



# Commission d'Etude

20 juin 2024

# **Matinée technique**

**Révision de la classification des  
emplois conventionnels**

## Rappel du contexte

1 / L'importance du dialogue social de branche

# NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE \_ Rappel du contexte

---

- **Disposer d'une convention collective nationale, c'est :**
  - faire vivre un dialogue social de branche qui permet aux SPSTI de maîtriser leur avenir.
  - conserver la possibilité de prendre en compte les contraintes et les spécificités des SPSTI.

*Plus de 75% des budgets des SPSTI sont des charges salariales : dépendre d'une autre CC, ce serait être fondus au milieu d'autres professions.*

- **La négociation collective de branche** permet de créer un socle en application de la réglementation qui permet à chaque SPSTI d'adapter ses pratiques aux exigences/réalités de son territoire, et faciliter la mise en œuvre de la réforme

# NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE \_ Rappel du contexte

---

**Disposer d'un dialogue social de branche**, c'est se donner la possibilité d'accompagner en temps réel et de manière opérationnelle les évolutions des SPSTI

Les SPSTI consacrent entre **4,2 et 4,7 %** de la masse salariale depuis **10 ans** pour former leur personnel.

Le dialogue de branche au sein de la **CPNEFP** permet **d'obtenir chaque année une contribution plus importante de l'Opco santé**, en élargissant le nombre des priorités qui permettent des prises en charge des formations décidées par les SPSTI.

## Rappel du contexte

2 / L'obligation quinquennale et l'obsolescence de la classification actuelle

# **La négociation portant sur la classification : une obligation réglementaire et une nécessité pour la branche**

La négociation portant sur la classification des emplois est **une obligation réglementaire de toutes les branches d'activités tous les 5 ans.**

**Par ailleurs, avec la réforme de 2021, les SPSTI doivent relever de nouveaux défis :**

- objectifs ambitieux de réalisations des FE
- création des cellules maintien en emploi (PDP) au sein de chaque Service,
- mise œuvre de nouvelles délégations infirmier,
- mise en place de la certification.

# La négociation portant sur la classification : une nécessité pour la branche

---

**La classification actuelle qui date de 2013** compte 33 emplois repères et 21 classes.

➤ **Les métiers de la filière prévention** : assez structurés.

➤ **Les métiers de la filière support** : un ensemble assez décousu, avec seulement quelques points de repère et aucun parcours professionnel.

=> **les activités support n'existaient souvent que par un seul emploi repère**: ressources humaines : 1 gestionnaire ; communication : 1 chargé de communication, informatique : 1 technicien

# La négociation portant sur la classification : une nécessité pour la branche

---

- Cela conduisait les SPSTI à trouver des subterfuges pour arriver à faire rentrer, parfois au chausse pied , leurs postes dans les emplois repères
- Par ailleurs, **les 21 classes n'étaient pas toutes utilisées** : aucun emploi en classe 2, 4,11, 13, 15 ...
- Certains **emplois sont devenus « fourre-tout »**.  
Exemple : chef de service : RMAG 30 984 €  
=> salaire moyen 49 466 € (+ 60 % d'écart entre la RMAG et la réalité)

# La négociation portant sur la classification : objectifs

---

## Objectifs poursuivis :

- Prendre en compte les évolutions de la profession,
- Renforcer la visibilité des possibilités d'évolution professionnelle qui constituent des facteurs importants de fidélisation et d'attractivité pour notre branche,
- Formaliser un socle solide en application de la réglementation qui permet à chaque SPSTI d'adapter ses pratiques aux réalités de son territoire.

## Rappel du contexte

3 / Dix huit mois de négociation paritaire

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

Les principales évolutions de la nouvelle classification sont le fruit d'un dialogue approfondi avec les OS **depuis la fin de l'année 2022, mené avec méthode, constance et pugnacité.**

**Après l'été 2023, la négociation s'est accélérée avec 2 réunions par mois pour avancer sans relâche**

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

- Les organisations syndicales avaient jusqu'au 14 juin prochain pour indiquer si elles étaient signataires de l'accord sur la nouvelle classification.

## **Mail d'engagement de la CFDT reçu le 14 juin**

**CGC, FO, CGT et SNPST** réservent leur signature après une dernière relecture des fiches emplois en CPPNI le 27 juin.

- Nous avons greffé la conclusion d'un accord portant sur l'intitulé de la Convention collective

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE PREVENTION ET DE  
SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**



# Présentation de la nouvelle classification des emplois conventionnels

# Une méthode paritaire prudente basée sur les réalités de terrain

---

- Conservation de la méthode des **critères classants** permettant d'évaluer les emplois les uns par rapport aux autres
- **Réexamen de l'ensemble des descriptifs d'emplois** conventionnels datant de 2013 afin de les mettre en adéquation avec le contenu des postes existants
- **Identification des nouveaux emplois** à créer en fonction de l'évolution des réalités de terrain au sein des SPSTI
- Réponse aux souhaits exprimés par les SPSTI de pouvoir mieux identifier des possibilités de mobilité professionnelle et d'évolution de carrière

# Une méthode déterminée paritairement

---

Cette méthode a été acceptée par les partenaires sociaux, avec l'accompagnement d'un cabinet extérieur, expert sur le sujet.

