



# Commission d'études

12 janvier 2023

# Suivi du cadre réglementaire

# Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application

## Etat des lieux – Décrets d'application

Loi du 2 août 2021 – Décrets attendus/ parus		
Sujet	Texte attendu	Date de publication annoncée
<b>Missions, composition, organisation, fonctionnement— L. 4641-2-1 (COCT, CNPST)</b> <b>Missions, composition, organisation, fonctionnement— L. 4641-6 (CROCT)</b>	Décret en Conseil d'Etat pour définir la composition, l'organisation et le fonctionnement. Décret en Conseil d'Etat pour définir la composition, l'organisation et le fonctionnement.	<b><u>PARU</u></b>
<b>Délai de l'offre socle — L. 4622-9</b> <b>Définition de l'offre socle — L. 4622-9-3</b>	Décret sur le délai de l'offre socle. CNPST : Décret en Conseil d'Etat si délai dépassé pour définir l'offre.	<b><u>PARU</u></b>
<b>Délai référentiel et principes de certification — L. 4622-9-3</b> <b>Proposition référentiel et principe de certification — L. 4622-9-3</b>	Décret sur le délai de livraison du référentiel et principes de certification. Décret en Conseil d'Etat si défaut de respect de livraison du référentiel et des principes de certification.	<b><u>PARU</u></b>  20 juillet 2022
<b>Composition du Conseil d'Administration — L. 4622-11</b>	Décret sur le délai de détermination du conseil d'administration.	Aucun décret ne sera publié sur la composition du conseil d'administration. Les dispositions issues de la loi du 2 août 2021 sont applicables depuis le 31 mars 2022.

# Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application

## Etat des lieux – Décrets d'application

<b>Conditions de délégation — L. 4622-8</b>	Décret en Conseil d'Etat sur les conditions de délégation du médecin du travail aux autres professionnels	<b><u>PARU</u></b>
<b>Recours au médecin praticien correspondant — L. 4623-1</b>	Arrêté fixant le modèle de protocole de collaboration Décret fixant la date d'application du recours au médecin praticien correspondant	avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>Date d'application formation infirmier en santé au travail — L. 4623-10, Contenu formation — L. 4623-10</b>	Décret en Conseil d'Etat sur la formation spécifique en santé au travail des infirmiers, entrée en vigueur des obligations de formation	<b><u>PARU</u></b>
<b>Modalité d'application section infirmier — L. 4623-10</b>	Décret en Conseil d'Etat sur les modalités d'application de la section sur les infirmiers en santé au travail	<b><u>NON PARU</u></b>
<b>Pratique avancée — L. 4310-1 Code de Santé publique</b>	Décret fixant les modalités d'application de la pratique avancée	
<b>Travailleurs indépendants — L. 4621-3</b>	Décret sur les modalités de suivi des travailleurs indépendants	<b><u>PARU</u></b>
<b>Conditions des rendez-vous de liaison — L. 1226-1-3</b>	Décret sur la durée de l'arrêt de travail pouvant générer un rendez-vous de liaison	<b><u>PARU</u></b>
<b>Délai d'arrêt pour visite de reprise — L. 4624-2-3</b>	Décret sur le délai exigible pour la visite de reprise par le médecin	<b><u>PARU</u></b>
<b>Conditions pour visite de reprise — L. 4624-2-4</b>	Décret sur les conditions générant une visite de reprise par le médecin	<b><u>PARU</u></b>
<b>Durée d'arrêt pour visite de préreprise — L. 4624-2-4</b>	Décret sur la durée d'arrêt générant une visite de préreprise par le médecin	<b><u>PARU</u></b>

# Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application

## Etat des lieux – Décrets d'application

<b>Surveillance post exposition ou post professionnelle — L. 4624-2-1</b>	Décret n°2021-1065 du 9 août 2021 Décret n° 2022-696 du 26 avril 2022 Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022	<u><b>PARU</b></u>
<b>Agrément cahier des charges — L. 4622-6-1</b> <b>Diminution durée agrément — L. 4622-6-1</b>	Décret sur le cahier des charges de l'agrément. Décret fixant les modalités de diminution de la durée de l'agrément.	<u><b>PARU</b></u>
<b>Cotisation offre socle — L. 4622-6</b> <b>Condition de transmission des documents à l'employeur — L. 4622-16-1</b>	Décret sur le pourcentage d'écartement à la cotisation moyenne  Décret sur les conditions de transmission et publicité des documents sur l'offre et la cotisation.	<u><b>PARU</b></u>
<b>Modalités de pratique médicale à distance — L. 4624-1</b>	Décret en Conseil d'Etat sur les modalités de pratique à distance.	<u><b>PARU</b></u>
<b>Suivi conjoint service inter-service autonome — L. 4622-5-1</b>	Décret sur la durée et la nature des activités des entreprises pouvant être suivies conjointement par les services de l'entreprise extérieure et de l'entreprise utilisatrice.	<u><b>PARU</b></u>
<b>Suivi mutualisé — L. 4624-1-1</b>	Décret précisant les modalités permettant de mutualiser le suivi des travailleurs occupant des emplois identiques	pas de délai fixé
<b>HAS — Contenu Santé Travail du DMP INS / Volet DMST/ DMP / Interopérabilité— L. 4624-8</b>	Décret en Conseil d'Etat concernant le volet santé travail du DMP et la mise en œuvre de l'utilisation de l'INS au sein du DMST Décret en Conseil d'Etat relatif à la non-transmission des informations du DMP aux Prud'hommes Décret fixant la date d'accès au DMP Décret fixant la date d'utilisation de INS en santé au travail	<u><b>PARU</b></u>  Avant le 1 <sup>er</sup> Janvier 2024

# Loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application

## Etat des lieux – Décrets d'application

<b>PDP</b>	Décret relatif aux conditions de déclenchement de transmission des arrêts de travail de la CPAM au SPSTI.	1 <sup>er</sup> janvier 2024
<b>L. 315-4 Code Sécurité sociale</b>	Décret relatif aux conditions de transmission des informations en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle de la CPAM au SPSTI.	
<b>L. 4622-2-1 Code du Travail</b>	Décret en Conseil d'Etat sur le contenu des informations transmises et les conditions de transmission de la CPAM au SPSTI.	
<b>L. 323-3-1 Code Sécurité sociale</b>	Décret relatif aux modalités de transmission des informations du SPSTI à la CPAM	
<b>Essai encadré</b>	Décret relatif à l'organisation de l'essai encadré.	<b><u>PARU</u></b>
<b>Modalités d'application de la convention de rééducation professionnelle donnant lieu à indemnités L. 5123-3-1</b>	Décret en Conseil d'Etat sur les modalités d'application de la convention de rééducation professionnelle donnant lieu à indemnités.	<b><u>PARU</u></b>

# Actualités juridiques

---

- Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail
- Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI
- Décret 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur

# Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

---

## ■ Rappel de la disposition législative

### Article L. 4623-10 du Code du travail

*L'infirmier de santé au travail recruté dans un service de prévention et de santé au travail est diplômé d'Etat ou dispose de l'autorisation d'exercer sans limitation, dans les conditions prévues par le code de la santé publique.*

*Il dispose d'une formation spécifique en santé au travail définie par décret en Conseil d'Etat.*

*Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et, en cas de contrat d'une durée inférieure à douze mois, avant le terme de son contrat. Dans cette hypothèse, l'employeur prend en charge le coût de la formation.*

*L'employeur favorise la formation continue des infirmiers en santé au travail qu'il recrute.*

*Les tâches qui sont déléguées à l'infirmier de santé au travail prennent en compte ses qualifications complémentaires.*

# Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

---

## Champ d'application

- Infirmiers en santé au travail exerçant en **SPST**
- Infirmiers en santé au travail exerçant au sein des services de santé au travail en **agriculture**
- **Infirmiers d'entreprise**

→ **Tout infirmier qui exerce en santé au travail doit bénéficier d'une formation spécifique dans les conditions posées réglementairement**

# Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

---

## □ Déroulement de la formation

- Une **formation théorique** d'un minimum de **240 heures**
- Et, **un stage de 105 heures de pratiques professionnelles** en santé au travail,
- Etant précisé qu'une **dispense totale ou partielle** est possible en fonction de l'expérience professionnelle de l'infirmier.

