



# PROJET DE SERVICE

## 2026-2030



## I. LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DU SSTIB

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 du SSTIB a été élaboré avec l'ensemble des membres de la commission médico-technique, à laquelle siègent tous les collaborateurs du service.

Il a été validé lors de la CMT du 20/10/2025, soumis à l'avis de la commission de contrôle du 04/11/2025 et validé par le conseil d'administration du 06/11/2025.

Le SSTIB a obtenu la certification de niveau 1 le 3 octobre 2025 permettant de garantir l'ensemble de l'offre socle de services définie par décret. Le SSTIB s'engage dans la démarche de certification SPEC 2217 de niveau 2.

Depuis sa création, le Service de Santé au Travail Inter Banques de Lille met en œuvre sa mission avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour :

- 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
- Faire face aux évolutions réglementaires en matière de santé au travail.

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 aussi 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).

À ce jour, le SSTIB ne dispose pas d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) formellement établi. Toutefois, le service déclinera son projet en cohérence avec le CPOM conclu avec l'autorité administrative et la sécurité sociale, dès lors que celui-ci sera contractualisé.

Nos Objectifs stratégiques sont :

1. Agir pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi
2. Renforcer la prévention des risques professionnels  
Développer la communication et la culture prévention auprès des employeurs et des salariés et instances représentatives du personnel.  
Accompagner la transformation numérique des banques avec une approche de santé au travail.
3. Assurer un suivi individuel de santé au travail adapté
4. Participer à la prévention de la santé publique en milieu professionnel

## II. LES MISSIONS DU SSTIB

3

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 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 le suivi médical individuel 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 leur état de santé ainsi que les maintenir à leur poste de travail et dans l'emploi.
- 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

Le SSTIB étudie toute demande émanant des acteurs de l'entreprise et entrant dans le champ de ses compétences et missions. Notre service de santé au travail analyse chaque demande individuellement afin de garantir une réponse adaptée aux besoins réels de chaque adhérent.

Le SSTIB :

- Évalue la pertinence du service complémentaire
- Vérifie la faisabilité en fonction des ressources disponibles
- Etablit un devis selon la grille tarifaire en vigueur

Planifie l'intervention et en informe le demandeur

Cette approche permet d'éviter un engagement disproportionné, en assurant une utilisation équilibrée et équitable de nos ressources

## UNE OFFRE DE SERVICE EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DU SECTEUR

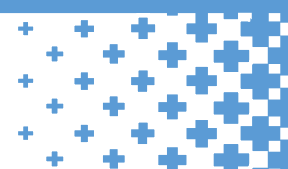
Dans la mise en œuvre de son projet de service, le SSTIB prévoit des dispositions de nature à garantir une **équité de traitement** entre les entreprises adhérentes, ainsi qu'une **impartialité**.

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.

Un **portail adhérent** et des **espaces connectés** permettent l'échange d'informations et de documents ainsi que la prise de RDV.

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 d'éventuelles réclamations**.



## 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.

### Ce qui relève de l'offre socle :

- Les actions de suivi individuel de santé, de prévention, d'analyse et de conseil, en lien avec un risque professionnel.
- Toute action en milieu de travail à la demande du médecin du travail, lorsqu'il a identifié un risque et/ou un besoin d'accompagnement en prévention au sein d'un établissement.
- Dans un souci d'engagement impartial, égalitaire et équitable, le SSTIB propose une action de prévention primaire collective à chaque adhérent, dans la limite d'une journée tous les 4 ans.

Les **actions de prévention primaire** s'articulent notamment autour de :

- Proposition de conseils auprès de l'employeur
- Visites sur site pour l'identification des postes à risques
- Actions de repérage et d'évaluation des risques professionnels
- Accompagnement sur un risque spécifique
- Conseils sur les mesures de prévention primaires à l'employeur, aux travailleurs et à leurs représentants
- Actions de sensibilisation collective aux risques professionnels et aux conditions de travail
- Actions spécifiques de prévention et de dépistage des conduites addictives.

Le SSTIB traite équitablement ses entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille, et prend en compte les ressources internes de ces entreprises en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que la prévention des risques professionnels, dans le cadre défini de ce projet de service.

## *Axe 1- Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi*

### **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'enjeu majeur de la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (Cellule PDP) du SSTIB est de maintenir en emploi des salariés du secteur bancaire au regard du vieillissement de la population, de l'allongement de la durée de vie au travail, de pathologies chroniques nécessitant une activité aménagée. Et également dans un contexte de transformations des métiers liées entre autres à l'Intelligence Artificielle, au télétravail...

Cet enjeu relève d'une collaboration institutionnelle avec des partenaires externes dans laquelle s'inscrit l'action du SSTIB et lors de groupes projets pluridisciplinaires.

#### **○ 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**

- 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 reconnaissance du handicap par l'information et l'accompagnement des salariés lors des consultations.
- Promotion de la cellule PDP, et du mode opératoire de celle-ci.
- Promotion de toute sorte de visite, formalisation dans le respect de la réglementation des préconisations médicales afin de faciliter la reprise, coopération avec les acteurs de l'entreprise, assistante sociale, référent handicap, responsable des ressources humaines, responsable managérial.
- Promotion de la visite de mi carrière
- Accompagnement dans la mise en place des RDV de liaison, des essais encadrés, CRPE et toutes initiatives de PDP.

#### **○ Faciliter le maintien dans l'emploi par une co-action au poste de travail**

- Proposition d'interventions ergonomiques concertées par l'équipe pluri-disciplinaire, individuelle et collective dans l'objectif d'adapter le poste de travail à l'état de santé du salarié.
- Orientation vers des partenaires spécialisés selon la pathologie (visuelle, auditive, psychique...)

