

Distinguer l'offre socle des autres types d'offre du SPSTI



INTRODUCTION

Ce document est le fruit d'un travail réalisé dans le cadre du Programme d'Orientation et d'Action (POA) de Présanse voté en Assemblée Générale, et qui correspond à son orientation n°1 :

Sur la base du décret, stabiliser et déployer l'offre socle pour qu'elle soit lisible et cohérente pour les adhérents et leurs salariés.

Il résulte des travaux d'un groupe de la Commission Offre et Innovation, qui s'est réuni au cours du dernier trimestre 2023. Il s'agit donc du consensus qui a été trouvé par les membres de ce groupe, représentatif de différentes régions et tailles de Services.

Le Conseil d'administration de Présanse a estimé qu'il était nécessaire que les SPSTI puissent s'approprier ce document dans son état actuel pour approfondir certaines dimensions, avant qu'une validation du périmètre soit faite par le conseil d'administration.

Ont été examinées par la Commission Offre et Innovation de Présanse **les principales questions qui se posent quant au périmètre de l'offre socle**, en vertu du décret du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises (lien décret : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045653570>).

La lecture des textes conduit d'ores et déjà à exclure de l'offre socle le suivi des travailleurs indépendants (« offre spécifique »), le suivi des agents de la fonction publique et les éventuelles demandes des structures non adhérentes (cf. ci-après).

Le postulat de départ est le suivant :

L'offre socle doit être lisible et identique (dans son contenu générique) pour toutes les entreprises, quelle que

soit leur taille. La mutualisation des cotisations correspond strictement à l'ensemble socle de services (C.trav., L. 4622-9-1).

Tout enrichissement de services correspond donc à une offre complémentaire pré-définie et dont les tarifs sont soumis à l'Assemblée générale de l'association. La comparaison du montant de la cotisation per capita, et son juste encadrement, ne sont possibles qu'à cette condition. Si le contenu de l'offre socle diffère d'un SPSTI à l'autre, il n'est en effet pas possible de comparer les coûts de cotisation per capita.

Une définition précise des actions de prévention primaire telles que mentionnées par le décret précité est notamment essentielle à la délivrance d'une offre socle harmonisée et cohérente.

Des éléments de réflexion ont été identifiés pour aider les SPSTI à stabiliser le périmètre de leur offre socle, qui seront précisés dans le corps du document.

En amont, ont été abordées plusieurs questions pour aider à déterminer si une action relève ou non de l'offre socle (voir Partie 1).

Tous ces sujets ont été débattus par un groupe interrégional de la Commission Offre et Innovation en vue de leur apporter des réponses partagées à chaque fois que cela a été possible. Des questions restant en suspens ont été identifiées et pourraient être soumises aux pilotes, notamment aux partenaires sociaux à l'origine de l'annexe du décret définissant l'ensemble socle de service.

Les travaux ne sont donc pas entièrement stabilisés mais peuvent d'ores et déjà guider les SPSTI pour une approche commune et cohérente de leur offre de services.

SOMMAIRE

SOMMAIRE

Point 1 - Eléments de réflexion partagés.....	7
Point 2 - Cadre législatif et règlementaire.....	9
1. Définition de l'Offre socle – Dispositions législatives.....	9
2. Définition de l'Offre socle - Dispositions réglementaires.....	10
Point 3 - Offre socle – Volet Prévention des risques professionnels.....	11
1. Accompagnement des TPE/PME dans la rédaction et finalisation du DUERP.....	11
2. Actions de prévention primaire : quelle définition et quel dimensionnement ?....	12
3. Formations (PRAP, SST...) / Sensibilisations dispensées par les SPSTI.....	13
a. Formations en santé au travail.....	13
b. Sensibilisation à la prévention des risques professionnels/Participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.....	13
Point 4 - Offre socle et suivi individuel de l'état de santé.....	15
1. Vaccinations.....	15
2. Recours au psychologue du travail (clinicien) – Entretiens individuels.....	15
3. Pratique sportive.....	16
Point 5 - Offre socle – Volet Prévention de la Désinsertion Professionnelle	17
1. Recours au psychologue du travail.....	17
2. Sensibilisation collective à la PDP.....	17
3. La possibilité du financement de la PDP par d'autres partenaires.....	17
4. La constitution de dossier RQTH.....	17
5. L'accompagnement d'essais encadrés.....	17
6. Accompagnement TMS pro.....	17
Point 6 - Offre socle et publics particuliers.....	19
1. Les travailleurs indépendants.....	19
2. Les Chefs d'entreprise d'entreprises adhérentes.....	19
3. Les intérimaires.....	19
4. Les intermittents du spectacle.....	19
5. Les travailleurs saisonniers.....	19
6. Les associations intermédiaires.....	19
7. Les agents de la fonction publique.....	19
8. Structures non adhérentes.....	20