En effet, les infirmiers exerçant dans un Service avant le 1<sup>er</sup> avril 2022 sont dispensés du stage professionnel.

# Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

---

- Cette formation peut être assurée par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) comme un établissement d'enseignement supérieur. Elle peut aussi être assurée par un organisme de formation certifié.
- Les organismes de formation tiennent compte, le cas échéant, des formations en santé au travail et de l'expérience professionnelle du candidat pour **le dispenser d'effectuer tout ou partie du parcours de formation défini par ledit décret (1° et 2°).**

# Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

## □ Contenu de la formation

L'infirmier doit acquérir des compétences, au minimum, dans les matières suivantes :

- La connaissance du monde du travail et de l'entreprise ;
- La connaissance des risques et pathologies professionnels et des moyens de les prévenir;
- L'action collective de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé sur le lieu de travail et l'accompagnement des employeurs et des entreprises ;
- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés, incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique ;
- La prévention de la désinsertion professionnelle ;
- L'exercice infirmier dans le cadre des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail et la collaboration avec les salariés désignés en entreprise pour les activités de prévention des risques professionnels et organismes compétents (article L. 4644-1, al 3 et 4 du Code du travail).

# Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

---

## Entrée en vigueur

Ce dispositif nécessite encore **un arrêté**, relatif aux modalités de dispensation et de validation de cette formation, pour une entrée en vigueur au **31 mars 2023**.

# Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail

---

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail mentionne la disposition suivante (non codifiée) :

*Les obligations de formation prévues à l'article L. 4623-10 du code du travail entrent en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 mars 2023. Par dérogation au même article L. 4623-10, les infirmiers recrutés dans des services de prévention et de santé au travail qui, à cette date d'entrée en vigueur, **justifient de leur inscription à une formation remplissant les conditions définies par le décret en Conseil d'Etat mentionné au deuxième alinéa dudit article L. 4623-10, sont réputés satisfaire aux obligations de formation prévues au même article L. 4623-10 pour une durée de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de ces obligations.***

# Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

## □ Rappel de la disposition législative

L'article L. 4622-6 du code du travail est désormais rédigé comme suit :

« Les dépenses afférentes aux services de prévention et de santé au travail sont à la charge des employeurs.

*Au sein des services communs à plusieurs établissements ou à plusieurs entreprises constituant une unité économique et sociale, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés comptant chacun pour une unité*

*Au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité. Les services complémentaires proposés et l'offre spécifique de services prévue à l'article L. 4621-3 font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale*

**Un décret détermine les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au delà d'un pourcentage, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services mentionné à l'article L. 4622-9-1.**

Par dérogation aux deuxième et troisième alinéas du présent article, dans le cas des dépenses effectuées pour les journalistes rémunérés à la pige relevant de l'article L. 7111-3, pour les salariés relevant des professions mentionnées à l'article L. 5424-22 et pour ceux définis à l'article L. 7123-2, ces frais sont répartis proportionnellement à la masse salariale.

Par dérogation aux deuxième et troisième alinéas du présent article, les dépenses du service de santé au travail des employeurs mentionnés à l'article L. 717-1 du code rural et de la pêche maritime sont couvertes selon les modalités prévues aux articles L. 717-2, L. 717-2-1 et L. 717-3-1 du même code. »

# Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

Publication au JO du 31 décembre 2022

Entrée en vigueur : **1<sup>er</sup> janvier 2025**

Le Décret pose les principes de détermination et de calcul du coût moyen national de **l'ensemble socle** de services et du montant des cotisations des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

*« Il encadre l'amplitude au-sein de laquelle le montant des cotisations des services de prévention et de santé au travail interentreprises doit demeurer, sauf hypothèses limitativement énumérées pour lesquelles l'assemblée générale du service de prévention et de santé au travail peut approuver un montant de cotisations qui s'en écarte ».*

Le premier **Arrêté** annuel fixant le **coût moyen national sera publié au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2024.**

# Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

## Un principe :

Le montant des cotisations versées pour chaque travailleur au service de prévention et de santé au travail interentreprises **ne peut être inférieur à 80 % ou supérieur à 120 % du coût fixé par l'arrêté annuel.**

## Des tempéraments (voir *infra*) :

- S'il n'est pas porter atteinte à l'accomplissement par le service de l'ensemble de ses missions,
- Et si les services de prévention et de santé au travail interentreprises présentent à leur conseil d'administration, à la commission de contrôle ou au comité social et économique interentreprises et à l'assemblée générale, le rapport comptable d'entreprise en indiquant le ratio entre les fonds propres figurant au passif du bilan et les charges d'exploitation figurant dans le compte de résultat.

# Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

---

Le calcul :

Le coût moyen de l'ensemble socle de services est calculé au titre de l'année précédant l'année en cours de la manière suivante :

**Charges d'exploitation de l'ensemble socle de services**

---

**Nombre de travailleurs suivis pour lesquels une cotisation a été facturée pendant l'année**

# Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

C'est un **arrêté du ministre chargé du travail** qui fixera chaque année, ce coût moyen.

Ce coût est présenté au **comité national de prévention et de santé au travail** (voir *infra*).

Il est déterminé à partir des **données transmises** par les services (D4622-57) :

*« Les services de prévention et de santé au travail transmettent par voie dématérialisée les données relatives à leur activité et à leur gestion financière et toute autre information demandée par l'autorité administrative dans les délais fixés par celle-ci. Elles concernent l'organisation et le fonctionnement des services de prévention et de santé au travail notamment :*

*1° Les ressources et les outils utilisés, notamment une adresse électronique à jour pour faciliter la transmission des données ;*

*2° La réalisation des actions figurant dans le cadre du projet pluriannuel de service et notamment, pour les services de prévention et de santé interentreprises, la réalisation de l'offre socle de services ;*

*3° Pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises, les données relatives à la gestion financière du service permettant notamment de calculer le coût moyen national de l'offre socle*

*4° Toute autre information relative à la contribution des services de prévention et de santé au travail à la mise en œuvre de la politique de santé au travail ».*

# Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

Pour mémoire :

Au sein du conseil d'orientation des conditions de travail, **le comité national de prévention et de santé au travail** est composé de représentants de l'Etat, de la Caisse nationale de l'assurance maladie, de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce comité a notamment pour missions :

*« 3° De définir la liste et les modalités de mise en œuvre de l'ensemble socle de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle prévus à l'article L. 4622-9-1, et de contribuer à définir les indicateurs permettant d'évaluer la qualité de cet ensemble socle de services ».*

Pour l'exercice des missions prévues au 3°, les délibérations sont adoptées par les seuls représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés mentionnés au premier alinéa, dans des conditions définies par voie réglementaire.

## Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

---

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises le présentent à leur conseil d'administration et à la commission de contrôle ou au comité social et économique interentreprises avant approbation, par l'assemblée générale, du montant des cotisations et de la grille tarifaire au titre de l'année civile suivante.

Ce coût moyen national est également présenté à l'assemblée générale à l'occasion du vote d'approbation des cotisations.

# Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

---

Les tempéraments :

## Un montant supérieur :

« II.-L'assemblée générale peut approuver un montant des cotisations supérieur à la borne haute définie lorsque le niveau des charges d'exploitation s'explique par un ou plusieurs des motifs suivants :

1° Le suivi de l'état de santé des travailleurs bénéficiant d'un **suivi individuel renforcé**, tel que prévu par l'article R. 4624-22, lorsqu'ils représentent un effectif supérieur à 30 % de l'ensemble des travailleurs suivis ;

2° Le suivi des travailleurs **exposés aux rayonnements ionisants**, tel que prévu par l'article R. 4451-82, ou le suivi des travailleurs exécutant ou participant à l'exécution d'une opération dans un établissement comprenant **une installation nucléaire** de base, tel que prévu par l'article R. 4451-85 ;

3° Le constat d'une **augmentation significative des investissements**, identifiée par une augmentation des dotations aux amortissements parmi les charges d'exploitation, visant à améliorer la qualité du service rendu dans le cadre de la réalisation de l'offre socle prévue à l'article L. 4622-9-1 ou des autres missions définies à l'article L. 4622-2 ;

4° Le constat d'un **résultat net négatif et de la baisse continue du nombre de salariés** pour lesquels une cotisation a été facturée au cours du dernier exercice comptable ».

## Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

---

Les tempéraments :

**Un montant inférieur :**

*« L'assemblée générale peut également approuver un montant des cotisations inférieur à la borne basse définie au I dans les conditions cumulatives suivantes :*

*« 1° Au cours du dernier exercice comptable, le rapport entre le montant total des cotisations et le total des charges d'exploitation dans le compte de résultat, **est supérieur à un** ;*

*« 2° Le service bénéficie d'un agrément valide d'une durée de cinq ans. »*

# Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022- Passeport de prévention

## ☐ Rappel de la disposition législative

### Article L. 4141-5 du Code du travail

**L'employeur** renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative.

**Les organismes de formation** renseignent le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent.

**Le travailleur** peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.

## Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022- Passeport de prévention

### Rappel de la disposition législative

#### Article L. 4141-5 du Code du travail (suite)

Le travailleur peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité.

Lorsque le travailleur dispose d'un **passeport d'orientation, de formation et de compétences**, son passeport de prévention y est intégré.

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur sont déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire.

## Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022- Passeport de prévention

---

*Le décret du 29 décembre 2022 approuve la délibération du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) du 13 juillet fixant les modalités de mise en œuvre et de mise à disposition de l'employeur du passeport de prévention.*

***Un arrêté est encore attendu.***

le passeport de prévention : **Un outil au service des employeurs et des salariés**

Outil pour faciliter la circulation de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus.

Il est **exclu que** le passeport de prévention :

- soit un **moyen de contrôle** des compétences des salariés ;
- constitue un **prérequis obligatoire** à tout **recrutement** des salariés ;
- ait pour finalité d'être un outil de contrôle des formations dispensées par l'employeur, priorité devant être donnée à l'accompagnement notamment des TPE/PME ;
- soit **confondu avec** les **droits** du salarié attachés au **CPF** (compte personnel de formation) même s'il est intégré dans le même système d'information.

## Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022- Passeport de prévention

---

Le passeport est un **outil géré par le salarié**

La délibération approuvée par décret fixe également **le rôle des employeurs** (ou leurs délégués) **et des organismes de formation.**

- **Les employeurs** : Pour optimiser la visibilité de l'employeur sur les formations qu'il a dispensées ou fait réaliser par un organisme de formation, il pourra **activer un espace dédié d'information** auquel seul lui ou son délégué pourra accéder.
- **Les organismes de formation** ont, quant à eux, l'obligation de **renseigner le passeport prévention** pour les formations qu'ils dispensent

## Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022- Passeport de prévention

---

### Le contenu du passeport prévention :

- **attestations, certificats et diplômes** dispensés en interne au sein de l'entreprise, y compris à l'étranger ou en externe par le biais d'organisme de formation.
- **informations** relatives à l'**identification** de l'**employeur**, de l'**organisme de formation** et du **titulaire du passeport** de prévention ;
- données relatives aux **attestations, certificats et diplômes obtenus** par le titulaire du passeport de prévention dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
- **certificats en santé et sécurité** au travail obtenus par le titulaire du passeport de prévention et recensés dans son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

## Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022- Passeport de prévention

---

### □ Déploiement progressif du dispositif

- Le passeport de prévention serait opérationnel au mois d'avril 2023 pour les travailleurs. Concernant les employeurs, cette ouverture est annoncée pour l'année 2023 ou 2024.
- l'alimentation du passeport de prévention ne concernera **pas** les **formations** qui ont été **dispensées antérieurement** à sa mise en œuvre effective

<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

**Enjeux de la communication sur l'offre et outils proposés**

# Communication sur l'offre socle de services : quels enjeux ?



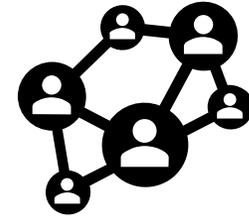
## Donner à connaître l'offre socle de services auprès de l'environnement

En tant qu'opérateurs, les SPSTI peuvent utiliser leur expertise et leur proximité avec les entreprises pour illustrer les termes du décret relatif à l'offre de services et informer les entreprises et les salariés sur les dimensions pratiques



## Promouvoir l'évolution de la prévention dans les entreprises avec l'appui des SPSTI et plus globalement la santé au travail

à travers une communication valorisant les objectifs correspondants aux services de l'offre socle, et leur importance dans une approche de santé globale, de développement durable de l'entreprise.



## Utiliser le caractère fédératif de Présanse

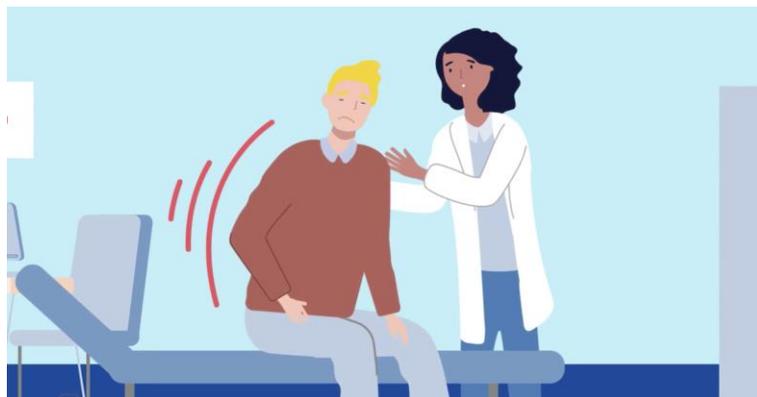
pour proposer à ses adhérents des supports d'appropriation de la réforme (loi du 2 août 2021) de référence, et spécifiquement sur l'Offre socle de services, ceci afin de faciliter une communication cohérente sur le territoire national, et une plus grande lisibilité des orientations voulues les partenaires sociaux et l'Etat.