## **Objectifs partagés:**

- Partir de la réalité du terrain
- Faciliter la mobilité professionnelle
- Permettre un déroulement de carrière quel que soit l'emploi concerné

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

- ✓ **30 emplois repères** retenus
- ✓ répartis dans les **deux filières** qui ont été conservées:
  - Prévention
  - Support

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

## Les emplois conventionnels : les choix

- ✓ **20 emplois-repères dans la filière prévention** avec des nouveaux métiers
- ✓ **10 emplois-repères dans la filière support** avec des noms génériques, accompagnés d'exemples d'intitulés de postes pour faciliter le positionnement des salariés.

# FILIERE PREVENTION : 20 emplois-repères

---

- **Assistant médical**
- **Assistant de l'équipe pluridisciplinaire**
- **Assistant de la cellule PDP**
- **Documentaliste**
- **Conseiller emploi formation**
- **Conseiller en prévention de santé au travail**
- **Formateur en santé au travail**
- **Infirmier DE**
- **Technicien en prévention**
- **Assistant social du travail**

# FILIERE PREVENTION

---

- Infirmier de santé au travail
- Chargé de mission de la cellule PDP
- Ergonome
- Psychologie en santé au travail
- Toxicologue
- Epidémiologiste
- Expert en prévention des risques professionnels
- Collaborateur médecin
- Médecin PAE
- Médecin du travail

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

**Un travail important a consisté à construire des emplois de la filière support en termes génériques pour s'appliquer à toutes les activités d'un service ( Comptabilité, finances, RH, informatique, moyen généraux, communication)**

**=> Choix d' un éventail large d'emplois allant du plus simple au plus qualifié, permettant de répondre à toutes les tailles et situations des SPSTI.**

## FILIERE SUPPORT : 10 emplois-repères

---

**Agent** (agent de propreté, d'entretien,...),

**Auxiliaire** (employé administratif,...),

**Assistant** (secrétaire administratif, assistant achats,...),

**Gestionnaire** (paie, services généraux, coordonnateur de centre,...),

**Technicien** (qualité, informatique, ...),

**Responsable d'équipe,**

**Responsable de service,**

**Expert** (juriste, contrôleur de gestion, chef de projet,...)

**Responsable de pôle/Adjoint de direction**

**Directeur adjoint/directeur de département.**

# EXEMPLE DE FICHE EMPLOI

---

## **Le Technicien filière support**

**TECHNICIEN FILIÈRE SUPPORT** (F/H)

*(Exemples d'intitulés de poste : Technicien des services généraux, Technicien informatique, Recetteur fonctionnel, Technicien support utilisateurs, Adjoint RRH, Technicien ressources humaines, Comptable contrôleur budgétaire, Technicien Qualité, Assistant de Direction, Responsable de secteur, Délégué à la protection des données (DPO), Chargé de mission DPO...)*

## ■ **Mission générale**

Le Technicien de la filière support garantit le bon fonctionnement opérationnel dans son périmètre d'intervention et veille à optimiser la gestion de son activité. Il mobilise des compétences professionnelles précises dans son domaine d'activité (*Services généraux et achats, Informatique, Ressources humaines, Comptabilité/finance, Communication, Qualité et amélioration continue, développement, Gestion administrative, Juridique*). Il coopère au sein d'une équipe interne et/ou externe à laquelle il apporte un appui technique par le biais de conseils ou de formations.

## ■ Activités

- Détermine l'organisation et le déroulement des activités relatives à son périmètre d'intervention.
- Choisit les solutions les plus appropriées à la situation à partir de modes opératoires répertoriés.
- Assure le suivi des ressources et outils mobilisés et veille à leur optimisation.
- Participe, le cas échéant, à la gestion des stocks et/ou matériels liés à son activité.
- Assure la réalisation, le suivi et la traçabilité de la conformité des tâches.
- Gère les relations avec les prestataires et/ou les partenaires.
- Assiste les collaborateurs du SPSTI dans l'utilisation des logiciels ou matériels concernés.
- Facilite la compréhension et l'application des procédures de travail.
- Apporte un conseil technique lors des réunions ou des instances organisées par son service/direction.
- Assure le relais d'informations ascendantes et descendantes.
- Crée et tient à jour les tableaux de bord de suivi de son activité.
- Contrôle et analyse tous les éléments liés à son activité ou à celle de son service, et les communique à la personne référente.
- Contribue aux démarches d'amélioration des procédures et des outils de travail.
- Effectue une veille législative/réglementaire et technique relative à son activité.

## ■ Formation et expérience

BAC + 2/3 ou expérience équivalente.

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

## Conservation du principe de rattachement à l'emploi-repère conventionnel

- ↳ Rattachement obligatoire de chaque poste à un emploi repère conventionnel, comme précédemment.
- ↳ Le contenu de l'emploi repère reprend l'essentiel du poste, mais ne peut avoir pour vocation d'intégrer la variété de toutes les activités réellement et concrètement exercées par le salarié au sein du SPSTI.

