

« une dynamique collective
au service des adhérents et de leurs salariés »

#2022-2026

PROJET DE SERVICE | ENJEUX, ACTIONS, PERSPECTIVES

ÉDITO DU PRÉSIDENT

Quelle année 2021 ! Nous pouvons être fiers.

Je ne doutais pas des compétences de nos équipes, mais franchement je suis bluffé et remercie les salariés au nom du conseil d'administration dans la période actuelle difficile.

En plus de l'activité normale que tous les salariés ont assumé, il y eut les défis :

» *du Covid, mais aussi l'ouverture d'un centre de vaccination monté en un temps record d'une façon remarquable et remarquée (40 000 vaccinés, une visibilité et une reconnaissance accrues) ;*

» *de nouveaux services aux adhérents (webinaires, téléconsultations et offre collective enrichie) ;*

» *des bases reconstruites pour notre avenir (obtention de la labellisation qualité, le changement aussi majeur qu'exceptionnel du logiciel métier).*

Je n'oublie pas l'élaboration collective d'un projet de service riche, préparant l'avenir et anticipant la réforme dans une analyse stratégique des enjeux et des solutions pour poursuivre l'amélioration du SSTRN sur des bases solides.

Pour 2021, le conseil d'administration avait fait le choix de financer tous les projets malgré un risque sur les recettes (déficit initial voté d'1,7 M euros). En voyant les résultats concrets, nous saluons l'implication des salariés.

C'est un plaisir et une fierté pour un conseil d'administration (comme pour le président) de donner les moyens requis à ces nouvelles orientations stratégiques.

*Alors, permettez-moi de partager l'expression de circonstance : **chapeau bas et merci à tous les contributeurs !***

Jean CESBRON

DES ORIENTATIONS CONCERTÉES

LA MÉTHODE RETENUE 3

UN ÉTAT DES LIEUX PARTAGÉ 3

UN É DÉMARCHÉ PARTICIPATIVE 4

UNE FEUILLE DE ROUTE
PORTANT SUR QUATRE ENJEUX 5

LES CONSTATS 6

UNE LARGE CONTRIBUTION POUR
DES PROPOSITIONS CONCRÈTES 7

ENJEU | DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME NÉE

DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021 8

ENJEU | POSITIONNEMENT TERRITORIAL ET PARTENARIAL

EN SANTÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL 10

ENJEU | DIGITALISATION

ET DÉMATÉRIALISATION 12

ENJEU | RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

(RSE) 14

DES ORIENTATIONS CONCERTÉES LA MÉTHODE RETENUE

Un projet de service est à la fois l'occasion d'une réflexion interne, du diagnostic portant sur notre environnement et d'une ambition partagée à cinq ans.

En ce sens, pour construire l'avenir, il est important d'observer à la fois l'accompagnement d'aujourd'hui vis-à-vis des adhérents et de leurs salariés et ce qui est susceptible d'influer sur leurs besoins, sur notre fonctionnement, voire ce qui s'imposera sur la période.

L'horizon de cinq ans est à la fois lointain, compte tenu des multiples variables qui peuvent modifier la trajectoire, et très proche tant les évolutions prennent du temps, à l'instar de la dernière réforme portant sur la santé au travail dont le cycle « normal » des 5 années vient de se terminer.

Constat est fait sur la période écoulée que le SSTRN a rempli les missions qui lui ont été confiées et, au-delà, a amorcé des évolutions significatives tournées vers l'adhérent pour mieux influencer sur la dynamique préventive des entreprises et des salariés. La reconnaissance de l'engagement du SSTRN s'est traduite à la fois par l'obtention de l'agrément en février 2021, pour une période de cinq ans, et par la labellisation Amexist obtenue en mars 2021.

La période de Covid-19 a su démontrer la très forte capacité d'adaptation et de mobilisation des professionnels du SSTRN pour poursuivre leurs missions selon des modes opératoires nouveaux (initialement contraints) qui ont enrichi nos savoir-faire utiles pour demain.

