

Projet de Service

CAP 2030

Conseil • Accompagnement • Prévention



**PRÉVENTION
DES RISQUES**



**SANTÉ
MENTALE**



**MAINTIEN EN /
DANS L'EMPLOI**



**SANTÉ
PUBLIQUE**



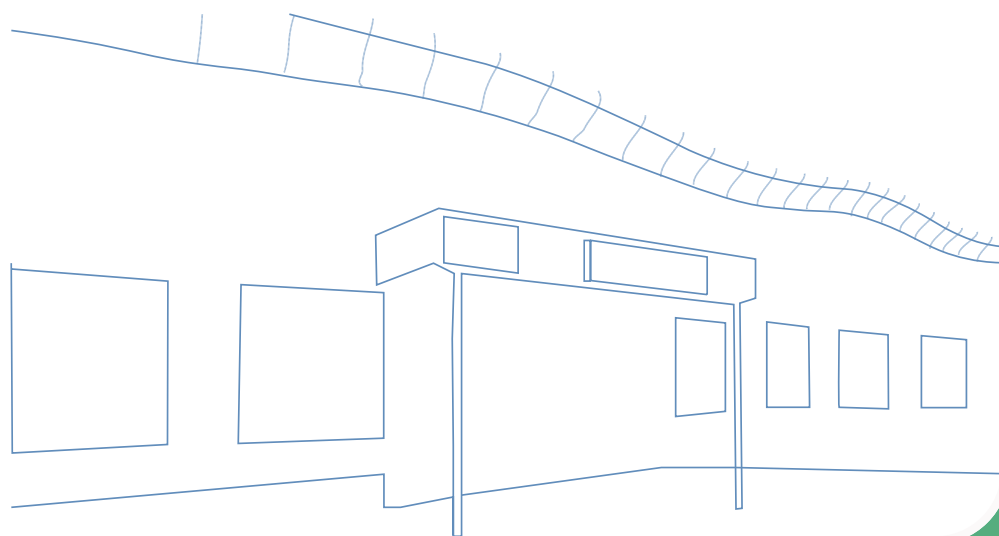
INNOVATIONS

Qualité de Vie et des Conditions de Travail

2026 – 2030

Sommaire

● Edito	Page 2
● Votre Service de Prévention et Santé au Travail	Page 3
● Contexte	Page 4
● Notre identité	Page 5
● Projet de service 2026–2030	Page 6
● Présentation des 5 axes	Page 7
● Annexes	Page 10





Le projet de service 2026-2030 ouvre une nouvelle étape pour le SLST. Il s'inscrit dans la continuité d'un service qui a su, au fil du temps, se renforcer, évoluer et affirmer sa place auprès des adhérents, des salariés et des partenaires.



David CORDANI
Président

Aujourd'hui, le monde du travail change profondément. Face à ces transformations, notre ambition est claire : être un service utile, attentif, engagé, capable d'accompagner les besoins de nos adhérents, de prévenir, mais aussi d'anticiper.

Ce projet traduit cette volonté. Il accorde une place centrale à des enjeux majeurs comme la santé mentale au travail, la prévention de la désinsertion professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail, ainsi qu'aux mutations qui redessinent durablement notre environnement : vieillissement de la population active, numérique, intelligence artificielle, dérèglement climatique ou encore nouvelles fragilités de santé. Il est aussi le fruit d'un travail collectif, construit avec l'ensemble de nos parties prenantes. Cette dynamique de co-construction est à l'image de ce que nous voulons être : un service à l'écoute, en mouvement, et résolument tourné vers l'avenir.

Avec ce projet, le SLST affirme une conviction simple : innover, agir au plus près des réalités du travail et créer de la valeur pour nos adhérents et notre territoire sont aujourd'hui indissociables.



Le monde du travail change rapidement. Numérisation des métiers, vieillissement de la population active, dérèglement climatique, montée des risques psychosociaux : ces transformations impactent déjà les entreprises et les travailleurs de notre territoire.

Face à ces défis, le SLST choisit d'anticiper et d'agir. Avec CAP2030, nous affirmons une ambition claire : construire un service de prévention et de santé au travail plus agile, plus humain et plus proche des besoins de demain.

