

L'offre socle de services des SPSTI – proposition des partenaires sociaux

PREAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel répondent à la mission qui leur a été confiée de définir une offre socle de services dans la suite des principes définis par l'ANI du 9 décembre 2020 et repris par la loi du 2 août 2021.

Cette offre socle de services doit à la fois permettre de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés, représentants du personnel) et permettre aux acteurs de l'entreprise de progresser en matière de prévention primaire et de culture de prévention. Dans ce sens, les SPSTI engagent une démarche pro-active à l'intention des entreprises pour analyser leurs demandes et répondre à leurs besoins en s'appuyant sur la présentation de l'offre socle.

Les partenaires sociaux partagent le diagnostic et les objectifs suivants : les services de santé au travail sont créés à l'initiative des employeurs du secteur privé pour répondre à leur obligation d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il s'ensuit l'existence d'un maillage territorial de proximité au service de la prévention des risques professionnels et de la santé des salariés voire des chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants qui le souhaitent.

Il est important pour les entreprises qui n'ont pas toutes une ressource interne en prévention d'être accompagnées par les SPSTI et ce, dans des délais raisonnables et le cas échéant réglementaires, en portant une attention toute particulière aux TPE-PME. Dès lors, il est nécessaire de faire évoluer cette offre socle de services dans une approche de service rendu aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants et dans la perspective d'une démarche de progrès en prévention.

I. Domaine d'application de l'offre socle

En complément des spécificités applicables aux entreprises bénéficiant de services de santé au travail autonomes, toute entreprise adhère et cotise à un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) interprofessionnel et/ou de branche.

Le SPSTI assure à l'entreprise adhérente, *via* un contrat d'adhésion de type associatif signé entre l'employeur et le SPSTI, les actions relevant de sa compétence et rappelée à l'article L.4622-2 du code du travail en matière de :

- Prévention des risques professionnels,
- Suivi individuel de l'état de santé des salariés,
- Prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette offre socle est auditable dans le contexte de la certification du SPSTI (*cf. gt sur la certification*).

Cette offre socle de services devra être délivrée à terme par tous les SPSTI. Elle pourra évoluer en fonction de l'évaluation qui en sera faite, notamment grâce à la remontée de données d'activité aux niveaux régional et national. Les résultats de cette évaluation contribueront au pilotage réalisé par les partenaires sociaux notamment au niveau du CNPST et des CRPST. Il sera important d'en vérifier l'application voire l'applicabilité.

II. Les objectifs : définir une offre de proximité, systématique et effective

L'offre socle est définie dans une approche de service rendu aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants. Elle doit :

1. **Transcrire en actions et services accessibles aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants les missions dévolues aux SPSTI,**
2. Donner une **information complète, accessible et circonstanciée du service rendu** aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants,
3. Assurer un **maillage territorial** pour rendre un service de proximité,
4. Dispenser des **services rendus homogènes sur tout le territoire** afin de préserver au mieux la santé physique et mentale des salariés,
5. **Rendre compte de l'activité du SPSTI** aux entreprises adhérentes permettant une transparence des performances et une amélioration progressive de service rendu par les SPSTI,
6. **Répondre aux exigences de la certification** pour évaluer l'effectivité et la qualité du service rendu.

III. Le fonctionnement des SPSTI vis-à-vis des entreprises adhérentes

a. Les conditions d'adhésion au SPSTI doivent être accessibles à toutes les entreprises qu'elles soient adhérentes ou non, notamment *via* la consultation de son site internet.

L'objectif, en particulier pour l'adhérent, est la transparence des services et moyens mis à disposition par le SPSTI. Cette transparence devra s'appuyer sur l'accès aux informations suivantes :

- les statuts de l'association (SPSTI) et son règlement intérieur,
- les conditions d'adhésion aux SPSTI : le prix de sa cotisation, du coût de ses prestations complémentaires encadrées par des conditions générales et de la grille tarifaire adoptée par le SPSTI,
- le périmètre couvert par le SPSTI, la localisation de ses centres et lieux de consultation (fixes, mobiles)
- le contexte réglementaire (compétence professionnelle et territoriale, date du dernier agrément, situation au titre de « l'agrément intérimaire » et « Installation nucléaire de base (INB) », date de signature et contenu du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), RGPD), dans lequel s'exerce la mission du SPSTI,
- son offre socle de services à travers les missions suivantes : prévention des risques professionnels, suivi de l'état de santé des salariés et prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi,
- l'organigramme avec les fonctions, lieux, effectifs,
- les moyens techniques disponibles,
- la gouvernance des SPSTI : composition du Conseil d'administration et de la commission de contrôle
- la certification du service
- la liste des MPC missionnés par le SPSTI