## 2. La prévention de la désinsertion professionnelle dans le cadre de notre projet de service

7

### A. CONSTATS :

#### Au niveau national :

- Lancement d'un projet par **l'Anact** « améliorer la santé des femmes au travail » au 1<sup>er</sup> octobre 2025 (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

« Depuis plus de 20 ans, **les indicateurs de santé au travail des femmes se dégradent**, avec notamment **un absentéisme pour raison de santé plus élevé** que pour les hommes. La persistance de cette situation s'explique par **une invisibilisation persistante de l'exposition aux risques professionnels** dans les métiers majoritairement occupés par les femmes, par une inadaptation de certaines conditions de travail dans les métiers à prédominance masculine et par **des arrêts maladie liés à la santé reproductive** (grossesse, ménopause, cancer du sein, ...). »

L'amélioration de la santé au travail des femmes représente aujourd'hui **un enjeu à la fois social, économique et organisationnel**. C'est en particulier un levier pour les secteurs d'activité en **recherche d'attractivité et de fidélisation**.

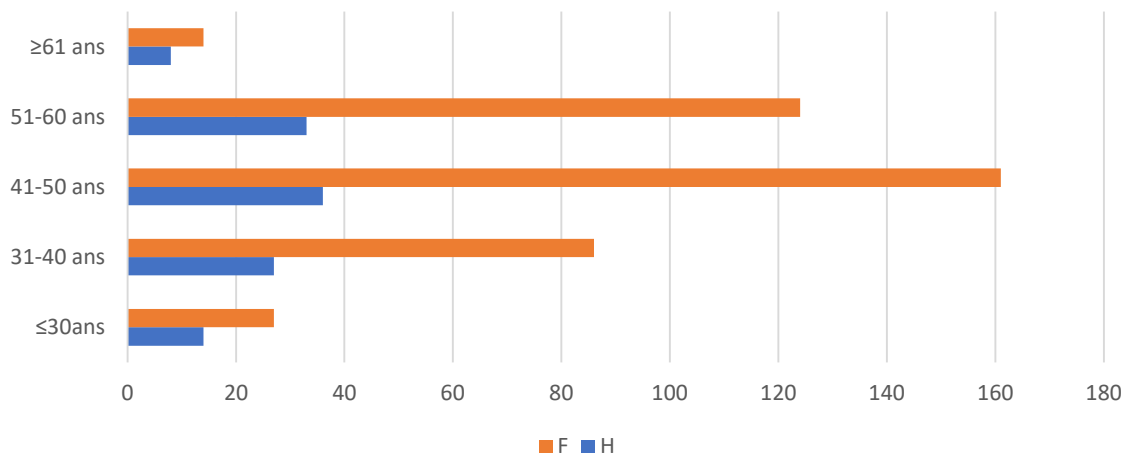
Cet appel à projets vise à **améliorer la santé des femmes au travail - et donc de tous les salariés** - en renforçant l'analyse différenciée et la prévention des risques professionnels, en développant la prévention primaire des violences sexistes et sexuelles au travail et en adaptant le travail pour tenir compte des spécificités féminines.

#### Au niveau de notre service :

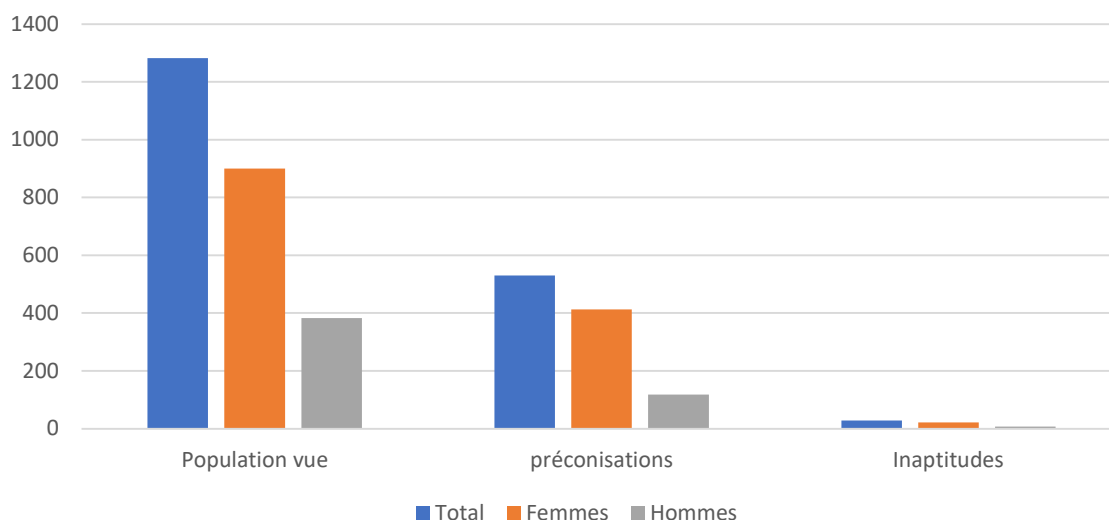
Suite aux constats nationaux, nous avons analysé notre population suivie :

- La population féminine suivie par le SSTIB est de l'ordre **57%** de l'effectif total des salariés.
- La cellule PDP en 2025 suit 11 femmes et 2 hommes.
- Nous constatons que les préconisations touchent 4x plus les femmes entre 40 et 60 ans.

Nombre de salariés avec préconisations vus de janvier à septembre 2025 selon le sexe et l'âge.