UN ÉTAT DES LIEUX PARTAGÉ

Dans la continuité, l'expérience d'un centre de vaccination unique en France (ouvert en population générale, porté par un SSTI et approvisionné en vaccins Pfizer) a démontré qu'il était possible d'allier sous des formes inattendues santé publique et santé au travail.

Nul doute que ces expériences, bien au-delà de ce que le SSTRN aurait pu imaginer il y a cinq ans au moment de ses réflexions sur le projet associatif 2017-2021, constituent aujourd'hui des atouts pour l'avenir, tout comme les investissements vers la digitalisation.



*L'occasion d'un diagnostic de
notre environnement et d'une
ambition à cinq ans.*



Aussi, un premier document constituant à la fois le bilan de la période écoulée, l'analyse collective des besoins, les enquêtes auprès de nos adhérents et de leurs salariés et le partage de connaissances de notre environnement (législation, tendances lourdes...) nous permet d'illustrer et de concrétiser également ce que sont les six valeurs du SSTRN : respect, esprit d'équipe, sens du service, professionnalisme, responsabilité sociétale, solidarité.

L'objet de cet état des lieux est de pouvoir partager les mêmes informations et de s'approprier ce qui fait notre environnement pour mieux imaginer, se projeter, voire ambitionner le SSTRN de demain.

STRATÉGIQUE

CDO

CA/CC

CMT

Sém. CDO

Sém. CA

CMT

CDO

MÉTHODE

RÉFLEXION

OPÉRATIONNEL

AVRIL
2021

SEPT
À NOV.
2021

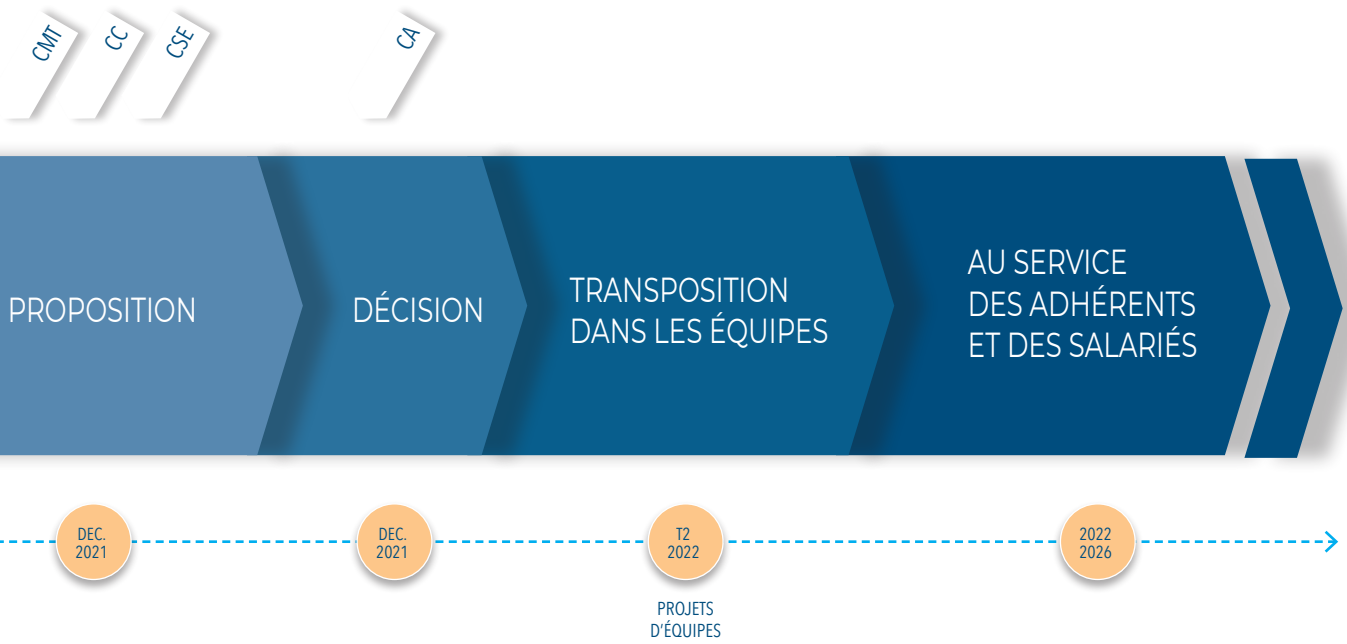
TOUTES
LES ÉQUIPES

UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE

Le conseil d'administration a adopté en mars 2021 une méthode d'élaboration du projet de service. L'intérêt de cette démarche est la contribution de toutes les parties prenantes et un même niveau de partage d'informations.