⇒ L'ensemble de ces informations doit permettre aux employeurs de choisir un SPSTI (dans le cas du choix entre plusieurs services).

b. Les relations avec l'entreprise adhérente

- Elles sont matérialisées par un contrat distinguant l'offre socle et l'offre complémentaire.
- le service s'organise pour pouvoir répondre aux demandes des adhérents dans des délais utiles,
- un espace digitalisé personnalisé et sécurisé est mis en place pour faciliter le contact entre l'entreprise adhérente et le SPSTI et pour disposer des informations et documents spécifiques à l'entreprise. Cet espace doit permettre à l'employeur de prendre directement ses rendez-vous pour les visites d'information et de prévention (VIP) initiale, pour les visites d'embauche dans la cadre du suivi individuel renforcé (SIR), et, les visites de reprise,

- l'information sur le recours à des ressources externalisés (laboratoires, consultants, IPRP...),
- le choix des outils sera préalablement décidé en commun accord avec l'employeur, en particulier pour les évaluations de risques professionnels.

c. La relation avec les salariés et les représentants du personnel

La relation avec le salarié :

- Le salarié doit être clairement informé de toutes les possibilités d'action du SPSTI, de manière individuelle et/ou collective ;
- Le salarié peut à tout moment demander à bénéficier d'un examen médical réalisé par le médecin du travail, notamment lorsqu'une problématique de santé peut avoir un retentissement à court et moyen terme sur son aptitude médicale, sans avoir à justifier de sa motivation auprès de l'employeur. A l'exception des visites de pré-reprise, cette demande doit être formulée auprès de l'employeur sauf en cas de carence notifiée de celui-ci, le SPSTI pourra alors donner directement un rendez-vous au salarié, et en informera l'employeur,
- De même lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de PDP et/ou de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, le salarié peut solliciter la cellule PDP. Si cette demande est formulée alors que le contrat de travail n'est pas suspendu, l'employeur en sera préalablement informé.
- Le nom du médecin en charge de l'entreprise et les coordonnées du SPSTI font partie de l'affichage obligatoire,
- Le salarié peut à tout moment demander la transmission de son dossier médical en santé au travail en suivant la procédure réglementaire en vigueur.

La relation avec les instances représentatives du personnel :

- Le dialogue social est un levier privilégié pour faire progresser la culture de prévention dans l'entreprise,
- Les représentants du personnel peuvent prendre à tout moment conseil auprès du médecin du travail,
- L'offre socle inclut la participation du médecin du travail ou d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire aux instances représentatives du personnel (CSE et CSSCT) sur les questions de prévention.

Ce rôle de conseil et d'accompagnement des salariés et de leurs représentants est rappelé à l'article L. 4622-2 du code du travail.

IV. Les moyens à disposition des SPSTI pour remplir l'ensemble de leurs missions (éléments de certification)

1. **S'assurer de l'existence d'une équipe pluridisciplinaire composée (article L. 4622-8 du code du travail) :**
 - *de professionnels de santé au travail* (médecins du travail, collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail, infirmier en pratique avancée...), et les MPC parties prenantes de l'activité médicale du service,
 - *d'intervenants en prévention des risques professionnels* : équipe interne et le cas échéant en relation avec d'autres préventeurs extérieurs s'ils ne sont pas en capacité de répondre. Ces personnes couvriront notamment les disciplines suivantes : Bruit-éclairage, TMS, risque chimique, ergonomie, RPS et risque physique,
 - *et des personnels pouvant constituer la cellule PDP*, interne ou mutualisée entre SPSTI, en tant que spécialistes (par exemple : référent social, assistant de service social, conseiller dans l'emploi, psychologue du travail).
2. **Mise en place des moyens informatiques requis** pour assurer, d'une part, une interopérabilité entre les entreprises adhérentes et le SPSTI et, d'autre part, une interopérabilité avec les autres SPSTI au plan régional et national. Enfin, assurer la transmission des dossiers médicaux des salariés en cas de changement de SPSTI (cette transmission demeurante toujours conditionnée à l'accord des salariés), et du suivi des salariés multi-employeurs.

