

Projet de service du SSTIB de Lille (2025-2026)

Le projet de service du SSTIB a été élaboré avec l'ensemble des membres de la commission médico-technique, à laquelle siègent tous les collaborateurs du service. Le précédent projet a été validé lors de la commission technique du 1^{er} septembre 2020, puis présenté et validé au conseil d'administration du 2 septembre 2020.

Dans le cadre législatif et réglementaire de la Loi du 2 août 2021, des décrets du 25 avril 2022 et du 20 juillet 2022, le projet de service a été modifié en mars 2025, validé lors de la CMT du 17 mars 2025 puis soumis à l'avis de la commission de contrôle du 22 avril 2025 et validé par le conseil d'administration du 29 avril 2025.

Le SSTIB s'engage dans une démarche de **certification** permettant de garantir l'ensemble de l'offre socle de services définie par décret (norme SPEC 2217 niveau 1)

I. Contexte et objectifs du SSTIB

La création du Service de Santé au Travail Inter Banques de Lille repose sur la volonté de l'ensemble des acteurs de l'entreprise de :

- Permettre un suivi homogène de la santé physique et psychique des populations concernées
- Répondre aux spécificités de la profession bancaire en mettant en œuvre des actions de prévention adaptées
- Décliner les règles de prévention et d'assistance prévues dans les accords de branche et des entreprises bancaires
- Faire face à l'évolution réglementaire et à la complexification des textes en matière de santé au travail, à titre d'exemples :
 - Maintien des compétences juridiques grâce à l'ISTNF, l'inspection médicale, les formations spécifiques,
 - Synthèse et présentation de l'application des réformes de santé travail
 - Synthèse et information sur les modifications réglementaires dans des contextes particuliers (sanitaire, état d'urgence)
 - Apporter une information et des conseils adaptés à la branche professionnelle et aux évolutions réglementaires.

Le projet de service s'inscrit dans le cadre réglementaire, la Loi santé au travail et la politique de santé au travail au niveau régional. Il détermine des objectifs, des priorités d'actions et de fonctionnement. Il permet ainsi d'établir un repère pour les entreprises adhérentes et d'élaborer un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) tripartite entre le SSTIB, la CARSAT et les services de l'Etat (DREETS).

Le **CPOM** a été signé le 06/10/2015. Le renouvellement de ce contrat a été différé du fait de la succession de contextes particuliers (crise sanitaire, Loi santé travail, PRST4, certification). Les « fiches actions » évoluent selon les besoins identifiés et les priorités d'action. Leur mise en œuvre se poursuit et elles feront l'objet d'un nouveau contrat co-construit avec la CARSAT et la DREETS au 2^{ème} semestre 2025.

II. Les missions

Le SSTIB assure les actions relevant de sa compétence autour des 3 missions suivantes :

- La prévention des risques professionnels
- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés
- La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

C'est en lien avec le contexte professionnel précité que le SSTIB Lille exerce ses missions consistant à conduire des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et psychique des salariés tout au long de leur parcours professionnel. Le SSTIB Lille mène des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire tant sur le plan collectif, telles que les différentes actions menées au sein des entreprises que sur le plan individuel, telles que les différents suivis des salariés.

Ainsi l'équipe du SSTIB s'attache à :

- Identifier les problématiques spécifiques à la profession bancaire.
- Conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de :
 - Eviter ou de diminuer les risques professionnels
 - Améliorer les conditions de travail
 - Prévenir ou de réduire la pénibilité au travail
- Assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques, de la pénibilité au travail, de leur âge et état de santé ainsi que les maintenir à leur poste de travail et dans l'emploi.
 - Priorisation des visites médicales afin d'assurer une prise en charge réactive pour les salariés présentant des problèmes de santé au travail.
 - Mise en œuvre d'un suivi de santé périodique conforme à la réglementation et adapté à la situation de chaque salarié
- Contribuer au maintien dans l'emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle
- Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire, tant dans l'entreprise qu'au niveau de la région et de la branche professionnelle
-

III. Organisation du service en équipe

1. La direction générale

La direction du SSTIB de Lille est assurée par un directeur. Sous la houlette du Président, il est garant de la bonne gestion administrative et financière de l'association. Il contrôle la bonne exécution de la stratégie et des procédures définies avec les différentes commissions (CMT, Commission de Contrôle) ainsi qu'avec le Conseil d'administration. Il coordonne aussi les services dont il a la charge.