Donc :

- ✓ procéder par assimilation en fonction du contenu de l'emploi
- ✓ **l'intitulé de poste actuel au sein du SPSTI est conservé en l'état.**

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

**Ainsi :**

- Le niveau de diplôme constitue seulement un repère indicatif pour rattacher le salarié (*sauf pour les professions réglementées telles que médecin, infirmier*)
- Il n'est pas possible de créer de nouveaux emplois repères de rattachement en complétant (*comme précédemment*)

# Modalités de mise en œuvre dans les SPSTI

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

- **Information et consultation des Institutions Représentatives du Personnel** (Cass. soc., 21 nov 2012, n°11-10.625)
  - Consultation du CSE ou à défaut des délégués du personnel
  - Information des délégués syndicaux
- **Information collective auprès du personnel**
  - Étapes et calendrier de mise en œuvre
  - Mise à disposition du contenu de l'accord

# Notification auprès de chaque salarié

---

## ➤ **Notification individuelle pour chaque salarié**

- Chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification de l'emploi qu'il occupe ou qu'il lui propose d'occuper, notamment:
  - l'emploi repère conventionnel
  - et la classe correspondante
- Réaliser éventuellement un entretien

## ➤ **Les voies et délais de recours**

- En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié peut demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande doit être motivée et formulée par écrit dans un délai d'un mois à compter de la notification.
- Dans un délai d'un mois à compter de sa saisine, l'employeur doit faire connaître, par écrit, sa décision argumentée.

# LES NOUVELLES RMAG

---

- **L'évolution des RMAG a été négociée en vue de rapprocher les rémunérations minimales annuelles garanties de la réalité des rémunérations pratiquées par les SPSTI.**
  - *Les informations proviennent du rapport de branche*
  - *Basées sur les réponses provenant de + de 130 SPSTI représentant 80 % de l'effectif de notre branche*

# LES NOUVELLES RMAG

---

## ➤ Quelques exemples d'évolution des RMAG

### **Infirmier de santé au travail :**

RMAG actuel : 29 879 €

Salaire brut Moyen : 37 839 €

RMAG nouvelle : 34 121 €

### **Ergonome :**

RMAG : 34 420 €

Salaire brut Moyen : 42 825 €

RMAG nouvelle : 37 939 €

### **Médecin du Travail :**

RMAG actuel 76 730 €

Salaire brut Moyen : 99 847 €

RMAG nouvelle : 84 578 €

- L'application des nouvelles rémunérations ne peut entraîner aucune diminution de salaire

# Nouvelle grille de classification

---

<b>A</b>	<b>23 851</b>
<b>B</b>	<b>24 328</b>
<b>C</b>	<b>25 559</b>
<b>D</b>	<b>26 637</b>
<b>E</b>	<b>28 591</b>
<b>F</b>	<b>29 620</b>
<b>G</b>	<b>31 790</b>
<b>H</b>	<b>34 121</b>
<b>I</b>	<b>35 349</b>
<b>J</b>	<b>37 939</b>
<b>K</b>	<b>40 725</b>
<b>L</b>	<b>72 098</b>
<b>M</b>	<b>84 578</b>

# LES NOUVELLES RMAG DES SALARIES CADRES

---

Majoration des rémunérations minimales annuelles garanties

- ne s'applique que sur la rémunération minimale annuelle
- jusqu'à 24 ans de présence et avec un nouveau palier à 18 ans

# LES REGLES D'ANCIENNETÉ

---

## ➤ **Les règles d'ancienneté**

- Maintien de l'équilibre antérieur :
  - prime d'ancienneté (non-cadre)
  - garantie d'évolution (cadre)
- Prise en compte de la réalité des carrières : nouveau pallier de 24 ans

## ➤ **Prime d'ancienneté (non-cadres)**

- L'assiette de calcul = rémunération minimale annuelle garantie
- Versement mensuel
- La prime d'ancienneté s'ajoute à la rémunération brute réelle

# PLURALITE D'EMPLOIS ET PRIME DE POLYVALENCE

---

## ➤ **Pluralité d'emplois** : *inchangé*

Pluralité d'emplois exercés de façon permanente = application de la classe la plus élevée et RMAG associé

*Exemple : Conducteur de centre mobile + Assistant médical*

## ➤ **Prime de polyvalence des non-cadres en cas de cumul d'emploi** : *inchangé*

- Cette prime s'applique **jusqu'à la classe D incluse**
- Application de la classe la plus élevée avec la rémunération minimale garantie correspondante
- Montant de 5 % calculé sur la RMAG
- Cette prime est exclue de l'assiette de la prime d'ancienneté

# LES MISSIONS AUXILIAIRES

---

**Rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires : *inchangé***

- Missions auxiliaires ≠ objet principal du contrat de travail
- Missions temporaires
- Avenant au contrat de travail pour préciser :
  - *Durée*
  - *Rémunération qui doit correspondre au minimum à 5 % de la RMAG de l'emploi occupé*

# CREATION D'UN NIVEAU 2

---

## Possibilité d'un niveau 2 pour chaque emploi.

Il s'agit de la possibilité d'une évolution de carrière, non pas basé sur l'ancienneté, mais sur **une contribution spécifique concrète sur la durée** en plus de l'emploi occupé.

Exemples : référent sur un risque ( chimique, RPS, biologique), référent métier ( en capacité d'accompagner/former ses collègues), activité de coordination, d'harmonisation des pratiques, ...

