

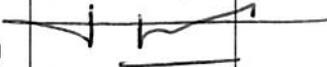


PROJET DE SERVICE

ASTIL 62

2023 – 2028

	Version n°1	Page 1 / 27
PROJET DE SERVICE	13/05/2024	

Rédacteur :	Visa :	Vérificateur :	Visa :	Approbateur :	Visa :
CMT		COCHET Flavia (Responsable qualité)		POULAIN Gilles (Président du CA)	

SOMMAIRE

Introduction	P.4
Chapitre 1 : L'organisation générale d'ASTIL 62	P.5
L'histoire	P.5
Les valeurs d'un service de prévention et de santé au travail	P.6
Chapitre 2 : Les missions d'ASTIL 62	P.7
Cadre législatif	P.7
Agrément	P.7
Chapitre 3 : Territoire et Public	P.8
DREETS	P.8
Territoire	P.8
Public	P.9
Chapitre 4 : Les instances et compétences mobilisées	P.11
Conseil d'Administration	P.11
Commission Médico-Technique	P.11
Commission de Contrôle	P.11
Pluridisciplinarité	P.13
Formations	P.13
Chapitre 5 : La nature de l'offre de service et son organisation	P.16
Le suivi individuel général et visite d'information et de prévention	P.16
Le suivi individuel adapté visite d'information et de prévention	P.16
Le suivi individuel renforcé	P.16
La visite de pré-reprise	P.17
La visite de reprise	P.17
La visite occasionnelle (à la demande)	P.18

Autres visites	P.18
Chapitre 6 : Une démarche qualité structurée	P.19
Chapitre 7 : Des orientations pour l'avenir	P.21
Méthodologie	P.21
Perspectives d'actions	P.21
Conclusion	P.27

Introduction :

L'article L311-8 Code de l'Action Sociale et des Familles dispose que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. (...) »

La réglementation indique que le Projet de service doit être élaboré par la Commission médico-technique et approuvé par le Conseil d'administration.

Le projet de service est un outil de pilotage fondamental pour un service de prévention et de santé au travail. Non seulement, il indique un « cap » vers lequel il faut se diriger mais il témoigne aussi de la capacité du service à évaluer les besoins à moyen terme et à s'adapter aux évolutions réglementaires ou sociétales.

Ce projet de service 2023-2028, fruit d'un travail collectif, décrit les prestations proposées et les perspectives d'évolution afin de proposer un service rendu davantage centré sur l'adhérent.

Ce projet de service a vocation à être porté à la connaissance de l'ensemble des salariés d'ASTIL 62, ainsi que tous prestataires œuvrant pour son compte.

Il sera également mis à disposition, via le portail internet, à nos adhérents.

Chapitre 1 : L'organisation générale d'ASTIL 62

L'histoire

Créée le 10/11/1947 et déclarée le 16/12/1969, l'Association Santé Travail Interentreprises du Littoral 62 (ASTIL 62) est une association loi 1901 à but non lucratif, agréée par le Ministère du travail pour exercer ses missions de suivi de santé au travail.

SITES ASTIL 62 DEPUIS 2021

SECTEUR	ADRESSE	OUVERTURE	FERMETURE
CALAIS	COQUELLES - BLD DU PARC	01/03/1977	
	CALAIS - RUE MOLLIEU	01/01/2009	
	ARDRES - ROUTE DE LICQUES	01/01/2019	
	MARQUISE - CITE DES HLM	24/11/1989	31/01/2020
	MARQUISE - RUE PASTEUR	14/11/2019	
BOULOGNE-SUR-MER	BOULOGNE/MER - RUE FERDINAND BUISSON	01/03/1977	
	BOULOGNE/MER - RUE DU VAUXHALL (GARROMANCHE)	01/05/2021	
	WIMEREUX - RUE CARNOT	01/05/1993	30/11/2021
	DESVRES - RUE JEAN JAURES	01/04/2011	28/09/2023
	DESVRES - RUE DES ANCIENS	03/09/2023	
	ST LEONARD - ZONE INDUSTRIELLE	21/06/2018	03/12/2020
	ST MARTIN BOULOGNE - RUE LOUIS LUMIERE (INQUETRIE)	01/07/2015	
MONTREUIL-SUR-MER	LE TOUQUET - RUE JEAN BART	01/10/1982	31/12/2022
	HESDIN - RUE DE L'ARSENAL	12/03/1996	30/06/2023
	ST AUSTREBERTHE - RUE D'HESDIN	08/06/2023	
	MONTREUIL/MER - PLACE DU GENERAL DE GAULLE	01/06/2015	30/11/2021
	ETAPLES - RUE CODRON CARLU	10/09/1993	01/12/2022
	ETAPLES - PLACE MAURICE DUPIN	01/01/2023	
	FRUGES - AVENUE FRANCOIS MITTERAND	30/06/2014	30/06/2023
	RANG-DU-FLIERS -CHEMIN DU PETIT BOIS	08/04/2017	

Les valeurs d'un service de prévention et de santé au travail

ASTIL 62 a pour principale mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle. Pour cela, elle garantit, entre autre, une équité de traitement quel que soit l'adhérent.