Le conseil d'administration, qui s'est réuni en séminaire en juin 2021, a défini, en partant de l'état des lieux, quatre enjeux auxquels le service devra faire face sur la prochaine période :

- » le déploiement de la réforme,
- » le positionnement territorial et partenarial,
- » la digitalisation et la dématérialisation,
- » le renforcement de la politique RSE.



UNE LARGE CONTRIBUTION POUR DES PROPOSITIONS CONCRÈTES

La contribution de l'ensemble des équipes du SSTRN s'est déroulée du 28 septembre au 18 novembre 2021.

La méthode de contribution était identique pour tous. La restitution s'est faite sous forme de tableaux récapitulants, par enjeu, les propositions émises : objectifs, résultats attendus, plan d'actions, étapes pour y parvenir et délai envisagé.

À l'issue de ces ateliers, les formulations ont été regroupées lorsqu'elles étaient convergentes pour identifier, par enjeu, les objectifs et les résultats attendus qui constituent la colonne vertébrale du projet de service.

Un projet de service qui se décline en 4 enjeux, 4 publics cibles (adhérents, salariés suivis, salariés du SSTRN, partenaires), 17 objectifs.

La commission médico-technique (CMT) du 9 décembre 2021 a rendu un avis favorable à l'unanimité en soutenant l'idée que l'offre socle corresponde au minimum au périmètre actuel et en demandant une adéquation entre les objectifs et les moyens disponibles.

Le conseil d'administration du 16 décembre 2021 a adopté à l'unanimité, après avis un avis favorable de la commission de contrôle du 9 décembre 2021, le projet pluriannuel de service 2022-2026.

Après une présentation le 14 décembre 2021, le comité social et économique (CSE) a été consulté et a rendu un avis favorable en février.

« Une implication forte de tous les salariés pour réfléchir, imaginer, proposer. »

Au cours du premier semestre 2022, un plan d'actions pluriannuel sera établi par activités et équipes pour assurer le déploiement des objectifs correspondant à chaque enjeu et répondre ainsi à nos missions au service des entreprises et des salariés.

UN ÉTAT DES LIEUX DU SSTRN EN 2021

L'état des lieux a servi de base à l'analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces en 2021.

MENACES

- » Périmètre de l'offre socle appauvri pour les adhérents.
- » Mode de financement per capita et modèle hors socle.
- » TPE se dirigeant vers les médecins praticiens correspondants.
- » Conditions d'application irréalistes, d'où fuite de nos talents.
- » Lien avec santé publique si incohérent ou incomplet (DMP-DMST unilatéral...).
- » Manque de cohérence nationale (écart persistant / certification).
- » Pas d'évolution de Présanse (quelle capacité à se coordonner et évoluer ?).
- » Engagement des partenaires sociaux insuffisants (partage des données par exemple).
- » Manque de coordination nationale (DGT, DGS) et régionale (DREETS, ARS), pilotage technocratique.
- » Rendre les salariés seuls responsables des manquements / prévention.
- » Absence d'analyse d'impact.
- » Risques émergents durables (ex. : champs électromagnétiques...).
- » Ne pas saisir la marche de la digitalisation.
- » Image différente de la réalité.
- » Pénurie médicale.