## LE NIVEAU 2 : conditions d'accès

- Possibilité pour tout salarié d'évoluer vers le niveau 2 (à l'exception du collaborateur médecin, du médecin PAE et de l'infirmier DE dont l'emploi est temporaire)
- Dispositif présenté lors de l'**entretien professionnel** (qui se tient entre le salarié, le RH ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité)
- Mise en œuvre par le salarié d'une **contribution complémentaire** aux missions déjà définies dans son poste, **en lien avec le projet de service et pendant une période minimale de 3 ans**

# **LE NIVEAU 2 : modalités pratiques**

## ➤ **Modalités**

- **Parcours de formation** au cours de la période de 3 ans précitée, d'une durée minimale de 35 heures (consécutives ou non, durée adaptée le cas échéant en fonction de l'expérience acquise et de l'emploi occupé)
- **Rémunération spécifique** pendant le période de 3 ans : + 6% de la RMAG de l'emploi occupé
- **Entretien dédié** à l'issue des 3 ans, entre le salarié, le RH ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité, pour valider le passage au niveau 2.

## ➤ **Validation du passage au niveau 2 :**

- Attestation de formation ou de certification
- Conclusion d'un avenant au contrat de travail (avec engagements réciproques)
- Intégration de la rémunération spécifique : + 6 % de la RMAG de l'emploi occupé.

## LE NIVEAU 2 : harmonisation

La création d'un niveau 2 a conduit les partenaires sociaux à supprimer la majoration spécifique pour les salariés non-cadres, qui ne concernait que la contribution liée à une responsabilité de coordination sur des salariés de niveau inférieur ou équivalent ( art. 20 de la CCN).

# LA MOBILITE INTERNE : Evolution professionnelle des salariés

---

Obligation de proposer à tout le personnel la possibilité d'évoluer à des postes prévus dans la classification, **libérés ou créés** :

- Obligation d'information des salariés
- Etudes des candidatures qui pourra comprendre un bilan professionnel qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

# LES STATUTS NON-CADRES, CADRES ET ASSIMILES CADRES

---

- Statut non-cadre : **classe A à F**
- Statut « assimilé cadre » : **classes G et H**

pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire rattachée à l'Apec.

Ils sont assimilés cadres au regard des régimes de retraite et de prévoyance des cadres et cotisent à l'APEC. Pour le reste, application des dispositions conventionnelles applicables aux non-cadres.

- Statut cadre: à partir **de la classe I**

# Elaboration d'un guide destiné aux SPSTI pour la mise en place

---

Un guide détaillé est en cours d'élaboration détaillant l'accord et intégrant une FAQ destinée à aider les SPSTI dans la mise en œuvre de la nouvelle classification.

# DELAIS D'APPLICATION DE L'ACCORD

---

- Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025
- Les SPSTI ont jusqu'au 31 mars 2025 pour se mettre en conformité, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

**En conclusion, nous espérons que le fruit de tout ce travail paritaire de 18 mois de négociation permettra aux SPSTI de disposer d'outils RH actualisés, pour :**

- adapter au mieux leur organisation aux nouveaux enjeux de la réforme,**
- fidéliser les compétences,**
- et attirer de nouveaux talents.**

**Commission d'étude**



# Point POA



# Interstis – chiffres clés au 19 juin 2024

## 526 comptes actifs

### Éléments mis en ligne :

Espace Qualité et Certification

**45** procédures et autres éléments - **5 régions**

Espaces de l'offre socle

**12** fiches solutions

**Les livrables de la COI et des fiches de l'offre socle**

Un kit de communication ARA **pré reprise**

**23** référents désignés (**11** régions)

**19** référents formés

**3** webinaires de formation réalisés



# Interstis - Statistiques espace Qualité & Certif

Presanse Nationale

## 0 Qualité & Certification

Espace consacré à la facilitation de la démarche qualité des SPSTI et à leur certification

Inviter

Administration



Tableau de bord de votre espace

Retour

Début : 01/04/2024

Fin : 19/06/2024



23

visites

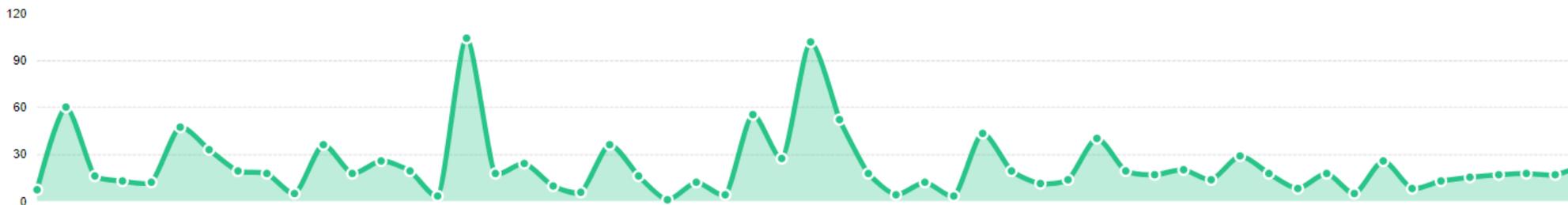
Aujourd'hui

14

utilisateurs

Aujourd'hui

Evolution du nombre de connexions à l'espace



58 membres dont :