La direction assure le développement et le maintien des compétences des membres de l'équipe de façon adaptée aux obligations réglementaires et déontologiques, aux évolutions scientifiques et professionnelles, ainsi qu'aux besoins d'accompagnement des adhérents en santé et prévention au travail.

Il s'appuie sur un **médecin coordonnateur** chargé de faciliter la mise en œuvre des projets du service et de la pluridisciplinarité.

Une **assistante de direction** participe, en coopération avec le directeur, aux tâches de comptabilité, trésorerie, ressources humaines, système d'information, achats...

2. Le pôle médical

Les équipes médicales sont organisées par binômes médecin du travail/infirmier de santé travail.

Les binômes médecin/infirmier permettent ainsi d'assurer un suivi personnalisé de la santé des salariés, ainsi qu'une connaissance et un accompagnement des stratégies, réorganisations et projets de chaque entreprise suivie.

Dans les entreprises dotées d'un service médical, le médecin met en œuvre les actions prévues par le SSTIB et travaille avec l'infirmier(ère) d'entreprise pour mettre en œuvre les actions spécifiques de celle-ci.

La délégation de tâches aux infirmiers par le médecin tient compte de leurs compétences et fait l'objet de protocoles validés et revus annuellement.

Les effectifs suivis par le SSTIB sont répartis par binôme de façon homogène (établissements d'une même entreprise, d'un même lieu géographique) et équitable, afin de :

- Faciliter et personnaliser le contact avec les partenaires de l'entreprise (diminuer le nombre d'interlocuteurs pour une même entreprise),
- Éviter la dispersion des informations,
- Mutualiser et démultiplier les actions sur des entités similaires,
- Favoriser la continuité du suivi médical par le même médecin,
- Garantir une égalité de temps et de moyens d'actions pour chaque adhérent.

La secrétaire médicale assure la planification de l'activité médicale, la gestion administrative, l'accueil des salariés et les examens complémentaires lors des visites médicales. Elle identifie les besoins et le contexte des demandes, informe sur les modalités de suivi, assure le lien avec les membres de l'équipe.

3. Les équipes pluridisciplinaires

La pluridisciplinarité au SSTIB s'articule autour du médecin du travail, chef d'orchestre de l'équipe.

Le **pôle prévention** est constitué d'une ergonome, psychologue du travail et d'une assistante de santé au travail, conseillère en prévention.

L'équipe pluridisciplinaire, constituée du binôme médical et du pôle prévention élabore, promeut et met en œuvre des actions en milieu de travail permettant de comprendre le contexte professionnel, de conseiller les employeurs en matière de santé et sécurité, de préconiser des adaptations de postes ou d'organisation de travail à la santé des salariés, de développer une coopération en matière de prévention avec les différents acteurs de l'entreprise.

Plus spécifiquement, **l'ergonome**, missionnée par le médecin, assure des actions d'analyse, de diagnostic, de métrologie, de conseil, d'accompagnement au sein des établissements adhérents. Elle développe des missions de prévention, selon la demande des établissements adhérents et/ou dans les suites de l'analyse des indicateurs issus de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire.

L'AST (conseillère en prévention) utilise ses compétences acquises en aménagement de poste en les adaptant au milieu bancaire, développe sa collaboration avec l'ergonome pour intervenir tant sur les conseils au poste de travail, que les adaptations spécifiques en lien avec la problématique santé identifiée.

La **coopération** au sein de l'équipe pluridisciplinaire est organisée à l'aide de protocoles écrits, de demandes et de compte-rendu d'intervention.

Les pôles médical et prévention œuvrent ensemble dans la mise en place de sensibilisations collectives, sur les risques professionnels et les risques de santé publique au travail.

Le travail en groupe-projet pluridisciplinaire prévoit des référents maintien en emploi, addiction en entreprise, RPS, TMS et comportement sédentaire. Ces groupes prennent en compte les priorités d'action spécifiées dans le CPOM.

