

PROJET DE SERVICE DE TRANSITION 2025-2027



Sommaire

Le mot d'engagement de la direction et du président.....	3
Le contexte du projet de service de transition	4
Modalité de réalisation et de validation du projet	5
Contexte réglementaire	6
Contexte territorial.....	7
Les maladies professionnelles.....	9
Le service, son organisation, ses équipes	10
Les équipes.....	11
L'activité du SPST2B – Chiffres 2024.....	12

Axes du projet de service 2025-2027 :

La prévention de la désinsertion professionnelle	16
La prévention des troubles musculosquelettiques	20
L'innovation et l'adaptation.....	24
La communication et l'événementiel	28
La démarche qualité.....	33
La dynamique sociale	36

Le mot d'engagement de la direction et du président

À l'image de toute organisation, nous devons régulièrement nous interroger sur notre avenir et sur la manière dont nous pouvons, collectivement, continuer à servir au mieux nos adhérents de manière équitable et impartiale.

Dans un contexte en profonde mutation, marqué par des évolutions réglementaires, technologiques et sociétales, il est essentiel de réaffirmer notre engagement et d'adapter notre organisation.

Le projet de service représente notre feuille de route pour les années à venir. Il fixe nos priorités, structure nos actions et éclaire notre vision d'avenir.

Ce document s'appuie sur les grandes orientations fixées par la Loi du 2 août 2021, qui a redéfini en profondeur les missions des services de prévention et de santé au travail.

Il affirme notre volonté de :

- Contribuer activement à la santé des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle et à leur maintien dans l'emploi.
- Conseiller et accompagner les employeurs, leurs salariés et leurs représentants dans la prévention des risques professionnels et ainsi améliorer les conditions de travail.
- Soutenir les entreprises dans l'analyse et l'anticipation des impacts des évolutions organisationnelles sur la santé et la sécurité des salariés.
- Promouvoir la santé au travail à travers des actions de prévention.

Le projet de service de transition 2025-2027 s'inscrit dans la continuité de notre démarche d'amélioration continue renforcée par notre volonté de toujours mieux répondre aux besoins de nos adhérents.

Six axes stratégiques guideront nos actions :

- 1- Les axes métiers.
- 2- Les axes supports.

Dans cette dynamique, nous poursuivrons nos efforts pour obtenir agrément et certification, gages de qualité et de confiance pour nos adhérents et les salariés.

Plus que jamais, le SPST2B affirme sa volonté d'accompagner chaque entreprise et chaque salarié dans une démarche de prévention ambitieuse, pour concilier durablement santé au travail et performance.

Notre engagement repose sur le principe fondamental d'impartialité et garantit une égalité de traitement pour tous nos adhérents, afin d'assurer un service juste, équitable et respectueux des besoins de chacun.

Le contexte du projet de service de transition

Depuis trois ans, notre service s'est engagé résolument dans une démarche d'efficacité, remettant en question ses pratiques habituelles afin d'innover, d'avancer collectivement et de relever les défis de demain. À l'image de toute organisation responsable, nous devons régulièrement nous interroger sur notre avenir et sur les moyens de continuer à servir au mieux nos adhérents, dans un esprit d'équité et de progrès.

Dans un environnement en constante évolution – tant sur le plan réglementaire que technologique et sociétal – il devient indispensable de réaffirmer notre engagement tout en adaptant notre organisation pour répondre aux nouvelles exigences.

La durée de cinq ans est la norme réglementaire pour un projet de service dans le secteur des services de prévention et de santé au travail. Cependant, il a été pertinent au sein du SPST2B de choisir une durée plus courte, deux ans, et ainsi réaliser un projet de service de transition, concomitamment avec le renouvellement de l'agrément de fonctionnement prévu en 2027.

Les principales raisons qui ont justifié ce projet de service de deux ans sont :

- **Une période transitoire** : le SPST2B doit s'adapter rapidement à la réforme, aux nouvelles obligations réglementaires et à une réorganisation interne. Cette période de transition plus courte permet d'ajuster les pratiques et de préparer une organisation pérenne.
- **Un contexte d'évolution rapide** : les SPSTI connaissent de nos jours des évolutions fréquentes, il a été judicieux de privilégier un projet court, révisable, pour garantir la réactivité et l'adaptabilité du service.
- **Un ajustement des orientations à plus court terme** : ce projet de service de deux ans nous permettra d'ajuster les orientations avant de s'engager sur un cycle plus long, notamment en vue du renouvellement d'agrément de 2027.

Pour conclure, ce projet de service de deux ans du SPST2B s'inscrit dans une logique d'agilité et d'adaptation, en réponse à une phase de transition réglementaire, organisationnelle et stratégique. Il permet d'assurer la continuité du service tout en préparant une structuration à plus long terme, conforme aux exigences du secteur et aux besoins des adhérents.

Modalité de réalisation et de validation du projet

La Commission Médico-Technique a élaboré le projet de service de transition afin de définir les priorités du service au regard des besoins spécifiques des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Différentes réunions métiers ont ainsi permis de faire l'état des actions existantes ainsi que des souhaits d'évolution et moyens nécessaires à une vision d'avenir, permettant de répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Enrichis par ces remontées, les travaux de la commission se sont clôturés lors de la réunion CMT du 08 août 2025.

À travers le projet de service de transition, le SPST2B établit un plan d'actions afin que les entreprises puissent bénéficier de conseils et d'accompagnement dans la prévention des risques professionnels et de la désinsertion professionnelle. Ainsi, le projet de service s'appuie sur les 3 axes de l'offre socle :

- La prévention des risques professionnels,
- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés,
- La prévention de la désinsertion professionnelle.

Le projet de service de transition est présenté pour avis à la commission de contrôle le 1^{er} octobre 2025, puis à l'approbation du Conseil d'administration le 1^{er} octobre 2025.

Il s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Il a permis de déterminer les axes stratégiques de l'association pour les deux années à venir et d'en décliner les actions vectrices des changements à mener.

Contexte réglementaire

Dans un environnement réglementaire en constante évolution, les SPSTI doivent sans cesse adapter leur organisation et leurs procédures afin de remplir une mission essentielle : jouer un rôle central dans la prévention en entreprise. Depuis 2011, l'élaboration d'un projet de service est une obligation réglementaire. Ce document, établi pour une durée de deux ans, fixe les missions, les actions et les objectifs du SPST2B. L'identification des priorités du service repose sur l'analyse de divers textes réglementaires.

- **Loi du 2 août 2021**

Le projet de service s'inscrit dans le cadre réglementaire résultant de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 de « renforcement » de la prévention et de la santé au travail.

Trois axes majeurs sont mis en exergue :

- ✓ Le renforcement de la prévention au travail au sein des entreprises ;
- ✓ Le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- ✓ La surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques.

Cette réforme prévoit également de décloisonner la santé publique et la santé au travail et vise à définir l'offre de services à fournir par les SPST aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement.

Avec cette réforme, la mission et le champ d'intervention des SPSTI ont été élargis. Leurs missions ne consistent plus seulement à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » ; elle intègre des objectifs de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). La PDP est devenue au fil du temps une priorité justifiant la mobilisation des ressources du SPSTI au service des entreprises et des salariés que celui-ci est amené à suivre. La prévention des risques professionnels et le suivi de la santé au travail ne constituent plus la mission exclusive du SPST. Les SPSTI doivent encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention en agissant le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Le champ d'intervention des SPSTI est étendu aux salariés indépendants et aux employeurs non-salariés qui peuvent adhérer et bénéficier de l'offre de service « socle » et d'une offre dite spécifique. L'offre socle, l'offre spécifique et l'offre complémentaire des SPSTI représentent des éléments novateurs de la loi du 2 août 2021, précisés dans le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022.