3. **Mise en place des moyens informatiques** requis pour permettre à chaque entreprise adhérente de disposer d'un espace personnalisé (consignant le contrat d'adhésion, la fiche d'entreprise, les éventuels rapports d'actions de pluridisciplinarité, mais également leur compte cotisation. Cet espace personnalisé leur permettra également de réserver des rendez-vous pour leurs visites VIP initiale, SIR embauche et de reprise.
4. **S'assurer de la diversité et de la proximité des lieux de consultation et des modalités de leur mise en œuvre** : centre fixe, centre mobile ou centre occasionnel, suivi par téléconsultation dans le cadre des dispositions fixées réglementairement,
5. **S'assurer que les moyens mis à disposition (métrologie individuelle ou collective) permettent aux SPSTI de remplir leurs missions** :
 - Pour assurer le suivi individuel des salariés
 - Pour assurer les missions de prévention primaire

V. L'offre socle : une offre homogène et obligatoire

Il est important que cette offre socle de services soit centrée sur les priorités définies dans l'ANI du 9 décembre 2020 afin qu'elle soit systématique et effective pour les entreprises autour de trois missions, organisées de façon transverse.

Cette offre socle de services s'inscrit plus globalement dans la mission essentielle des SPSTI à savoir « éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » comme rappelé à l'article L. 4622-2 du code du travail.

Elle donne une base commune d'actions et de services rendus aux entreprises adhérentes. Elle comprend tous les éléments de service rendu que le SPSTI devra mettre en place à terme dans les domaines de la prévention, du suivi individuel de l'état de santé et de la prévention de la désinsertion professionnelle. Ces éléments sont ceux qui s'imposent aux SPSTI pour répondre aux demandes exprimées par les entreprises adhérentes pour satisfaire à leurs obligations légales.

La définition de l'offre socle de services ne préjuge pas de la réalisation des autres missions que la loi ou autres dispositions imposent aux SPSTI :

- Cette offre socle de services ne constitue qu'une partie des missions légales confiées aux SPSTI.
Ainsi,
 - les **missions générales de santé publique** doivent demeurer contenues dans un périmètre défini avec précision afin de ne pas remettre en cause la réalisation des éléments constitutifs de l'offre socle et des moyens qui lui seront attribués. Le périmètre d'intervention du SPSTI est défini par le fait qu'il existe un lien avec le travail.
 - un certain nombre de prestations relèveront de l'**offre complémentaire** (point VI) qui doit être une offre encadrée et qui ne peut pas être mise en œuvre au détriment de l'offre socle ni conditionner la réalisation des missions devant obligatoirement être assurées par les SPSTI.
 - les **actions ou objectifs introduits par les CPOM, les partenariats institutionnels**, les plans régionaux sont à considérer au regard de l'offre socle que doit en priorité assurer le SPSTI. A défaut, ces actions devront faire l'objet de conventions et de financements spécifiques.
- l'offre socle de services ne se substitue pas aux obligations qui relèvent de l'employeur : par exemple adresser l'ordre du jour du CSE ou CSSCT au médecin du travail, informer le SPSTI des accidents du travail.
- les services de branches ou professionnels pourront apporter des prestations spécifiques liées à un secteur d'activité dans le cadre de l'offre socle qu'ils auront définie dans le cadre de la branche.

Mission « Prévention des risques professionnels »		
<p>L'objectif pour l'adhérent est de disposer d'une évaluation des risques professionnels de son activité et d'être accompagné pour réduire ces risques.</p>	<p>Le « quoi » : La prévention primaire suppose</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'élaboration systématique d'une « fiche d'entreprise » établie par le SPSTI dans l'année qui suit l'adhésion et sa mise à jour au moins tous les 4 ans ou dans des délais plus brefs sur demande particulière de l'entreprise. Cette fiche peut constituer pour les TPE-PME la base du DUERP (sans pour autant s'y substituer) et donc de l'évaluation des risques professionnels et de la détermination des mesures de prévention (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur) ✓ L'accompagnement, à la demande de l'entreprise, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP : <ul style="list-style-type: none"> - un conseil dans la formalisation et l'élaboration de ce DUERP : cela s'adresse particulièrement aux TPE-PME. A ce titre, des outils existants comme OIRA, Seirich ou des outils spécifiques élaborés par la branche professionnelle pourront être proposés, - un accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées pour les entreprises de moins de 50 salariés (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur à partir des besoins identifiés). ✓ La réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les quatre ans. Elle peut se traduire notamment par : <ul style="list-style-type: none"> - des conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail, - l'identification des postes à risques nécessitant des aménagements, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P), - une capacité d'analyse métrologique, - un accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre). Sur le risque chimique, cela comprend l'analyse et l'évaluation des risques (métrologie, recensement des produits utilisés, recueil et analyse des fiches de données de sécurité-FDS, et conseils sur la substitution ...), - des actions de sensibilisation collectives à la prévention (par exemple pour les salariés intérimaires) et des conseils collectifs de prévention <i>via</i> un 	<p>Équipe pluridisciplinaire interne composée d'Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) compétents dans les disciplines citées. Le SPSTI peut faire appel à des préventeurs extérieurs s'il n'est pas en capacité de répondre aux demandes.</p> <p>Ces personnes couvriront les disciplines suivantes : Bruit-éclairage- vibrations, TMS, risque chimique, ergonomie, RPS, organisation du travail.</p>