4. La cellule PDP (prévention de la désinsertion professionnelle)

Au SSTIB, une partie des compétences de la PDP est portée par le service (médecin, infirmier, ergonome/psychologue du travail, chargée de mission et assistante administrative), avec l'appui des partenaires externes (assistantes sociales des entreprises, Cap Emploi, Mission Handicap des entreprises, CPDP de la Carsat).

La **cellule PDP du SSTIB** comprend un médecin et une infirmière référents, une ergonome psychologue du travail, une assistante administrative et chargée de mission

La cellule PDP vient en appui à l'équipe, informe sur les dispositifs actuels et participe aux diverses réunions sur cette thématique. Ainsi le SSTIB propose des actions de sensibilisation et l'accompagnement de salariés pour faciliter le maintien dans l'emploi et l'intégration dans l'entreprise.

5. La collaboration au sein du service

La **commission médico-technique** (CMT), à laquelle siège chaque membre du service, permet d'élaborer des projets d'actions sous-tendus par des constats dans la pratique de chacun. En cette instance, sont également partagés, débattus et validés tous sujets relevant de l'organisation et des moyens internes, des évolutions réglementaires, professionnelles et contextuelles, du développement et maintien des compétences.

Des **réunions de service** sont organisées afin d'optimiser l'organisation et le fonctionnement interne du service.

Des **réunions médicales** régulières permettent de structurer la coopération secrétaire-médecins-infirmiers. Elles sont également le lieu d'évaluation des pratiques professionnelles et d'émergence de repères pour les pratiques.

Des **réunions entre médecins et IPRP** sont destinées à élaborer les projets de prévention transversaux et propres à la branche professionnelle.

Des **réunions en groupe pluridisciplinaire** favorisent les échanges entre pôles médical et prévention sur les sujets et thématiques propres aux établissements suivis.

Chaque réunion aborde les actualités afin de garantir la veille réglementaire.

6. Les moyens informatiques et communication

Le SSTIB met en œuvre des moyens informatiques facilitant la dématérialisation du dossier médical en santé travail, les échanges et les systèmes d'informations (mise en conformité avec les normes de sécurité, la réglementation, les objectifs de traçabilité, d'interopérabilité et de production d'indicateurs...)

- Un site internet
- Un logiciel d'informatisation du DMST
- Un logiciel de télésanté
- Un portail adhérent
- Un espace adhérent et salarié

Le service fait appel à des prestataires externes spécialisés.

Des référents informatiques travaillent à optimiser les supports et logiciels.

IV. Plan d'actions du SSTIB : UNE OFFRE DE SERVICE EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DU SECTEUR

Dans la mise en œuvre de son projet de service, le SSTIB prévoit des dispositions de nature à garantir une **équité de traitement** entre les entreprises adhérentes, ainsi qu'une **impartialité**.

Le plan d'actions du SSTIB repose et évolue sur la base du projet de service et en cohérence avec le CPOM.

Le **site internet SSTIB59** donne de la visibilité au service, en présentant ses statuts, la composition de son équipe, les offres socle et complémentaires proposées.

L'offre socle :

Conformément au décret du 25 avril 2022 relatifs aux modalités de l'ensemble socle de services des SPSTI, le SSTIB a précisé son offre de service autour des 3 missions principales sus-citées, avec un engagement d'équité, d'impartialité et de confidentialité auprès de ses adhérents.

Le SSTIB identifie les demandes des entreprises adhérentes impliquant un engagement disproportionné, ou hors socle de services, en analysant les demandes, sur des critères de missions, de ressources, de public visé et d'intérêt en santé au travail.

Le SSTIB met en place une traçabilité financière claire pour suivre la part des recettes issues de la cotisation obligatoire vs. l'offre complémentaires. (montant total des cotisations perçues, et montant des prestations complémentaires facturées)

Les offres complémentaires :

En plus de son offre socle, le SSTIB propose à ses adhérents des services complémentaires pour prévenir au mieux les problèmes de santé des collaborateurs et leur apporter du bien-être au travail. Ces prestations, non couvertes par les frais d'adhésion, font l'objet d'une facturation complémentaire.

Enfin, en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur, le SSTIB propose une **offre spécifique aux travailleurs indépendants** répondant aux critères de candidature prévus dans les statuts du service.

Un dispositif interne au service permet l'évaluation de la qualité de service rendu aux entreprises adhérentes (employeurs, salariés et leurs représentants). Une procédure permet le traitement des réclamations.

1. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Le maintien en emploi consiste à anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé, de dégradation de l'environnement, à conserver un poste de travail dans des conditions

compatibles avec l'état de santé et/ou de poursuivre une carrière professionnelle en écartant l'éventuelle inaptitude.

L'activité bancaire fait partie intégrante du secteur tertiaire dont l'enjeu majeur est de maintenir en emploi des salariés au regard du vieillissement de la population, de l'allongement de la durée de vie au travail, de pathologies chroniques nécessitant une activité aménagée. Cet enjeu relève d'une collaboration institutionnelle dans laquelle s'inscrit l'action du SSTIB, notamment par le biais des groupes projets pluridisciplinaires en place. Le SSTIB inscrit ses actions de maintien dans l'emploi dans un cadre d'actions régionales.

Les principaux objectifs visés sont les suivants :

- **Faciliter le maintien dans l'emploi et l'intégration dans l'entreprise, de salariés confrontés à une pathologie grave et/ou à un risque d'inaptitude**
 - Mise en œuvre de la cellule PDP au sein du service, en coopération avec les acteurs professionnels et institutionnels et en lien avec les acteurs en entreprise
 - Participation aux actions du réseau régional
 - Promotion de la communication et des actions autour du handicap, participation à des actions dans le cadre de la semaine du handicap, au réseau régional, à des forums.

- **Prévenir la désadaptation au travail et préserver la santé**
 - Promotion de la visite de pré-reprise. Formaliser, dans le respect de la réglementation, les préconisations médicales afin de faciliter la reprise.
 - Priorisation des visites médicales occasionnelles, à la demande du salarié ou de l'employeur.
 - Coopération avec les acteurs de l'entreprise, assistante sociale, référent handicap, responsable des ressources humaines, responsable managérial, afin de faciliter la reprise.
 - Promotion de la reconnaissance du handicap par l'information et l'accompagnement des salariés lors des consultations.
 - Participation aux RDV de liaison, aux essais encadrés, CRPE et toutes initiatives de PDP.
 - Echanges avec la cellule PDP et avec les médecins conseils.

- **Faciliter le maintien dans l'emploi par une co-action au poste de travail**
 - Diffusion d'informations des différentes visites médicales, du mode opératoire de la cellule PDP.
 - Proposition d'interventions ergonomiques concertées dans l'objectif d'adapter le poste de travail à l'état de santé du salarié :
 - Préconisation d'études de poste réalisées par l'ergonome ou la conseillère en prévention
 - Intervention de l'ergonome ou de la conseillère en prévention pour la mise en place de petit matériel adapté au poste de travail des salariés.
 - Intervention du CAP EMPLOI, en l'absence d'accord handicap.
 - Intervention d'organismes spécialisés selon la pathologie (visuelle, auditive, psychique...).

- Renfort du suivi médical : pour les travailleurs handicapés, travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité le SSTIB a fixé à 3 ans la périodicité maximale entre deux visites réalisées par le médecin.

2 Prévention des risques psychosociaux

Depuis maintenant plus d'une dizaine d'années, les risques psychosociaux (RPS) constituent un des risques majeurs pour la santé physique et mentale des salariés et le bon fonctionnement des entreprises du secteur financier et bancaire.

Les principaux facteurs générant ce type de risques présents dans l'organisation du travail en Banque sont par exemples, la charge mentale, l'autonomie, l'utilisation des compétences, les modifications d'organisation et des régulations de coopération interne, le système de reconnaissance professionnelle.

Dans le contexte actuel, la prévention des risques psychosociaux reste un enjeu majeur pour les établissements du secteur financier et bancaire et le SSTIB. En effet, le secteur bancaire est en pleine mutation de ses métiers et transformation organisationnelle, pour s'adapter aux usages numériques des clients.

Les RPS sont pris en compte à travers les 3 niveaux de prévention, du point de vue individuel et collectif.

Les missions d'un point de vue individuel sont de :

- Détecter,
- Prendre en charge,
- Orienter et conseiller les salariés en souffrance,
- Accompagner le maintien et le retour à l'emploi.