0 membres contributeurs actif

240 membres visiteurs

22 visites par jour en moyenne

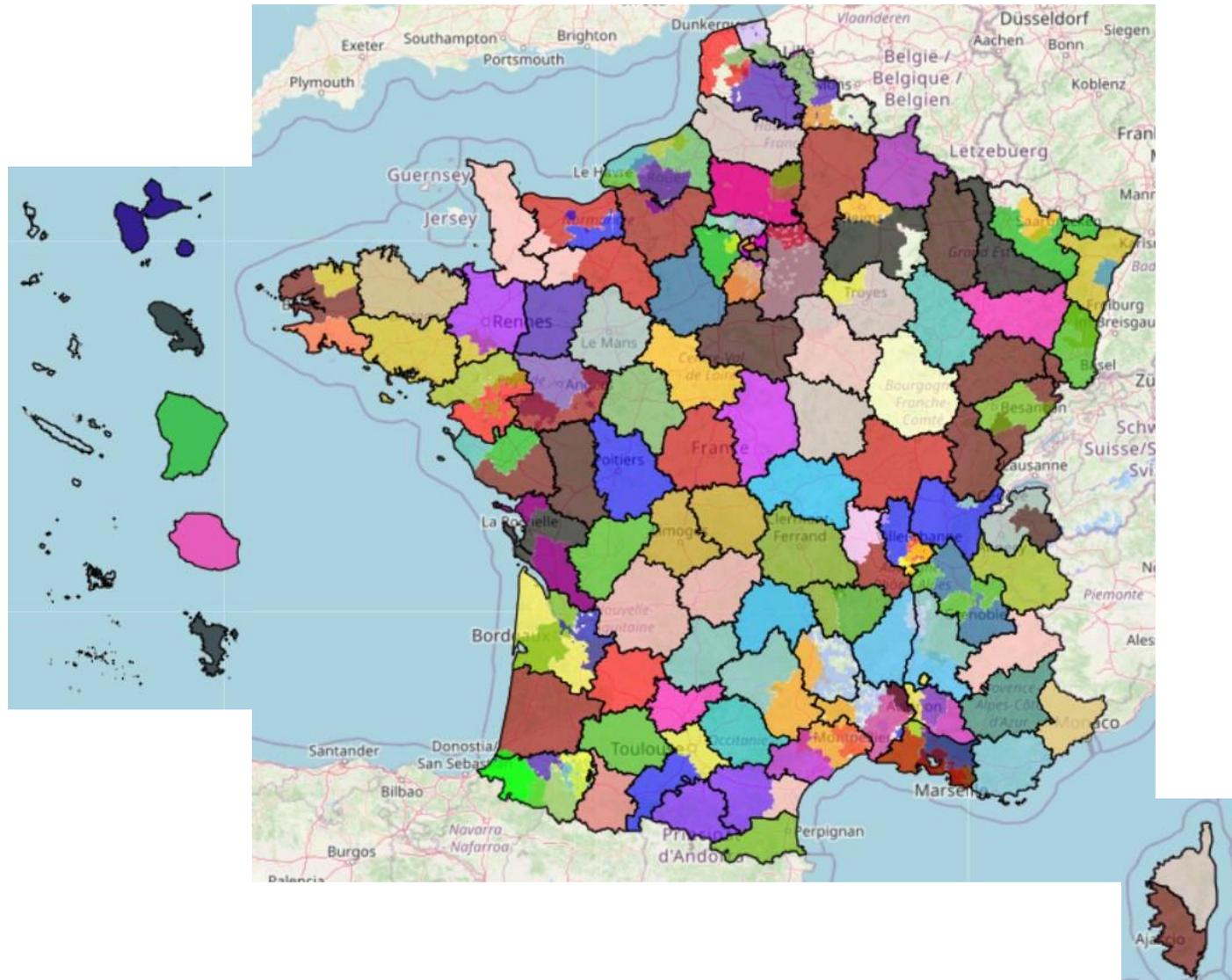
### Top 10 des informations les plus consultées

QCE_R4-3-1_PRO_NA_2024 traitement du	QCE_R1-1-8_PRO_NA_2024 04_Procédure	QCE_R3-2-4_PRO_NA_2024 04_Procédure	QCE_R1-1_PRO_CVL_2023 10_Procédure	M1-1-1 Direction_Périmèl certification	QCE_M2-2-1_PRO_NA_2024 04_Procédure	QCE_S3-4_PRO_ARA_2023 11_Procédure	QCE_R1-1 PRES_PDL_202 01_30_Parcours	QCE_R2-5-2_PRO_NA_2024 Organisation de	QCE_R3-2_PRO_CVL_2023 10_Procédure de
142 lus	137 lus	134 lus	134 lus	127 lus	125 lus	122 lus	115 lus	111 lus	111 lus



# Agréments des SPSTI

# Mise à jour de la cartographie des agréments des SPSTI pour le secteur interprofessionnel



# Mise à jour de la cartographie des agréments des SPSTI pour le secteur interprofessionnel

13 JUN 2024 LETTRE D'INFORMATION n°285

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

[SE CONNECTER A L'ESPACE ADHERENT](#)



**Dossier :  
Activité des SPSTI**

**Cartographie des compétences géographiques des SPSTI sur le territoire national  
Mise à jour**

Dans un contexte de fusion de nombreux SPSTI, et des renouvellements d'agrément survenus depuis quelques années, Présanse a souhaité actualiser l'état des lieux de l'implantation des Services sur le territoire national et fournir une nouvelle cartographie des compétences géographiques des SPSTI pour le secteur interprofessionnel.

La collecte des informations a débuté fin 2023.