Nombre de salariés vus de janvier à septembre 2025



## B. OBJECTIFS et MOYENS :

L'objectif premier du projet de service reste le maintien dans l'emploi. Néanmoins, la cellule PDP sera en soutien aux actions de sensibilisation sur un public cible :

- **LA REALISATION D' ACTIONS DE PREVENTION PRIMAIRE SUR UN PUBLIC CIBLE : FEMMES DE PLUS DE 40 ANS.**

Réalisation un questionnaire **EVREST-VISITE DE MI-CARRIERE** pour les femmes âgées entre 43 et 50 ans et sensibilisation au niveau individuel ces femmes sur les risques de désinsertion professionnelle.

- **DEVELOPPER NOS LIENS AVEC PARTENAIRES EXTERIEURS NOTAMMENT AVEC LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET LES ASSISTANTS SOCIAUX DES BANQUES**



Organisation de **rencontres annuelles** avec les assistantes sociales qui sont au contact des salariés, afin d'harmoniser la coopération et les informer sur les outils facilitants le maintien dans l'emploi.

9

Communiquer avec les acteurs de l'entreprise (RH, managers, IRP ; missions handicaps...) afin de mieux prévenir le risque de désinsertion professionnel pour ce public cible.

## Axe 2- Prévention des risques professionnels

### LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

#### 1 : CONSTATS

##### Constats généraux

La santé mentale est considérée comme la **Grande Cause Nationale 2025**.

*Et le travail apparaît comme le tout premier facteur (87%) générique pouvant impacter la santé mentale, en positif comme en négatif. ¼ des salariés français ont déjà ressenti un trouble de santé mentale lié à leur travail dans les 5 dernières années. (1\*)*

Au-delà de la santé mentale, les risques psycho-sociaux entrent dans les **facteurs de risques de nombreuses pathologies**.

*En effet de nombreux liens sont retrouvés entre les expositions psychosociales issues de toutes les familles de facteurs de risques psychosociaux et la santé mentale, les TMS, les maladies cardiovasculaires et les accidents du travail, mais aussi la survenue de comportements à risque, les accidents vasculaires cérébraux, la dépression ou encore la consommation de médicaments psychoactifs. (2\*)*

Le **service de santé et de prévention au travail** est un acteur central dans la prévention des risques psychosociaux.

*Les expositions psychosociales perçues par les individus étant déterminées par l'organisation du travail mise en place au sein de l'entreprise, l'identification des facteurs organisationnels reste indispensable pour prévenir les risques psychosociaux. (2\*)*

Les **troubles de santé mentale** ne sont pas bien connus, appréhendés ni compris dans le monde du travail.

*3 managers sur 10 et 3 hommes sur 10 pensent que les troubles de santé mentale sont un signe de faiblesse. (2\*)*

*Seuls 15% des managers seraient formés sur la prévention de la santé mentale. (1\*)*

Les acteurs de l'entreprise ont **besoin d'accompagnement** dans la compréhension de ces risques et l'élaboration de mesures de prévention.

30% salariés estiment qu'il n'y a aucun dispositif de prévention des RPS dans leur entreprise (2\*).

10

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.

L'enquête Sumer (3\*) apporte une analyse statistique par branche professionnelle, qui met en avant une surexposition des salariés du secteur à certaines contraintes organisationnelles et psychosociales :

Contact parfois tendu avec le public, interruption de tâches, travail dans l'urgence, atteinte d'objectifs, surveillance contrôle et suivi, activités procédurées, situation de job strain...

Enfin le secteur bancaire est en pleine **mutation de ses métiers et transformation organisationnelle**, pour s'adapter aux nouveaux usages des clients (numérique et digital) et aux nouvelles organisations et technologies (télétravail, IA...)

Références : 1\*Enquête sur la santé mentale au travail enquête IFOP 02/2025

2\*INRS décembre 2024 : *Effets des expositions psycho-sociales sur la santé des salariés, mise à jour des connaissances épidémiologiques* »

3\* SUMER, synthèse Stat (N° 34 sept 2020)

#### - A : Constats au SSTIB :

**Les sollicitations par des salariés ou des employeurs dans des contextes de mal-être et de fragilité psychique sont nombreuses.**

Sur les 9 premiers mois de l'année 2025, les médecins ont vus en consultation 1247 salariés différents, dont 310 salariés étaient pris en charge pour un trouble anxio-dépressif, une anxiété, un burn-out ou mentionnaient une souffrance psychique en lien avec leur situation professionnelle, ce qui représente 25% des salariés.

**Les actions en entreprise sur la thématique de la santé mentale au travail sont principalement dédiées à la prise en charge secondaire ou tertiaire de ces situations.**

L'accompagnement consiste alors à favoriser le retour ou le maintien en emploi d'un salarié, à alerter sur une situation repérée, à étayer un diagnostic collectif, à conseiller pour mettre en œuvre des actions correctives...

**Les actions de prévention primaire restent minoritaires.**

A titre d'exemple sur les 9 premiers mois de 2025 :

4 analyses de DUERP

3 échanges avec l'employeur en prévention des RPS

1 étude de poste dans un contexte de RPS

3 analyses d'activité

1 suivi d'action collective RPS

Pas de sensibilisation collective sur cette thématique

## **B : MOYENS SSTIB**

- Recueillir et analyser les indicateurs pour donner de la visibilité collective à l'état de santé des salariés (thésaurus médical)
- Aider à l'évaluation des risques, à l'analyse situationnelle et à l'élaboration d'un plan d'action
- Apporter le conseil aux acteurs de l'entreprises (Adhérent, Instance représentative du personnel)
- Participer à la formation et la sensibilisation des acteurs de l'entreprise
- Alerter et agir en cas de signaux faibles ou situations dégradées
- Aider à l'accompagnement en cas d'évènements graves
- Participer et coordonner la prise en charge médicale des salariés en difficultés
- Agir pour le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle

## **C : OBJECTIFS**

### **Objectif général**

L'enjeu est de développer et promouvoir les solutions d'accompagnement, de sensibilisation et de prévention à destination des acteurs de l'entreprise pour :

- **ACCULTURER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE A LA PREVENTION DES RPS**
- **ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION NUMERIQUE**

### **Conseiller les acteurs de l'entreprise :**

Les échanges permettent d'analyser le contexte et la situation. Ainsi l'équipe pluridisciplinaire peut conseiller l'employeur, les managers, les représentants du personnel et les salariés sur les moyens de prévenir les RPS :

Lors des réunions de CSSCT et CSE

Lors d'échanges avec l'employeur ou ses représentants

Lors d'échanges avec les instances représentatives des salariés

Promouvoir la présence du médecin du travail aux réunions de CSE et CSSCT dont l'objet est une transformation ou une réorganisation collective

### **Aider à l'évaluation des risques psycho-sociaux :**

L'équipe pluridisciplinaire aide au repérage des RPS par la rédaction et la mise à jour régulière des fiches d'entreprise, mises à jour tous les 4 ans, et dans l'année qui suit l'adhésion.

L'équipe pluridisciplinaire propose une aide à l'élaboration du document unique, ainsi qu'une analyse de celui-ci pour conseiller sur l'évaluation des RPS. Elle accompagne également l'élaboration du plan d'action notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'ergonome-psychologue peut, sur prescription du médecin du travail, réaliser une analyse ergonomique d'activité, pour aider à l'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action.

### **Développer des sensibilisations à destination des acteurs de l'entreprise sur ce que sont les RPS, leurs effets sur la santé et les moyens de prévention**

- Par la diffusion d'informations et d'outils des acteurs et préventeurs institutionnels
- Par la mise en œuvre de sensibilisations collective à destination des responsables et managers
- Présentation de type « infos/conseils » auprès des CSSCT et CSE (définition des RPS, principes de prévention, obligations légales, outils à disposition au SSTIB)

### **Accompagner la prise en charge de situations dégradées ou avérées et remonter en prévention primaire**

Lors d'évènements graves ou dans des situations individuelles ou collectives à risque avéré, organiser selon les besoins un comité de pilotage, prévoir un compte rendu, une restitution ou un retour d'expérience permet de :

Renforcer la coopération des acteurs

Rechercher les causes évitables

Améliorer l'efficacité préventive

## LA PREVENTION DU COMPORTEMENT SEDENTAIRE

### 1 : CONSTATS

Dans un contexte marqué par l'essor du travail sur écran et du télétravail, la sédentarité représente un enjeu de santé publique majeur. Elle est reconnue comme un facteur de risque pour de nombreuses pathologies chroniques et influence directement la qualité de vie au travail.

**La sédentarité** correspond au temps passé assis ou allongé (hors sommeil), que ce soit au travail, en déplacement ou lors des loisirs.

D'après une étude santé Publique France publiée en 2024, plus d'un Français sur cinq, passe plus de sept heures par jour assis.

Le milieu bancaire implique principalement des activités de bureau, souvent devant un ordinateur.

En effet, lors des études de postes, il a été constaté que les salariés étaient principalement assis devant un bureau avec une durée quotidienne élevée, peu de déplacement (réunions, appels, tâches numériques), et télétravail renforcé.

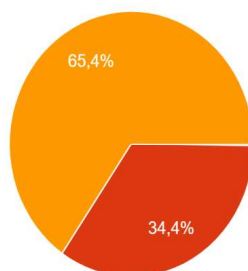
D'après une enquête réalisée par le SSTIB en 2023 auprès de 450 personnes, il s'avère que le temps assis en moyenne des personnes interrogées est de 7h45.

#### Résultat de l'enquête Analyse de la partie concernant le niveau de SEDENTARITE



450 Questionnaires

Durée 3 mois

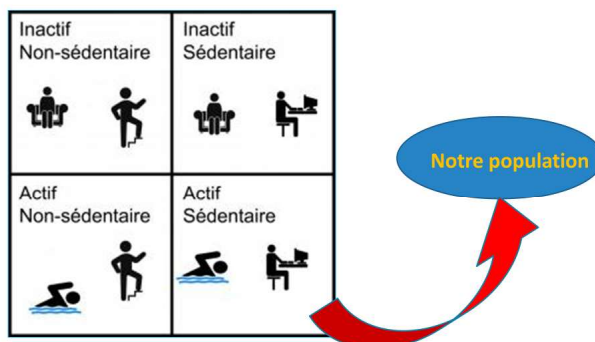


- moins de 3h: sédentaire faible
- entre 3h et 7h: sédentaire modéré
- plus de 7h: sédentaire élevé

Résultat du temps passé assis sur une journée,  
selon l'enquête menée au SSTIB est de : **7h45**



#### 4 profils :



Risques majorés de détérioration de la santé  
si le **manque d'activité physique et la sédentarité** se cumulent!

La sédentarité est un risque pour la santé avec des conséquences de TMS, risques cardiovasculaires, de cancer... et à long terme une réduction de l'espérance et de la qualité de vie.

La sédentarité est donc considérée comme un risque professionnel présent dans le milieu bancaire.

Le SSTIB de Lille s'engage à développer un plan d'action structuré sur cinq ans visant à réduire la sédentarité au quotidien et à promouvoir l'activité physique au quotidien

## 2 : Objectif

Faire prendre conscience aux employeurs et aux salariés que la sédentarité est un risque professionnel

### Créer une culture du mouvement

La culture du mouvement vise à encourager les salariés à bouger régulièrement tout au long de la journée de travail.

L'activité physique ne se limite pas à la pratique sportive : il s'agit de réduire le temps passé assis, de favoriser les déplacements et d'intégrer le mouvement dans le quotidien professionnel.