D'un point de vue collectif :

- Explorer, analyser l'environnement de travail du secteur bancaire,
- Recueillir des indicateurs sur l'état de santé psychique d'une population et sur les facteurs de risques et facteurs protecteurs professionnels,
- Mettre en visibilité les constats santé-travail, à l'appui de ces indicateurs, des documents permettant la traçabilité et la mise en discussion des problématiques repérées au sein de l'entreprise,
- Promouvoir et accompagner des actions collectives de prévention.

Prévention primaire : Risque Psychosocial

- La mise en visibilité collective des problématiques « santé psychique et travail » à l'appui des indicateurs recueillis, des constats de terrain et résultats d'enquêtes.
- Proposition de sensibilisations auprès des acteurs de l'entreprise (direction, CSE, professionnels)
- Proposition d'aide à l'évaluation des risques dans le cadre du DUERP
- Participation aux actions mises en place par la branche professionnelle (accord de l'AFB).
- Analyses ergonomiques d'activité

- Plaquettes et conseils

Prévention secondaire : Incivilités et stress au travail

Harmonisation du recueil des informations dans les dossiers médicaux informatisés :

- Renseignement d'une échelle de stress perçu et de satisfaction lors des VIP et des VM.
- Indicateurs médico-professionnels : renseignement d'un thésaurus médical lors des visites médicales (codification des troubles anxieux, épisodes dépressifs, réactions à un facteur de stress et difficultés psycho-sociales liées à l'emploi).
- Renseignements de facteurs de protection et de risques psycho-sociaux lors des VIP, VM et entretiens spécifiques.
- Renseignements spécifiques sur les risques organisationnels et psycho-sociaux dans les fiches d'entreprise et présentation en CSE.

Ces actions sont proposées et mises en place selon les problématiques dépistées en entreprise :

- Recensement des incivilités (notamment pour analyser la répétitivité sur la typologie, le site ou la victime).
- Alertes psycho-sociales.
- Sensibilisation sur l'épuisement professionnel et le burn-out à l'attention des managers (repérage, prise en charge, orientation, conseil, accompagnement).
- Repères pour les pratiques sur les maladies professionnelles de la sphère mentale (CRRMP).
- Participation aux quinzaines de déclaration des MCP (maladie à caractère professionnel) afin de mettre en visibilité les relations entre des caractéristiques professionnelles et l'état de santé (notamment psychique).

Prévention tertiaire : les risques psycho sociaux

- Priorisation des visites médicales et promotion des visites à la demande et de pré-reprise.
- Coopération avec des centres de ressources PSY extérieurs et des spécialistes de la santé mentale, pour accompagnement des salariés en souffrance psychique.
- Développement de la téléconsultation pour renforcer le suivi de collaborateurs.
- Études de poste, enquêtes « souffrance au travail » et/ou MP déclarées.
- Accompagnement suite à évènement traumatique au travail, (agressions en agence, TS, décès...)

3 TMS et Prévention du comportement sédentaire

Compte tenu de l'activité, les TMS en banque sont surtout liés à la posture au travail et non à la tâche elle-même (pas de port de charges lourdes, ni gestes répétés, forcés ou de grande amplitude).

Le comportement sédentaire est un des facteurs de risque de nombreuses pathologies (TM 57, INRS N°162, juin 2020) et notamment d'apparition de troubles musculo-squelettiques (affections du tronc et des membres supérieurs).

L'action du SSTIB s'inscrit dans l'évaluation de ce comportement sédentaire au travail caractérisé par la position assise prolongée et la faible dépense énergétique.

Tant d'un point de vue individuel que collectif, les actions menées ont pour objectifs de :

- Repérer les risques professionnels.
- Produire des indicateurs sur les plaintes et pathologies TMS en lien avec le travail, notamment les affections du tronc et des membres supérieurs.
- Proposer des tests de matériels lors d'implantation.
- Sensibiliser individuellement, notamment lors de la prise de poste et du suivi santé-travail et collectivement, lors de forums, ateliers et autres manifestations (semaine du handicap, QVT...).
- Intervenir au poste de travail pour optimiser la posture et l'utilisation du matériel.
- Adapter le poste au morphotype ou l'état de santé du salarié.
- Préconiser un matériel adapté et faciliter sa mise à disposition.