Vous trouverez ci-après un lien vers cette cartographie regroupant, à date, les informations collectées :

<https://cdonline.articque.com/share/display/1d4d72a98292c8573f753ad612b3add8ac947f27>

Si vous notez des anomalies concernant l'agrément de votre Service, merci d'envoyer le fichier Excel contenant les codes communes (Codes INSEE) de votre agrément à l'adresse suivante : [m.lyonnet@presanse.fr](mailto:m.lyonnet@presanse.fr)

Cette carte sera mise à jour régulièrement et bientôt disponible sur le site internet de Présanse.  
Nous vous remercions pour votre mobilisation.

Collecte des informations : fin 2023 – printemps 2024

Présentation interactive de la cartographie

<https://cdonline.articque.com/share/display/1d4d72a98292c8573f753ad612b3add8ac947f27>

# Actualités juridiques

# PAE – nombre de postes ouverts et inscriptions

---

- Arrêté du 30 mai 2024 portant **ouverture des épreuves de vérification de connaissances** mentionnées aux articles L 4111-2-1 et L 4221-12 du code de la santé publique pour la session 2024 a été publié.
- La **période d'inscription à ces épreuves est fixée du mardi 4 juin 2024 au lundi 24 juin 2024 inclus 17 heures**, heure de Paris, heure de clôture de la plateforme d'inscription. Les inscriptions s'effectuent par préinscription en ligne sur la plateforme prévue à cet effet sur le site du Centre national de gestion.
- Chaque candidat dépose durant la période des inscriptions une seule demande de candidature, sur le site en indiquant l'ARS de son choix (laquelle valide les dossiers).
- Le nombre de **postes ouverts** en médecine du travail est de **65**.

# PAE – affectations des lauréats de gré à gré

---

- Décret n° 2024-433 du 14 mai 2024 relatif à la procédure d'affectation des lauréats des épreuves de vérification des connaissances et à la suppression du rang de classement et Arrêté du même jour
- Ces textes modifient les modalités de **l'affectation des lauréats** au sein des structures où réaliser leur parcours de consolidation.

Ainsi, après avoir organisé un choix laissé au lauréat en fonction de son classement, c'est finalement librement que le lauréat pourra candidater auprès de toutes les structures listées. Après leur audition, ce sont les structures qui informeront le CNG des lauréats retenus. Ce recrutement au **gré à gré**, existant antérieurement, sera donc à nouveau effectif pour les futurs lauréats de la session 2024 à venir.

- Cette modification ne dispense en tout cas pas les SPSTI agréés pour l'accueil des internes de se faire recenser auprès des ARS pour figurer sur la liste maintenue.