Nourri par les réflexions de l'INRS, du Plan Santé au Travail et par une large démarche participative interne, CAP2030 est avant tout un projet collectif. Pendant plusieurs mois, nos équipes se sont mobilisées pour imaginer ensemble l'avenir de notre service et définir des priorités concrètes.

Disponibilité, sens de l'humain, qualité et éthique guideront chacune de nos actions au cours des cinq prochaines années.

À travers CAP2030, nous voulons renforcer la prévention des risques les plus graves, faire de la santé mentale et de la qualité de vie au travail des priorités, sécuriser les parcours des travailleurs les plus fragiles et accompagner les grandes transformations du monde professionnel.

Plus que jamais, le SLST entend être un partenaire de confiance et un acteur engagé au service des employeurs et des travailleurs de notre territoire.



Sabrina YOUNSI
Directrice Générale



Votre Service de Prévention et Santé au Travail

Sud Loire Santé au Travail (SLST) est un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), agréé par la DREETS (Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). **Association loi 1901**, notre service dispose d'une compétence interprofessionnelle (hors BTP, secteur agricole et fonction publique) et intervient sur un périmètre géographique couvrant le centre et le sud de la Loire.

Dans ce cadre, notre service met en œuvre les missions définies par le Code du travail pour les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Il agit pour prévenir les risques professionnels, assurer le suivi de la santé des travailleurs et favoriser le maintien en emploi. Ces missions s'inscrivent dans une **approche pluridisciplinaire** fondée sur une connaissance fine des situations de travail.

Conformément à la réglementation, notre service propose à l'ensemble de ses adhérents **une offre socle** et **une offre spécifique**, structurées autour de ces trois missions. Celles-ci peuvent être complétées par **une offre complémentaire**, facturée en supplément à l'entreprise.

Cadre de nos missions

La réforme du 2 août 2021 a conduit notre service à **repenser en profondeur son organisation et son offre**. Elle nous permet de renforcer nos actions en matière de prévention et de maintien en emploi, avec une approche intégrée de la santé au travail. **Elle vise également à garantir à l'ensemble de nos adhérents et des travailleurs des services de qualité, équitables et adaptés à leurs besoins.**

À ce titre, notre service s'inscrit dans **la démarche de certification AFNOR SPEC 2217**, qui a pour objectif d'assurer la qualité, l'efficacité et la conformité des services délivrés. Cette certification repose sur trois niveaux de maturité : **notre service est certifié niveau 1 depuis décembre 2025 et s'est d'ores et déjà engagé dans une dynamique de progression vers les niveaux 2 et 3.**

Cette démarche qualité est pleinement intégrée à notre projet de service.



Contexte

Nos missions s'exercent dans un environnement en constante évolution, qui en transforme progressivement les contours et les modalités d'intervention.

Ainsi, **les transformations du travail et les évolutions démographiques**, déjà à l'œuvre aujourd'hui, vont s'intensifier dans les décennies à venir, **reconfigurant les enjeux de santé au travail**.

Les travaux prospectifs de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS*) mettent en évidence plusieurs tendances :

- **Un travail de plus en plus numérisé, flexible et individualisé.**
- **Un vieillissement de la population active et à la diversification des parcours professionnels.**

Ces dynamiques entraînent une complexification des environnements de travail et une fragilisation des collectifs. Elles génèrent également une hétérogénéité croissante des situations et auront un impact fort sur l'usure professionnelle, renforcée par les effets du **changement climatique** (chaleur, conditions de travail dégradées).

Dans ce contexte, **les enjeux de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** prennent une importance croissante : maintien de l'engagement, prévention de l'usure, conciliation des temps de vie, préservation du collectif de travail et capacité à agir sur l'organisation deviennent des leviers essentiels de santé durable.



*Références :

1) Evolutions démographiques à l'horizon 2050. Quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?

INRS, mars 2025

2) Le travail en 2040. Modalités de pilotage, enjeux de santé et sécurité au travail.