L'efficacité des actions menées en entreprise est optimale quand elles concernent chacune des dimensions suivantes :

- Sensibilisation comportementale de tous les acteurs de l'entreprise
- Création de conditions de travail adaptées (matériels et aménagement de locaux)
- Organisation de travail compatible et promotrice de la mobilité

- **Intégrer la mobilité dans l'organisation de travail** en impliquant la direction et des managers.

L'aménagement des espaces de travail, l'organisation des activités professionnelles, les mobiliers et équipements mis à disposition participent à favoriser le mouvement (par exemple : casque téléphonique sans fil, salle de pause active, bureaux assis-debout, réunion debout...)

- **Intégration de la mobilité dans le quotidien des salariés** en adoptant des comportements actifs tout au long de la journée pour réduire le temps passé assis et favoriser le mouvement.

### 3 : Moyens d'action

#### **Sensibilisations individuelles :**

- Lors des visites d'information et de prévention initiales et périodiques (conseils, flyers, espaces connectés, actu du mois...)
- Lors des études de poste menées par les Intervenants en prévention des risques professionnels (sur place, dans les préconisations et dans les compte-rendu...)

#### **Sensibilisations collectives :**

- Campagne de communication (affiches, « actu du mois », newsletters, message sur l'espace connecté).
- Conférences sur les risques de la sédentarité.
- Atelier de prévention : atelier impédancemétrie, prévention des maladies cardio-vasculaires.
- Intégration du risque sédentarité dans le DUERP.
- Dépistage et conseils sur le risque sédentarité dans les FE.
- Sensibilisations au poste de travail.
- Groupe de travail au sein d'entreprises pour lutter contre la sédentarité intégrant les employeurs, les salariés et leurs représentants.
- Sensibilisation auprès de la Branche Professionnelle (AFB).

**Nouvelle enquête sur la sédentarité et l'activité physique en 2028 pour mesurer l'évolution et réévaluer les actions en cours.**

# LES PREVENTION DES TROUBLES MUSCULO - SQUELETTIQUES

16

## 1. Constats

Les troubles musculosquelettiques (TMS) dans le milieu bancaire sont une préoccupation majeure pour les Carsat, ils représentent la première cause de maladie professionnelle en France (selon AMELI santé octobre 2025).

Les TMS peuvent entraîner des arrêts longs et des inaptitudes au travail, touchant tous les secteurs d'activité, y compris le secteur bancaire caractérisé par une station assise prolongée avec un travail sur écran important dans un contexte d'exigence commerciale accentuée depuis plusieurs années.

Rapport d'information du Sénat : « la santé des femmes au travail : des maux invisibles », juin 2023 :

- 60% des personnes atteintes de TMS sont des femmes, 3 fois plus de souffrances psychiques chez les femmes.

Il existe très peu de données épidémiologiques analysant les TMS dans le milieu bancaire. Cependant, les résultats du baromètre 2021 de Santé publique France illustrent un constat :

- ➔ Les TMS du dos sont davantage présents chez les salariés femmes travaillant dans une activité financière et assurances : 1 femme sur deux est concernée au cours de sa vie professionnelle dans le secteur financier ou assurance par un ou des TMS au niveau du dos.

### Pour les TMS du dos

	Population générale			Activité financière et assurances		
	Hommes	Femmes	Totale	Hommes	Femmes	Totale
Nombre	2722	3136	5858	77	109	186
Prévalence *	42	48	44.9	39.3	49.6	44.5

Résultats issus du Baromètre SPF 2021 échantillon de 13093 personnes en situation de travail active

\* Prévalence = (Nombre de cas existants / Taille de la population à risque) x 100.



## 2. Moyens :

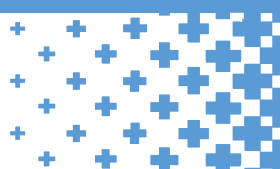
Différentes approches et outils permettent au niveau du SSTIB de limiter l'impact des TMS chez nos salariés :

- Les Formations/sensibilisations collectives/intégration des nouveaux collaborateurs.
- Les supports documentaires de sensibilisation aux bons réglages et bonne utilisation du poste de travail.
- L'analyse des aménagements de poste via les interventions réalisées par nos IPRP.

## 3. Objectif :

**Favoriser une autonomisation sur l'installation au poste en développant des interventions plus collectives afin de diminuer le recours ergonomique individuel.**

- Sensibiliser les salariés vus en visite médicale dans l'année et lors des interventions en entreprise (par exemple : études de poste).
- Augmenter le nombre d'interventions ergonomiques collectives.
- Diminuer le recours aux études de poste individuelles.
- Favoriser l'autonomie des adhérents dans le choix du matériel, et notamment pour le matériel standard spécifique (grandes tailles, repose-pieds, souris verticale...).



## LA VEILLE SANITAIRE

18

La veille sanitaire est un processus essentiel de surveillance et d'analyse des risques pour la santé publique, visant à prévenir les épidémies et gérer les crises sanitaires.

Appliquée au champ de la santé au travail, elle comporte deux champs principaux.

D'une part, le service participe aux **enquêtes épidémiologiques** nationales : MCP, SUMER, EVREST.

D'autre part, le service procède à **veille active** : une veille réglementaire est ainsi organisée dans le service. Elle se matérialise par une veille individuelle de chaque membre de l'équipe qui transmet ensuite les éléments pertinents de celle-ci à notre médecin coordinateur pour une diffusion plus large et un échange autour de celle-ci auquel cas. Sa réalisation pratique comprend différentes étapes que nous allons détailler.