# Motion design

Les missions des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

disponible sur le [serveur de partage](#) dédié





# Rappel du principe créatif

logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Votre Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Visite de reprise après un arrêt de travail  
Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION de la DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

## La visite de reprise, pour quoi faire ?

### Vérifier

dans certaines conditions, après un arrêt de travail, que la reprise au poste ne présente pas de risque pour la santé du travailleur ou celle de ses collègues.

### S'assurer

que le poste de travail repris par le travailleur, ou le reclassement envisagé conjointement avec l'employeur, est compatible avec l'état de santé du travailleur.

### Préconiser

l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur si cela s'avère nécessaire ainsi que les mesures de prévention adaptées.

### Émettre

un éventuel avis d'aptitude.

## Qui est concerné par la visite de reprise ?

Le travailleur bénéficie obligatoirement de cet examen médical

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de **maladie professionnelle** ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'**accident du travail** ;
- après une absence d'au moins **soixante jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

## La visite de reprise, comment ça se passe ?

### Un examen médical à l'initiative de l'employeur

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service de Prévention et de Santé au Travail, pour organiser la visite de reprise. Cet examen médical a lieu le jour de la reprise effective du travail, ou au plus tard dans **un délai de huit jours suivant la reprise.**

**Dans le cas d'un arrêt de moins de 30 jours pour accident du travail la visite de reprise n'est pas obligatoire**

En revanche, l'employeur informe le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une **durée inférieure à trente jours** pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.



Pour plus d'informations sur la visite de reprise après un arrêt de travail, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Zone contact personnalisable

logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Votre Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)  
Inclus dans l'offre socle

## L'aide au DUERP, pour quoi faire ?

### Conseiller

l'employeur qui le souhaite, dans la rédaction de son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et de son plan d'actions associé, en s'appuyant sur les compétences dédiées du Service de Prévention et de Santé au Travail : la connaissance de l'entreprise, conjuguée à une expertise sur les expositions à des facteurs de risques.

### Accompagner

l'employeur dans l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, en analysant les procédés de fabrication, les équipements de travail, les substances ou préparations chimiques, l'aménagement des lieux de travail ou des installations, ou l'organisation du travail.

## Le DUERP, c'est quoi ?

C'est le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Il consigne l'**évaluation des risques** dans l'entreprise et les actions de prévention que l'entreprise souhaite engager. Le DUERP assure aussi la **traçabilité** collective de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité. Il est **obligatoire dans toutes les entreprises**, dès l'embauche du 1<sup>er</sup> salarié et il est transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail.

## Le DUERP, comment ça se passe ?

- Le DUERP est établi sous la responsabilité de l'employeur qui peut donc bénéficier de l'appui du Service de Prévention et de Santé au Travail auquel il adhère notamment grâce aux informations identifiées dans la fiche d'entreprise. Cette dernière, établie pour toute entreprise, traduit les observations des équipes pluridisciplinaires du Service sur les situations de travail et les risques professionnels.
- L'employeur sollicite également le CSE et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.
- L'employeur retranscrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels.
- Le DUERP devra, à terme, être déposé sur un **portail numérique**. Il doit être **conservé**, de même que ses versions antérieures, **40 ans** à compter de leur élaboration.

• Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :

- Pour les entreprises **<50 salariés**, sur la **définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés**. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.
- Pour les entreprises **>ou = 50 salariés**, sur un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**.

Ce plan d'action :

- > est un **outil partagé et indispensable à l'action de prévention dans l'entreprise**.
- > **fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que leurs conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût ;**
- > **identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;**
- > **intègre un calendrier de mise en œuvre.**



Pour plus d'informations sur l'aide à l'élaboration du DUERP, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Zone contact personnalisable

# L'ensemble des fiches

Assurer le suivi individuel de l'état de santé

Nom du service	Statut
La visite d'embauche : VIP ou examen médical d'aptitude	Validé
Suivi périodique de l'état de santé	Validé
Visite à la demande	Validé
Visite de reprise après un arrêt de travail	Validé
Visite de pré-reprise pendant un arrêt de travail	Validé
Participation au rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail	Validé
Participation aux campagnes de vaccination	En cours

**Logo SPST1 à intégrer ici** | **présanse** RÉSEAU PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Votre Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

### La visite de mi-carrière

Inclus dans l'offre sociale

**PRÉVENTION DÉSIGNATION PROFESSIONNELLE**

#### La visite de mi-carrière, pour quoi faire ?

- Faire bénéficier**  
le travailleur, autour de ses 45 ans, d'un temps d'échange personnalisé avec un professionnel de la santé au travail sur son état de santé et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.
- Évaluer**  
les éventuels risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution prévisible de ses capacités en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.
- Sensibiliser**  
le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

#### Qui est concerné par la visite de mi-carrière ?

Tout travailleur, entre ses 43 et 45 ans, ou à une échéance déterminée par accord de branche.

#### La visite de mi-carrière, comment ça se passe ?

**Un examen médical vers 45 ans**  
Il appartient à l'employeur de solliciter le rendez-vous. Son Service de Prévention et de Santé au Travail peut le lui rappeler grâce aux informations en sa possession. Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans avant l'échéance prévue. L'infirmier en santé au travail peut aussi intervenir en recueillant des informations en amont de la visite ou même la réaliser entièrement sur protocole médical.

Quand l'examen est assuré par l'infirmier, celui-ci réoriente le travailleur vers le médecin du travail si nécessaire, et notamment en vue d'un éventuel aménagement de poste.

**Des mesures adaptées**  
Le médecin du travail peut proposer en cas de besoin, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures adaptées : aménagement du poste de travail, aménagement du temps de travail, etc. À la demande du travailleur concerné, le référent handicap quand il existe, participe à ces échanges (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés) ; il est alors tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Pour plus d'informations sur la visite de mi-carrière, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Zone contact personnalisable

# L'ensemble des fiches

Nom du service	Statut
Visite de mi-carrière	Validé
Suivi post-exposition : «zoom sur » la visite de fin de carrière	Validé
Accompagnement dans la prévention des Risques Psycho sociaux	En cours
Coordination des parcours de maintien en emploi/ => contribution aux parcours de maintien en emploi	A préciser
Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle	Validé

## Assurer le suivi individuel de l'état de santé




Votre Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ



### La visite de mi-carrière

Inclus dans l'offre socle



#### La visite de mi-carrière, pour quoi faire ?

**Faire bénéficier**

le travailleur, autour de ses 45 ans, d'un temps d'échange personnalisé avec un professionnel de la santé au travail sur son état de santé et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.

**Évaluer**

les éventuels risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution prévisible de ses capacités en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.

**Sensibiliser**

le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

**Qui est concerné par la visite de mi-carrière ?**

Tout travailleur, entre ses 43 et 45 ans, ou a une échéance déterminée par accord de branche.

**La visite de mi-carrière, comment ça se passe ?**

**Un examen médical vers 45 ans**

Il appartient à l'employeur de solliciter le rendez-vous. Son Service de Prévention et de Santé au Travail peut le lui rappeler grâce aux informations en sa possession. Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans avant l'échéance prévue.

L'infirmier en santé au travail peut aussi intervenir en recueillant des informations en amont de la visite ou même la réaliser entièrement sur protocole médical.

Quand l'examen est assuré par l'infirmier, celui-ci réoriente le travailleur vers le médecin du travail si nécessaire, et notamment en vue d'un éventuel aménagement de poste.