POINT 1 - ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION PARTAGÉS

Équité entre les entreprises adhérentes :

Ce qui est proposé par le SPSTI est-il équitable pour toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité ? Les durées d'intervention doivent-elles être identiques quelle que soit la taille de l'entreprise, conduisant à définir une limite en heures ou en jours d'intervention au-delà de laquelle on bascule dans une offre complémentaire ?

La volonté des partenaires sociaux est que les TPE-PME bénéficient toutes, effectivement, des services de leur SPSTI. Les grandes entreprises ayant historiquement eu tendance à mobiliser plus massivement les moyens de l'équipe pluridisciplinaire.

Pour autant, la réalisation d'une fiche d'entreprise dans un établissement de plus de 200 personnes demande objectivement plus de temps que dans un établissement de 5. Or, la réalisation de la FE est clairement un élément de l'offre socle. Il paraît contraire au texte de fixer une limite de jours d'intervention pour un service de l'offre socle comme celui-ci, par ailleurs financé proportionnellement par les cotisations mutualisées en fonction du nombre de salariés comptés chacun pour une unité.

Mais, par ailleurs, les études de postes font également bien partie de l'offre socle. Dans un souci d'équité, et pour assurer un service à tous, une demande d'une entreprise qui souhaite de très nombreuses études de poste lors de la création ou la modification de ses espaces de travail, peut s'avérer exorbitante au regard de la mutualisation des cotisations par tous les membres. Elle pourrait mettre à mal une équité de traitement entre eux.



Dernier élément de réflexion préalable : les capacités des SPSTI ne sont pas toutes égales et ne peuvent pas l'être (répartition de la démographie médicale). Dès lors, les limites nécessaires de temps d'intervention doivent pouvoir être ajustées localement, sans remettre en cause l'assurance d'une offre générique socle pour tous.

Dès lors, il est proposé l'approche suivante :

Le SPSTI dans le cadre de son projet de Service évalue ses capacités à répondre à l'ensemble socle de services (outil de simulation et grille d'auto-évaluation de Présanse par rapport à la SPEC 2217).

Tout en incluant l'ensemble des services de l'offre socle dans son plan d'activité, conformément au décret et au contenu des fiches créées en commun, le SPSTI peut se prémunir de demandes excessives d'une entreprise dans son règlement intérieur. L'idée est d'écrire que le SPSTI calibre le nombre d'heures ou de jours d'intervention permettant d'assurer les différentes étapes d'accompagnement liées au service de l'offre socle (sans besoin de le définir de manière fixe et définitive). Si l'entreprise formule une demande allant au-delà du plan de charge régulier que le SPSTI estime utile et suffisant dans l'accompagnement prévu dans l'offre socle, il est amené à facturer de manière complémentaire, à un tarif validé en Assemblée générale.

Cette approche, si elle ne correspond pas à des règles uniques communicables à toutes les entreprises françaises, semble le meilleur compromis pour assurer un ensemble socle de service cohérent sur le territoire national, dans un souci d'équité entre les éta-

blissements adhérents, préservant un accompagnement à tous, y compris les plus petits.

Préventif / curatif (soins) :

À quel moment une action de prévention relève du secteur curatif, c'est-à-dire d'un acteur extérieur (hors mission légale du SPSTI) et donc ne doit pas être intégrée à l'offre socle ?