Ainsi, la veille est réalisée selon une méthodologie commune discutée en amont comportant notamment l'identification préalable de sources fiables et pertinentes (organismes de référence en santé-travail : INRS, ISTNF, CARSAT, ARACT-ANACT, DREETS, DGS, DGT, CNOM Présanse...). Celle-ci est ensuite diffusée mensuellement via un partage par mail à l'ensemble de l'équipe santé-travail (MDT, IDEST) avec un point au besoin en réunion de service en cas d'actualité santé au travail majeure retrouvée dans la veille. Enfin, les documents de la veille sont retrouvables dans un *dossier de partage des informations* interne (stocké dans notre gestion documentaire commune).

**Les actions prévues du service** dans le champ de la veille sanitaire sont de deux types. D'une part, le service s'engage ainsi à développer sa participation aux enquêtes épidémiologiques nationales (en systématisant sa participation à EVREST et en poursuivant sa participation aux quinzaines MCP et à SUMER). D'autre part, le service participe également à la veille sanitaire par sa contribution directe aux enquêtes nationales.

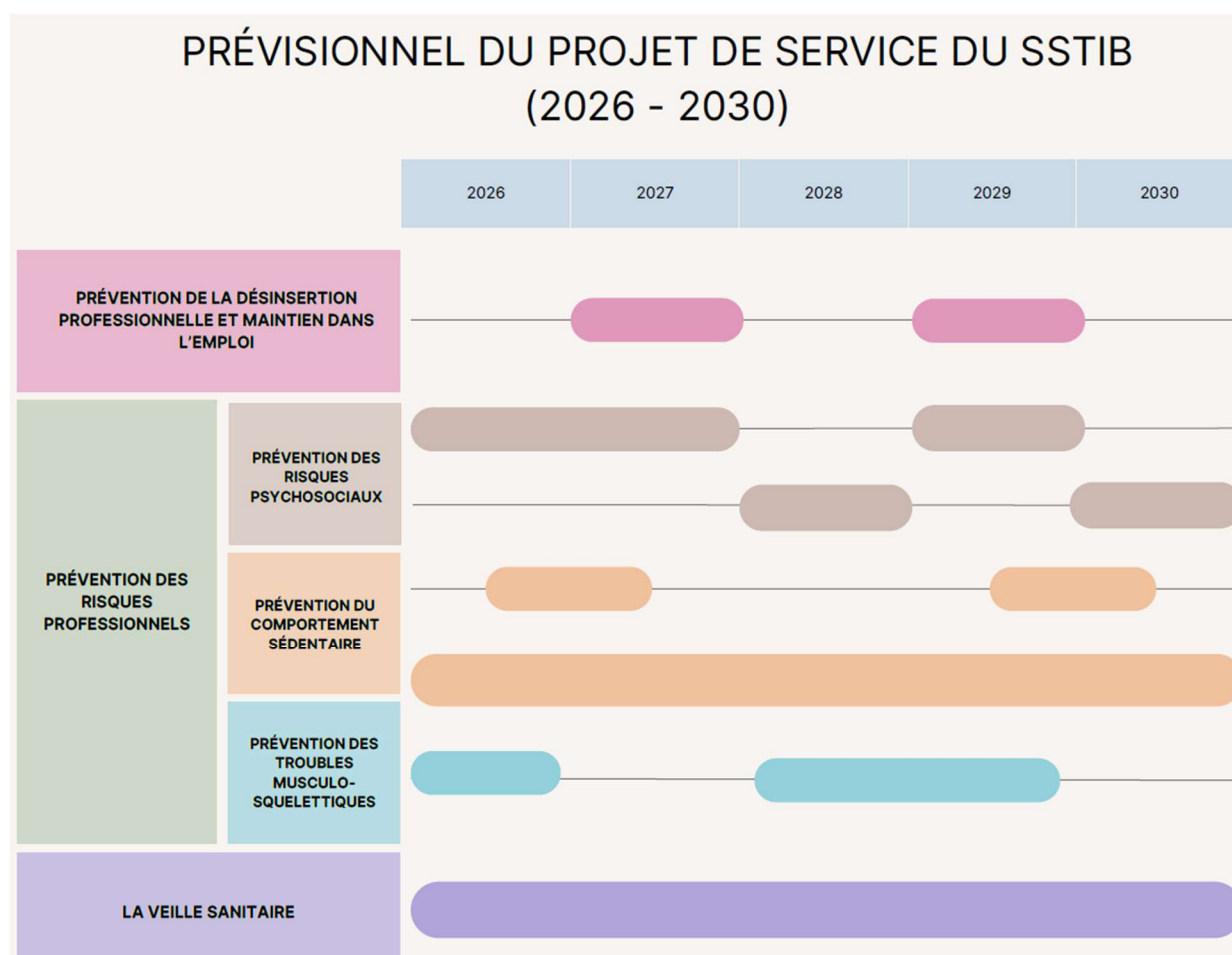
Ex : le SSTIB collabore à une enquête de métrologie nationale en lien avec l'INRS sur le risque bruit en Open Space. Dans le cadre de la gestion de la prévention des risques professionnels, et suite à l'appel à participation à la recherche lancé par l'INRS, le SSTIB s'est rapproché de l'INRS pour une intervention sur la conception et l'aménagement des bureaux ouverts dans les locaux de l'un de ses adhérents, notamment pour évaluer la perception qu'ont les salariés de leur environnement physique de travail (bruit, lumière, température, etc.). La participation du service à l'étude scientifique menée par l'INRS permettra de collecter des connaissances épidémiologiques concernant le risque bruit.