Prévention primaire : instaurer une réflexion sur la prévention durable des TMS

Collectif :

- Participer aux CSSCT et CSE : évolution des organisations, recours au télétravail, équipements/aménagements, conception des locaux, commandes de matériel.
- Sensibiliser collectivement les salariés lors de leur prise de poste.
- Proposer des campagnes de sensibilisation « TMS » auprès d'acteurs ressources des établissements (salarié référent en prévention, responsable prévention, ressources humaines).
- Conseiller et/ou donner un avis sur la réalisation ou la mise à jour des DUERP des adhérents.
- Promouvoir le rôle du SSTIB en tant que conseiller lors de tous aménagements des locaux de travail. Participation de l'ergonome et, ou du médecin du travail aux réunions de CSE, aux groupes projets sur le réaménagement et la conception de locaux.
- Diffuser des conseils sur les nouveaux concepts ergonomiques auprès des sièges des entreprises, pour favoriser les aménagements adaptés aux mutations de la banque.
- Créer de modules d'activité physique adaptées avec une École du Dos.

Prévention secondaire : Accompagner l'action en prévention

Collectif :

- Repérer les risques professionnels (Fiches Entreprise des différents établissements ou agences bancaires).
- Proposer de test de matériels ergonomiques en collaboration avec les adhérents (IPRP et l'AST).

Individuel

- Intervenir sur le poste de travail sur demande du médecin du travail.
- Prêter du matériel si besoin pour limiter les rechutes.
- Informer les salariés lors des VIP des bonnes pratiques d'utilisation et de réglage du poste de travail.
- Informer les salariés lors des VIP et des entretiens à visée prévention cardiovasculaire sur l'intérêt de la pratique physique au travail et hors travail.
- Suivre en visite médicale l'évolution des problématiques évoquées.

Moyens utilisés :

- Plaquettes d'information, modules de sensibilisations, guide des bonnes pratiques en conception des open-spaces
- Modules / forum santé-travail.

Prévention tertiaire :

- Analyser des données issues des visites médicales et études de postes
- Suivre les aménagements pour limiter la dégradation de la santé du salarié

4 Prévention du Stress acoustique et bruit en Open-spaces

L'utilisation intensive du casque téléphonique concerne une proportion importante des effectifs suivis. Les centres de relation clientèle se développent en lien avec la virtualisation du contact clientèle. Le travail en open-space devient le mode organisationnel majoritaire dans le milieu bancaire.

Deux axes sous-tendent les actions portées par le SSTIB :

- D'une part, améliorer les conditions de travail des collaborateurs en ligne.
- D'autre part, conseiller sur les conditions de travail dans le contexte des nouvelles organisations telles que le Flex office, le coworking....

L'exposition au bruit est source d'une gêne exprimée par les salariés travaillant en open-space. Lorsqu'elle est prolongée, elle peut avoir une incidence sur la qualité de vie au travail et hors travail, sur la santé physique et mentale du salarié.

Prévenir le stress acoustique consiste à prendre en compte les différentes expositions sonores auxquelles sont exposés les salariés, au cours de la journée.

Prévention primaire : prévenir les impacts des nuisances sonores dans l'organisation du travail par leur évaluation en open-space et dans les nouveaux espaces de travail

- Détecter en fiche d'entreprise, et promouvoir l'évaluation du risque acoustique sur les plateformes téléphoniques :
 - Diagnostic d'environnement sonore (métrologie), des installations.
 - Conseils lors d'acquisition de matériel (casque, limiteur...).
 - Veille sur la téléphonie internet / softphonie.
 - Élaboration d'un guide de bonnes pratiques dans la rénovation ou la création de centres d'appel à destination de directeurs, managers, concepteurs, logisticiens....
- Conseiller les employeurs quant à :
 - La prise en compte de la problématique du bruit dans le déploiement des nouvelles organisations du travail
 - Au traitement acoustique des surfaces
 - Au choix de matériaux et du matériel.
- Accompagner sur l'organisation et l'aménagement du poste de travail :
 - Participation active aux CSST et CSE de l'équipe pluridisciplinaire, notamment lors de changements de matériel, des nouvelles implantations.
 - Conseils sur les dimensions des espaces de travail selon la norme AFNOR NFX35-102 / définition des espaces.
 - Accompagnement du management sur la définition des besoins de matériel, le repérage des matériels défectueux, l'hygiène au poste de travail.