**Des mesures adaptées**

Le médecin du travail peut proposer en cas de besoin, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures adaptées : aménagement du poste de travail, aménagement du temps de travail, etc. À la demande du travailleur concerné, le référent handicap quand il existe, participe à ces échanges (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés) ; il est alors tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.



Pour plus d'informations sur la visite de mi-carrière, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Intereprises.

Zone contact personnalisable

# L'ensemble des fiches

Nom du service	Statut
Création et mise à jour de la fiche d'entreprise	Validé
Aide à l'élaboration du DUERP	Validé
Participation aux réunions des IRP traitant des sujets Sécurité et Santé au Travail (CSE, CSSCT)	En cours
Etude et conseil pour l'aménagement du poste	En cours

## Prévenir les risques professionnels




Votre Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

### Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Inclus dans l'offre sociale

#### L'aide au DUERP, pour quoi faire ?

**Conseiller**

*L'employeur qui le souhaite, dans la rédaction de son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et de son plan d'actions associé, en s'appuyant sur les compétences dédiées du Service de Prévention et de Santé au Travail : la connaissance de l'entreprise, conjuguée à une expertise sur les expositions à des facteurs de risques.*

**Accompagner**

*L'employeur dans l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, en analysant les procédés de fabrication, les équipements de travail, les substances ou préparations chimiques, l'aménagement des lieux de travail ou des installations, ou l'organisation du travail.*

#### Le DUERP, c'est quoi ?

*C'est le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Il consigne l'évaluation des risques dans l'entreprise et les actions de prévention que l'entreprise souhaite engager. Le DUERP assure aussi la traçabilité collective de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité. Il est obligatoire dans toutes les entreprises, dès l'embauche du 1<sup>er</sup> salarié et il est transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail.*

#### Le DUERP, comment ça se passe ?

- Le DUERP est établi sous la responsabilité de l'employeur qui peut donc bénéficier de l'appui du Service de Prévention et de Santé au Travail auquel il adhère notamment grâce aux informations identifiées dans la fiche d'entreprise. Cette dernière, établie pour toute entreprise, traduit les observations des équipes pluridisciplinaires du Service sur les situations de travail et les risques professionnels.
- L'employeur sollicite également le CSE et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.
- L'employeur retranscrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels.
- Le DUERP devra, à terme, être déposé sur un portail numérique. Il doit être conservé, de même que ses versions antérieures, **40 ans** à compter de leur élaboration.

- Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :
  - Pour les entreprises **< 50 salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.** La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.
  - Pour les entreprises **> ou = 50 salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**
    - Ce plan d'action :
      - > est un outil partagé et indispensable à l'action de prévention dans l'entreprise;
      - > fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que leurs conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût;
      - > identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
      - > intègre un calendrier de mise en œuvre.



Pour plus d'informations sur l'aide à l'élaboration du DUERP, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Zone contact personnalisable

# L'ensemble des fiches

# Prévenir les risques professionnels

Nom du service	Statut
Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels	Validé
Réalisation d'études métrologiques	Validé
Risque chimique : Analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS)	Validé
Intervention suite à un événement grave	Validé

Logo SPSTI à intégrer ici



RESEAU **pré-sanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Votre Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

**Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**  
Inclus dans l'offre socle

### L'aide au DUERP, pour quoi faire ?

**Conseiller**

*L'employeur qui le souhaite, dans la rédaction de son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et de son plan d'actions associé, en s'appuyant sur les compétences dédiées du Service de Prévention et de Santé au Travail : la connaissance de l'entreprise, conjugées à une expertise sur les expositions à des facteurs de risques.*

**Accompagner**

*L'employeur dans l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, en analysant les procédés de fabrication, les équipements de travail, les substances ou préparations chimiques, l'aménagement des lieux de travail ou des installations, ou l'organisation du travail.*

### Le DUERP, c'est quoi ?

C'est le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Il consigne l'évaluation des risques dans l'entreprise et les actions de prévention que l'entreprise souhaite engager. Le DUERP assure aussi la traçabilité collective de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité. Il est **obligatoire dans toutes les entreprises**, dès l'embauche du 1<sup>er</sup> salarié et il est transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail.

### Le DUERP, comment ça se passe ?

- Le DUERP est établi sous la responsabilité de l'employeur qui peut donc bénéficier de l'appui du Service de Prévention et de Santé au Travail auquel il adhère notamment grâce aux informations identifiées dans la fiche d'entreprise. Cette dernière, établie pour toute entreprise, traduit les observations des équipes pluridisciplinaires du Service sur les situations de travail et les risques professionnels.
- L'employeur sollicite également le CSE et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.
- L'employeur retranscrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels.
- Le DUERP devra, à terme, être déposé sur un **portail numérique**. Il doit être **conservé, de même que ses versions antérieures, 40 ans** à compter de leur élaboration.

- Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :
- Pour les entreprises **<50 salariés**, sur la **définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés**. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.
- Pour les entreprises **> ou = 50 salariés**, sur un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**.

Le plan d'action :

- > est un outil partagé et indispensable à l'action de prévention dans l'entreprise.
- > fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que leurs conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût ;
- > identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- > intègre un calendrier de mise en œuvre.



Pour plus d'informations sur l'aide à l'élaboration du DUERP, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Zone contact personnalisable

# Où trouver ces outils ?

---

Le motion design est disponible sur le [serveur de partage](#) dédié et sur le compte youtube de Présanse

- Il peut être partagé en version courte sur les réseaux sociaux et site web, en version longue ou courte dans les salles d'attentes ou lors de réunions adhérents

Les fiches sont disponibles [sur le serveur dédié](#), en plusieurs formats

- Une infographie de synthèse sera prochainement disponible

Les éléments de la campagne seront disponibles avant fin janvier

- Les supports sont personnalisables par les SPSTI ou les Associations régionales en gardant la mention « réseau Présanse »
- Les AR sont invitées à réfléchir à une éventuelle utilisation mutualisée

# Où trouver ces outils ?

The screenshot displays the ANSE website interface. At the top left is the ANSE logo with the tagline 'ANTÉ AU TRAVAIL'. The main navigation bar includes links for 'Présanse', 'Les SPSTI et leurs actions', 'IM', 'Actualités', 'Ressources', 'Agenda', 'Annuaire', and 'Contact'. A blue user profile box on the right shows 'Bonjour Juli'. Below the navigation is a secondary menu with categories: 'Communication' (highlighted in green and marked with a red '2'), 'Convention collective', 'COVID – 19', 'JST', 'Juridique', 'Médico-technique', and 'Organisation, SI & RH'. A search bar below this menu contains the text 'Rechercher une ressource' and a magnifying glass icon. The search results section shows '21 Ressources trouvée(s)'. Two resource cards are visible. The first card, marked with a red '3', features a blue icon of a laptop with gears and a wrench, the date '08.01.2023', the title 'Communication Communication externe', and the subtitle 'Kit de communication « Réforme 2022 » (fiches offres, motions design...)'. The second card features a blue icon of a speech bubble with an exclamation mark and a red 'IM' tag, the date '06.01.2023', the title 'Communication Convention collective COVID – 19 JST Juridique Médico-technique Organisation, SI & RH', and the subtitle 'Base Articles Informations Mensuelles | 2020 – courant'.

an  
se  
ANTÉ AU TRAVAIL

Présanse Les SPSTI et leurs actions IM Actualités Ressources 1 Agenda Annuaire Contact

Bonjour Juli

Communication Convention collective COVID – 19 JST Juridique Médico-technique Organisation, SI & RH

Communication externe (12) Communication interne (5) Déploiement Présanse (2)

Rechercher une ressource

21 Ressources trouvée(s)

08.01.2023  
Communication Communication externe  
Kit de communication « Réforme 2022 » (fiches offres, motions design...)  
Dernière mise à jour : 5 nouvelles fiches offre sociale disponibles (formats PDF)

06.01.2023  
Communication Convention collective COVID – 19 JST Juridique Médico-technique Organisation, SI & RH  
Base Articles Informations Mensuelles | 2020 – courant

# Rappel des objectifs de la campagne de communication

## VALORISER L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

Faire la pédagogie de l'offre socle de services, et faciliter son appropriation et sa visibilité.