OPPORTUNITÉS

- » Digitalisation, interopérabilité, accès au DMP.
- » Meilleure visibilité des SPSTI, acteurs incontournables des politiques publiques.
- » Développer de nouvelles compétences (infirmiers en pratique avancée...).
- » Élargissement du périmètre des travailleurs suivis (publics fragiles, chômeurs, autres salariés...).
- » Intérêt des visites de mi ou fin de carrière.
- » Meilleure définition des stratégies de prévention par l'analyse des données en santé au travail et santé publique, objectifs de prévention en région plus adaptés.
- » Harmonisation des services portés par les SPSTI.
- » Relations partenariales renforcées, voire mutualisation entre SPSTI et avec les autres acteurs de la santé publique (réseaux de santé) ou les professionnels (branches...).
- » Accessibilité et visibilité renforcées pour les salariés.
- » Meilleure connaissance pour le SPSTI de l'adhérent (via les plans annuels partagés).
- » Tissue économique dynamique en région Pays de la Loire et Loire Atlantique.
- » Maillage des salariés désignés compétents.
- » Obligation pour les entreprises d'une démarche RSE à l'horizon 2030 : le SPSTI positionné comme acteur social.
- » Synergies et projets à l'échelle régionale et nationale.

FAIBLESSES

- » Mécontentement des adhérents, capacité du SPSTI à répondre à la demande : suivi individuel + accompagnement prévention + multiplicité des projets.
- » Harmonisation de l'accompagnement des adhérents.
- » Adaptation et contenu des outils métiers, évolution des outils supports.
- » Vision négative de nos capacités collectives (cf. enquête miroir).
- » Portail adhérents et salariés (contenu, ergonomie, existence).
- » Faible taux de fiche d'entreprise réalisées pour les TPE.
- » Structuration et visibilité des actions de PDP en maintien dans l'emploi.
- » Manque d'appropriation des professionnels (codage épidémiologique et traçabilité...).
- » Difficulté à être joignables.
- » Absence de comptabilité analytique pour suivre le coût des prestations et analyse des écarts par rapport au cahier des charges de l'offre de services.

FORCES

- » Satisfaction globale des adhérents accompagnés, implication forte, professionnalisme du personnel.
- » Label Amexist, processus d'amélioration continue.
- » Organisation globale (démarches participatives, référents, CDO...).
- » Compétences pluridisciplinaires des équipes santé travail, proximité et qualité.
- » Adaptations observées (téléconsultation...).
- » Attractivité du Service (nombre de médecins, stabilité des effectifs...).
- » Spécificité : équipe intérim dédiée.
- » Changement de système d'information métier en cours.
- » Participation du conseil d'administration dans la stratégie.
- » Taille du Service : moyens, matériels, fonctions supports, communication, pilotage...).
- » Positionnement en leader reconnu dans le réseau régional et national.
- » Nombreuses prestations existantes au regard de ce que sera l'offre socle (CME, PEPS, pilotage projet, compétences internalisées en cardio et pneumo...).
- » Conditions de travail, effort de formation, avantages sociaux.
- » Existence d'un portail adhérents et d'une visibilité digitale.
- » Solidité financière et capitaux propres.
- » Dynamisme du CDO et des fonctions structurantes du Service.
- » Capacité d'adaptation face au changement, nouveaux projets (centre de vaccination...).