- **4^{ème} Plan Santé au Travail 2021 – 2025**

Le 4^{ème} Plan Santé au Travail (2021-2025) poursuit et renforce l'orientation amorcée par le PST 3, en plaçant la prévention au cœur des priorités, devant la réparation. Il va plus loin en faisant de la lutte contre les accidents du travail graves et mortels, ainsi que de la prévention de l'usure professionnelle et du risque de désinsertion, des axes stratégiques majeurs. Ce plan encourage également une approche décloisonnée, favorisant la synergie entre la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale.

- **AFNOR SPEC 2217 : Référentiel de certification des SPSTI**

Le référentiel de certification décrit les exigences relatives à la réalisation de l'ensemble de l'offre de services, définie par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022. Elle permet de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés et leurs représentants) et contribue au progrès de la prévention primaire et de la culture de prévention.

Contexte territorial

- **Contexte géographique**

La Haute-Corse se caractérise par une grande diversité géographique, alliant montagnes, zones côtières et espaces ruraux. Cette disparité entraîne une difficulté d'accès aux structures de soin et aux services de prévention, notamment dans les zones les plus enclavées. Les secteurs d'activité dominants sur le territoire sont l'agriculture, tourisme, commerce, bâtiment, grande distribution et services publics, avec un fort taux de travailleurs saisonniers.

- **Données socioéconomiques**

Etablissements actifs employeurs en Haute-Corse selon la taille au 31 décembre 2022 (source INSEE 2022)

Taille	Nombre d'entreprises
0 salariés	1 464
1 à 9 salariés	6 688
10 à 19 salariés	717
20 à 49 salariés	378
50 salariés ou plus	149

- **Etablissements actifs employeurs en Haute-Corse selon le secteur d'activité au 31 décembre 2022 (source INSEE 2022)**

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises
Agriculture, sylviculture et pêche	529
Industrie	528
Construction	1 300
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1 887
Transports et entreposage	298
Hébergement et restauration	397
Information et communication	130
Activités financières et assurances	300
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1 074
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	1 031
Autres activités de service	718
Total	9 396
Evolution sur un an	+2,5%

- **Population active parmi les 15-64 ans en 2020 (source INSEE 2020)**

Tranche d'âge	Taux d'activité
15 - 24 ans	38,2 %
25 - 54 ans	84,4 %
55 - 64 ans	54,4 %
Genre	
Femme	64,7 %
Homme	75,7 %
Nombre d'actifs	78 950

- Sinistralité AT/MP - statistiques régionales 2021

Exposition des salariés aux accidents du travail avec arrêt en 2021

	Corse	France
AT avec arrêt	3 259	604 565
Indice de fréquence <i>Nombre d'AT avec arrêt pour 100 salariés</i>	36	30,1
Taux de fréquence <i>Nombre d'AT avec arrêt pour par million d'heures travaillées</i>	22,7	18,8
Indice de gravité <i>Nombre de journées d'incapacité temporaire par millier d'heures travaillées</i>	2,2	1,5



Manutention manuelle

52 %



Chutes de hauteur

14 %



Chutes de plain-pied

16 %



Outillage à main

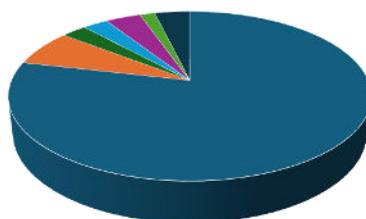
6 %

- Focus Accidents du travail par secteur d'activité

Secteur d'activité	Salariés	AT avec arrêt	Décès	Taux de fréquence	Taux de gravité	Indice de fréquence
Métallurgie	3 166	107	1	20,4	1,7	33,8
Bâtiment et travaux publics	14 027	836	3	39,7	3,7	59,6
Transports, eau, gaz, électricité, livre et communication	11 058	588	1	29,2	3	53,2
Services, commerces et industries de l'alimentation	22 146	692	0	21	2,1	31,2
Chimie, caoutchouc, plasturgie	279	7	0	15,9	1	25,1
Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	2 385	71	0	30,1	2,9	51,3
Commerces non alimentaires	12 069	273	0	14,9	1,4	22,6
Activités de Service I (administrations, assurances, banques, enseignement privé...)	13 240	161	1	7,5	0,7	12,2
Activités de Service II (santé, nettoyage, travail temporaire...)	13 159	524	0	24,4	2,7	39,8
Total CTN	90 529	3 259	6	22,7	2,2	36

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies professionnelles



- MP 57 : Affections périarticulaires
- MP 97 et 98 : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier ou par la manutention manuelle de charges lourdes
- MP 79 : Lésions chroniques du ménisque
- MP 42 : Atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels
- MP 42 : Atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels
- MP 30 : Affections liées à l'inhalation de poussières d'amiantes Autres MP
- Autres MP

Les TMS représentent 92% des MP imputées aux comptes employeurs, loin devant les affections liées aux atteintes auditives.

Trois secteurs d'activité représentent 65% des MP : les services / commerces / industries de l'alimentation (42 MP), le secteur de la construction (39 MP) et les activités de service, notamment de santé / nettoyage / travail temporaire (36 MP).

Focus par siège des lésions

Nombre de MP réglées	Siège lésions	Libellé MP
49	Poignet	Syndrome du canal carpien
30	Coude	Tendinopathie des muscles épicondyliens du coude
26	Epaule	Coiffe rotateurs rupture
20	Epaule	Tendinopathie chronique
14	Poignet	Ténosynovite
5	Epaule	Tendinopathie aiguë
1	Coude	Syndrome canalaire du nerf ulnaire
1	Poignet	Tendinite



Le service, son organisation, ses équipes

Le CPOM, l'agrément et le projet pluriannuel de service constituent des outils stratégiques pour mettre en œuvre la politique régionale de santé au travail. Bien qu'ils relèvent de démarches distinctes, il est essentiel de les coordonner efficacement, car ils sont étroitement liés et interagissent mutuellement.

- Notre agrément

Notre agrément a été renouvelé le 10 juin 2022 pour une durée de cinq ans pour l'ensemble des secteurs interprofessionnels du département de la Haute Corse.