La question se pose notamment concernant le suivi psychologique d'un salarié. Le SPSTI doit en particulier s'interroger sur l'acteur qui sera le plus compétent pour accompagner le travailleur. A quel moment est-il pertinent d'orienter le travailleur vers un autre professionnel extérieur au SPSTI, qui en outre peut disposer de compétences plus larges pour prendre en charge la personne ?

Absence de distorsion de la concurrence :

L'action relève-t-elle bien de la mission légale du SPSTI en lien avec le travail, ou intervient-on sur un champ en marge de la mission principale où d'autres acteurs du secteur marchand ou libéral sont également positionnés ?

Dans la mesure où les actions des SPSTI sont financées par les cotisations mutualisées, il y a un risque d'intro-

duire une distorsion de la concurrence (ex. vis-à-vis de médecins du secteur libéral...).

Périmètre d'intervention des différents acteurs et leur financement :

Le SPSTI doit se demander s'il s'approprie une action déjà réalisée par un autre partenaire. Sur le volet de la Prévention de la désinsertion Professionnelle, cette question est notamment pertinente en fonction des partenaires, organismes et de leur périmètre d'intervention (Cap emploi, Agefiph, Carsat...).

Le SPSTI doit également se demander s'il s'approprie une action qui ne devrait pas être financée par les entreprises adhérentes car prise en charge par ailleurs (collectivité, CPAM...).

Déterminant travail ou hors déterminant travail :

L'action se rattache-t-elle à la situation de travail ? A défaut, le SPSTI devrait orienter vers un autre acteur.

(Par exemple : Doit-on mobiliser les assistants sociaux du travail du SPSTI pour une difficulté du salarié liée à une procédure de divorce où un problème bancaire ? Sans jamais laisser un salarié démunir, c'est l'orientation vers les services sociaux dédiés qui serait à privilégier dans cet exemple).

POINT 2 - CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

1. Définition de l'Offre socle – Dispositions législatives

La mission principale du SPSTI constitue l'offre socle. D'abord, l'article L. 4622-2 du Code du travail précise que :

« Les services de prévention et de santé au travail ont pour **mission principale** d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, ils :

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des



risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique ».

Ensuite, l'article L. 4622-9-1 du Code du travail précise que :

« Le service de prévention et de santé au travail interentreprises fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs **un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle**, dont la liste et les modalités sont définies par le comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire. En l'absence de décision du comité, à l'issue d'un délai déterminé par décret, cette liste et ces modalités sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.



Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2, il peut également leur proposer une offre de services complémentaires qu'il détermine ».

L'offre socle recouvre donc l'ensemble des missions des SPSTI.

2. Définition de l'Offre socle - Dispositions réglementaires



Conformément au décret relatif à l'offre socle, **seuls les points I, II et V de l'annexe du Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises seraient applicables et opposables aux SPSTI** (cf. pièce jointe).

Rappelons que la délibération du comité national de prévention et de santé au travail en date du 1^{er} avril 2022 relative à la liste et aux modalités de l'ensemble socle de services prévu à l'article L. 4622-9-1 du code du travail est approuvée réglementairement dans sa

rédaction prévue en annexe au décret, **à l'exception** de ses points relatifs :

« 1° **A l'offre de services complémentaires** mentionnée à l'article L. 4622-9-1 du code du travail ;

2° A l'offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle prévue à l'article L. 4621-3 du code du travail ;

3° Aux compétences des membres de l'équipe pluridisciplinaire prévues au chapitre III du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail ;

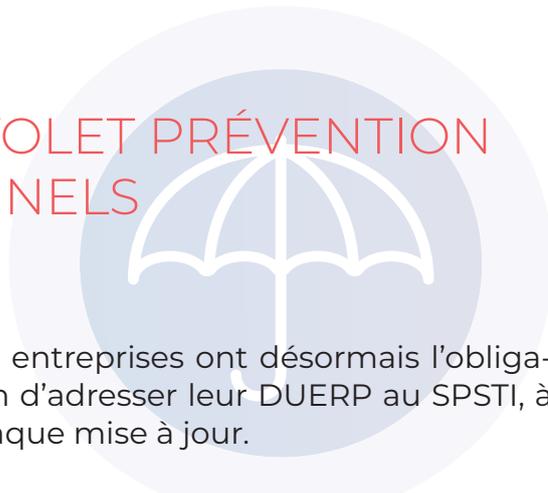
4° Aux conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer certaines missions en application de l'article L. 4622-8 du code du travail ;