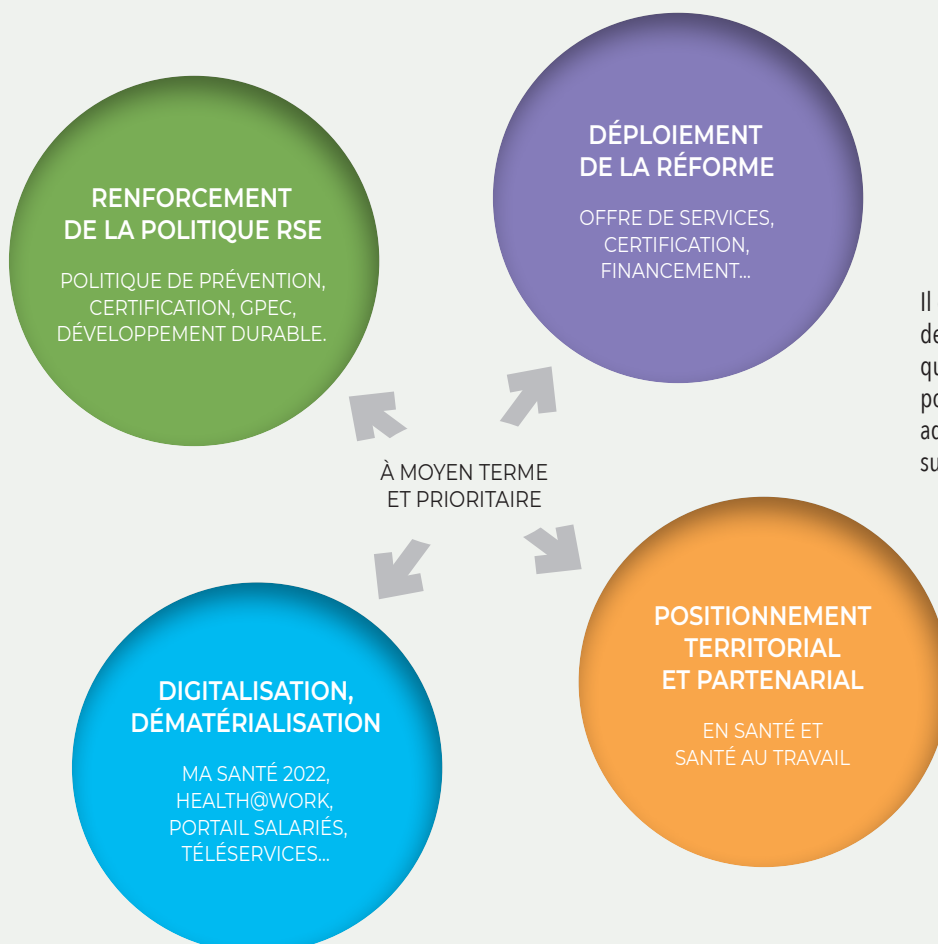
Les constats partagés à partir de l'état des lieux par les administrateurs lors du séminaire de juin 2021 ont permis de dégager ce qui est important à moyen terme (3 à 5 ans) et prioritaire.

- » Enrichissement et déploiement de portails adhérents et salariés.
- » Digitalisation, évolution du système d'information, interopérabilité, lien entre DMP et DMST.

- » Structuration du parcours adhérent et offre adhérent (cf. offre socle et spécificité).
- » Certification professionnelle : préparation et obtention.
- » Évolution de la cotisation vers le per capita et évolution de la grille tarifaire.
- » Organisation et visibilité de l'accompagnement PDP et maintien dans l'emploi (EST, CME, PEPS).

- » Renforcement des partenariats entre SPSTI, collaborations, voire mutualisations, régionales.
- » Construction des partenariats avec les branches et les acteurs des politiques de santé publique.

- » Déploiement de nos actions de prévention dans une politique globale RSE, levier structurant pour les entreprises.
- » Ressources internes : GPEC, levier pour éviter la fuite des talents, accompagnement de la culture du changement.
- » Harmonisation des pratiques internes, y compris les outils de pilotage).



Il en est ressorti une feuille de route s'appuyant sur quatre enjeux importants pour le SSTRN, ses adhérents et les salariés suivis à l'horizon 2026.

ENJEU #01

DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME NÉE DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021

La Loi du 2 août 2021 fixe des échéances entre mars 2022 et juin 2024. Elle implique une évolution du périmètre des services de santé au travail au travers notamment d'une offre socle commune, d'une certification, de l'évolution de certaines activités et des acteurs.

HORIZON 2026 les objectifs du service

OBJECTIFS	RÉSULTATS ATTENDUS
Obtenir la certification pour assurer la continuité de service aux adhérents et salariés suivis.	Certification du service selon les termes du décret.
Garantir la cohérence et la continuité territoriale pour assurer des réponses de proximité de l'offre de services.	Maintien de la couverture des bassins économiques par le service et déclinaison de l'offre socle sur le territoire.
Intégrer le financement per capita de la cotisation annuelle pour l'offre socle et les financements dédiés sur les périmètres spécifique ou complémentaire.	Définition de la grille tarifaire nécessaire pour la réalisation des trois niveaux de l'offre de services (offre socle, offre spécifique et offre complémentaire).
Intégrer le périmètre de la réforme (offre, missions, publics) en faisant évoluer notre fonctionnement vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés.	Définition et mise en place d'un parcours adhérent qui permet d'intégrer les nouvelles missions prévues par la réforme, y compris par l'innovation.
	Prise en charge d'autres publics tels que les dirigeants...
	Adaptation des ressources nécessaires aux nouvelles missions et nouveaux publics concernés.
Organiser et adapter le SSTRN à ce cadre législatif et réglementaire.	Adaptation des ressources humaines et structurelles (immobilières et matérielles) aux besoins liés à la réforme.