L'équité, le respect, l'écoute,... sont des valeurs qu'ASTIL 62 s'efforce de mettre en exergue quotidiennement. Pour cela, ASTIL 62 est doté d'un panel d'experts afin de répondre au mieux à ces exigences.

ASTIL 62 ambitionne d'être reconnue comme le préventeur de référence de ses adhérents.

Chapitre 2 : Les missions d'ASTIL 62

Cadre législatif

ASTIL 62 a connu au fur et à mesure des années plusieurs grandes réformes, notamment pour les plus récentes :

- La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail qui a pour objectif de réguler et améliorer l'organisation des services de santé au travail. Cette loi vise à renforcer la prévention en santé au travail et à garantir des conditions de travail sûres pour les adhérents/salariés.
- Décret 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la « modernisation de la médecine du travail », les 4 missions légales du Service de Santé au Travail Interentreprises sont confortées et rééquilibrées :
 - o Action en entreprise
 - o Conseil aux employeurs et salariés
 - o Surveillance de l'état de santé des salariés
 - o Traçabilité et veille sanitaire
- La loi santé au travail du 31 mars 2022, qui introduit le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise (SPSTI). Cette loi va venir renforcer les missions des SPSTI en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels, de promotion de la santé au travail, de campagnes de vaccination, de dépistage, de conseils en télétravail, et introduit des offres de service à délivrer aux entreprises adhérentes

Agrément

Le service est agréé pour une durée de 5 ans (2021 – 2026). Le service peut intervenir dans 3 secteurs géographiques définis : le Calaisis, le Boulonnais et le Montreuillois.

Afin d'assurer ses missions, le service devra comprendre une équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, Infirmiers de Santé au Travail (IDEST), Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP),...).

Chapitre 3 : Territoire et Public

DREETS

ASTIL 62 est agréée par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour les zones géographiques suivantes :

- Arrondissement de Calais
- Arrondissement de Saint-Omer pour les cantons suivants :
 - o Canton d'Ardres
 - o Canton d'Audruicq
- Arrondissement de Boulogne S/Mer
- Arrondissement de Montreuil S/Mer pour les cantons suivants :
 - o Canton de Berck
 - o Canton de Campagne les Hesdin
 - o Canton d'Hesdin
 - o Canton d'Etaples
 - o Canton de Fruges
 - o Canton d'Hucqueliers
 - o Canton de Montreuil

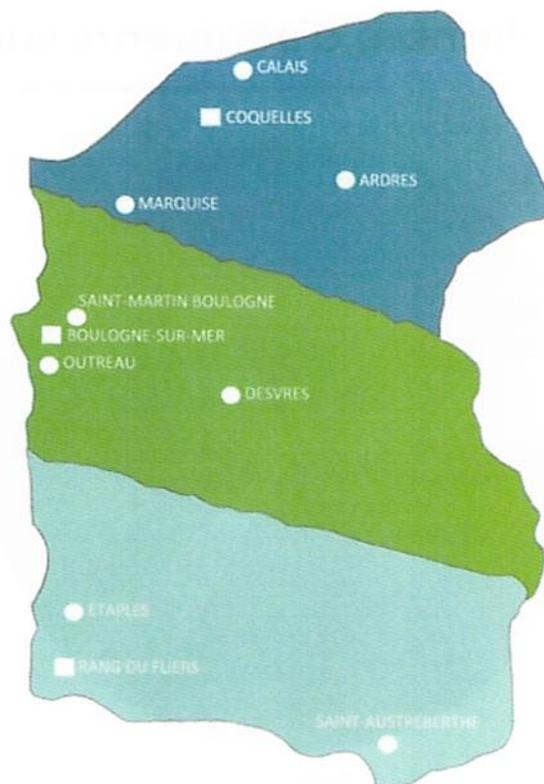
Territoire

ASTIL 62 intervient sur près de 170 communes situées le long de la bande littorale du Pas-de-Calais. Le territoire d'ASTIL 62 couvre : Le Calais, Le Boulonnais, Le Montreuillois.