5° A l'administration, à l'organisation et à la gestion des services de santé et de prévention au travail, qui relèvent du conseil et de la commission prévus aux articles L. 4622-11 et L. 4622-12 du code du travail ;

6° A l'ensemble des documents dont la liste est prévue à l'article L. 4622-16-1 du code du travail ».

A noter que Présanse avait sollicité la DGT car la lecture des réserves suscitait plusieurs interrogations notamment s'agissant de l'interprétation du 5°.

POINT 3 - OFFRE SOCLE – VOILET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



1. Accompagnement des TPE/PME dans la rédaction et finalisation du DUERP

Quel est le périmètre de l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration du DUERP ?

Extrait du décret relatif à l'offre socle

« La prévention primaire suppose :

- L'élaboration systématique d'une « fiche d'entreprise » établie par le SPSTI dans l'année qui suit l'adhésion et sa mise à jour au moins tous les 4 ans ou dans des délais plus brefs sur demande particulière de l'entreprise. Cette fiche peut constituer pour les TPE-PME la base du DUERP (sans pour autant s'y substituer) et donc de l'évaluation des risques professionnels et de la détermination des mesures de prévention (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur)
- **L'accompagnement, à la demande de l'entreprise, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP :**
- un conseil dans la formalisation et l'élaboration de ce DUERP : cela s'adresse particulièrement aux TPE-PME. A ce titre, des outils existants comme OIRA, Seirich ou des outils spécifiques élaborés par la branche professionnelle pourront être proposés,
- un accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées pour les entreprises de moins de 50 salariés (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur à partir des besoins identifiés). »

Les entreprises ont désormais l'obligation d'adresser leur DUERP au SPSTI, à chaque mise à jour.

De son côté le SPSTI doit accompagner les entreprises, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP :

- par un conseil dans la formalisation et l'élaboration de ce DUERP : cela s'adresse particulièrement aux TPE-PME. A ce titre, des outils existants comme OIRA, Seirich ou des outils spécifiques élaborés par la branche professionnelle pourront être proposés,
- par un accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées pour les entreprises de moins de 50 salariés (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur à partir des besoins identifiés).

Diffuser/Informer des outils mis à disposition des entreprises par les autres acteurs de la santé au travail (CAR-SAT, INRS, ANACT, OPPBTP...) relève de l'offre socle.

Proposer un outil numérique de SPSTI pour rédiger le DUERP relève de l'offre socle.

L'accompagnement à l'élaboration du DUERP relève de l'offre socle quel que soit l'outil utilisé. Le SPSTI ne peut imposer à tous ses adhérents l'utilisation et le financement d'un outil pour rédiger le DUERP. L'adoption et le paiement de l'outil doit être une démarche volontaire et éclairée de l'établissement adhérent.

2. Actions de prévention primaire : quelle définition et quel dimensionnement ?

A noter : L'OMS réunit sous le vocable de prévention primaire « l'ensemble des actes visant à diminuer l'incidence d'une maladie dans une population et donc à réduire, autant que faire se peut, les risques d'apparition de nouveaux cas ». Sont ainsi pris en compte la prévention des conduites individuelles à risque, comme les risques en termes environnementaux et sociétaux.

On peut constater une différence avec le terme de prévention primaire tel qu'utilisé dans le Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 *relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises*.

Ce décret identifie une liste (non exhaustive) de ce que sont les actions de prévention primaire à réaliser au moins une fois tous les quatre ans.

Sont par exemple citées les actions de sensibilisation collectives à la prévention et l'accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre...). Ainsi, la sensibilisation collective à la prévention des RPS (par exemple), constituerait bien une action de prévention primaire « à comptabiliser ».

