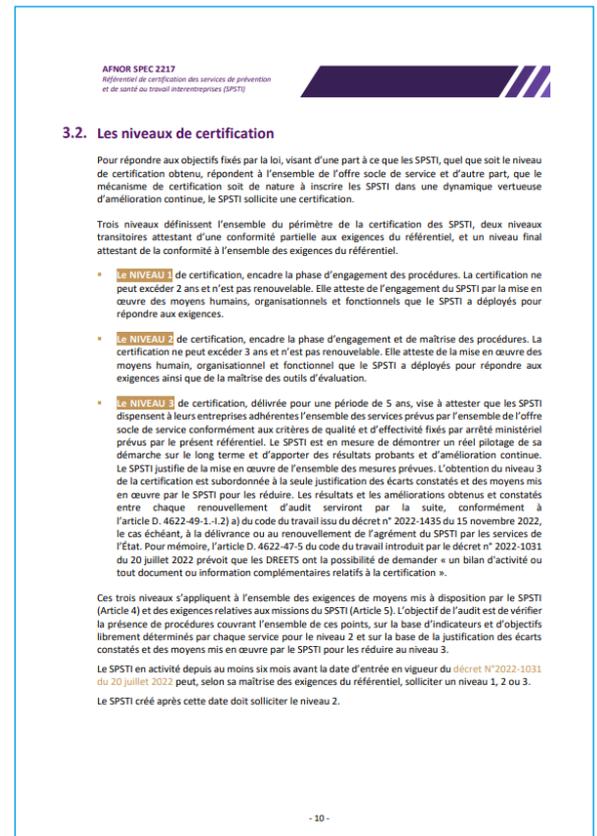
Ce calendrier est explicité dans une infographie à retrouver dans les pages suivantes de ce numéro.

L'arrêté renvoie comme attendu au référentiel de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), l'AFNOR SPEC 2217, rendu public et accessible quelques jours plus tôt par l'AFNOR.

Le Directeur général du travail, Pierre Romain, a tenu à remercier les partenaires sociaux membres du CNPST ainsi que les SPSTI auditionnés et/ou ayant répondu aux questionnaires transmis pour leur participation respective à l'élaboration de ce cahier des charges.



Couverture du référentiel SPEC 2217



Description des trois niveaux de certification, page 10 du référentiel

Ce référentiel de certification des SPSTI a en effet été élaboré de manière concertée dans le cadre d'une AFNOR SPEC ayant favorisé l'échange de bonnes pratiques et la prise en compte des intérêts des différentes parties prenantes qui sont visées directement par cette certification.

Il vient rappeler dans son avant-propos que « conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020, chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- ▶ la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
- ▶ l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- ▶ la gestion financière, la tarification et son évolution ;
- ▶ la conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) [8] ;

▶ la conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail. »

Dans le cadre du Programme d'Orientation et d'Actions de Présanse, un appui des SPSTI à la préparation de leur certification est prévu. La commission « qualité / certification » se réunira dès le 22 septembre pour étudier un outil d'autoévaluation, en cours de préparation, et ce pour une mise à disposition début octobre. ■



Pour plus d'informations, rendez-vous ici :

<https://www.presanse.fr/actualites/publication-du-referentiel-de-certification-des-spsti/>