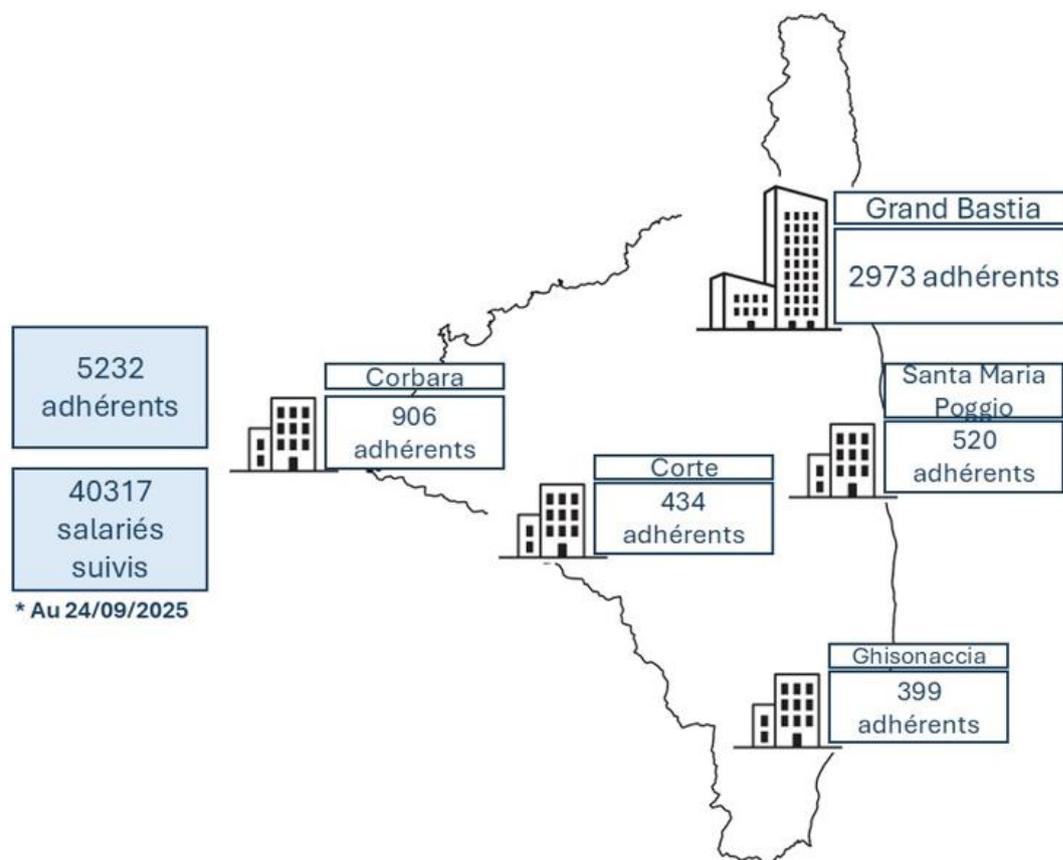
- Le CPOM

Le SPST2B a signé le 22/11/2025, un CPOM 2024/2029 comprenant 2 volets stratégiques :

- ✓ La Prévention de la Désinsertion Professionnelles (PDP).
- ✓ La prévention des Troubles MusculoSquelettiques (TMS).

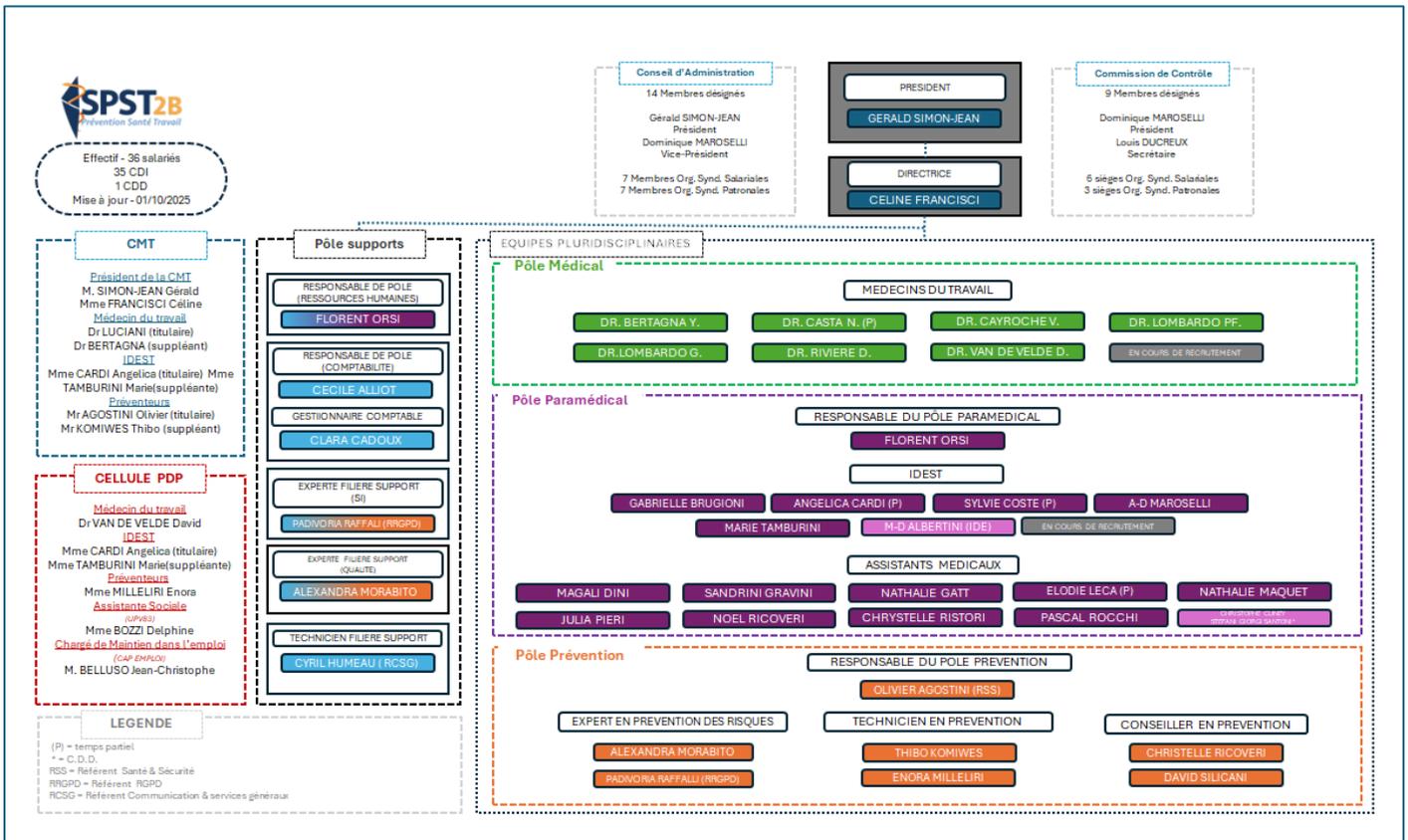
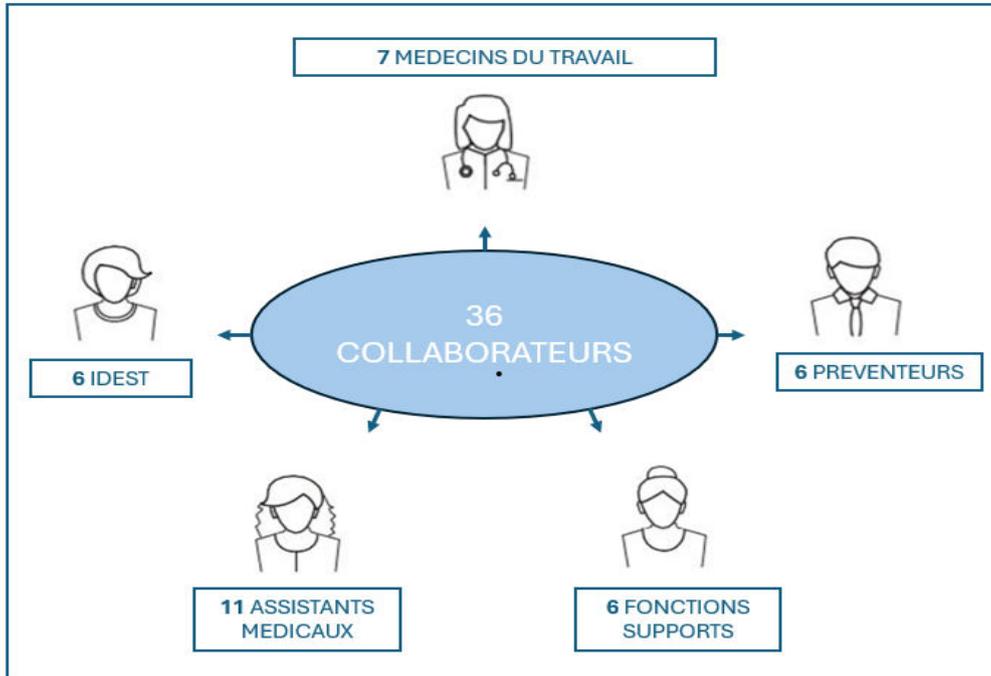
- Sectorisation

Nous disposons de plusieurs centres, notamment à Bastia, Corte, Ghisonaccia, Corbara et Santa Maria Poggio, afin d'assurer une proximité avec les entreprises adhérentes et de répondre efficacement aux besoins des employeurs et de leurs salariés sur la totalité du territoire de la Haute-Corse. Le siège social de l'association se situe à Bastia.