## PROMOUVOIR ET VALORISER L'ACTION DES SPSTI

Saisir l'opportunité de cette communication pour faire valoir les bénéfices de l'action des SPSTI auprès des entreprises, salariés et indépendants



## UNE CAMPAGNE MULTI-CIBLES :

- Salariés
- Employeurs
- Cibles professionnelles spécifiques : dirigeants d'entreprise, managers, responsables de ressources humaines, membres du CSE, représentants du personnels.
- Indépendants

# Visuels retenus



**ENSEMBLE,  
NOUS  
AGISSONS  
POUR**

**LA  
SANTÉ  
AU  
TRAVAIL**

**C'EST  
ASSURER**

**LE SUIVI INDIVIDUEL  
DE L'ÉTAT DE SANTÉ  
DE CHAQUE  
TRAVAILLEUR**

Les 18 000 professionnels des services de prévention et de santé au travail proposent un ensemble socle de services dédiés aux employeurs, salariés et travailleurs indépendants, dans toutes les étapes de leur vie professionnelle.

Cette offre comprend :

-  LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ
-  LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
-  LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Plus d'informations sur

[presanse.fr](https://presanse.fr)

RÉSEAU  
**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



**ENSEMBLE,  
NOUS  
AGISSONS  
POUR**

**LA  
SANTÉ  
AU  
TRAVAIL**

**C'EST  
ASSURER**

**LA PRÉVENTION  
DES RISQUES  
PROFESSIONNELS**

Les 18 000 professionnels des services de prévention et de santé au travail proposent un ensemble socle de services dédiés aux employeurs, salariés et travailleurs indépendants, dans toutes les étapes de leur vie professionnelle.

Cette offre comprend :

-  LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ
-  LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
-  LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Plus d'informations sur

[presanse.fr](https://presanse.fr)

RÉSEAU  
**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



**ENSEMBLE,  
NOUS  
AGISSONS  
POUR**

**LA  
SANTÉ  
AU  
TRAVAIL**

**C'EST  
ASSURER**

**LA PRÉVENTION  
DE LA DÉINSERTION  
PROFESSIONNELLE**

Les 18 000 professionnels des services de prévention et de santé au travail proposent un ensemble socle de services dédiés aux employeurs, salariés et travailleurs indépendants, dans toutes les étapes de leur vie professionnelle.

Cette offre comprend :

-  LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ
-  LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
-  LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Plus d'informations sur

[presanse.fr](https://presanse.fr)

RÉSEAU  
**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

# Rencontres Santé Travail 2023

# RST 2023

---

Elles constitueront un temps de communication coordonnée pour faire connaître l'offre socle des SPSTI.

La semaine du 20 mars 2023

Thématique retenue :

Agir ensemble pour la prévention dans l'entreprise



# Quels objectifs pour les RST 2023 ?

1.

Une prise de parole attendue après une année sans RST dans un contexte de réforme.

2.

Une opportunité de faire la pédagogie de l'offre socle, cohérente et partagée sur l'ensemble du territoire, un an après l'entrée en application de la loi.

3.

A la suite de l'entrée en application de la réforme, un échange sur les premiers retours d'expérience et une mise en lumière de l'action de terrain des SPSTI.

# Date et formats de l'événement

Une semaine d'événements (du 20 au 24 mars inclus)

## Des événements locaux

Des événements organisés par les Services et les régions tout au long de la semaine à destination des publics cibles.

## Un événement national

Date : **jeudi 23 mars matin**

Format : Emission retransmise en live sous forme de plusieurs tables rondes incluant un retour sur les événements locaux.

Une mise en lumière des événements régionaux grâce à un reportage type « JT » de présentation de quelques événements régionaux.



# Outils et supports de communication

## Communiquer autour des RST

Un kit événementiel à destination des SPSTI livré d'ici fin janvier

- Guide méthodologique d'organisation événementielle
- Check-list événementielle
- **Modèle d'invitation personnalisable**
- **Outils de communication : affiches invitation, kakémonos, affiches, flyers, bannières**
- **Éléments de langage**
- **Un communiqué de presse type personnalisable**



RENCONTRES  
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention  
en actions

DU 20 AU 24 MARS 2023

Illustration de cinq personnes (trois femmes et deux hommes) debout devant un paysage urbain stylisé.

**Agir ensemble  
pour la prévention  
dans l'entreprise**

**A vos agendas !**

Du 20 au 24 mars 2023,  
les Services de Santé au Travail  
Interentreprises du Réseau  
Présanse organisent partout  
en France **les Rencontres  
Santé-Travail dédiées  
à la prévention en entreprise.**

RÉSEAU **présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

# Un reportage pour valoriser les événements des Services

## Un reportage format JT

Lors de l'événement national, le jeudi 23 mars au matin, un reportage type « Journal télévisé » de 2-3 minutes sera diffusé.

L'objectif de cette vidéo est de présenter la diversité des événements organisés par les SPSTI.

Cette vidéo sera ensuite hébergée sur la page web dédiée aux RST 2023.

## Une page web RST2023 pour valoriser collectivement les événements :

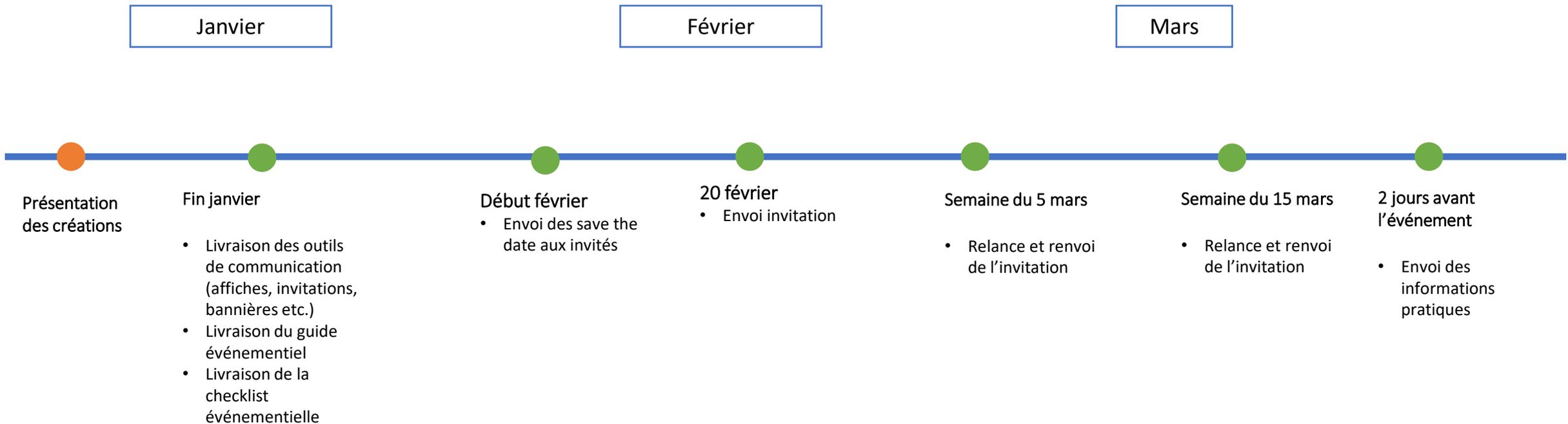
Une vidéo teasing des Rencontres Santé travail

Une page pour recenser tous les programmes des événements régionaux par région.