	<p>accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail en lien avec la prévention de l'usure et la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi en lien avec la mission PDP,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en place d'action de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition, etc.). <p>✓ la participation aux réunions des instances représentatives des salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation du médecin du travail ou, sur délégation, des membres de l'équipe pluridisciplinaire, - Présentation par le médecin du travail d'un rapport annuel pour les entreprises de plus de 300 personnes 	
	<p>Le « comment » : La conduite des actions d'information, de sensibilisation des employeurs, des salariés et des IRP</p> <ul style="list-style-type: none"> - mener des actions en milieu de travail : visite sur site pour l'évaluation des risques et la réalisation de la FE entre autres... - informer et sensibiliser aux risques professionnels et aux conditions de travail les acteurs de l'entreprise, - diffuser les différents outils mis à disposition des entreprises par les autres acteurs de la santé au travail (CARSAT, ANACT, INRS, OPPBTP) ou, dans un second temps, par les prestataires du secteur privé, - assurer une information et un soutien à la recherche d'aides au financement des mesures de prévention engagée, - informer sur les obligations des employeurs en matière d'examens complémentaires nécessaires à l'occupation du poste de travail, - formaliser dans un document écrit à destination de l'employeur les actions pluridisciplinaires, - rendre compte à l'employeur de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans son entreprise, dans le respect du secret médical. Cette restitution pourra être présentée au CSE/CSSCT. 	<p>Personnels autorisés de l'équipe pluridisciplinaire</p>

Mission « suivi individuel de l'état de santé »		
<p>Assurer un suivi individuel médical adapté est organisé et fourni pour l'ensemble des situations prévues par les textes réglementaires</p>	<p>Le « quoi » : un suivi médical tout au long de l'activité du salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> - les visites médicales initiales, périodiques, et de reprise du travail des salariés relevant de la visite d'information et de prévention (VIP) au terme desquelles il délivre une attestation, - le Suivi individuel renforcé (SIR) des salariés qui y sont soumis (visite d'embauche avec maintien de la visite d'aptitude, visites périodiques) au terme desquels il délivre une aptitude , - les visites justifiant d'un suivi médical particulier (Suivi individuel adapté - SIA) , - les visites (demandées par le médecin, le salarié, ou l'employeur) des salariés en SIR et des salariés VIP, - les visites suite à un évènement grave (AT, agression), - les visites post-exposition, les visites de mi-carrière, avant départ à la retraite ou de fin de carrières, - Les modalités d'organisation des visites pour les catégories particulières de salariés dont salariés multi-employeurs, salariés temporaires, salariés saisonniers et salariés éloignés..., - Les métrologies réalisées au poste de travail sont intégrées dans le dossier médical pour en assurer la traçabilité, 	<p>Le Médecin du travail : seul à pouvoir prescrire</p> <ul style="list-style-type: none"> - un aménagement du poste de travail - à délivrer une fiche d'aptitude, une fiche d'inaptitude - à réaliser une visite de reprise et de pré-reprise <p>Les infirmiers en santé au travail et des infirmiers en pratique avancée pour les prestations qui leur sont ouvertes dans le cadre des missions confiées par le médecin du travail dans le cadre de protocoles.</p> <p>Le médecin praticien correspondant formé et dédié à l'entreprise pour les missions qui lui sont ouvertes.</p> <p>Le SPSTI est garant de l'indépendance du médecin du travail. Médecin du travail pour tous les salariés</p>

		Professionnels de santé, sous protocole avec le médecin du travail, pour les VIP et SIR en visite intermédiaire
	<p>Le « comment » :</p> <p>Le SPSTI devra informer l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du nom du médecin du travail en charge de l'entreprise, du nom et de la qualification des professionnels de santé engagés dans le suivi individuel des salariés, - du nombre (ou de l'absence) de protocoles de collaboration signés entre le SPSTI et des médecins praticiens correspondants, - des règles relatives aux prises de rendez-vous et s'engager au respect des délais réglementaires propres à certaines visites médicales, - des procédures à suivre en cas de décision médicale modifiant l'aptitude d'un salarié (préconisation d'aménagement de poste, inaptitude), - des modalités d'examen : en présentiel ou en téléconsultation dans les conditions prévues par décret. <p>Le SPSTI devra informer le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors d'une visite de suivi de l'état de santé, le salarié bénéficie : de conseils en prévention primaire ; d'une information relative aux risques professionnels auxquels il serait éventuellement exposé ; de conseils concernant sa santé, en particulier ses facteurs de risques ; des examens de dépistage recommandés. - Information sur les visites de fin de carrière et de fin d'exposition 	Médecin du travail