Pour couvrir ce territoire de 3 400 km² dont 105km de côtes et de garantir un service de proximité à ses adhérents, ASTIL 62 dispose (en 2023) de 11 centres fixes comprenant 44 cabinets médicaux et 21 cabinets infirmiers, avec des ressources adaptées aux nombres de salariés suivis.

Grâce à ce fonctionnement décentralisé, entreprises et équipes d'ASTIL 62 n'ont jamais été éloignées. L'évolution des ressources médicales nous amène à revoir ce schéma d'implantation depuis 2012. Les équipes administratives et logistiques sont implantées sur 3 centres principaux : celui de Coquelles, actuel siège de l'association, celui de Boulogne S/Mer et celui de Rang-du-Fliers.

LES SECTEURS D'ACTIVITES



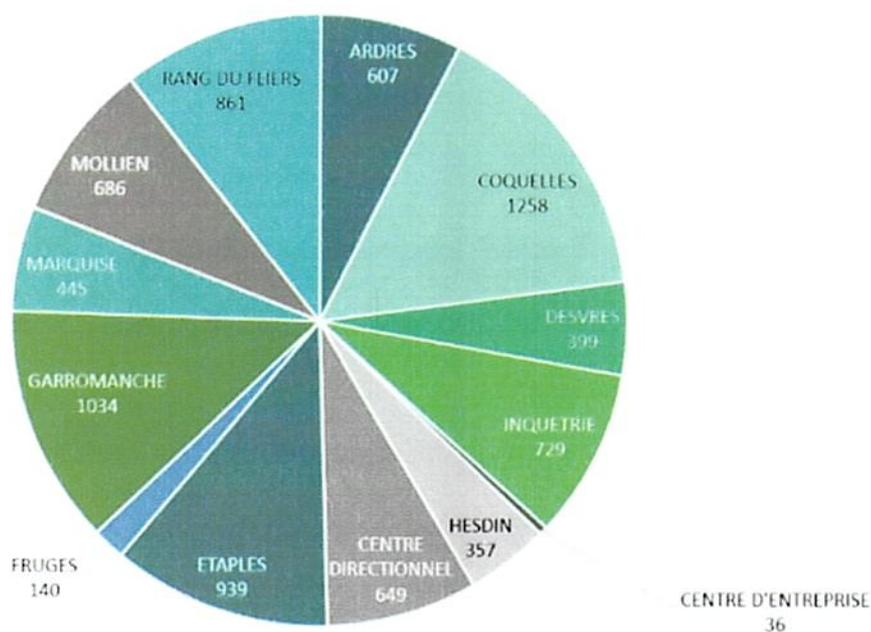
LES SECTEURS D'ACTIVITES

Public

ASTIL62 intervient dans des secteurs très variés d'activités (industrie, transport, BTP, socio-médical, tourisme et hôtellerie - restauration).

Schématiquement, dominant sur les trois secteurs de notre territoire : les activités de transport liées aux liaisons transmanche sur le secteur de Calais, les activités liées à la transformation du poisson sur le secteur Boulogne S/Mer, les activités liées au tourisme pour le secteur du Touquet et au médico-sociale avec la fondation Hopale.

Nombre d'adhérents suivis par centre



Données extraites du logiciel métier H@w au 31/03/2023

Au 31 mars 2023, nous pouvons observer que le centre comptant le plus d'adhérent est celui de Coquelles (1258 adhérents).

Chapitre 4 : Les instances et compétences mobilisées

Conseil d'Administration (CA)

Le conseil d'administration exerce les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'Association, gérer ses intérêts et, en conséquence, décider tous les actes et opérations relatifs à son objet, à l'exception de ceux que les statuts confient à l'assemblée générale ou au Président.

Il vote le budget prévisionnel de l'année N+1 et peut adopter en cours d'année des budgets rectificatifs.

Il propose à l'assemblée générale le montant des cotisations et les grilles tarifaires.

Commission Médico-Technique (CMT)

Elle a pour mission de formuler des propositions sur les priorités du service et les actions pluridisciplinaires conduite par ses membres.

La CMT est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions pluridisciplinaires. Elle est consultée sur diverses questions, dont la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail, l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers, l'organisation des enquêtes et des campagnes de prévention...