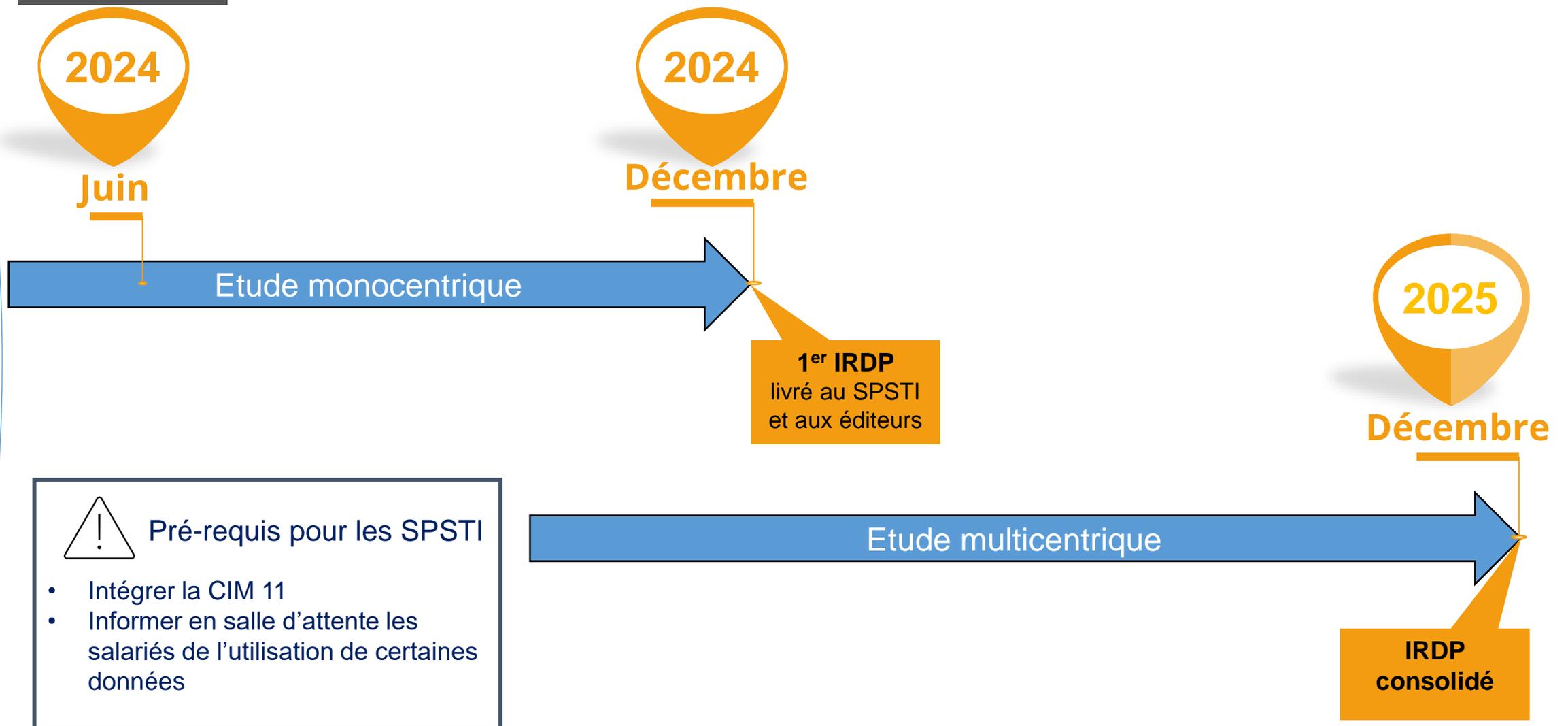
# Point – Médispace / GST

- Instruction toujours en cours.
- Jugement du Tribunal Administratif de Toulon du 2 mai 2024 : refus de délivrer une attestation d'agrément implicite.



# Actualités médico- techniques

# Construction d'un IRDP – Calendrier de réalisation



# Congrès National de Médecine et de Santé au travail 2024

## Intervention sur la contribution des SPSTI à la santé publique

---



DU 4 AU 7 JUIN 2024  
SUD DE FRANCE ARENA  
| MONTPELLIER  
[www.medecine-sante-travail.com](http://www.medecine-sante-travail.com)



# Contributions des SPST à la santé publique en France : Panorama des actions et acteurs

Corinne LETHEUX – Présanse

1

Agissons-nous sur le déterminant travail ?

oui

Dans notre rôle

non

Notre action préserve-t-elle un état de santé compatible avec le maintien en emploi ?

oui

non

Quelle priorité donnons-nous à cette action par rapport à toutes les actions que avons à mettre en œuvre, du fait ou en lien avec le travail ?

**Science  
dont médecine**

**OUI**, les SPST contribuent  
beaucoup à la santé publique

**MAIS**, pas avant d'agir sur le déterminant travail

**MAIS**, pas au lieu d'agir sur le déterminant travail

**Car personne ne sait conseiller pour préserver  
la santé du fait du travail mieux que vous !**

# Réseau des médecins-relais des SPSTI

Nouvelle journée d'information, en visioconférences, le 26 juin 2024



## Save the date

# Journée d'information Médecins-Relais des SPSTI

**Mercredi  
26 juin  
2024**

10h00-16h30  
**A distance**

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Réseau des Médecins-Relais des SPSTI

# Groupe Prévention des conduites addictives

## Livrables mis à disposition et replay du webinar de présentation



# Prévention des conduites addictives : livrables mis à disposition

Webinaire – Lundi 27 mai 2024 – 14h00-15h30

**Réseau présanse** Prévention et Santé au Travail

### Ressources fournies en SPSTI en prévention des conduites addictives

La prévention des conduites addictives par les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises est une des composantes de l'offre sociale. Les conduites addictives, qu'il s'agisse de l'alcool, des drogues licites, des médicaments ou d'autres comportements addictifs comme le jeu excessif, peuvent avoir un impact significatif sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Pour aborder la question de la prévention des conduites addictives et harmoniser les pratiques des SPSTI, Présanse a initié dès 2019, un groupe de travail - le Groupe Prévention des conduites addictives. Ses travaux ont consisté à collecter et analyser les supports de communication et outils produits et utilisés par les SPSTI pour prévenir les conduites addictives auprès des entreprises et de leurs salariés. Un état des lieux et différents supports et documents a été réalisé. Plus de 250 ressources ont ainsi été collectées. L'ensemble de ces documents et outils a ensuite été analysé de manière objective en vue de leur mutualisation et de leur diffusion à l'ensemble des SPSTI.

Le document ci-après, sous la forme de tableaux, constitue une synthèse de 27 documents (numérotés de 1 à 217) classés en fonction qu'ils sont à destination de l'équipe pluridisciplinaire ou constituant un recueil d'outils utilisables par l'employeur, directement ou en direction de ses salariés, puis en fonction de son type et de la substance concernée. Pour chaque type de ressource un ou plusieurs documents sont mis en exergue. Chaque numéro comporte un lien hypertexte permettant d'accéder au document source.

#### Formation en amont des équipes pluridisciplinaires

Cible	Ressources fournies par les SPSTI	Exemple(s) contenu(s) dans le kit
Cible : suivi de l'état de santé	N° 27   87	N° 27
Cible : équipe pluridisciplinaire (AMT, conseils)	N° 203	N° 203

#### Outils utilisables par l'équipe pluridisciplinaire

Protocole RPIB	Ressources fournies par les SPSTI	Exemple(s) contenu(s) dans le kit
Alcool	N° 79   176   179   185   189	N° 176   179   www.addictaide.fr
Cannabis	N° 91   172   186	N° 172   www.addictaide.fr
Tabac	N° 181   186	N° 181   www.addictaide.fr
Questionnaires	N° 180   183	N° 180   183   www.addictaide.fr
Jeux / Jeux vidéo	N° 182   184	N° 182   184   www.addictaide.fr
Seve	N° 178	N° 178   www.addictaide.fr
Travail (teleshopping)	N° 185	N° 185   www.addictaide.fr
Aide à la fiche d'entreprise	N° 172   174   213	N° 173

#### Outils de sensibilisation à destination des employeurs

Diaporamas / Webinaires	Ressources fournies par les SPSTI	Exemple(s) contenu(s) dans le kit
Alcool	N° 99   108   117   126	N° 108   216
Cannabis	N° 29	N° 29
Substances psychoactives	N° 51   61   71   111   126   127   146   147   148   156   162   163   165   166   167   168   175   176   177   183   184   189   190   192   193   197   198   199   195   196   203   207   208	N° 62   195
Addictions comportementales	N° 11   68   62   95   96   103   105   149   166   167   196   203	N° 48   167
Alcool	N° 67   126   129	N° 126
Substances psychoactives	N° 2   15   22   91   122   123   124   125   127   130   131   154   155   125	N° 15   91   126
Alcool	N° 67   126   129	N° 126
Addictions comportementales	N° 31	N° 191
Alcool	N° 42   69   101	N° 42   69
Substances psychoactives	N° 70   78   87   97   213	N° 78   97
Contacts - Alerte secours	N° 83	N° 83

#### Outils de sensibilisation à destination des salariés

Diaporamas / Webinaires	Ressources fournies par les SPSTI	Exemple(s) contenu(s) dans le kit
Alcool	N° 99   108   117   126	N° 108   216
Substances psychoactives	N° 6   17   171   26   127   146   147   148   156   162   163   165   166   167   168   175   176   177   183   184   189   190   192   193   197   198   199   195   196   203   207   208	N° 103   168
Addictions comportementales	N° 11   95   103   105   149   166   167   196	N° 103   115
Alcool	N° 129	N° 129
Substances psychoactives	N° 2   154   167	N° 164
Alcool	N° 69	N° 69
Substances psychoactives	N° 79   87   139   140	N° 87
Jeux de sensibilisation	N° 92   93   121   192	N° 93   121

PREANSSE - Groupe Prévention des conduites addictives - Mai 2024

**Réseau présanse** Prévention et Santé au Travail

### Exemple de kit de prévention des conduites addictives

La prévention des conduites addictives par les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises est une des composantes de l'offre sociale. Les conduites addictives, qu'il s'agisse de l'alcool, des drogues licites, des médicaments ou d'autres comportements addictifs comme le jeu excessif, peuvent avoir un impact significatif sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Ce kit a été élaboré par le Groupe Prévention des conduites addictives de Présanse et regroupe des outils et documents produits et utilisés. Les ressources sont classées selon le public cible :

- Les supports de formation en amont à destination des membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- Les outils et documents utilisables directement par les membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- Un kit complet de ressources destinées aux employeurs ;
- Les outils et documents utilisables par les employés ;
- Les outils et documents destinés aux salariés.

Les ressources présentées ci-après sont consultables et téléchargeables au moyen de liens hypertextes.

L'objectif de ce kit est de fournir une base de travail à tous ceux qui se préoccupent de la prévention des conduites addictives afin d'éviter de refaire des documents existants déjà par ailleurs. Ce corpus de documents sera appelé à être enrichi dans le temps. Une veille annuelle sera assurée par le Groupe Prévention des conduites addictives.

#### Formation en amont des équipes pluridisciplinaires

➤ **Cible : suivi de l'état de santé**

Source	Titre	Année	Nombre de pages / diapositives	Consulter le document
ST-Provence	Atelier RPIB - Alcool et substances psychoactives - Maîtriser les outils du RPIB, les intégrer dans une approche santé travail	2022	44 diapositives (doc. N° 27)	

➤ **Cible : équipe pluridisciplinaire (AMT, conseils)**

Source	Titre	Année	Nombre de pages / diapositives	Consulter le document
ST-Provence	Substances psychoactives et addictions comportementales - Atelier Prévention collective en santé au travail	2022	42 diapositives (doc. N° 203)	

#### Outils utilisables par l'équipe pluridisciplinaire

➤ **Protocole RPIB**

Source	Titre	Année	Nombre de pages / diapositives	Consulter le document
ST-Provence	Annexe au protocole de visite sans aptitude - consommation de substances psycho-actives - professionnel de santé autre que le médecin du travail	2023	5 pages (doc. N° 2)	

➤ **Questionnaires alcool**

Source	Titre	Année	Nombre de pages / diapositives	Consulter le document
Addict'Aide	Questionnaire AUDIT (Alcohol Use Disorders Test)	/	3 pages (doc. N° 176)	
Addict'Aide	Questionnaire FACE (Fast Alcohol Consumption Evaluation)	/	2 pages (doc. N° 179)	

➤ **Questionnaire cannabis**

Source	Titre	Année	Nombre de pages / diapositives	Consulter le document
Addict'Aide	Questionnaire CAST (Cannabis Abuse Screening Test)	/	1 page (doc. N° 177)	

➤ **Questionnaire tabac**

Source	Titre	Année	Nombre de pages / diapositives	Consulter le document
Addict'Aide	Questionnaire FAGERSTROM	/	2 pages (doc. N° 181)	

PREANSSE - Groupe Prévention des conduites addictives - Mai 2024

# Journées Santé Travail

Dates et thème de l'édition 2024



Save the date

**JST 2024**

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

**15 & 16  
octobre**

InterContinental  
Paris Le Grand

2 rue Scribe  
75009 Paris

## ***Évolutions des pratiques***

*De la prise en charge individuelle à l'intensification  
et la généralisation de la prévention primaire pour tous*

Journées Santé-Travail de Présanse – Édition 2024