Prévention secondaire : Agir sur les nuisances sonores

Du fait des évolutions techniques et technologiques, nos constats sur le terrain montrent une évolution des plaintes dues au bruit perturbateur et mettent en évidence une fatigue ressentie.

- Surveiller l'impact sur la santé de l'utilisation du casque téléphonique.
- Surveiller l'acuité auditive des salariés exposés (notamment ceux affectés en centre d'appels).
- Coopération avec le service de consultations de pathologie professionnelle.
- Rappels réguliers d'une bonne installation au poste de travail / plan de formation adapté à l'activité.
- Enquête sur les retentissements des nuisances sonores sur la santé (INRS).

Prévention tertiaire : aménagements spécifiques

- Maintien des procédures de prise en charge d'évènements acoustiques.
- Aménager le poste des conseillers ayant une déficience auditive.
- Suivi des salariés appareillés.
- Bouchons d'oreilles moulés filtrants.

5 Les addictions

Certaines conduites addictives, constatées au sein du milieu bancaire, posent la question d'une éventuelle étiologie à rechercher dans le milieu de travail. Elles génèrent également la nécessité de prendre en charge leur retentissement sur le poste de travail. Au-delà de la prise en charge individuelle, l'équipe du SSTIB s'engage dans une ou des actions de prévention selon les besoins et projets à venir.

- Participation au réseau addictions et entreprises de l'ISTNF et aux actions mises en place.
- Une formation sur la gestion des troubles du comportement sur le lieu de travail en lien avec les addictions a été élaborée en partenariat avec un addictologue. Des actions de formation sont proposées aux adhérents volontaires. Une fiche de constat et une fiche de conduite à tenir ont été élaborées et transmises aux adhérents. Ils ont été validés par un addictologue et ont vocation à aider les employeurs à repérer et prévenir au plus tôt les troubles du comportement sur le lieu du travail
- La question des conduites addictives est abordée lors des VIP et des conseils adaptés sont apportés aux salariés.
- Organisation/participation à des forums en entreprise sur la prévention des conduites addictives.
- Développement d'entretiens d'aide au sevrage tabagique par un infirmier tabacologue. Ils sont mis en place sur préconisation du médecin du travail.

6 La prévention des troubles cardio-vasculaires et la lutte contre la sédentarité

Les caractéristiques de poste des salariés suivis exposent la population suivie au SSTIB à la sédentarité, facteur de risque majeur de troubles cardio-vasculaires. Le SSTIB a donc développé des actions de dépistage et de prévention des risques cardio-vasculaires et de lutte contre la sédentarité.

- Dépistage glycémique selon protocole lors des consultations.
- Entretien de dépistage des facteurs de risque cardiovasculaire proposé lors des visites de prévention par les médecins et les infirmiers pour les salariés de plus de 45 ans avec réalisation d'un bilan sanguin selon protocoles établis avec utilisation d'un cardio-check (documents en annexe).
- Création de documents SSTIB à destination des salariés
 - Triptyque : « Alimentation équilibrée et perte de poids »
 - Triptyque : « Maîtrisez vos facteurs de risque cardio-vasculaire »
 - Triptyque : « Alimentation équilibrée et travail »
 - Triptyque : « Activité physique adaptée »
 - Triptyque : « petit déjeuner et travail »
- Sur prescription du médecin du travail, mise en œuvre d'entretiens diététiques (par un infirmier diplômé en diététique).
- Organisation et/ou participation à des forums santé au travail :
 - Sensibilisation au sein d'entreprises adhérentes sur les risques cardiovasculaires.Promotion de l'activité physique adaptée.

7 La veille sanitaire

- Participation au dispositif SUMER
- Projet de participation aux quinzaines MCP.

Ce projet de service permet de structurer les actions individuelles et collectives autour des risques professionnels identifiés et/ou émergents. Il n'est pas exhaustif, l'équipe du SSTIB développe ses interventions en fonction des besoins et demandes des adhérents suivis. Il s'appuie également sur les échanges avec l'AFB, les médecins du travail des banques membres de l'AMTB, les médecins coordonnateurs des services autonomes des entreprises bancaires.

Un site internet est à votre disposition : <https://sstib59.fr>