Le **plan d'action 2026-2030** sur le champ de la veille sanitaire comprend ainsi trois grands axes :

19

- Poursuite de la participation du SSTIB aux quinzaines MCP
- Participation du SSTIB à SUMER en 2026
- Favoriser la participation des équipes du SSTIB à EVREST

Des **indicateurs de veille sanitaire** existent dans le service et sont intégrés à notre logiciel métier. Ceux-ci nous permettent d'évaluer de façon quantitative notre participation aux différentes actions suscitées. Ils contiennent sept indicateurs (nombre de MCP déclarés, nombre d'EVREST complétés, effectif ayant participé à SUMER, participation aux enquêtes de santé publique, sensibilisation / information de santé publique, réalisation de la veille réglementaire, suivi de la veille réglementaire).



## Axe 3- Suivi individuel de santé au travail

Le SSTIB s'engage au respect des **délais réglementaires** applicables aux visites médicales.

Il organise ce suivi **de façon adaptée, réactive et personnalisée**.

Un **logiciel informatique** permet la dématérialisation, la traçabilité et l'interopérabilité des éléments du suivi médical.

Une **plateforme digitale** (espace connecté) favorise l'échange de documents entre le salarié et le SSTIB ainsi que la demande de RDV.

Le SSTIB dispose d'un logiciel permettant la mise en œuvre de la **téléconsultation**.

**L'équipe médicale** (médecins et infirmiers de santé au travail) réalise l'ensemble des visites (y compris les catégories particulières de salariés, tels que les travailleurs handicapés et titulaires d'une pension d'invalidité). Le suivi de chaque salarié est adapté aux risques, à la pénibilité au travail, à l'âge et son état de santé. Des protocoles de délégation permettent aux infirmiers de participer à ce suivi médical sous la responsabilité du médecin.

- **La Visite d'Information et de Prévention (VIP)** à l'embauche du salarié (VIP Initiale) et durant toute sa carrière professionnelle (VIP Périodique).
- **La visite de pré-reprise** : cette visite se réalise pendant l'arrêt de travail et n'impacte pas celui-ci.
- **La visite de reprise** après un arrêt de travail (selon les durées spécifiées dans la réglementation) et dans les 8 jours suivant la reprise
- **La visite médicale à la demande** est réalisée par le médecin du travail et peut-être à l'initiative du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail
- **La visite de mi-carrière** : programmée en tenant compte de la réglementation et de l'accord de Branche.
- **La visite de fin de carrière ou de fin d'exposition** : pour les **salariés en SIR ou ayant été en SIR** (surveillance individuelle renforcée).

### LES OFFRES COMPLEMENTAIRES :

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.

Des ateliers, des forums, des animations sont co-construits avec les adhérents désireux de s'investir dans la QVCT et la santé publique

Le SSTIB développe et propose des actions pour répondre à ses demandes. Chaque demande fera l'objet d'un traitement particulier, et après analyse des besoins, fera l'établissement d'un devis selon la grille tarifaire en vigueur.

21

Le SSTIB accorde une attention particulière à :

#### LA PREVENTION DU RISQUE CARDIO-VASCULAIRE

Des ateliers sont proposés lors de forums, avec des dépistages personnalisés, des conseils et une orientation si nécessaire.

#### LA PROMOTION DE LA SANTE PUBLIQUE

Des ateliers de prévention et forums sont organisés à la demande de nos adhérents :

- Tabagisme et vapotage : sous la forme de stand et/ou conférence
- Alcool et drogues : avec des ateliers de conseil, de mise en situation
- Alimentation, diététique et travail sous formes d'ateliers pratiques et/ou de conférences collectives

#### CAMPAGNES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION EN SANTE PUBLIQUE

Don du sang, don d'organes  
Recommandations vaccinales  
Dépistage de cancer...

Par l'« Actu du mois », des affichages, des flyers, des interventions en forums...

---

#### *L'OFFRE SPECIFIQUE*

---

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.

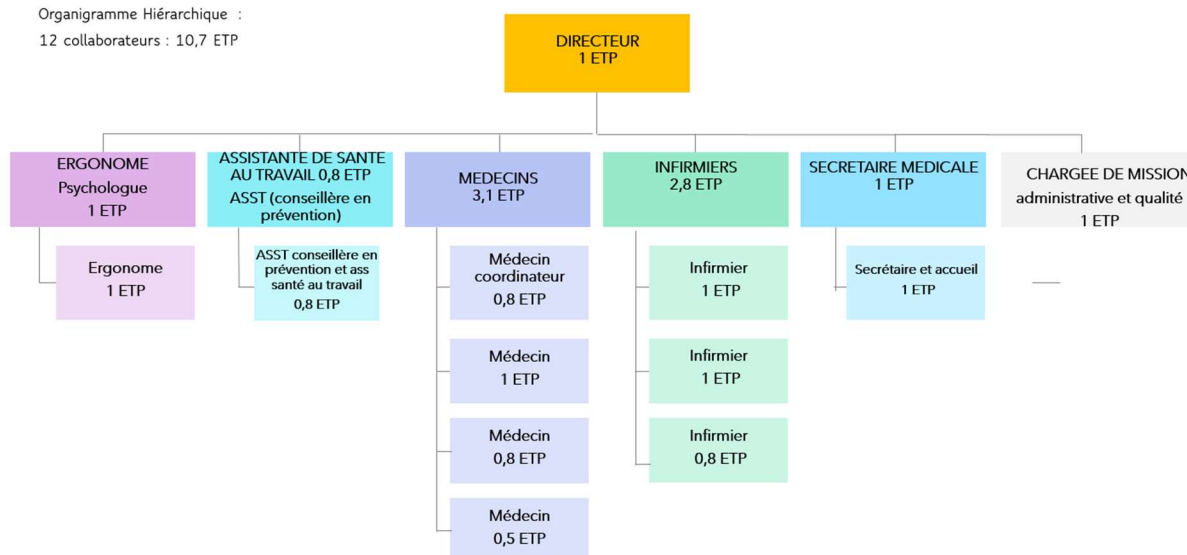
**NB :** Ce projet de service permet de structurer les actions individuelles et collectives autour des risques professionnels identifiés et/ou émergents. Il n'est pas exhaustif, l'équipe du SSTIB développe ses interventions en fonction des besoins et demandes des adhérents suivis. Il s'appuie également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

### III. ORGANISATION DU SERVICE EN EQUIPE

Le **Service de Santé au Travail Inter Banques (SSTIB)** a pour mission de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Conformément au Code du travail (articles L.4622-1 et suivants), le SSTIB agit en priorité sur la **prévention des risques professionnels**, le **suivi de l'état de santé des salariés** et la **contribution à la qualité de vie et aux conditions de travail**.