Commission de Contrôle (CC)

La commission de contrôle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement d'ASTIL 62, notamment sur :

- Le budget ainsi que l'exécution du budget du service
- La modification de la compétence géographique ou professionnelle du service
- Les créations, suppressions ou modifications de secteurs
- Les créations et suppressions d'emplois : médecin du travail, intervenant en prévention des risques professionnels ou infirmier
- Les recrutements de médecins du travail en contrat de travail en durée déterminée
- La nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture du contrat de travail à durée

déterminée dans les cas prévus à l'article L.4623-5-1 du code du travail et le transfert d'un médecin du travail

- Le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier

La commission peut en outre être consultée sur toute question relevant de sa compétence. Par exemple, la commission donne son avis sur le projet de service d'ASTIL 62.

La commission peut saisir le comité régional de prévention et de santé au travail de toute question relative à l'organisation ou à la gestion du service.

Actuellement le SPSTI n'a pas signé de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) avec l'Etat et la CARSAT.

Pluridisciplinarité



Formations

Un plan de développement des compétences est mis en œuvre annuellement. Des objectifs stratégiques, en lien avec le projet de service, sont fixés et transmis aux salariés. Chaque salarié a la possibilité de formuler des demandes.

Processus de construction du plan de développement des compétences



Les thématiques principales abordées au sein d'ASTIL 62 sont :

- Les formations individuelles (sur demande individuelle justifiée vis-à-vis du besoin)
- Les formations collectives (en fonction des besoins réglementaires ou mis à jour pour des groupes)
- Les cycles de formation (formations longues et certifiantes)

	Formations individuelles	Formations collectives	Cycles de formation
2022	Tutorat-maître de stage (5) / formation ISO 9001 / Recyclage habilitation électrique	Formation sécurité numérique / formation risque routier	IDEST (4 personnes) / AST (1) / collaborateur Méd 1ere année (1) / MASTER ERGO 1ere année (1) / MASTER Chargée de projets 1ère année (1) / Ass. Sociale 1ere année (1)
2023	Référent Harcèlement Sexuel & Agissements sexistes / module toxicologue / parcours complémentaire IDEST (2) / Tutorat	Accompagnement managérial / formation HSCT (mbr CSE) / Recyclage SST (8) / Formation QVCT (8)	IDEST (4 personnes) / AST (1) / THS (6) / collaborateur Méd 1ère année (1) / collaborateur Méd 2e année (1) / MASTER ERGO 2e année (1) / MASTER Chargée de projets 2e année (1) / Ass. Sociale 2e année (1)
2024	Module toxicologue / parcours complémentaire IDEST (5) / Conduite de projets (2)	Accompagnement managérial / formation sécurité numérique (à prévoir) / habilitation électrique (3) / Point juridique (42) / initiation IAG (10)	IDEST (4) / AST (7) / collaborateur Méd 1ère année (1) / collaborateur Méd 2e année (1) / collaborateur 3e année (1) / Ass sociale 3e année (1)

Chapitre 5 : La nature de l'offre de service et son organisation

Le suivi individuel général (SIG) visite d'information et de prévention (VIP)

En l'absence de risques particuliers, une visite d'information et de prévention "initiale" est réalisée par l'un des professionnels de santé du service de prévention et de santé au travail interentreprises dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Le médecin du travail peut proposer des adaptations de poste ou l'affectation sur d'autres postes.

La périodicité de cette VIP est en fonction des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé. Elle est au maximum de 5 ans.

Le suivi individuel adapté (SIA) visite d'information et de prévention

Ce suivi adapté concerne :

- Les salariés exposés à des agents biologiques du groupe 2, aux champs électromagnétiques, âgés de moins de 18 ans, travaillant de nuit. Ils bénéficient d'une visite d'information et de prévention réalisée préalablement à leur affectation sur le poste par un professionnel de santé qui délivre une attestation.
- Les salariés en situation de handicap ou titulaire d'une pension, les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher. La VIP initiale (délégation possible) est réalisée par le médecin du travail qui délivre une attestation de suivi comportant d'éventuelles préconisations.

La périodicité de ce suivi adapté est fixée par le médecin du travail avec un maximum de 3 ans.

Le suivi individuel renforcé (SIR)

Les postes présentant des risques particuliers concernent l'exposition à l'amiante, au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160, aux agents biologiques des groupes 3 et mentionnés à l'article R.4421-3, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, aux risques de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages, aux travaux sous tension, aux travaux nécessitant une autorisation de conduite (CACES) et les jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux réglementés.

L'employeur peut compléter la liste des postes ci-dessus en cohérence avec l'évaluation des risques et, le cas échéant, la Fiche d'Entreprise, après avoir consulté le médecin du travail et la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (C.S.S.C.T).

Ce suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude qui se substitue à la VIP. La périodicité de cet examen médical est déterminée par le médecin du travail et ne peut être supérieure à 4 ans.

Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé qui délivre une attestation, au plus tard 2 ans après l'examen médical d'aptitude.

La visite de pré-reprise

Une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail (coopération possible avec l'IDEST) à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié afin de préparer son retour dans l'entreprise après 30 jours d'arrêt. A compter du 31 mars 2022, le médecin du travail peut également en être à l'origine, lorsque le retour du salarié à son poste est anticipé.

Cette visite est facultative et ne peut pas être à l'initiative de l'employeur. Le médecin du travail peut, recommander des aménagements ou des adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles.

La visite de reprise

Le salarié bénéficie d'une visite de reprise, réalisée par le médecin du travail (délégation possible avec l'IDEST), après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, une absence d'au moins 60 jours pour cause d'une maladie ou d'accident non professionnel.

Cette visite doit être organisée par l'employeur et doit avoir lieu au plus tard dans les 8 jours après la reprise.

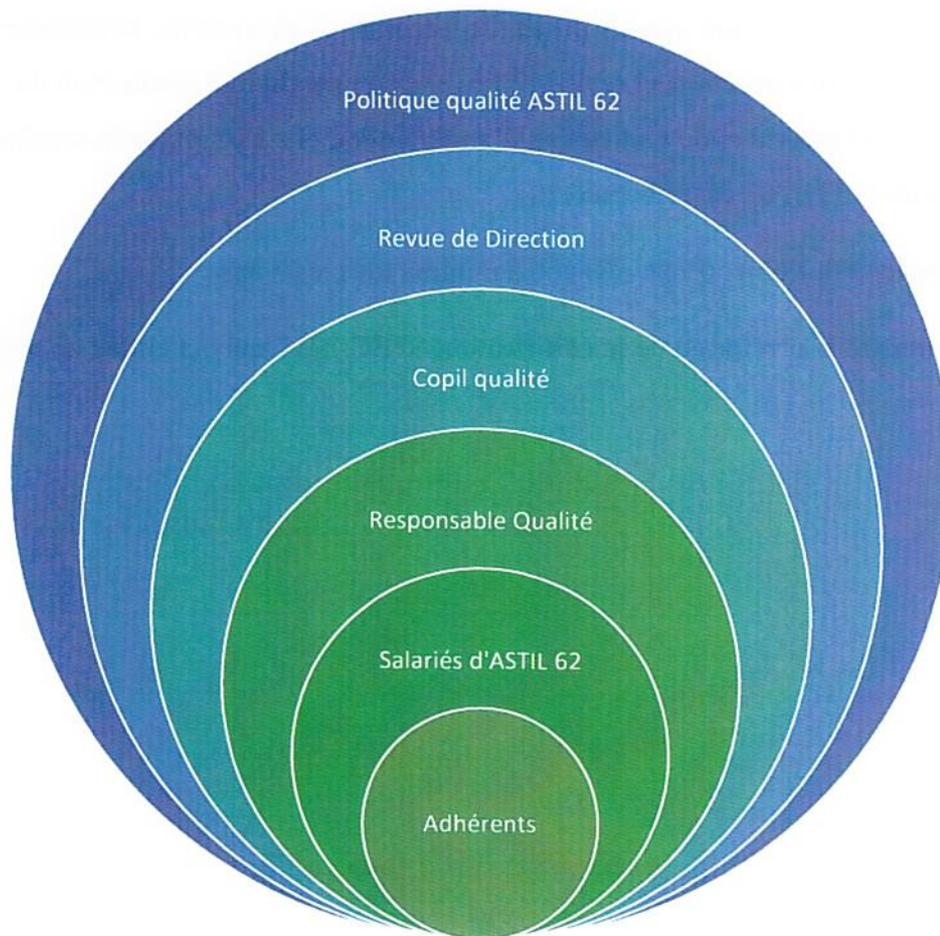
La visite occasionnelle (à la demande)

Le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail (coopération/délégation possible avec l'IDEST).

Autres visites

- La visite de mi-carrière, elle peut être organisée à la date prévue par l'accord de branche, ou à défaut dans l'année du 45^{ème} anniversaire du salarié. Cette visite aura pour objectifs d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, et de sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnelles.
- La visite post-exposition réalisée par le médecin du travail (pas de visite de fin carrière) pour les salariés en suivi individuel renforcé

Chapitre 6 : Une démarche qualité structurée



Une Revue de Direction vérifie, à partir des données internes et externes, que le système qualité est efficace et qu'il demeure pertinent et conforme aux exigences qualité de la DREETS, de la Haute Autorité de Santé, de PRESANSE¹, à la politique et aux objectifs Qualité. De plus, une revue de direction permet l'analyse de toutes les données (éléments d'entrée) dans le but de mettre en place des actions permettant l'amélioration continue du système de management de la qualité (éléments de sortie).