INRS, Novembre 2023

Notre identité

Face à ces mutations, notre raison d'être s'inscrit pleinement dans ces enjeux :

“ Conseiller et accompagner les travailleurs, les employeurs et les représentants du personnel, en plaçant la prévention, la santé et la promotion de la QVCT au cœur du travail. Notre action s'appuie sur un dialogue constant, des solutions innovantes et sur mesure, au service des enjeux de santé publique. ”

Nos valeurs

Nous sommes animés par des valeurs fortes qui fondent notre identité et nos actions :



Disponibilité

Accueillir les besoins de nos adhérents et des travailleurs et y répondre efficacement.



Sens de l'humain et bienveillance

Placer la personne au cœur de nos interventions, accompagner chacun avec attention et empathie.



Qualité de travail et sens du service

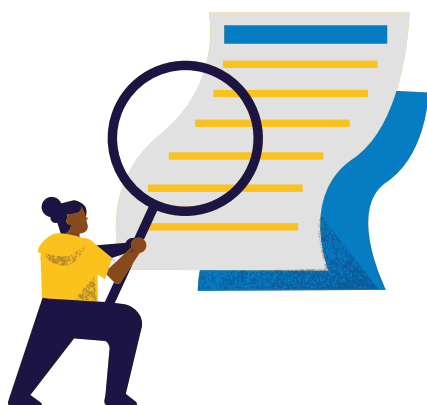
Garantir un accompagnement rigoureux, centré sur la prévention et la santé des travailleurs.



Éthique et déontologie

Assurer un cadre d'action intègre, équitable et sécurisant.

Notre ambition



Répondre à l'ensemble de ces enjeux en proposant des services cohérents et innovants, intégrant à la fois **les spécificités locales identifiées dans le diagnostic territorial** (cf. Annexe 1), les engagements pris dans le cadre du Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM, cf. Annexe 2), les priorités nationales et régionales de prévention du **Plan Santé au Travail n°5**, ainsi que les **enseignements des études prospectives sur les transformations du travail et l'évolution démographique de la population active**.

Cette approche nous permet notamment d'anticiper les évolutions à venir et de structurer des actions adaptées aux besoins des entreprises et des travailleurs.

Projet de service 2026–2030 :

Un cap clair pour guider nos actions

Notre ambition en 5 axes stratégiques

Axe 1

Renforcer la prévention des risques professionnels prioritaires

Axe 2

Promouvoir la santé mentale et améliorer la prévention des risques psychosociaux

Axe 3

Prévenir la désinsertion professionnelle et sécuriser les parcours

Axe 4

Intégrer les enjeux de santé publique et les facteurs de transformation émergents

Axe 5

Développer une offre de service innovante, équitable, ciblée et territorialisée

Philosophie du projet

- Un projet de service 360° impliquant toutes les parties prenantes.
- Un pilotage agile de la trajectoire, permettant un ajustement continu du projet au regard des besoins identifiés et des priorités.

La philosophie du projet intègre par ailleurs les évolutions réglementaires et les transformations du contexte territorial, afin de garantir la cohérence et la pertinence des actions engagées.

Critères d'évaluation

- ✓ La connaissance fine des besoins et des enjeux de nos adhérents et travailleurs suivis
- ✓ La qualité et l'équité des services
- ✓ L'efficacité de nos actions
- ✓ La satisfaction de nos adhérents et travailleurs
- ✓ L'impact positif de notre service sur le territoire

Nos leviers pour soutenir notre ambition

1

L'harmonisation des pratiques, pour garantir un service équitable et cohérent

2

Le développement de partenariats territoriaux et le travail en réseau, afin de renforcer notre impact et toucher un plus grand nombre de travailleurs et d'adhérents.

3

L'amélioration continue de notre organisation, pour accroître l'efficacité, favoriser l'innovation, développer l'offre complémentaire et donner du sens à nos actions, au travers notamment de la démarche qualité.

4

La politique RH, assurant une adéquation optimale des ressources et un cadre de travail serein pour nos équipes.

5

La gestion de la relation adhérent, au cœur de nos processus de travail, pour un accompagnement personnalisé au plus proche des besoins et de qualité.

6

La communication au service de la promotion de nos actions et en cohérence avec le projet de service.

7

La modernisation du système d'information, en lien direct avec nos objectifs stratégiques.

Présentation des 5 axes du projet de service

Axe 1

Renforcer la prévention des risques professionnels prioritaires



Agir sur les risques les plus fréquents et graves (TMS, accidents du travail graves et mortels, CMR & risques chimiques) **grâce à des démarches de prévention primaire et un suivi rigoureux.**



- 1 Valoriser et structurer **nos actions de prévention** dans le cadre de la mise en place de nos offres.
- 2 Faire de la **démarche Fiche d'Entreprise et Document d'Evaluation des Risques Professionnels (FE-DUERP)**, un levier de promotion de nos actions de prévention et un outil d'amélioration continue.
- 3 Développer des programmes ciblés de prévention des **Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)** incluant des sensibilisations/formations ergonomiques, des diagnostics de poste et l'accompagnement à l'adaptation des conditions de travail.
- 4 Renforcer l'identification et la gestion des risques liés aux **agents Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR)** et aux risques chimiques, en accompagnant la mise en œuvre de mesures de prévention.
- 5 Accompagner **les événements graves** : décès en lien avec le travail, accident du travail mortel.
- 6 Faire du **suivi médical** un levier de prévention et de détection des risques, permettant un accompagnement ciblé et adapté aux besoins des travailleurs et des entreprises.
- 7 **Améliorer notre organisation interne** (communication, systèmes d'information) pour développer notre participation aux IRP et le suivi des actions.

Axe 2

Promouvoir la santé mentale et améliorer la prévention des risques psychosociaux



Accompagner les transformations du travail en améliorant la prévention des **risques psychosociaux** et en promouvant la **santé mentale** et **la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**, avec une attention particulière portée aux jeunes actifs et aux femmes.

- 1 Développer des actions ciblées en faveur de la **santé mentale**, notamment pour les jeunes actifs et les femmes (sensibilisation, repérage précoce, accompagnement).
- 2 **Accompagner les situations sensibles ou événements graves** (décès, accidents, situations de crise) en intégrant leurs impacts sur les collectifs de travail.
- 3 **Mettre en place une approche prospective du suivi individuel** intégrant les dimensions psychosociales et organisationnelles.
- 4 **Développer des démarches de prévention des risques psychosociaux intégrant les dimensions de la QVCT** (organisation du travail, sens du travail, équilibre des temps de vie, reconstruction de collectif de travail comme levier de prévention durable).
- 5 Accompagner les entreprises dans la mise en place de **démarches QVCT structurées**, en lien avec leurs enjeux organisationnels et managériaux.
- 6 **Former et outiller les employeurs et les managers** à la prévention des RPS et à l'amélioration des conditions de travail.



Axe 3

Prévenir la Désinsertion Professionnelle (PDP) et sécuriser les parcours



Développer une PDP anticipée, coordonnée et mesurable, adaptée aux publics fragilisés, au vieillissement de la population active et aux situations d'usure professionnelle.



- 1 **Identifier précocement les situations à risque de désinsertion professionnelle**, grâce à des outils d'analyse et de suivi adaptés et en optimisant la contribution du suivi médical à chaque étape clé du parcours salarié, pour repérer les fragilités le plus en amont possible.
- 2 **Renforcer la coordination entre la cellule PDP et l'équipe pluridisciplinaire** (médecins, infirmiers, IPRP, psychologue du travail, assistante sociale...) afin d'optimiser le suivi des situations individuelles et de favoriser le maintien en emploi.
- 3 **Favoriser le maintien en emploi** par la mise en œuvre de mesures adaptées : aménagement du poste et du temps de travail en collaboration étroite avec le salarié et son employeur.
- 4 **Anticiper et accompagner les parcours et transitions professionnelles** de manière anticipée lorsque le maintien au poste n'est plus possible, en mobilisant les dispositifs et les partenaires spécialisés, et en assurant un suivi post-orientation.
- 5 **Promouvoir et développer la culture PDP** par des actions d'information et de sensibilisation à destination des employeurs, salariés et partenaires.
- 6 **Inscrire la démarche dans une dynamique d'amélioration continue** des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle.

Axe 4

Intégrer les enjeux de santé publique et les facteurs de transformation émergents



Intégrer les enjeux de santé publique et les facteurs de transformation ou risques émergents (addictions, santé des femmes, maladies chroniques, dérèglement climatique, intelligence artificielle...) dans les actions de prévention.



- 1 Sensibiliser travailleurs et employeurs aux **risques cardio-neurovasculaires**, notamment en lien avec les accidents du travail graves et mortels. Adapter les actions en fonction des cibles (femmes, conducteurs, sédentaires...).
- 2 Mettre en place des **campagnes de sensibilisation** aux addictions avec substance (alcool, tabac, cannabis, cigarettes électroniques,) ou sans substance (jeux d'argent, en réseau, réseaux sociaux...) et à leurs impacts en milieu professionnel.
- 3 Sensibiliser travailleurs et employeurs aux enjeux de santé des femmes (ménopause, endométriose, grossesse, Procréation Médicalement Assistée (PMA), cancer, horaires atypiques...) et à leur impact sur le travail et le maintien dans l'emploi.
- 4 Sensibiliser travailleurs et employeurs à la **conciliation entre travail et maladies chroniques**, en intégrant les dispositifs de maintien dans l'emploi.
- 5 **Intégrer les impacts du dérèglement climatique** (chaleur, qualité de l'air, conditions de travail dégradées) dans les actions de sensibilisation et de prévention.
- 6 Anticiper **les risques/opportunités liés à l'intelligence artificielle** et aux nouvelles technologies dans les environnements de travail.
- 7 Sensibiliser et accompagner les entreprises face aux risques liés aux **substances chimiques émergentes**, comme les composés perfluoroalkylés et polyfluoroalkylés (PFAS).
- 8 Collaborer avec les acteurs de santé publique pour **renforcer la prévention collective**.

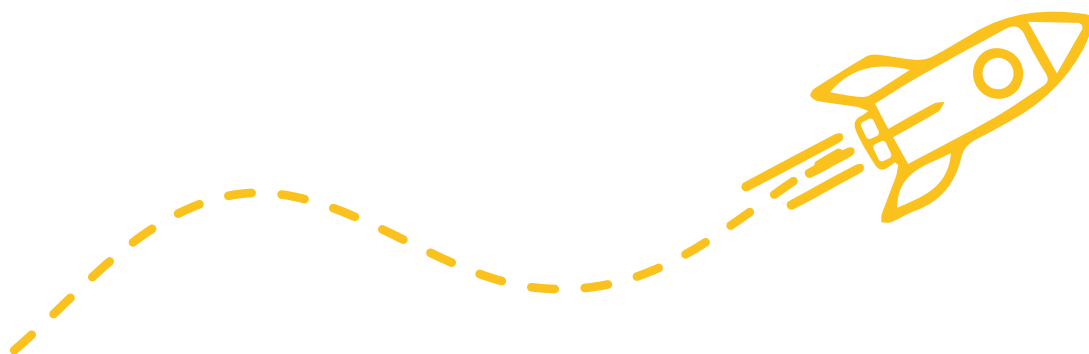
Axe 5

Développer une offre de service innovante, équitable, ciblée et territorialisée



Développer des services innovants, équitables et adaptés aux besoins des adhérents, notamment via des expérimentations, en collaboration avec les acteurs relais.

- 1 Mettre en place une démarche prospective des suivis individuels afin d'adapter les moyens aux besoins, **optimiser la planification des visites.**
- 2 **Adapter l'offre de service aux spécificités locales identifiées**, en ciblant particulièrement les secteurs d'activité les plus exposés, notamment avec une approche ciblée pour les TPE-PME, selon les types de population : hommes/femmes, jeunes/seniors, intérimaires, saisonniers...
- 3 Favoriser **la co-construction de l'offre** avec les adhérents et acteurs relais chez nos adhérents, afin de répondre au plus près de leurs besoins.
- 4 **Développer des outils innovants** (notamment numériques) facilitant l'accès aux services, la valorisation des données et l'ajustement en continue de nos actions.
- 5 **Garantir l'équité d'accès aux services**, notamment pour les publics les plus vulnérables, les plus éloignés ou les entreprises les plus petites.



| Annexes

Diagnostic territorial

14 AT mortels cumulés de 2022 à 2024
contre 20 pour la seule année 2025
pour le territoire de la Loire

- Principale cause de décès des salariés en France
- **33%** des salariés confrontés au risque CMR, niveau régional

Accidents du travail mortels

Risque CMR, Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique

- **Alcool et tabac** : 1ère et 2ème cause de mortalité en France
- **Cannabis** : 12% de la population AURA en consomme au moins une fois par mois

- **89%** des maladies professionnelles sont liées aux TMS
- **91%** des maladies professionnelles, sur la compétence géographique du SLST sur 2023

Risque TMS

Risque addictions

Risques Psychosociaux

Santé mentale des jeunes

Augmentation de 60% de la consommation d'antidépresseurs, chez les jeunes de 19 à 24 ans, en France, entre 2019 et 2024

- **92%** des salariés déclarent souffrir de l'intensité, complexité, morcellement de leur travail, niveau régional
- **7,5%** de la population de la Loire consomment des antidépresseurs
- **2/3** des demandes de reconnaissance de maladies psychiques liées au travail concernent les femmes en France (*)
- **58%** ont plus de 50 ans en France

(*) Rapport Annuel 2024 de l'Assurance Maladie – Risques professionnels

Les orientations du PST 5, PRST 5, CPOM

Priorités PST 5

- Prévention des **Accidents de travail (AT) graves et mortels**
- Accompagnement des publics les plus exposés à la sinistralité : **jeunes et intérimaires**
- Promotion de la **santé des femmes** au travail
- Approfondissement des travaux menés en faveur de l'évaluation des **risques professionnels, DUERP**
- Prévention de la désinsertion professionnelle, **PDP**
- Renforcement de l'accompagnement des risques professionnels sur les **RPS et la promotion de la santé mentale**
- **Décloisonnement** du système de santé au travail, pour favoriser la **continuité du suivi de l'état de santé des travailleurs**
- Sensibilisation de nouveaux acteurs à la santé et sécurité au travail pour faire effet de levier : **les "acteurs-relais"**
- Les SPSTI, acteurs premiers pour soutenir **l'innovation et la prévention ciblée des risques dans un contexte de transformation du travail**
- Les SPSTI, acteurs premiers, contribuant à la **recherche en santé au travail au bénéfices des nouveaux enjeux de santé au travail**



Priorités PRST 5 AURA

- **Culture de prévention** - Développer la prévention primaire et la culture de prévention dans **les petites entreprises**
- Jeunes travailleurs et prévention des risques
- Santé au travail **femmes/hommes**
- **Risques chimiques** - prévention des risques liés aux **perturbateurs endocriniens**
- **Risques chimiques** - prévention des risques liés aux **PFAS**
- Prévention des **RPS**
- Risque d'exposition au **radon**
- **Dérèglement climatique et conditions de travail**
- **Intelligence artificielle et conditions de travail**
- Qualité de Vie et des Conditions de Travail (**QVCT**)
- Prévention de la Désinsertion Professionnelle (**PDP**) et maintien en emploi - **Sensibiliser et outiller les TPE-PME** pour prévenir la désinsertion professionnelle
- **Travailleurs expérimentés et maintien en emploi**

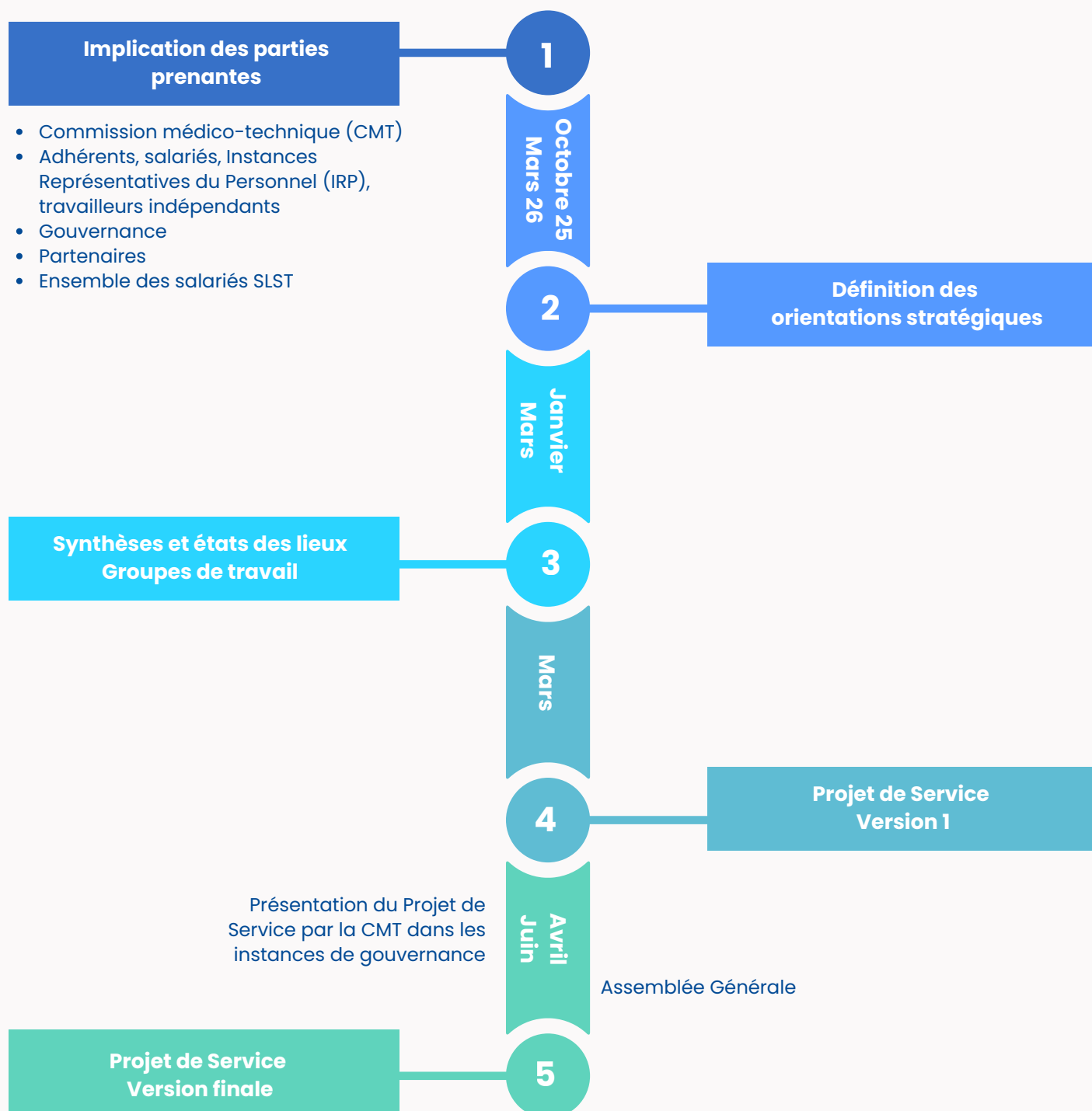
Les engagements pris dans le cadre du CPOM

Le CPOM 2025 - 2029, signé le 29 juillet 2025, couvre 3 volets :

- La prévention de la désinsertion professionnelle
- La prévention des troubles musculosquelettiques
- La prévention des risques chimiques

Démarche d'élaboration

Un projet de service fédérateur, élaboré dans une démarche de co-construction sur le 1er trimestre 2026, avec la mobilisation de la Commission Médico-Technique et l'implication de l'ensemble des salariés.



Diffusion du Projet de Service et du Rapport d'activité

Nous contacter

www.slst.fr



Saint-Etienne

04 77 79 43 65

18 Rue Molina, 42000 Saint-Etienne



Montrond-Les-Bains

04 77 36 52 54

150 Rue Francis Laur, 42210 Montrond-les-Bains



**SUD LOIRE SANTÉ
AU TRAVAIL**