SSTIB 17/10/2025

Organigramme Hiérarchique :  
12 collaborateurs : 10,7 ETP



#### 1. La direction générale

Le SSTIB repose sur une **gouvernance partagée** entre la direction, l'équipe médicale et les fonctions support, dans un objectif commun de qualité, d'efficacité et d'amélioration continue du service.

**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 le service 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 représente le SSTIB auprès des partenaires extérieurs (DREETS, CARSAT, entreprises adhérentes...)

Il s'appuie sur un **médecin coordonnateur** chargé de faciliter la mise en œuvre des projets du service et de la pluridisciplinarité. Il garantit la cohérence, la qualité et l'éthique des pratiques médicales et pluridisciplinaires.

**L'équipe pluridisciplinaire** agit sous la coordination du Médecin du travail pour assurer la prévention des risques et promotion de la santé au travail.

Une **assistante de direction et RH** participe, en coopération avec le directeur, à la gestion quotidienne du service, la coordination administrative et le suivi ressources humaines, formation et plan de développement des compétences.

Une **responsable qualité** veille à la mise en place, au suivi et à l'amélioration continue du système de management de la qualité au sein du SSTIB dont la gestion documentaire et le suivi des états statistiques. Elle veille également à la coordination de certification 2217.

## 2. Le pôle médical

Les équipes médicales sont organisées par binômes médecin du travail/infirmier diplômé en 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 (diplômé en santé au travail) 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 sectorisés 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),
- 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, qui anime et coordonne l'équipe.

Le **pôle prévention** est constitué d'un ergonome, psychologue du travail et d'une 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**, missionné par le médecin, assure des actions d'analyse, de diagnostic, de métrologie, de conseil, d'accompagnement au sein des établissements adhérents. Il 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.

**La conseillère en prévention** intervient sur le terrain notamment pour préconiser les aménagements de poste. Elle travaille en étroite 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. Elle participe à l'élaboration des fiches d'entreprise.

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 l'élaboration et la mise en place de sensibilisations collectives, sur les risques professionnels et les risques de santé publique au travail.

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

La **cellule PDP du SSTIB** comprend un médecin et une infirmière référents, un 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, avec les acteurs externes tels que Cap emploi, assistants sociaux, mission handicap...

Il existe une coopération avec les assistants sociaux de chaque adhérent.

### 5. La collaboration au sein du service

La **commission médico-technique (CMT)**, à laquelle siège chaque membre du service, permet d'élaborer le projet de service et des 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 d'optimiser la coopération au sein du pôle médical. Elles sont également le lieu d'évaluation des pratiques professionnelles et d'émergence de repères pour ces 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 à chaque établissement suivi.

Des **réunions PDP** permet le suivi des actions individuelles et le développement d'actions collectives.

Chaque mois une 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 (DMST), 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 mis à jour régulièrement
- Un logiciel d'informatisation du DMST, en partenariat avec Val Solutions
- Un logiciel de télésanté, MAIA qui permet les téléconsultations
- Un portail adhérent, appelé espace connecté, qui permet un échange simple entre le SSTIB et ses adhérents, et salariés suivis.

Le service fait appel à des prestataires externes spécialisés avec une maintenance informatique réalisée par PROMATEC, spécialiste de systèmes d'informations.

Des référents informatiques travaillent à optimiser les supports et logiciels.

## Conclusion

26

Ce projet de service s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration continue de la qualité des prestations du SSTIB. Il s'applique sur les 5 prochaines années et fera l'objet de bilans annuels afin de réactualiser les objectifs en cours.

En réponse aux constats effectués sur le terrain et aux évolutions réglementaires, il vise à renforcer la prévention des risques professionnels, à améliorer la traçabilité des actions menées, et à recentrer les interventions autour de la santé au travail dans sa dimension la plus large (Physique, mentale et sociale)

Les missions déclinées tout au long de ce projet traduisent une volonté commune : promouvoir une culture de prévention partagée entre les acteurs du monde du travail, les entreprises adhérentes et l'équipe pluridisciplinaire du service. Les objectifs fixés qu'ils soient quantitatifs ou qualitatifs, reposent sur des constats concertés issus du terrain et répondent à des besoins identifiés chez les salariés comme chez les employeurs.

Ainsi ce projet de service constitue un cadre structurant pour l'action collective du SSTIB. Il permettra de mieux articuler les missions de prévention des risques professionnels, du suivi individuel de l'état de santé des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi, de consolider le rôle de conseil du SSTIB auprès des entreprises et d'améliorer la visibilité et la cohérence des actions menées dans le respect de l'équité entre les entreprises adhérentes.

En définitive, ce projet marque une étape importante dans la modernisation et la valorisation du Service de Santé au Travail. Il confirme l'engagement de l'ensemble des professionnels du SSTIB à œuvrer, de manière concertée et proactive tenant compte des particularités du secteur bancaire, de ses évolutions technologiques et organisationnelles, pour la préservation durable de la santé et de la qualité de vie au travail des salariés.