AFNOR SPEC 2217 Référentiel de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)			
Exigences MISSION III « Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi »	Critères d'évaluation par l'organisme certificateur		
	Méthodes attendues du SPSTI	Outils d'évaluation mis en œuvre par le SPSTI	Effectivité de la réalisation des missions par le SPSTI
	Niveau 1 : engagement (durée max 2 ans)	Niveau 2 : maîtrise (durée max 3 ans)	Niveau 3 conformité (renouvelable tous les 5 ans)
<p>I/ Alerte et signalement précoce qui peut venir du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l'employeur et du salarié lors de :</p> <p>Quoi :</p> <ul style="list-style-type: none"> — la survenance d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle — la visite de pré-reprise — la visite de reprise — les visites de mi-carrière — les visites périodiques — les visites à la demande de l'employeur ou du salarié — le rendez-vous de liaison — une saisie directe de la cellule PDP par le salarié ou l'employeur <p>Qui : le SPSTI</p>	<p>Existence d'une procédure d'information sur les missions et les modalités de saisine de la cellule PDP prévoyant les 5 actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Information des employeurs et des IRP sur les services rendus par la cellule PDP et sur les procédures de saisine de celle-ci b) Information sur le traitement des alertes et signalements c) Information des salariés lors des visites sur les missions de la cellule PDP d) Sensibilisation collective au maintien dans l'emploi pour les entreprises adhérentes e) Promotion des dispositions relatives à la PDP (visite de mi-carrière, essai encadré, etc.) 	<p>En sus de la procédure prévue au niveau 1,</p> <p>Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs pour l'information sur les missions et les modalités de saisine de la cellule PDP.</p> <p>Indicateurs d'évaluation (subis ou maîtrisés par le SPSTI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Informations présentes en ligne sur le site du SPSTI et autres moyens de diffusion de ces informations — Nombre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au maintien dans l'emploi — Nombre d'orientations vers la cellule PDP/Nombre d'exams réalisés dans l'année 	<p>En sus des procédures prévues aux niveaux 1 et 2,</p> <p>Sur le fondement des indicateurs évalués, le SPSTI s'assure que l'ensemble des objectifs de la mission est atteint.</p> <p>Dans le cas contraire, il justifie ces écarts et de la mise en œuvre des moyens pour les corriger</p>
<p>II/ Analyse de la situation du salarié avec la cellule PDP et en lien avec le pôle prévention</p> <p>Quoi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1/ Étudier les postes et propositions d'aménagements de postes en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS notamment), métrologie de première intention (bruit, risques chimiques), risques organisationnels, RPS 2/ Accompagner le salarié tout au long du plan de retour à l'emploi. Coopération avec les cellules PDP de l'assurance maladie pour la mise en place d'essai encadré 3/ Analyser les freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilisés 4/ Le repérage de salariés en risque de désinsertion peut interroger la prévention primaire de l'entreprise et conduire à des actions correctives <p>Qui : cellule PDP</p>	<p>Existence d'une procédure de traitement du dossier PDP du salarié prévoyant les 5 actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Organisation du SPSTI et de la cellule PDP pour la gestion des situations de PDP b) Information et association du salarié quand la cellule PDP est saisie c) Présentation à l'employeur et au salarié des mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi ou des aides au reclassement/reconversion d) Accompagnement de l'employeur sur la situation du salarié concerné par un risque de désinsertion professionnelle et sur les solutions existantes, dans le respect des règles de confidentialité et avec l'accord éclairé et explicite du salarié e) Accompagnement de l'employeur dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi (AGEFIPH) 	<p>En sus de la procédure prévue au niveau 1,</p> <p>Existence d'une procédure pour l'évaluation des indicateurs pour le traitement du dossier PDP du salarié.</p> <p>Résultats produits en tenant compte de l'effectif de l'entreprise adhérente :</p> <ul style="list-style-type: none"> — moins de 11 — de 11 à 49 — 50 et plus — total <p>Indicateurs d'évaluation (subis ou maîtrisés par le SPSTI) :</p> <p>Restitution pour chacun des critères suivants/Nombre total de dossiers de PDP traités dans l'année :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Nombre de maintien au poste — Nombre de maintien dans l'emploi — Nombre de reclassement professionnel — Nombre de licenciement (inaptitude, refus du salarié, etc.) — Nombre de réunions et de participants toutes entreprises adhérentes 	<p>En sus des procédures prévues aux niveaux 1 et 2,</p> <p>Sur le fondement des indicateurs évalués, le SPSTI s'assure que l'ensemble des objectifs de la mission est atteint.</p> <p>Dans le cas contraire, il justifie ces écarts et de la mise en œuvre des moyens pour les corriger</p>

MISE EN ŒUVRE DE LA CERTIFICATION DES SPSTI SUITE À LA PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ DU 27 JUILLET 2023 FIXANT LE CAHIER DES CHARGES



1^{er} MAI 2023

Entrée en vigueur du décret n° 2022-1031 et publication de l'arrêté SPEC 2217

1^{er} mai 2025 au plus tard :
tous les SPSTI doivent avoir obtenu l'un des trois niveaux de certification

1^{er} mai 2030 au plus tard :
tous les SPSTI doivent avoir obtenu le niveau 3