Pour disposer d'une liste exhaustive d'actions de prévention primaire, il est proposé une liste d'actions codifiées à partir des thésaurus harmonisés **An-nexes**. Ainsi, ce qui doit être enregistré comme tel sera clairement défini et exploitable.

Cependant, si on est bien dans le cadre de la prévention primaire, ne peuvent pas constituer une action de prévention primaire « comptabilisée » les autres points listés par le texte, à savoir :

- L'élaboration de la fiche d'entreprise seule, néanmoins :
 - o La pratique devrait conduire à réaliser une FE par numéro SIRET, et à réaliser par cette même occasion une action de prévention primaire et la tracer.
 - o De même, le déplacement en entreprise pour réaliser une action de prévention primaire devrait conduire à cette occasion, à la réalisation/mise à jour de la FE.

Toute action en milieu de travail réalisée devrait être archivée dans le dossier de l'entreprise, avec la FE lorsque l'outil le permet.

- L'accompagnement des TPE/PME dans la rédaction et la finalisation du DUERP
- La participation aux réunions des instances représentatives des salariés

Extrait du décret relatif à l'offre socle

- La réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les quatre ans. Elle peut se traduire notamment par :
 - des conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail,
 - l'identification des postes à risques nécessitant des aménagements, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P),
 - une capacité d'analyse métrologique,
 - un accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre). Sur le risque chimique, cela comprend l'analyse et l'évaluation des risques (métrologie, recensement des produits utilisés, recueil et analyse des fiches de données de sécurité-FDS, et conseils sur la substitution...),
 - des actions de sensibilisation collectives à la prévention (par exemple pour les salariés intérimaires) et des conseils collectifs de prévention via



un accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail en lien avec la prévention de l'usure et la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi en lien avec la mission PDP,

- la mise en place d'action de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition, etc.).

3. Formations (PRAP, SST...) / Sensibilisations dispensées par les SPSTI

Dans la mesure où ni la loi ni le décret relatif à l'offre socle n'abordent la formation dispensée au sein des SPSTI, il semble possible de considérer que la formation relève d'une offre complémentaire.

En revanche, la sensibilisation à la prévention des risques professionnels relève de l'offre socle.

a. Formations en santé au travail

Si le SPSTI propose des actions de formations telles que définies par les articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail, ces formations relèvent de l'offre complémentaire.

En outre, aux termes de l'article R. 6313-1 du Code du travail, l'action de formation peut être prise en charge par les financeurs. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54.

Ainsi, le SPSTI dispensant une action de formation susceptible d'être prise en charge par un financeur tel que mentionné ci-dessus réalise une action relevant de l'offre complémentaire.

b. Sensibilisation à la prévention des risques professionnels/Participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail

La sensibilisation à la prévention des risques professionnels relève de l'offre socle quel que soit le risque (« Facteurs organisationnels, relationnels et éthiques » (RPS), TMS, Travail sur écran, Risque chimique...).

Par exemple, accompagner les salariés compétents de l'entreprise (Relais de prévention) relève de l'offre socle.

POINT 4 - OFFRE SOCLE ET SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Les points suivants ont été débattus :

1. Vaccinations

Participation du SPSTI aux campagnes de vaccination – Offre socle

Pour mémoire, le libellé du 5° de l'article L. 4622-2 du code du travail qui pose l'offre socle y intègre la « *participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1 du code de la santé publique* ».

Lorsque l'Etat mobilise les SPSTI dans le cadre d'une campagne de vaccination, l'acte vaccinal entre dans l'offre socle (à distinguer de la fourniture du vaccin).

La participation aux campagnes de vaccination (telle que mentionnée par l'alinéa 5° de l'article L4622-2 du code du travail) pourrait ne pas être limitée au seul acte vaccinal : participer à des actions de communication pourrait entrer dans l'offre socle (flyer, mettre à disposition un local...).

Les vaccinations obligatoires et celles recommandées par les autorités sanitaires, en lien avec l'exposition des risques professionnels, relèvent de l'offre socle et la prise en charge financière est mutualisée dans le cadre de la cotisation.