Les équipes

(au 1^{er} octobre 2025)



L'activité du SPST2B – Chiffres 2024

- **Les actions en milieu de travail**

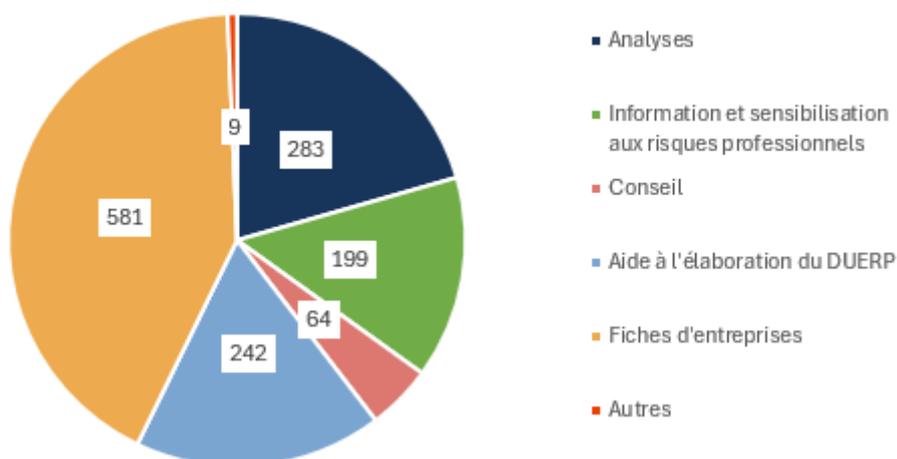
Les actions en milieu de travail constituent un pilier fondamental de la mission des Services de Prévention en Santé au Travail.

Elles sont mises en œuvre par une équipe pluridisciplinaire spécialisée, sous la coordination du Médecin du Travail. Ces interventions englobent l'ensemble des actions destinées à :

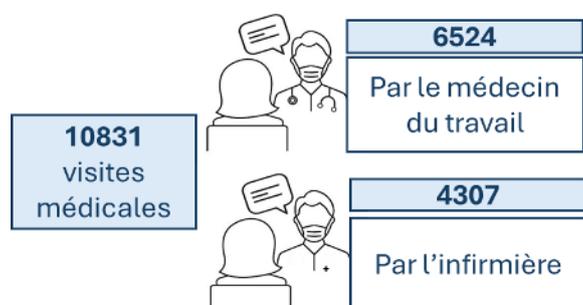
- Accompagner l'entreprise dans le repérage, l'identification et l'évaluation des risques professionnels ;
- Conseiller les employeurs, salariés et représentants du personnel ;
- Déployer des mesures concrètes visant à prévenir les risques et à promouvoir la santé au travail.

En 2024, le SPST2B a réalisé 1 378 AMT.

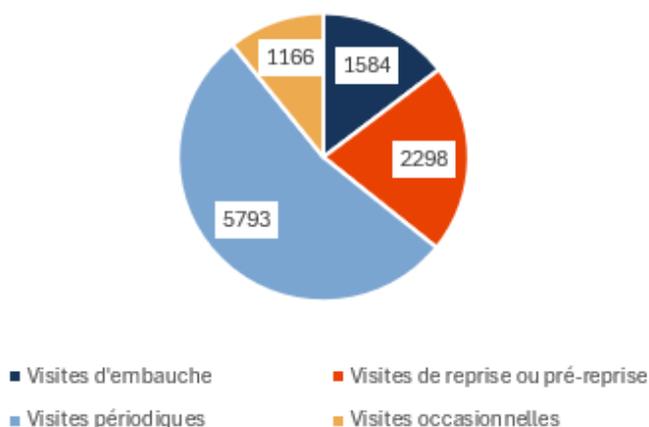
AMT réalisées en 2024



- **Le suivi individuel des salariés**



Visites réalisées en 2024



- **Le maintien en emploi**

Le SPST2B place la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi au cœur de ses missions. L'objectif est d'accompagner les salariés fragilisés par des problèmes de santé ou confrontés à des situations de travail difficiles, afin de favoriser la continuité de leur parcours professionnel.

Ce dispositif repose sur une collaboration étroite entre les équipes médicales, les employeurs et les partenaires institutionnels. Les entretiens, visites et actions menés dans ce cadre permettent d'identifier précocement les situations à risque, de proposer des aménagements de poste, d'orienter vers des dispositifs de reconversion ou encore de soutenir la réintégration après un arrêt de travail prolongé.

En 2024, cette dynamique a été renforcée par la mise en place d'un partenariat avec Cap Emploi Corse, permettant d'améliorer la coordination entre acteurs et de proposer aux salariés concernés des solutions encore plus adaptées et personnalisées.

Les actions réalisées témoignent ainsi de l'engagement du SPST2B à développer une approche globale et concertée, centrée sur la santé et les capacités de chaque salarié, pour préserver durablement l'employabilité et prévenir les ruptures de parcours professionnels.



**AXES
DU
PROJET DE SERVICE
2025 - 2027**

L'élaboration du projet de service 2025-2027 a été prévue sur une durée de deux ans afin de s'aligner sur le calendrier de renouvellement de l'agrément, prévu pour 2027.

Le projet de service a été élaboré selon la procédure validée « Elaboration du projet de service et circuit de validation ».

LES AXES METIERS

AXE 1

LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Fiche action 1.1

Mettre en œuvre la cellule PDP au sein du SPST2B

Fiche action 1.2

Informers sur les dispositifs de maintien en emploi et promouvoir le rendez de liaison

AXE 2

LES TROUBLES MUSCULOSQUELETIQUES

Fiche action 2.1

Mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de prévention des TMS

Fiche action 2.2

Développer l'autonomie des adhérents en matière de prévention des TMS

LES AXES TRANSVERSAUX SUPPORTS

AXE 3

L'INNOVATION ET L'ADAPTATION

Fiche action 3.1

Evolution du logiciel métier

Fiche action 3.2

Numérisation des dossiers médicaux

AXE 4

LA COMMUNICATION ET L'EVENEMENTIEL

Fiche action 4.1

Développer la communication externe

Fiche action 4.2

Améliorer la communication interne

AXE 5

LA DEMARCHE QUALITE

Fiche action 5.1

Obtenir la certification et améliorer la maîtrise

AXE 6

LA DYNAMIQUE SOCIALE

Fiche action 6.1

Administrer la gestion des personnels, les emplois et le recrutement

Fiche action 6.2

Animer le dialogue social

Fiche action 6.3

Former et développer les compétences

Fiche action 6.4

Garantir la qualité de vie au travail



AXE 1

LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

AXE 1 : LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

La thématique de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) s'impose aujourd'hui comme un axe stratégique majeur pour notre service, et son choix comme priorité s'appuie sur plusieurs fondements solides, tant réglementaires qu'opérationnels.

L'axe 1 du projet de service se conforme à la réglementation avec l'instruction de la DGT/CNAM Du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de PDP constituées au sein des SPSTI et se conforme également aux orientations nationales en matière de prévention de la désinsertion professionnelles et de maintien en emploi avec le 4^{ème} PLAN SANTE TRAVAIL 2021-2025 :

AXE STRATÉGIQUE 2 : *Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées.*

- **OBJECTIF 4** : Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi.
 - **ACTION 4.1** : renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle.
 - **ACTION 4.2** : repérer les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées.
 - **ACTION 4.3** : renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap.