Un COPIL Qualité communique sur la démarche en interne. Il réalise l'évaluation des différents processus et définit les priorités du plan d'amélioration continue. Il valide les travaux des groupes de travail (synthèse, plan d'amélioration, rapport).

¹ PRESANSE : syndicat professionnel des SPSTI

La Responsable Qualité s'assure que les processus nécessaires au système de management de la qualité sont établis, mis en œuvre et révisés. Elle rend compte du fonctionnement du système de management de la qualité et de tout besoin d'amélioration et s'assure que la sensibilisation auprès des salariés ASTIL 62 est effectuée.

Le projet de service fait l'objet d'une révision à minima tous les 5 ans.

ASTIL 62 se prépare à la réforme de la certification SPEC 2217 qui est entrée en vigueur en 2023.

Chapitre 7 : Des orientations pour l'avenir

Méthodologie

La définition des axes de travail s'est effectuée à partir de/du :

- De l'agrément
- L'offre socle
- Du diagnostic territorial
- Du PRST 4
- La charte avec la CARSAT

6 thématiques ont ainsi été retenues par la CMT :

- 1^{ère} thématique : Créer ou approfondir la culture de la prévention primaire auprès des entreprises
- 2^{ème} thématique : Contribuer à la politique de prévention des risques professionnels
- 3^{ème} thématique : Développer une approche partagée de la santé publique en lien avec le travail
- 4^{ème} thématique : Développer une approche novatrice du suivi de santé des salariés
- 5^{ème} thématique : Poursuivre le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle
- 6^{ème} thématique : Développer l'offre spécifique des indépendants

Perspectives d'actions :

L'ensemble des actions qui découlera de ce projet de service seront intégrées dans le plan d'amélioration continue de la qualité.

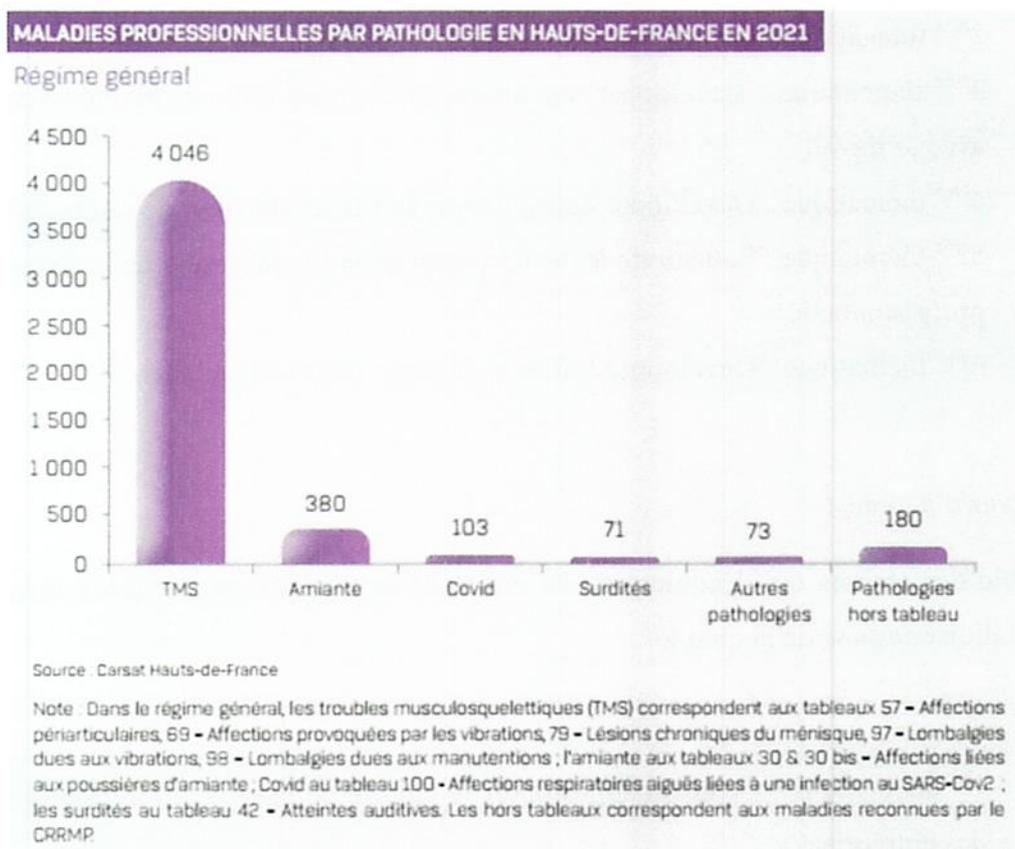
- 1^{ère} thématique : Créer ou approfondir la culture de la prévention primaire auprès des entreprises

80% des adhérents accompagnés par ASTIL 62 sont des entreprises de moins de 20 salariés. Pour toutes ces entreprises, il n'existe pas forcément de préventeur interne.

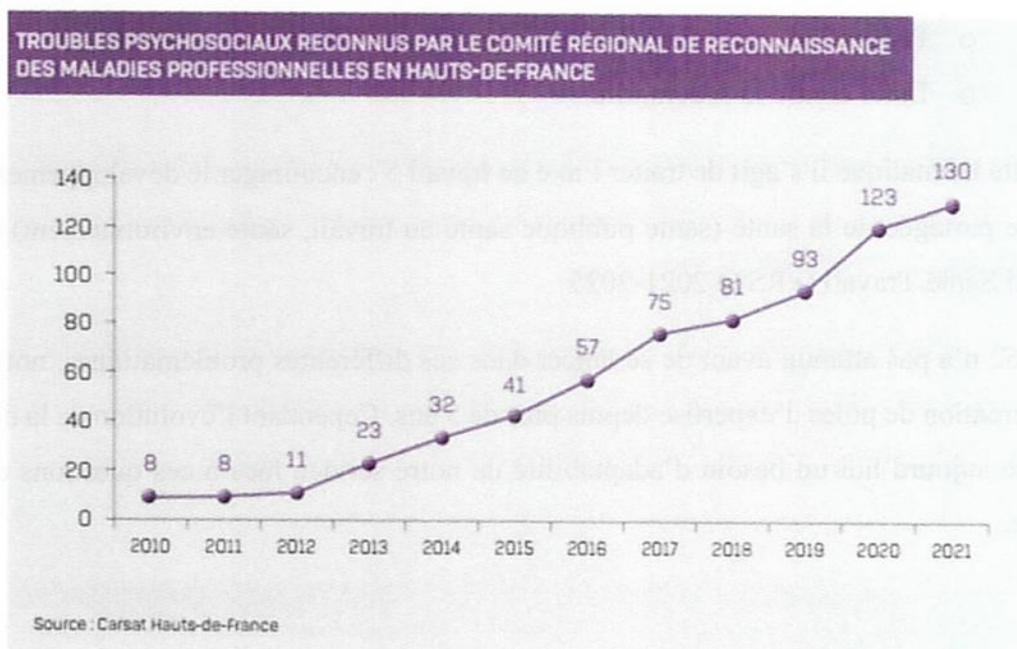
Notre force pour mener à bien cette mission est l'accompagnement qui se trouve être pluridisciplinaire.

- 2^{ème} thématique : Contribuer à la politique de prévention des risques professionnels
 - o TMS (spécificité de notre territoire : Aide à domicile)
 - o Prévention RPS
 - o Risque chimique
 - o Chutes de hauteur et de plains pieds

D'après La santé au travail dans les Hauts-De-France, ATLAS REGIONAL, Février 2024 (PRST 2021 – 2025) « *Les TMS sont ainsi les pathologies les plus fréquentes puisqu'ils regroupent 83 % des maladies indemnisées en région* »



Nous sommes confrontés à « *une progression rapide des troubles psychosociaux* ».



Nous pouvons observer que « *Une des spécificités des Hauts-de-France relève d'un risque accru dans les domaines de la chimie et de la biologie. En effet, contrairement aux autres types de risques étudiés, ces derniers sont bien plus présents dans la région qu'au niveau national, quelle que soit l'exposition* ».

Enfin en ce qui concerne les chutes de hauteur et de plain-pied, d'après le rapport « Enjeux & actions » de l'Assurance Maladie – Risques professionnels (mars 2022), ils représentent 20% des accidents du travail et concernent tous les secteurs d'activité.

Toutes ces données démontrent bien l'importance d'ASTIL 62 à axer ces efforts à contribuer à la politique de prévention des risques professionnels.

- 3^{ème} thématique : Développer une approche partagée de la santé publique en lien avec le travail
 - o Prévention des conduites addictives
 - o Prévention sur le travail en horaire atypique (Sommeil et Nutrition)
 - o Lutte contre la sédentarité

Dans cette thématique il s'agit de traiter l'axe de travail 5 : encourager le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique santé au travail, santé-environnement) du Plan Régional Santé Travail (PRST) 2021-2025

ASTIL 62 n'a pas attendu avant de se lancer dans ses différentes problématiques, notamment avec la création de pôles d'expertise depuis plus de 5 ans. Cependant l'évolution de la demande démontre aujourd'hui un besoin d'adaptabilité de notre service face à ces questions de santé publique.

- 4^{ème} thématique : Développer une approche novatrice du suivi de santé des salariés

En 2016, le service comptait 25 médecins du travail, médecins collaborateurs et médecin de prévention. En septembre 2022, le Service compte 17 médecins du travail, médecins collaborateurs et médecin de prévention.

Cette baisse significative de médecins est un phénomène national pour lequel chaque SPSTI doit faire face.

Dans cette optique, en lien avec l'évolution de la loi (réforme 2021), ASTIL 62 est force de proposition et d'innovation : ouverture des protocoles infirmiers, réorganisation des modes de fonctionnement,...

- 5^{ème} thématique : Poursuivre le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Depuis plus de 20 ans ASTIL 62 est engagé dans la démarche de lutte contre la désinsertion professionnelle.

Pour continuer dans ce sens, et pour répondre aux obligations légales (axe 2 : développer la prévention de la désinsertion, prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien en emploi

– PRST 4), ASTIL 62 souhaite promouvoir les mesures d’accompagnement à la PDP auprès des employeurs et des salariés.

Dans ce sens, une salariée ASTIL 62 est en cours de formation assistante de service social afin de venir étoffer l’équipe.

- 6^{ème} thématique : Développer l’offre spécifique des indépendants

Dans le cadre de la nouvelle certification SPEC 2217, ASTIL 62 doit développer une offre spécifique aux travailleurs indépendants et aux chefs d’entreprise.

Les perspectives d’actions :

N°	Thématique	Actions	Dans l’année	1 à 2 ans	2 à 5 ans
1	Créer ou approfondir la culture de la prévention primaire auprès des entreprises	Réaliser la FE dans les délais réglementaires			
		Accompagner l’adhérent dans l’élaboration du DUERP			
		Déployer le dispositif relais de prévention			
2	Contribuer à la politique de prévention des risques professionnels o TMS (spécificité de notre territoire : Aide à domicile) o Prévention RPS o Risque chimique o Chutes de hauteur et de plain pieds	Proposer une action de prévention primaire (APP) au moins une fois tous les 4 ans, sur la base des risques prioritaires identifiés			
		Proposer des accompagnements à la prévention des TMS auprès des structures d’aides à domicile			
		Réaliser des diagnostics chutes de hauteur			
3	Développer une approche partagée de la santé publique en lien avec le travail	Proposer des actions de sensibilisation collectives à la prévention des conduites addictives			

	<ul style="list-style-type: none"> o Prévention des conduites addictives o Prévention sur le travail en horaire atypique (Sommeil et Nutrition) o Lutte contre la sédentarité 	<p>Proposer des sessions collectives de sensibilisation aux adhérents ayant une organisation en horaires atypique (nutrition et sommeil)</p> <p>Proposer des sessions collectives de sensibilisation à la lutte contre la sédentarité</p>			
4	Poursuivre la surveillance du suivi de santé des salariés	Réaliser les visites en lien avec les obligations légales			
5	Poursuivre le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle	Réaliser les autodiagnostic PRST4			
		Réaliser des sessions d'informations collectives pour les employeurs			
		Nombre de dossiers PDP (accompagnement social) traités			
6	Développer l'offre spécifique des indépendants				

Conclusion

Le paysage des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises est en constante évolution.

ASTIL 62 va devoir faire face à de nombreux défis :

- Organisationnels : ASTIL 62 est en continuelle augmentation de son effectif afin de pouvoir répondre aux nombreuses demandes des adhérents. Ceci induit forcément une modification de l'organisation
- Architecturaux : afin de pouvoir accueillir les nouveaux collaborateurs, ASTIL 62 s'est lancée dans des travaux d'envergure
- Stratégiques : ASTIL 62 doit continuer à affirmer son positionnement sur le territoire en tant qu'acteur majeur de la prévention et de la santé au travail interentreprises

Enfin le principal changement pour ASTIL 62 va être sa capacité à pouvoir répondre à la nouvelle réglementation concernant la certification SPEC 2217

« La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité. »²

Pour cela ASTIL 62 pourra compter sur le soutien de son Conseil d'Administration et sur l'engagement de ses salariés.

² Référentiel de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises, AFNOR SPEC 2217, Août 2023