La diffusion de la vidéo « reportage » sur les événements des Services

La diffusion en direct de l'événement national

# Rétroplanning



# Journées Santé Travail 2023

# Journées Santé Travail 2023

## Dates et thème de l'édition 2023



Save the date

# JST 2023

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

**10 & 11  
octobre**

InterContinental  
Paris Le Grand

2 rue Scribe  
75009 Paris

***Pratiques efficaces en SPSTI  
pour la réalisation effective de l'offre socle***

Journées Santé-Travail de Présanse – Édition 2023

# Journées Santé Travail 2023

## Appel à communication – Calendrier

---

Appel à communication rédigé par le Conseil Scientifique le 18 janvier prochain

Appel à communication et cadre résumé adressés dans les Services et en ligne sur le site internet de Présanse dans les suites

**JOURNÉES  
SANTÉ-TRAVAIL**

**10 & 11 octobre 2023**

Grand Hôtel  
2 rue Scribe  
75009 Paris

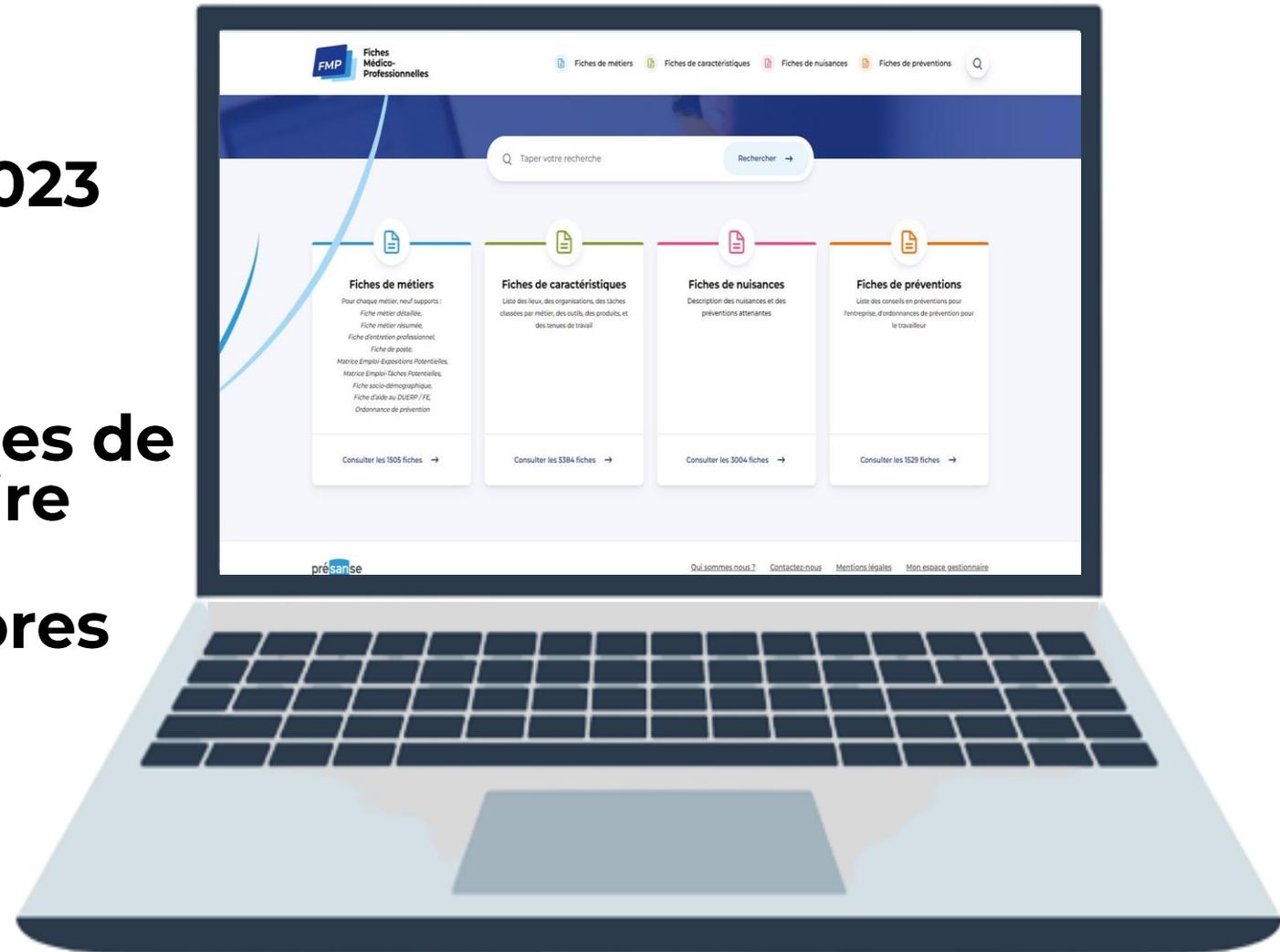


Les Services seront invités à retourner leurs propositions de communications  
**avant le 31 mars 2023**

**Webinaire de présentation du site  
[www.fmppresanse.fr](http://www.fmppresanse.fr)**

- *Date* : **jeudi 23 février 2023**
- *Horaires* : **14h00-16h00**
- *Public* : **tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire**

**Animation par les membres du Groupe AMST FMP**



### Contenu :

- Présentation de l'utilisation du nouveau site / navigation
- Découverte des ressources et types de fiches en ligne et de leur méthodologie de création
- Focus spécifiques sur des cas concrets d'utilisation au quotidien en fonction des profils (médecin, infirmier(ère), IPRP, assistant(e), ...)
- Appropriation des fiches pour faciliter le quotidien en SPSTI
- Invitation à participer à leur rédaction

---

## Modalités d'inscription au webinaire :

- Inscription des personnes intéressées par la présentation de ces outils via le lien :  
[https://us06web.zoom.us/webinar/register/WN\\_IxLHM\\_ALRpWsnOpbloTHgw](https://us06web.zoom.us/webinar/register/WN_IxLHM_ALRpWsnOpbloTHgw)
- Après inscription, elles recevront un e-mail de confirmation contenant les instructions pour rejoindre le webinaire



**Groupe Prévention des conduites addictives**

Présanse a initié, dès fin 2019, un Groupe Prévention des conduites addictives et pour le constituer, a lancé un appel à candidature auprès des Associations Régionales afin que soient nommés des référents régionaux sur le thème de la prévention des addictions.

Les membres de ce groupe sont principalement des médecins du travail spécialistes des addictions, mais également des psychologues du travail et des infirmiers. Presque toutes les régions y sont aujourd'hui représentées.

Les travaux de ce groupe portent actuellement sur la réalisation d'un état des lieux des différents supports et documents produits et mis à disposition, des équipes et des entreprises adhérentes, par les SPSTI.

Les ressources ainsi collectées seront ensuite analysées en vue de la mutualisation et la diffusion de celles retenues ou créées par le Groupe Prévention des conduites addictives.

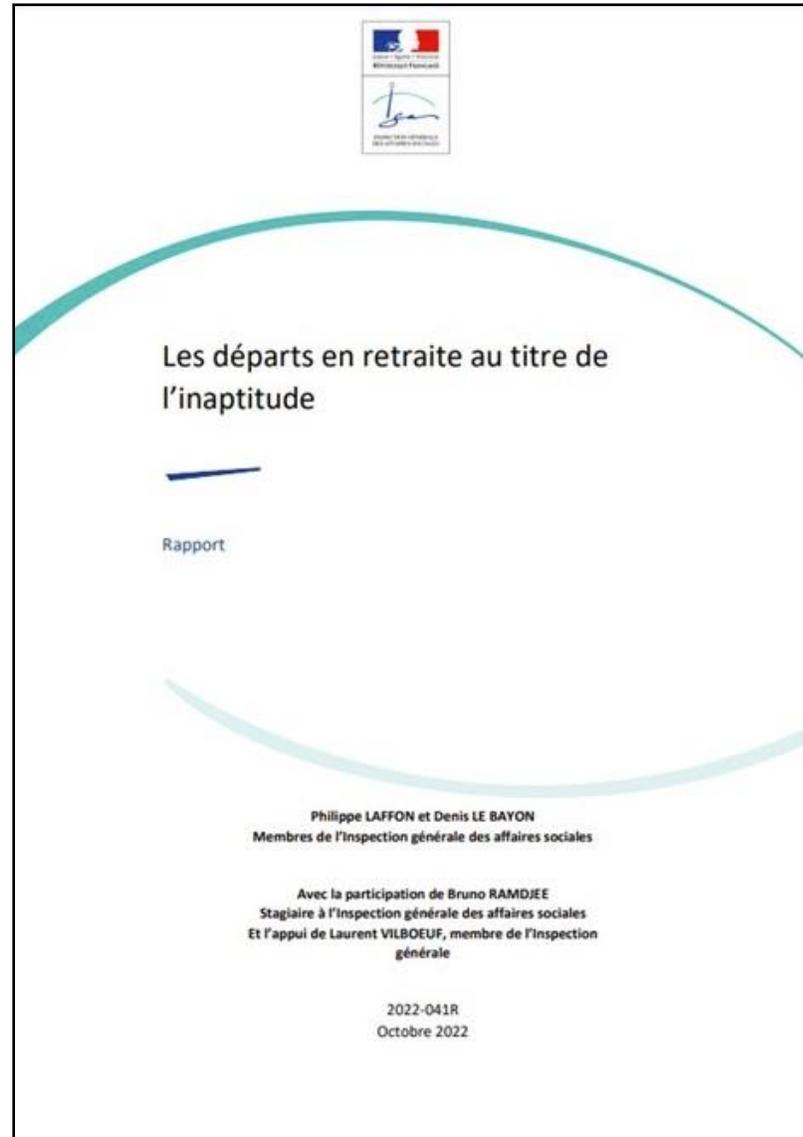
Cette mise à disposition fera ensuite l'objet d'une actualisation une à deux fois par an.

Dans le cadre de cet état des lieux, les référents régionaux sur le thème des addictions prendront contact prochainement avec les Services de leur région afin d'être mis en relation avec les personnels en charge des addictions dans ces SPSTI et disposer des outils produits par les équipes.

**Rapport IGAS n°2022-041R**  
**Les départs à la retraite au titre de l'inaptitude**

# Rapport IGAS – Les départ à la retraite au titre de l'inaptitude

---



# Rapport IGAS – Les départ à la retraite au titre de l'inaptitude

---

## Préambule :

Inaptitude au sens de la Sécurité Sociale

# Rapport IGAS – Les départ à la retraite au titre de l'inaptitude

## Les départs à la retraite anticipés :

Départ avant 62 ans et au taux plein	Départ avant 62 ans	Départ au taux plein, à 62 ans
Retraite anticipée des travailleurs handicapés (L. 351-1-3)	Retraite anticipée pour carrière longue (L. 351-1-1)	<b>Retraites pour inaptitude<sup>163</sup></b>
Retraite anticipée pour incapacité permanente, dite « pénibilité 2010 » (L. 351-1-4)	Compte professionnel de prévention, dit « pénibilité 2014 » (L. 351-6-1)	Retraite des ex-bénéficiaires d'une pension d'invalidité (L. 341-15)
		Retraite pour inaptitude au travail via la procédure médicale (L. 351-7)
		Retraite pour incapacité permanente (L. 351-8, 1 <sup>er</sup> ter)
		Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (L. 821-1)
		<b>Autres motifs</b>
		Anciens déportés ou internés (L. 351-8, 3 <sup>o</sup> )
		Mères de famille ayant exercé un travail manuel ouvrier (L. 351-8, 4 <sup>o</sup> )
		anciens prisonniers de guerre (L. 351-8, 5 <sup>o</sup> )

# Inaptitude au sens de la Sécurité Sociale

## Rapport IGAS : Les départ à la retraite au titre de l'inaptitude

---

### Droit :

- Taux plein – à 62 ans
- Minimum vieillesse – à 65 ans
- Minimum contributif – à 67 ans

### Cible :

- Invalidité → pension de retraite pour inaptitude
  - AAH → pension de retraite pour inaptitude
  - Incapacité > 50% MDPH → pension de retraite pour inaptitude
  - Reconnaissance inaptitude par le médecin conseil
- 
- **17% des départs, dont 90% pour invalidité et 8% pour les trois autres cas**

# Rapport IGAS – Les départ à la retraite au titre de l'inaptitude

---

## Profil et parcours :

- Femmes
- Espérance de vie plus faible
- Durée moyenne 11,5 années de travail (hors inaptitude)
- Pension moyenne équivalent aux 2/3 du RG

# Rapport IGAS – Les départ à la retraite au titre de l'inaptitude

---

## Procédures administratives :

- Taux de reconnaissance : 89%
- Médecin du travail non-associé

# Rapport IGAS – Les départ à la retraite au titre de l'inaptitude

---

## Recommandations :

Conserver ce dispositif de retraite pour inaptitude à 62 ans quel que soit le nombre de trimestres avec réflexion sur l'anticipation

# Rapport IGAS – Les départ à la retraite au titre de l'inaptitude

## Recommandations :

- 4.6. : Sensibiliser les SPSTI
- 4.6.6 : CERFA « rose » qui prévoit que le médecin du travail est associé
- 4.6.7. : Nombre de médecins ignorent cette procédure, d'où des pratiques hétérogènes
- 4.6.8. : CNAM suit en PDP des personnes en moyenne âgées de 48 ans
- 4.6.9. : Utiliser SPSTI pour analyser les données en amont les profils susceptibles de relever de l'inaptitude ultérieurement pour éclairer la décision du médecin conseil le temps venu
- 4.7.0. : D'où l'articulation souhaitée entre médecin du travail et maladie, notamment à des fins statistiques
- 4.7.1. : Utiliser le Thésaurus des actions sociales et du maintien en emploi et y ajouter le libellé « *orientation vers la retraite pour inaptitude* »