La PDP s'inscrit dans la continuité des actions menées lors du précédent projet de service. Cette continuité garantit la capitalisation sur l'expérience acquise, la consolidation des partenariats et l'amélioration continue des pratiques, tout en répondant à l'évolution des exigences réglementaires et des besoins du terrain. Le SPST2B a créé un groupe de travail en 2024 pour poursuivre et pérenniser le travail sur la PDP.

Le choix de la thématique PDP répond à une convergence d'exigences : priorité régionale avec le CPOM et nationale, nécessité opérationnelle identifiée localement, obligation légale et cohérence avec l'historique et la stratégie de notre service. Ce positionnement permettra de renforcer l'accompagnement des salariés fragilisés, de soutenir les employeurs dans la gestion des parcours professionnels, et de contribuer activement à la prévention de la perte d'emploi et de compétences, au bénéfice de tous les acteurs du monde du travail.

La charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi en PACA 2021-2025 précise le rôle et les missions des partenaires signataires, notamment les services de prévention et de santé au travail, avec pour objectif commun de favoriser le maintien dans l'emploi et de réduire le nombre de licenciements pour inaptitude prononcés chaque année en PACA et en Corse.



>>> Fiche action 1.1 : mettre en œuvre la cellule PDP au sein du SPST2B

OBJECTIF

- Prévenir, identifier les situations à risques et accompagner les entreprises et les salariés pour lutter contre la désinsertion professionnelle.

REALISATIONS INTERMEDIAIRES

- Constituer la cellule PDP.
- Formaliser les modalités d'organisation et de fonctionnement de la cellule PDP en coordination avec les partenaires.
- Mettre en place un accompagnement social au sein du SPST2B.
- Renforcer et pérenniser les relations avec les partenaires du maintien en emploi avec le comité MEE.
- Suivre les mesures mises en place par la cellule PDP.
- Réaliser un bilan d'activités de la cellule.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- Groupe de travail.
- Cellule PDP.
- Equipe pluridisciplinaire.
- L'ensemble du SPST2B.
- Comité MEE.

- Supports numériques.

INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Lister tous les indicateurs liés à la PDP (voir CPOM et SPEC).

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillée.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.



>>> Fiche action 1.2 : informer sur les dispositifs de maintien en emploi et promouvoir le rendez de liaison

OBJECTIFS

- Informer et promouvoir la prévention de la désinsertion professionnelle auprès des adhérents et de leurs salariés (et des IRP).

REALISATIONS INTERMEDIAIRES

- Créer des supports d'information sur les différentes actions de la cellule PDP, son champ d'intervention, et son rôle.
- Créer des pages dédiées PDP sur le site internet pour les adhérents et les salariés.
- Créer un adresse courriel PDP dédiée.
- Travailler avec le comité de maintien en emploi sur le rôle et les modalités de fonctionnement de la cellule PDP du SPST2B.
- Informer les adhérents.
- Informés les salariés suivis.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- Groupe de travail.
- Cellule PDP.
- Chargé de communication.
- Equipe pluridisciplinaire.
- L'ensemble du SPST2B.

- Réseaux sociaux.
- Site internet.
- Supports numériques.
- Logiciel métier et espace digitalisé salariés et adhérents.

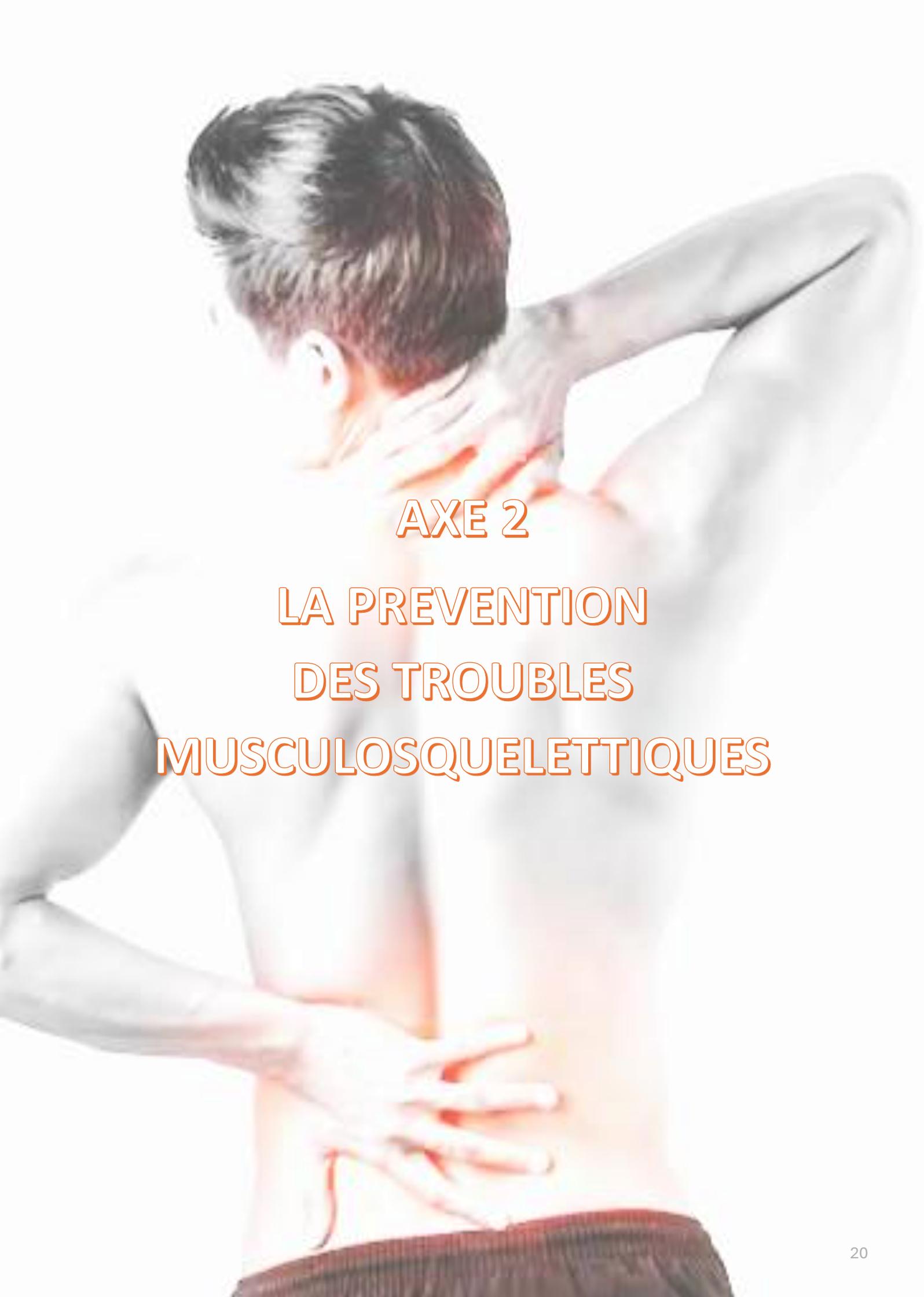
INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Lister tous les indicateurs liés à la PDP (voir CPOM et SPEC 2217).

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillé.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.





AXE 2

LA PREVENTION DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

AXE 2 : LA PREVENTION DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

Les troubles musculosquelettiques (TMS) constituent la grande majorité des maladies professionnelles reconnues, représentant 92 % des cas recensés selon les statistiques régionales de 2021.

Pour les salariés, les TMS entraînent des répercussions variées qui peuvent altérer durablement leur qualité de vie : douleurs chroniques, limitations fonctionnelles, voire situations de handicap, susceptibles d'aboutir à une désinsertion professionnelle.

Les absences répétées liées à ces troubles ont également un impact sur l'organisation du travail collectif : redistribution des tâches, déséquilibre dans les équipes, baisse de la cohésion ou encore gestion complexe des remplacements.