Mission « prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi »		
<p>L'objectif est de faire vivre une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi</p>	<p>Le « quoi »</p> <p>Alerte et signalement précoce qui peut venir du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l'employeur et du salarié lors de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la survenance d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle ; - la visite de pré-reprise ; - la visite de reprise ; - les visites de mi-carrière ; - les visites à la demande de l'employeur ou du salarié ; - le rendez-vous de liaison. <p>Analyse de la situation du salarié avec la cellule PDP et en lien avec le pôle prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etudes de postes et propositions d'aménagements de postes en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS notamment), métrologie de première intention (bruit, risques chimiques), risques organisationnels, RPS - Accompagnement du salarié tout au long du plan de retour à l'emploi. Coopération avec les cellules PDP de l'assurance maladie pour la mise en place d'essai encadré. - Analyse des freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilisés. <p>Accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, sur l'essai encadré, - Accompagnement pour la déclaration RQTH, - Accompagnement dans les situations sociales impactant l'activité professionnelle et l'emploi. 	<p>La cellule PDP interne ou partagée dans le cadre d'une mutualisation entre services* * cas particulier du bâtiment et de sa structure dédiée externalisée.</p> <p>La cellule PDP est dotée de spécialistes : le conseiller emploi formation, l'assistante sociale, psychologue, ergonomiste, ou autres...), en lien avec le médecin du travail en charge du suivi du salarié et avec les autres acteurs (médecin conseil, médecin traitant, cellule de prévention de la désinsertion de l'assurance maladie, CARSAT, Pôle emploi/CAP Emploi, MDPH etc.)</p>

	<p>Le « comment » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le repérage de salariés en risque de désinsertion interroge l'entreprise sur la prévention primaire de ses risques et conduit à des actions correctives. - l'information des employeurs sur l'existence et l'activité de la cellule PDP. - la sensibilisation collective au maintien dans l'emploi pour les entreprises adhérentes du SPSTI - la promotion des dispositions nouvelles relatives à la PDP (visite de mi-carrière, essai encadré) - la promotion auprès des employeurs et des salariés des mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi ou des aides au reclassement/reconversion <p>- L'accompagnement et l'information de l'employeur sur la situation du salarié concerné par un risque de désinsertion professionnelle et sur les solutions existantes, dans le respect des règles de confidentialité et avec l'accord éclairé et explicite du salarié.</p> <p>- L'information et accompagnement de l'employeur dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi (AGEFIPH).</p>	<p>Cellule PDP</p> <p>Acteurs de la prévention primaire</p>
--	---	---

VI. Offre complémentaire

Comme le précise l'ANI du 9 décembre 2020, les SPSTI doivent concentrer leurs efforts sur les missions de base du service principalement destinées aux entreprises démunies de ressources internes en santé-sécurité au travail, notamment les TPE-PME.

L'offre complémentaire, comme l'offre socle, s'adresse aux entreprises adhérentes.

L'offre complémentaire correspond à des prestations marchandes proposées aux entreprises adhérentes qui demanderaient au service des prestations allant au-delà de l'ensemble socle de services. Cette offre marchande fait l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique.

Ces services complémentaires ont pour fonction de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne sont donc mobilisés qu'à la demande de ces derniers. Ces services complémentaires n'ont pas comme finalité de développer une dynamique d'offre marchande de la part du SPSTI.

VII. Offre spécifique pour les travailleurs indépendants

La loi du 2 août 2021 prévoit de définir une offre dédiée spécifiquement aux travailleurs indépendants qui souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle. Cette offre spécifique devrait pouvoir s'appuyer sur une partie de la présente offre socle en prenant en compte les spécificités attachées au travail indépendant. Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à un SPSTI, pourront quant à eux bénéficier de l'offre de services du SPSTI proposée aux salariés.

Au vu de ces évolutions, il sera nécessaire de laisser le temps de faire émerger de nouvelles bonnes pratiques propres au suivi de ces personnes. Il faudra prévoir à ce titre une évaluation à mi-parcours des mesures à destination des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise afin de tenir compte des effets de ces mesures sur l'offre socle.