La Loi s'appuie sur la mise en place des équipes pluridisciplinaires et la capacité de mobiliser des ressources dédiées à la prévention au sein des SPSTI pour accentuer l'engagement et les attendus auprès des entreprises et des salariés suivis. Elle crée des passerelles avec la santé publique et élargit le public cible obligatoire (dirigeants d'entreprise par exemple) ou subsidiaire (comme les travailleurs indépendants).

Le service de prévention et de santé au travail a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.



ORGANISER L'INTÉGRATION
DE CE NOUVEAU CADRE
AUPRÈS DES ADHÉRENTS ET
DES SALARIÉS SUIVIS.

S'APPUYER SUR
L'EXPÉRIENCE ACQUISE
POUR FAIRE ÉVOLUER NOS
PRATIQUES.

ENJEU #02

POSITIONNEMENT TERRITORIAL ET PARTENARIAL EN SANTÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

La santé au travail touche à la fois à la santé et au travail. La frontière avec le domaine de la santé publique est parfois ténue et implique nécessairement la construction de partenariats.



Puisque la question de la santé publique interfère de fait dans la vie des salariés, elle peut être une porte d'entrée aux changements de comportement en termes de sommeil, d'activité, de vaccination, de dépistage...

Les acteurs de santé publique sont nombreux et presque exclusivement orientés autour du soin, avec une prévention qui s'organise par exemple autour de l'éducation thérapeutique, qui relève de la prévention tertiaire. Il faut tendre parallèlement vers des actions en prévention primaire (suppression du risque).

Modifier les comportements est nécessaire dans plusieurs temps de vie lorsqu'ils portent un risque en matière de santé. Cet enjeu, c'est l'appropriation des messages clefs à titre individuel, mais aussi collectif.

Pour installer une culture de prévention qui vise au maximum à supprimer le risque, il est nécessaire de la renforcer auprès des entreprises et des salariés.



**CONTRIBUER À UN
CHANGEMENT DE
COMPORTEMENT AVEC
L'ENSEMBLE DES ACTEURS
ENGAGÉS EN PRÉVENTION.**

**S'INSCRIRE DANS
L'ENVIRONNEMENT EN SANTÉ,
NOTAMMENT EN TERMES
DE COORDINATION, EN
APPORTANT L'EXPERTISE DE
LA SANTÉ AU TRAVAIL.**

HORIZON 2026 les objectifs du service

OBJECTIFS	RÉSULTATS ATTENDUS
Développer un partenariat d'expertise auprès des acteurs de santé publique du territoire.	Être reconnu comme un partenaire expert dans le parcours de santé global, en priorisant les cibles.
Promouvoir la prévention avec les autres acteurs du territoire pour faire évoluer, à terme, les comportements individuels.	Participation aux événements sur le territoire afin d'être reconnu comme un acteur de prévention auprès des réseaux professionnels ou de santé. Influence sur l'appropriation de la prévention primaire. Participation, à terme, à l'évaluation d'impact.
Mutualiser des actions entre SPSTI pour en renforcer l'efficacité.	Gain de temps, synergies entre SPSTI, démultiplication auprès des adhérents ou salariés suivis.
Accompagner les conditions d'application de la réforme avec les autres SPSTI de la région.	Offre pour chaque SPSTI, s'appuyant sur les ressources spécifiques, communes ou mutualisées.