Trois grands secteurs concentrent à eux seuls 65 % des maladies professionnelles :

- Les services, le commerce et l'industrie agroalimentaire (42 cas).
- Le secteur du bâtiment et de la construction (39 cas).
- Les activités de service, en particulier dans la santé, le nettoyage et l'intérim (36 cas).

Ciblage :

Les salariés des secteurs de la petite, moyenne et grande distribution étant particulièrement exposés aux troubles musculosquelettiques (TMS), en raison de la nature physique de leurs activités professionnelles.

• **Petite distribution :**

Les travailleurs, souvent polyvalents, alternent entre diverses tâches telles que la mise en rayon, la gestion des stocks et l'encaissement. Cette polyvalence, associée à la répétition des gestes et à l'absence d'équipements ergonomiques, les expose fortement aux risques de TMS.

• **Moyenne distribution :**

Dans les supermarchés, les opérations de manutention sont nombreuses : port de charges, organisation des rayons, déplacements répétés... Généralement, le manque d'aides techniques adaptées, comme des chariots spécifiques ou des systèmes de levage, accentue les contraintes physiques subies par les travailleurs.

• **Grande distribution :**

Les hypermarchés imposent des conditions de travail particulièrement exigeantes : amplitude horaire importante, cadences soutenues, gestes répétitifs (mise en rayon, caisse), postures prolongées. Bien souvent, l'insuffisance d'équipements adaptés aggrave le risque de TMS, qui tendent à devenir chroniques.

L'axe 2 du projet de service rejoint l'engagement 1 de la COG AT/MP 2023-2028 de l'assurance maladie dans laquelle la branche AT/MP s'engage à poursuivre le déploiement des programmes nationaux de prévention des risques professionnels dont le programme TMS pro et à promouvoir plus directement les offres de formation et d'aides financières auprès des entreprises accompagnées. Il se conforme également aux orientations nationales en matière de prévention des risques professionnelles **4^{ème} PLAN SANTE TRAVAIL 2021-2025 :**

Axe stratégique 1 : renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

Objectif 2 : accorder une priorité aux principaux risques professionnels

Action 2.5 : Prévenir les troubles musculosquelettiques



>>> Fiche action 2.1 : Mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de prévention des TMS

OBJECTIFS

- Renforcer l'efficacité de la prévention des risques professionnels auprès des entreprises adhérentes en assurant un accompagnement structuré et l'élaboration de données harmonisées et structurées.

REALISATIONS INTERMEDIAIRES

- Effectuer un état des lieux des actions réalisées en matière de prévention sur cette population cible.
- Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de la démarche de prévention.
- Assurer une saisie complète et efficiente des données des dossiers salariés, des dossiers entreprise et des actions en milieu de travail afin de permettre leur exploitation et analyse.
- Acquérir de nouvelles aptitudes permettant de répondre aux besoins des adhérents.
- Sensibiliser les salariés des entreprises ciblées sur les risques TMS.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- Groupe de travail.
- Equipe pluridisciplinaire.
- Logiciel métier.

INDICATEURS (SUR LES POPULATIONS CIBLES UNIQUEMENT)

- Nombre de salariés suivis par le SPST2B.
- Nombre d'établissements suivis par le SPST2B.
- Nombre d'inaptitudes médicales dont le motif principal est en lien avec les TMS.
- Nombre d'aménagement de poste.
- Nombre d'AMT individuelles en lien avec la prévention des TMS.
- Nombre d'établissement dont la FE est à jour.
- Nombre d'établissement ayant bénéficié d'un appui à la mise à jour du DUERP.

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillé.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.



>>> Fiche action 2.2 : Sensibiliser les employeurs des secteurs ciblés à la prévention des TMS

OBJECTIFS

- Développer l'autonomie des adhérents en matière de prévention des TMS.

REALISATIONS INTERMEDIAIRES

- Identifier les interlocuteurs au sein de la population d'adhérents concernés.
- Etablir un plan de communication.
- Réaliser les supports.
- Sensibiliser les employeurs.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- Groupe de travail.
- Equipe pluridisciplinaire.
- Chargé de communication.

- Logiciel métier et espace connecté.
- Site internet.
- Supports digitalisés.

INDICATEURS (SUR LES POPULATIONS CIBLES UNIQUEMENT)

- Nombre d'AMT collectives en lien avec la prévention des TMS.
- Nombre de campagnes d'information.
- Nombre d'adhérents sensibilisés.
- Nombre d'établissement dont la FE est à jour.
- Nombre d'établissement ayant bénéficié d'un appui à la mise à jour du DUERP.

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillé.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.





AXE 3
L'INNOVATION ET L'ADAPTATION

AXE 3 : L'INNOVATION ET L'ADAPTATION

L'évolution des systèmes d'information (SI) des SPST est un enjeu majeur de ces dernières années, et elle s'accélère avec la transformation numérique, les obligations réglementaires, et les attentes croissantes des entreprises et des salariés.

Contexte :

D'abord centré sur l'administration et le suivi médical de base notre SI s'est longtemps limité à des outils assez simples :

- Gestion administrative des entreprises adhérentes ;
- Planification des visites médicales ;
- Saisie et archivage papier des données médicales ;
- Outils de bureautique et messagerie standard.

Ce fonctionnement était peu structuré, avec des pratiques hétérogènes à l'intérieur même du service et un accès très restreint aux données.

Moteurs récents de transformation :

- Évolution réglementaire :
 - La Loi du 2 août 2021 impose à l'ensemble des SPSTI une certification basée sur le référentiel SPEC-2217, garantissant la qualité de leurs services. Ce référentiel aborde plusieurs thématiques, dont une porte explicitement sur le système d'information, en lien avec la traçabilité, la qualité des données, la sécurité et le pilotage des activités, l'interopérabilité.
 - Le règlement général sur la protection des données (RGPD) impose des standards de sécurité élevés pour les données personnelles de santé.
- Attentes des entreprises et salariés :

Dans un contexte plus large de transformation des usages, de digitalisation des services et d'exigence de transparence, les entreprises et salariés attendent des évolutions significatives de la part de leurs services de prévention :

- Accès simplifié aux documents (attestations, visites, fiches).
 - Plus de lisibilité sur les actions menées.
 - Digitalisation des échanges et démarches.
- Exigences de pilotage :

Les SPST doivent démontrer leur performance, tracer leurs actions en milieu de travail, suivre des indicateurs, rendre compte aux autorités (DGT, ARS, etc.).



>>> Fiche action 3.1 : Evolution du logiciel Métier

OBJECTIFS

- Faciliter les échanges et renforcer la traçabilité des interactions entre le service et ses adhérents.
- Améliorer la fluidité des échanges entre le service et les travailleurs suivis.
- Permettre aux membres des équipes pluridisciplinaires de communiquer via des données structurées.

REALISATIONS INTERMEDIAIRES

- Déploiement du nouveau logiciel.
- Formation des salariés.
- Communication à destination des employeurs.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- Référents métiers.
- Responsable SI.
- Chargé de communication.

- Logiciel métier et espace connecté.
- Site internet.
- Supports digitalisés.

INDICATEURS (SUR LES POPULATIONS CIBLES UNIQUEMENT)

- Pourcentage de personnel formé au logiciel.
- Pourcentage d'employeurs ayant effectué leur déclaration en ligne.
- Nombre d'adhérents connectés à leur espace.
- Nombre de travailleurs connectés à leur espace.

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillée.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.



>>> Fiche action 3.2 : Numérisation des dossiers médicaux

OBJECTIFS

- Réduire les espaces de stockage physique.
- Faciliter l'accès aux dossiers par les professionnels.
- Sécuriser et pérenniser les données en cas de sinistre.

REALISATIONS INTERMEDIAIRES

- Choix d'un prestataire.
- Sélection des dossiers prioritaires à numériser.
- Organisation de la numérisation en interne.
- Planification de la destruction des dossiers numérisés.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- Groupe de travail.
- Equipes médicales.

- Logiciel métier.

INDICATEURS (SUR LES POPULATIONS CIBLES UNIQUEMENT)

- Nombre de dossiers numérisés.
- Réduction du volume de stockage (linéaire).

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillée.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.





AXE 4
LA COMMUNICATION ET
L'ÉVENEMENTIEL

AXE 4 : LA COMMUNICATION ET L'ÉVÉNEMENTIEL

Le SPST2B intensifie ses efforts en matière de communication externe et interne et a construit un plan de communication sur 2 différents volets :

- **La communication externe :**

A l'externe, notre communication a pour objectifs de valoriser le SPST2B et ses actions auprès :

- De nos adhérents employeurs ;
- Des salariés des entreprises adhérentes ;
- Des instances représentatives du personnel des entreprises adhérentes ;
- De nos partenaires.

Elle porte sur :

- L'offre de service ;
- Nos compétences en prévention et en santé au travail ;
- Nos champs d'intervention au service de la prévention ;
- Nos informations et conseils en matière de prévention et de santé au travail ;
- Nos évènements.

Nos canaux de communication externe sont :

- Notre site internet : un projet de refonte est en cours dans le cadre du déploiement de notre nouvelle identité.
- L'espace adhérent et l'espace salariés prévus en janvier 2025 ; ces espaces nous permettront de faciliter les échanges avec les entreprises adhérentes et leurs salariés.
- La newsletter bimestrielle du SPST2B : Destinée à nos adhérents, elle a pour but de les informer sur nos actions passées et à venir ainsi que sur les évolutions réglementaires ;
- Les réseaux sociaux : une présence active a été établie sur LinkedIn. Tout au long de l'année, le SPST2B reste en contact avec ses adhérents en proposant du contenu régulier sur LinkedIn et Facebook.
- Les évènements : externes, auxquels nous participons, et internes, que nous organisons.

- **La communication interne :**

La communication interne a pour objectif de valoriser le SPST2B et ses actions auprès de ses propres collaborateurs et de renforcer leur sentiment d'appartenance.

Elle a pour objectif de faire connaître et de partager la stratégie et les enjeux, les objectifs, les projets transversaux, les projets d'équipe, les réalisations... et elle met en lumière les compétences et les expertises des équipes.

Nos canaux de communication interne sont :

- Le logiciel GED AGEVAL : La gestion documentaire, les comptes rendus de réunions Les documents internes sont diffusés via cet outil.
- Les courriels ponctuels aux collaborateurs : ce mode de communication est utilisé pour transmettre un message à l'ensemble des collaborateurs.

- Les évènements internes : le SPST2B organise chaque année une journée institutionnelle avec l'ensemble de ses salariés. Ce type d'évènement permet de mettre en lumière les réalisations du service, de renforcer les liens entre les collaborateurs et de partager des moments conviviaux.
- Les réseaux LinkedIn et Facebook : bien qu'il soit dédié à l'externe, LinkedIn joue un rôle dans la communication interne.
- La newsletter bimestrielle du SPST2B : bien qu'elle soit dédiée à l'externe.
- Le bulletin interne trimestriel : il informe les collaborateurs des actions du service, mouvements de personnel, succès individuels et collectifs...



>>> Fiche action 4.1 : développer la communication externe du SPST2B

OBJECTIFS

- Renforcer la communication digitale du SPST2B.
- Faciliter l'accès aux informations et à l'offre de service.
- Proposer des événements aux adhérents du SPST2B.

REALISATIONS

- Mettre en ligne le nouveau site internet du SPST2B.
- Renforcer notre présence sur les réseaux sociaux.
- Proposer régulièrement des webinaires aux adhérents.
- Développer, optimiser et animer le site internet.
- Produire régulièrement une newsletter – adhérents.
- Réaliser un moment d'échange auprès des adhérents, à thème, par an.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- Chargé de communication.
- Equipe pluridisciplinaire.
- Service adhésion.
- Réseaux sociaux.
- Site internet.
- Supports numériques.
- Logiciel métier et espace digitalisé salariés et adhérents.

INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Nombre de newsletters/an.
- Nombre d'actions de communication et événements/an.
- Nombre de webinaires/an.
- Nombre d'abonnés à la page LinkedIn et Facebook.

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillée.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.



>>> Fiche action 4.2 : Améliorer la communication interne du SPST2B

OBJECTIFS

- Renforcer la circulation de l'information pour améliorer la cohésion.
- Optimiser la diffusion des informations internes.
- Fédérer autour de moments conviviaux ou marquants.
- Valoriser les actions du service en interne.

REALISATIONS

- Mise en place d'un temps connexe commun pour les réunions.
- Poursuivre la diffusion du bulletin interne.
- Recenser les informations importantes pertinentes auprès des services.
- Recueillir les retours ou suggestions d'amélioration du contenu.
- Mise en place d'un programme d'évènements internes.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- Chargé de communication.
- L'ensemble des équipes.

- GED : AGEVAL.
- Supports numériques.
- Réseaux sociaux.
- Site internet.

INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Nombre de bulletins internes.
- Nombre de retours ou de suggestions.
- Nombre d'évènements internes (célébrations, évènements solidaires, réunions de fin d'année).

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillé.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.





AXE 5

LA DEMARCHE QUALITE

AXE 5 : LA DEMARCHE QUALITE

Depuis la loi du 2 août 2021, chaque SPSTI doit faire l'objet d'une certification sur la base du référentiel SPEC-2217.

La mise en place d'une démarche qualité et l'obtention de la certification sont devenues des leviers essentiels pour :

- Garantir la qualité, l'effectivité et l'homogénéité des services rendus à l'ensemble des entreprises adhérentes.
- Répondre à l'obligation légale issue de la loi du 2 août 2021, qui impose la certification des SPSTI avant le 1^{er} mai 2025, selon des critères précis définis par le référentiel AFNOR SPEC 2217.
- S'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue, de progrès et de proactivité, en adaptant les pratiques aux évolutions du monde du travail et aux attentes des parties prenantes.
- Renforcer la confiance des entreprises et de leurs salariés dans la capacité du SPST2B à garantir la sécurité et la santé au travail, tout en assurant la conformité aux exigences réglementaires et aux bonnes pratiques professionnelles.
- Formaliser et harmoniser les organisations internes, les procédures et la gestion des données, afin d'assurer la continuité, la traçabilité et l'homogénéité des services.

Le SPST2B a fait le choix de s'engager dans une démarche qualité et a défini les objectifs de sa politique qualité.

Pour répondre à ces enjeux, le SPST2B s'engage résolument à :

- Mettre en œuvre un système de management de la qualité structuré, intégrant l'ensemble des exigences du référentiel de certification, à travers des procédures formalisées et des outils d'évaluation adaptés.
- Mobiliser l'ensemble des équipes autour d'un projet commun, en favorisant la participation, la sensibilisation de tous les collaborateurs à la démarche qualité.
- Placer la satisfaction des entreprises adhérentes et des salariés au cœur des priorités, en veillant à l'amélioration continue et à la prise en compte des réclamations.
- Démontrer la conformité aux exigences réglementaires, notamment en matière de gestion des données personnelles et de sécurité des systèmes d'information.
- S'inscrire dans une dynamique de progrès, en visant l'excellence opérationnelle et la reconnaissance de la qualité des services à travers l'obtention et le maintien de la certification, selon les trois niveaux définis : Engagement, Maîtrise et Conformité.

En résumé, la démarche qualité et la certification du SPST2B constituent un engagement fort pour garantir un haut niveau de service, assurer la sécurité et la santé au travail, et répondre aux attentes croissantes des entreprises adhérentes, des salariés et des autorités réglementaires.



>>> Fiche action 5.1 : OBTENIR LA CERTIFICATION ET AMELIORER LA MAITRISE

OBJECTIFS

- Être en conformité avec la Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.
- Répondre aux exigences du référentiel AFNOR SPEC 2217.
- Obtenir la certification de niveau 1, puis niveau 2 et 3.
- Faciliter l'engagement et l'implication des collaborateurs, manager par la qualité.
- Améliorer la maîtrise de la qualité.
- Satisfaire les adhérents et leurs salariés, mieux répondre à leurs besoins, leur proposer une offre de service de qualité.

REALISATIONS

- Répondre aux critères de certification.
- Sensibiliser à la démarche qualité l'ensemble des collaborateurs du SPST2B.
- Réaliser des enquêtes de satisfactions à destination des adhérents et des salariés.
- Mettre en place des indicateurs de suivi de la démarche qualité.
- Mettre en place une dynamique d'amélioration continue.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- L'ensemble du personnel du SPST2B
- Le responsable qualité

- GED : AGEVAL
- Supports numériques
- Logiciel métier

INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Pourcentage de conformité SPEC-2217.
- Nombre d'enquêtes de satisfaction.
- Nombre de répondants.
- Résultats des enquêtes.
- Nombre de réclamations.





AXE 6

LA DYNAMIQUE SOCIALE

AXE 6 : LA DYNAMIQUE SOCIALE

La mise en place d'une dynamique sociale structurée au sein du SPST2B s'inscrit dans une démarche stratégique répondant à des enjeux majeurs pour la performance collective et le bien-être individuel.

Dans un contexte professionnel en constante évolution, il est indispensable de répondre aux obligations réglementaires et sociétales et de renforcer l'attractivité ainsi que la fidélisation des collaborateurs.

Ces exigences imposent le développement d'une politique des ressources humaines forte, capable de soutenir la performance globale tout en garantissant un environnement de travail serein, productif et harmonieux.

L'intégration d'une telle dynamique sociale permet non seulement d'améliorer la qualité de vie au travail et de prévenir les risques psychosociaux, mais aussi de favoriser la cohésion interne et l'engagement des équipes. Elle constitue ainsi un levier puissant pour accompagner les transformations organisationnelles, renforcer la satisfaction des collaborateurs et garantir la pérennité de l'organisation.

En s'engageant sur quatre axes, le SPST2B affirme sa volonté de conjuguer performance, innovation et responsabilité sociale, au service de la santé, du dialogue et de la qualité de vie au travail pour tous ses collaborateurs et partenaires.

La politique des ressources humaines se donne pour objectif de garantir la disponibilité permanente des compétences nécessaires à notre mission et à la qualité du service rendu à nos adhérents. Pour ce faire, le service RH s'appuie sur plusieurs leviers : Le recrutement, la formation, l'accompagnement des managers et des salariés, la fidélisation du personnel, tout en favorisant un climat social et des conditions de travail propices à l'atteinte des objectifs et à la réalisation des missions.



>>> Fiche action 6.1 : Administrer la gestion des personnels, les emplois et le recrutement

OBJECTIFS

- Aligner la gestion des ressources humaines avec la stratégie globale de l'organisation pour améliorer la performance, la qualité de service et l'engagement des personnels.
- Assurer une administration optimale des agents/employés tout au long de leur parcours professionnel.
- Adapter les ressources humaines aux besoins de l'organisation.
- Attirer, sélectionner et intégrer les meilleurs profils en fonction des besoins de l'organisation.

REALISATIONS

- Garantir la conformité administrative des dossiers des collaborateurs et assurer la gestion des carrières.
- Maintenir à jour les données du personnel dans les systèmes RH et suivre les absences, congés, maladies, et la discipline.
- Définir les profils recherchés en lien avec les responsables opérationnels, élaborer et diffuser les offres d'emploi, conduire des processus de sélection équitables, transparents et efficaces.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- L'ensemble du personnel du SPST2B.
- Le responsable Ressources Humaines.
- Supports numériques.
- Logiciel métier.

INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Taux d'absentéisme.
- Taux de turnover.
- Nombre de litiges disciplinaires.
- Délai moyen de recrutement.



>>> Fiche action 6.2 : Animer le dialogue social

OBJECTIFS

- Améliorer la qualité des relations sociales au sein de l'organisation.
- Assurer la prise en compte des intérêts des salariés.
- Faciliter la négociation et la recherche de compromis.
- Prévenir et résoudre les conflits sociaux.
- Promouvoir la participation des salariés à la gestion de l'organisation.
- Assurer le respect des obligations légales et conventionnelles.
- Favoriser l'égalité et la diversité au travail.

REALISATIONS

- Organiser des réunions régulières entre la direction et les représentants du personnel.
- Impliquer les représentants des salariés dans les processus décisionnels concernant les changements organisationnels ou les réorganisations.
- Assurer une information régulière des salariés. (Conseils, veille, rappels de consignes).

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- L'ensemble du personnel du SPST2B.
- Les élus du personnel.
- Le responsable Ressources Humaines.

INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Nombre de réunions de dialogue social organisées par an.
- Nombre d'accords négociés et mise en œuvre



>>> Fiche action 6.3 : former et développer les compétences

OBJECTIFS

- Adapter les compétences des salariés aux évolutions des métiers, des technologies et des objectifs stratégiques de l'organisation.
- Améliorer les performances des salariés, tant au niveau individuel que collectif, par le biais de la formation continue.
- Assurer la montée en compétences des salariés pour qu'ils puissent s'adapter aux changements internes.
- Renforcer l'engagement des salariés en leur offrant des opportunités de développement personnel et professionnel.
- Garantir à tous les salariés un accès équitable à la formation, en prenant en compte les divers besoins et contraintes.
- Assurer une gestion optimale des ressources dédiées à la formation, en termes de coûts et de résultats.

REALISATIONS

- Identifier les compétences clés nécessaires pour atteindre les objectifs stratégiques de l'entreprise.
- Concevoir un plan de formation aligné avec la stratégie et les besoins futurs de l'organisation.
- Optimiser le budget de formation pour garantir que les actions de formation répondent aux priorités de l'entreprise et aux besoins des salariés.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- L'ensemble du personnel du SPST2B.
- Le responsable Ressources Humaines.
- Supports numériques.

INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Taux de participation aux formations.
- Coût moyen de la formation par salarié.
- Taux d'accès à la formation selon les catégories de salariés.

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillée.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.



>>> Fiche action 6.4 : garantir la qualité de vie au travail

OBJECTIFS

- Assurer un environnement de travail qui protège la santé des employés, prévient les risques professionnels et réduit les risques psychosociaux.
- Promouvoir le développement personnel et professionnel.
- Créer un environnement de travail inclusif, respectueux de la diversité.
- Créer un environnement de travail agréable et sécurisé.

REALISATIONS

- Identifier et évaluer les risques professionnels.
- Permettre une meilleure organisation du travail et de la vie privée.
- Assurer la parité salariale
- Améliorer les aménagements et les espaces de travail.

RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

- L'ensemble du personnel du SPST2B.
- Les élus du personnel.
- Le responsable Ressources Humaines.

INDICATEURS DE SUIVI ET DE RESULTATS

- Taux de fréquence des accidents du travail.
- Taux de recours aux arrêts de travail pour raisons médicales.
- Indice d'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
- Taux de satisfaction des salariés sur l'environnement de travail.

RESPONSABLES ET ECHEANCES

- Les responsables de chaque action intermédiaire sont clairement définis dans la fiche action détaillée.
- La date de fin prévue de l'action : fin 2027 et échéance continue.
- Les échéances intermédiaires de l'ensemble des réalisations sont clairement définies dans la fiche action détaillée afin de garantir le pilotage, le suivi et l'évaluation des résultats.