Toutefois, dans le cas particulier des établissements de santé et médico-sociaux, pour les personnes exposées

ou exposant à des maladies transmissibles, les dépenses entraînées par ces vaccinations sont prises en charge par les employeurs des salariés concernés (CSP, L. 3111-4 al.5).

De même, dans le cadre de la prévention risque biologique, aux termes de l'article R. 4426-6 du Code du travail « *L'évaluation des risques permet d'identifier les travailleurs pour lesquels des mesures spéciales de protection peuvent être nécessaires.*

Sans préjudice des vaccinations prévues aux articles L. 3111-4 et L. 3112-1 du code de la santé publique, l'employeur recommande, s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail, aux travailleurs non immunisés contre les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés de réaliser, à sa charge, les vaccinations appropriées ».

Vaccination – Offre complémentaire

Une demande volontaire et spécifique d'une entreprise pour réaliser des vaccinations relèverait de l'offre complémentaire.

Par exemple, lorsqu'une entreprise sollicite le SPSTI pour réaliser des vaccinations contre la grippe saisonnière, cette demande ne relève pas de l'offre socle.

2. Recours au psychologue du travail (clinicien) – Entretiens individuels

Le médecin du travail peut orienter, dans le cadre du suivi de l'état de santé, le travailleur vers le psychologue du travail pour éclairer sa prise de décision ou dans le cadre du maintien en emploi (dont l'orientation vers un accompagnement externe).



Le groupe identifie un point de repère autour de 2 rendez-vous par salarié pour bien évaluer la situation. Ensuite, si nécessaire, l'orientation externe semble indiquée.

Cet accompagnement du psychologue du travail relève de l'offre socle.

L'accompagnement des entreprises lors d'un évènement grave fait également partie de l'offre socle (le SPSTI joue un rôle d'orientation et de premier niveau).

3. Pratique sportive

La sensibilisation à la prévention de la sédentarité relève de l'offre socle (cf. « promotion de la pratique sportive » visée par la loi).

L'animation de la pratique sportive relève de l'offre complémentaire (partenariat possible).

POINT 5 - OFFRE SOCLE – VOLET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



1. Recours au psychologue du travail (voir supra)

2. Sensibilisation collective à la PDP Cette action relève de l'offre socle. (voir supra)

3. La possibilité du financement de la PDP par d'autres partenaires (voir partie 1)

4. La constitution de dossier RQTH

Le décret relatif à l'offre socle précise que les SPSTI doivent accompagner le travailleur pour effectuer la déclaration RQTH. Cet accompagnement fait partie de l'offre socle.

Compte tenu de l'enjeu, les SPSTI prennent le temps d'accompagner les travailleurs pour éviter une situation d'inaptitude.

Le périmètre de cette action ne peut être délimité.

5. L'accompagnement d'essais encadrés

Le décret relatif à l'offre socle précise que les SPSTI accompagnent le « salarié tout au long du plan de retour à l'emploi ».

Une coopération avec les cellules PDP de l'assurance maladie pour la mise en place d'essai encadré est organisée.

Le SPSTI doit informer le travailleur sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, et sur l'essai encadré.

A noter que le régime de l'essai encadré est défini par les articles D. 323-6 et suivants du Code de la sécurité sociale.

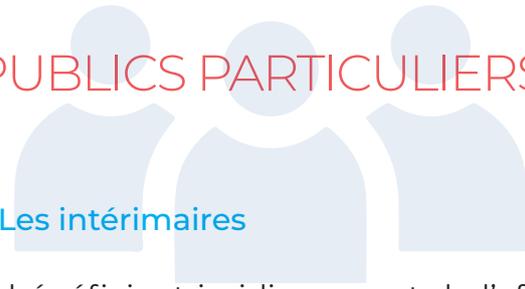
6. Accompagnement TMS pro

Certains SPSTI facturent la prestation réalisée par un ergonome alors que cette action pourrait relever de l'offre socle, si elle n'était pas introduite par la Carsat qui dispose de fonds dédiés.

Les SPSTI doivent informer les travailleurs sur les différents outils mis à disposition des entreprises par les autres acteurs de la santé au travail (CARSAT, ANACT, INRS, OPPBTP).

La SPEC 2217 précise que les SPSTI doivent apporter leur soutien à la recherche d'aides au financement des mesures de prévention engagée.

POINT 6 - OFFRE SOCLE ET PUBLICS PARTICULIERS



1. Les travailleurs indépendants

Pour rappel, l'article L. 4621-3 du code du travail est ainsi libellé :

« **Les travailleurs indépendants** relevant du livre VI du code de la sécurité sociale peuvent s'affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises de leur choix.

Ils bénéficient d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret. »

Les indépendants peuvent donc être affiliés à un Service et bénéficier d'une **offre spécifique** librement définie par le Service, et qui n'est donc pas l'offre socle mutualisée.

2. Les Chefs d'entreprise d'entreprises adhérentes

Pour rappel, aux termes de l'article L. 4621-4 Code du travail « *Le chef de l'entreprise adhérente à un service de prévention et de santé au travail interentreprises **peut** bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés* ».

Le suivi du chef d'entreprise devrait-il relever de la mutualisation et de l'offre socle ? Le suivi doit-il être financé par la cotisation dont il s'acquitte pour ses salariés ? Doit-il être déclaré dans l'effectif ?

Ces questions demeurent en suspens, et pourront être soumises aux pilotes (partenaires sociaux et Etat).

Une offre complémentaire adaptée au chef d'entreprise peut être dans tous les cas proposée (bilans de santé, examens complémentaires spécifiques...).

3. Les intérimaires

Ils bénéficient juridiquement de l'offre socle, même si les textes prévoient des dispositions spécifiques s'agissant du suivi de l'état de santé.

4. Les intermittents du spectacle

Ils bénéficient juridiquement de l'offre socle même si les textes prévoient des dispositions spécifiques sur le financement (C. trav., L. 4622-6 al.4, cotisation à la masse salariale).

5. Les travailleurs saisonniers

Ils bénéficient juridiquement de l'offre socle, même si les textes prévoient des dispositions spécifiques s'agissant du suivi de l'état de santé.

6. Les associations intermédiaires

L'association intermédiaire assure le suivi de l'état de santé des personnes mises à disposition d'un utilisateur en adhérant à un service de santé au travail interentreprises (C.trav., art. R. 5132-26-6). Les travailleurs recrutés par les associations intermédiaires bénéficient juridiquement de l'offre socle même si les textes prévoient des dispositions spécifiques s'agissant du suivi de l'état de santé.

7. Les agents de la fonction publique

Les SPSTI peuvent conventionner avec les fonctions publiques. A noter que le tarif est défini de gré à gré ou sur appel d'offre, il n'y a pas d'obligation de le soumettre à l'assemblée générale du SPSTI.

Les décrets applicables aux différentes fonctions publiques ne font pas référence à l'offre socle des SPSTI.



Ni l'offre socle, ni l'offre complémentaire (stricto sensu au sens où la grille de tarifs devrait être validée par AG...) ne leur sont applicables.

8. Structures non adhérentes

Les structures non adhérentes peuvent-elles accéder à une offre complémentaire ? L'offre complémentaire étant bien accessoire à l'offre socle, l'hypothèse d'offres non réglementées pro-

posées à un public non adhérent n'est pas envisageable dans la mesure où le principe associatif en service est de mutualiser les moyens de personnes (des employeurs) pour répondre à une obligation juridique (article L. 4622-1 du code du travail).

Le code du travail vient en outre en préciser le champ d'application de façon limitative (article L. 4621-1 du même code).

ANNEXES :

3 fichiers Excel - Extraits des thésaurus suivants :

- ▶ [Thésaurus des actions transversales](#),
- ▶ [Thésaurus de prévention](#),
- ▶ [Thésaurus des AMT](#),

annotés par des jeux de couleurs : « peut être considéré comme action de prévention primaire », et par ailleurs « peut être comptabilisé sur le tiers temps ».

[Notice explicative](#)