ENJEU #03

DIGITALISATION ET DÉMATÉRIALISATION



HORIZON 2026 les objectifs du service

OBJECTIFS	RÉSULTATS ATTENDUS
Faciliter l'accès et les fonctionnalités nécessaires pour l'adhérent via les outils digitaux.	Garantie de traçabilité des échanges et augmentation des fonctionnalités au service de l'adhérent.
Améliorer la visibilité et la compréhension des messages de prévention.	Public visé plus large qu'en présentiel et augmentation du nombre de bénéficiaires. Amélioration de l'attractivité via les outils digitaux.
Mettre en place un portail salariés .	Mise en place du portail salariés régional (lien avec l'EST, apport de messages de prévention...).
Rester joignable en multicanal pour les adhérents et les salariés, assurer une traçabilité des échanges.	Coordination des outils pour une meilleure traçabilité et un meilleur service rendu.
Adapter les outils digitaux internes.	Sécurisation et simplification des procédures et des traitements administratifs
Faciliter l'interopérabilité (portails nationaux et la veille sanitaire).	Obligation réglementaire respectée en assurant les conditions de sécurité.
	Être acteur de la digitalisation et déployer le schéma directeur des systèmes d'information des SPSTI en France.

La demande des adhérents et des salariés pour des échanges dématérialisés est en croissance forte.

Cette demande s'inscrit elle-même dans une accélération de la digitalisation du secteur de la santé avec le plan Ma Santé 2022, l'usage de la messagerie sécurisée et de l'identifiant national de santé (INS)... Cette accélération est fonctionnelle (dossier médical partagé, messagerie sécurisée de santé) et orientée vers le service aux utilisateurs (carte Vitale, Doctolib, téléconsultations...).

La Loi d'août 2021 transpose cet environnement dématérialisé dans la structure des échanges avec les différents acteurs ou partenaires (entreprise, formation, dossier médical...).



ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES BESOINS DES ADHÉRENTS ET DES SALARIÉS EN INTÉGRANT LA DÉMATÉRIALISATION.

PRÉVOIR LES ÉVOLUTIONS TECHNIQUES POUR LES INTÉGRER DANS NOS PRATIQUES. GRÂCE AU NUMÉRIQUE, SIMPLIFIER NOS MODES OPÉRATOIRES.

ACCOMPAGNER UNE PARTIE DE NOS PUBLICS POUR ÉVITER LA RUPTURE NUMÉRIQUE.

ENJEU #04

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

La responsabilité sociétale des entreprises s'appréhende comme l'engagement d'un équilibre à trouver entre des préoccupations sociales, environnementales et économiques pour l'ensemble des parties prenantes d'une entreprise ou d'une organisation.



Très connue sous son pilier environnemental, la démarche RSE est un équilibre dans le triptyque qui la compose.

Du point de vue social, la prévention est un levier incontournable de cette approche, renforcé par le cadre de la Loi du 2 août 2021, qui fait référence, par exemple, aux obligations en termes de qualité de vie au travail.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) seront donc des partenaires essentiels à cette évolution.

HORIZON 2026 les objectifs du service

OBJECTIFS	RÉSULTATS ATTENDUS
Développer l'expertise de la prévention comme pilier de la RSE pour les entreprises adhérentes	Organisation d'actions dans le but d'une reconnaissance extérieure de la prévention
Intégrer dans le service un positionnement RSE dans toutes ses composantes : social, économique et environnemental	Déploiement de la démarche RSE du point de vue social, économique et environnemental avec l'ensemble des parties prenantes



SENSIBILISER NOS ADHÉRENTS ET LEURS SALARIÉS AUX ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE EN S'APPUYANT SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA PRÉVENTION, NOTRE CŒUR DE MÉTIER.

SOUTENIR LE VOLET SOCIAL AU TRAVERS DE LA PRÉVENTION (EN PARTICULIER COLLECTIVE) CAR C'EST UNE OPPORTUNITÉ POUR LES ENTREPRISES.

ENGAGER LE SSTRN DANS UNE DÉMARCHE RSE GLOBALE.

 sstrn.fr  [sstrn44](https://www.linkedin.com/company/sstrn44)  [sstrn_44](https://www.instagram.com/sstrn_44)  [@sstrn44](https://www.youtube.com/channel/UCsstrn44)  [#Masantéautaf](https://www.tiktok.com/@Masantéautaf)



SSTRN
Service de prévention et de santé
au travail de la région nantaise
2, rue Linné - BP 38549 - 44185 NANTES Cedex 4



RÉSEAU
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL