Informations mensuelles

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Lettre d'informations mensuelles
n°145
Octobre 2025

60ÈMES JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2025

Une édition tournée vers les enjeux de société

Les 7 et 8 octobre 2025, le réseau Présanse a organisé à Paris la 60ème édition des Journées Santé-Travail. L'événement a réuni plus de 650 participants autour d'une thématique centrale : « ***Pratiques des SPSTI et contribution aux enjeux de société*** ».

En ouverture, le président de Présanse, Maurice Plaisant, a souligné la portée de cette édition, conçue comme un espace d'échanges et de réflexion sur le rôle des SPSTI dans les transformations du monde du travail, leur capacité d'innovation et la richesse des initiatives menées sur le terrain.

Enjeux de la santé mentale : engagement et implication des SPSTI

La séquence consacrée à la santé mentale a rappelé combien ce sujet s'impose aujourd'hui comme un enjeu structurant des politiques de prévention. Les échanges ont mis en évidence le rôle spécifique des SPSTI dans l'articulation entre repérage précoce, accompagnement individuel et prévention collective des situations de vulnérabilité psychique.

Les interventions ont montré comment les SPSTI se dotent progressivement d'outils et de méthodes renforcées pour appréhender les déterminants de la santé psychique au travail et consolider la coopération entre acteurs de terrain.

Plusieurs constats partagés ont émergé : la santé est un déterminant essentiel de la capacité de travail, et le travail lui-même influence la santé ; l'exposition psychosociale, individuelle ou collective, peut être objectivée et suivie dans le temps ; les SPSTI disposent d'un positionnement unique pour déployer des démarches de prévention à tous les niveaux – primaire, secondaire et tertiaire.

Les débats ont également mis en avant la place du maintien en emploi dans les stratégies de prévention, en lien avec la désinsertion professionnelle et les parcours de rétablissement.

Enfin, un dispositif innovant de prévention du risque suicidaire chez les entrepreneurs a illustré la capacité des SPSTI à intervenir sur des publics spécifiques particulièrement exposés, en associant écoute, détection et accompagnement coordonné.

Enjeux transversaux du monde du travail : adaptation et innovations des SPSTI

Cette deuxième séquence a exploré la manière dont les SPSTI accompagnent les dirigeants et encadrants face aux nouvelles tensions du monde du travail. Les échanges ont notamment porté sur la prévention du risque suicidaire, la formation à l'écoute active et la sensibilisation par des outils ludiques conçus pour renforcer la cohésion d'équipe.

Les interventions ont également mis en lumière la capacité d'innovation des SPSTI dans la prévention de la désinsertion professionnelle, notamment à travers des démarches ciblant des publics spécifiques.

Suite page 3 ▶

SOMMAIRE

UNE

1 60èmes Journées Santé-Travail 2025
Une édition tournée vers les enjeux de société

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

5 Communication
Présanse invité sur le plateau de BFM Business pour mettre en lumière les enjeux de la Santé au travail

6 Chiffres-clés 2025
19,2 millions de travailleurs suivis en 2024

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

9 Interstis - Partage de pratiques
Actualités et guide pratique

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

10 Dialogue social de branche
Point d'étape

ACTUALITÉS RH

11 Agenda
Evènements RH à venir

MÉDICO-TECHNIQUE

12 60èmes Journées Santé-Travail, Présanse
Focus sur la communication
« Cancer, environnement et maintien en emploi »

14 Construction de l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP)
Point d'étape

15 Médicaments dangereux, liste indicative européenne
La Commission européenne recense 238 substances à risque pour les professionnels de santé

JURIDIQUE

16 Maladie professionnelle et inaptitude
Le juge n'est pas lié par la reconnaissance par la CPAM

Chers adhérents,

Je tiens à vous remercier d'avoir fait de la 60ème édition des Journées Santé-Travail de Présanse un succès, quant à leur affluence et plus encore, quant à leur qualité.

Nous tenions à ce que cette édition anniversaire illustre particulièrement la façon dont les pratiques des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises contribuent à répondre aux grands enjeux de société : santé mentale, vieillissement de la population, cancer et maladies chroniques, transformation du monde du travail...

Animées par de grands noms de la profession et nourries des communications et travaux très riches des professionnels des SPSTI, ces Journées Santé-Travail ont constitué un temps fort de cohésion, et ont parfaitement illustré la dynamique de partage des pratiques déployées par notre Réseau.

La forte participation de nos partenaires institutionnels témoigne également de la reconnaissance du rôle essentiel des SPSTI dans la construction d'un système de Santé au Travail moderne, efficace et inscrit dans la société.

Merci à tous ceux qui contribuent, chaque mois, chaque année, à la force de notre collectif et à sa pertinence pour les SPSTI, qui se modernisent et qui réalisent des progrès permanents dans l'accompagnement des employeurs et dans le suivi des 19,2 millions de travailleurs.

Notre action parle pour nous : continuons à la rendre visible, lisible et incontestable.

La réussite de tous dépendra de l'engagement de chacun.

Maurice Plaisant,
Président de Présanse

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.
Éditeur : Présanse
10 rue de la Rosière
75015 Paris
Tél : 01 53 95 38 51
Site web : www.presanse.fr
Email : accueil@presanse.fr
ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN
Rédaction : Arnaud BONDUELLE, Ghislaine BOURDEL, Martial BRUN, Guy COURGEY, Julie DECOTTIGNIES, Sébastien DUPERY, Corinne LETHEUX, Anne-Sophie LOICQ, Mariette LYONNET, Virginie PERINETTI, Ata SMAALI
Assistante : Patricia MARSEGLIA
Maquettiste : Elodie MAJOR

Un exemple marquant présenté lors de cette séquence a porté sur **la prise en compte de l'endométriose**, pathologie qui touche des millions de femmes et impacte significativement la vie professionnelle. **Reconnue en 2022 comme cause nationale de santé publique**, elle met en évidence la nécessité de renforcer la **prévention de la désinsertion professionnelle**. L'initiative présentée, lancée en 2024 par un SPSTI, vise à anticiper les conséquences de la maladie sur les parcours professionnels et à mieux informer salariées et employeurs sur les dispositifs existants de maintien dans l'emploi.

Ces travaux illustrent la manière dont les SPSTI, par leurs compétences pluridisciplinaires et leur ancrage territorial, contribuent concrètement à faire évoluer les pratiques d'accompagnement, au plus près des besoins des entreprises et des salariés.

Enjeux du vieillissement : rôle des SPSTI

Les interventions ont démontré combien les **SPSTI occupent une place essentielle dans la réussite de l'allongement des carrières dans de bonnes conditions**. En s'appuyant sur leur expertise pluridisciplinaire, ils contribuent à préserver l'état de santé de la population active et à anticiper les effets du vieillissement au travail.

À travers des démarches de prévention ciblées, les SPSTI montrent qu'une **action précoce** et structurée, dans une logique de **prévention tout au long de la vie**, permet de préserver la santé tout au long du parcours professionnel.

Cette séquence a mis en lumière un **partenariat structurant** entre les SPSTI et les **centres de prévention dédiés au bien vieillir**, au service d'un même objectif : promouvoir une culture de la prévention primaire, développer l'autonomie des salariés et accompagner chacun dans l'adoption de comportements favorables à la santé. Ces démarches contribuent à changer le regard porté sur le vieillissement et à renforcer la responsabilité sociale des entreprises comme des Services eux-mêmes.

Enjeux du cancer, des maladies chroniques, de la tératogénicité : prise en compte et prévention par les SPSTI

Les échanges de cette séquence ont mis en évidence, à travers les contributions des intervenants, la manière dont les SPSTI participent activement à la prévention et à l'accompagnement des cancers et maladies chroniques en milieu professionnel.

La conférence du Professeur **Fabrice Barlesi** (cf. p. 12), oncologue spécialiste des cancers thoraciques et directeur général de l'Institut Gustave Roussy, a rappelé que le cancer est devenu une maladie chronique avec laquelle il est désormais possible de vivre et de travailler, soulignant la nécessité d'anticiper ses conséquences cliniques, sociales et professionnelles afin d'adapter les environnements de travail et les accompagnements proposés.

Intervention du Professeur Fabrice Barlesi, oncologue spécialiste des cancers thoraciques.

Suite page 4 ▶

Les SPSTI ont également illustré leur capacité d'innovation en matière de sensibilisation, à travers, notamment, le développement d'un escape game consacré à la prévention des risques liés à la manipulation des médicaments anticancéreux. Ce dispositif original permet d'aborder un risque souvent méconnu sous un angle concret et pédagogique, favorisant l'appropriation des bonnes pratiques par les professionnels concernés.

Alexandra Guille, Infirmière en Santé au Travail au sein de l'ahi33, a présenté un escape game qui permet de sensibiliser au risque des médicaments anticancéreux.

Ces contributions ont confirmé le **rôle structurant des SPSTI** dans la prise en compte des pathologies chroniques, le maintien en emploi des salariés concernés et la diffusion d'une culture de prévention ancrée dans la pratique quotidienne du travail.

Une clôture du Directeur Général du Travail tournée vers l'avenir et rappelant les avancées déjà réalisées par les SPSTI

En conclusion de ces deux journées, **Pierre Ramain**, Directeur général du Travail, a salué *« la vitalité, l'engagement et la capacité d'innovation »* des SPSTI, soulignant leur rôle central dans la mise en œuvre des transformations engagées depuis la loi du 2 août 2021.

M. Pierre Ramain, Directeur Général du Travail.

Il a rappelé les avancées déjà réalisées – **généralisation de l'offre socle, déploiement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, montée en puissance de la certification** – ainsi que les chantiers à poursuivre : **interopérabilité des données de santé, attractivité de la médecine du travail et développement de l'innovation au service de la prévention**. ■

COMMUNICATION

Présanse invité sur le plateau de BFM Business pour mettre en lumière les enjeux de la Santé au travail

Dans le prolongement de la 60ème édition des Journées Santé-Travail, Martial Brun, Directeur Général de Présanse, était le samedi 18 octobre l'invité de BFM Business dans l'émission « Check-Up Santé » présentée par le médecin cardiologue Fabien Guez.

Au cours d'une séquence de 8 minutes, les grands enjeux de la profession ont été abordés : évolution du système de Santé au travail vers un suivi individuel adapté, attractivité de la spécialité médicale « médecine du travail », nécessité de chaires de médecine du travail sur tout le territoire, évolution des systèmes d'informations…

Bien sûr, Martial Brun a abordé, dans la lignée des JST 2025, les problématiques sociétales recoupant les questions de santé au travail, qu'il s'agisse de la santé du dirigeant, du maintien en emploi des salariés touchés par les maladies chroniques et le cancer, ou encore les enjeux de la santé mentale.

L'intégralité de cette séquence est à retrouver directement sur la chaîne Youtube de Présanse ou via le site Presanse.fr et la page LinkedIn. ■

SCANNEZ-MOI

Ressources :

Voir le replay de l'émission

- Check up Santé du 18 octobre 2025 - *"La santé au travail : un enjeu sociétal fort"*
  ▸ *https://urlr.me/y8Dtdz*

YouTube

CHIFFRES-CLÉS 2025

19,2 millions de travailleurs suivis en 2024

19,2 millions de travailleurs, dont 21 % de SIR, dans 1,6 million d'établissements, ont été suivis par les SPSTI en 2024. Les nouveaux salariés en cours d'année représentent 15 % des travailleurs suivis, les agents du secteur public 4 %.

Le nombre de travailleurs ayant déclenché une facturation est de 18,3 millions, dont 17,7 millions pour le secteur privé, sachant que les nouveaux travailleurs en cours d'année ne font pas toujours l'objet d'une facturation et qu'inversement, certains travailleurs génèrent une facturation plusieurs fois dans l'année s'ils ont changé d'entreprise.

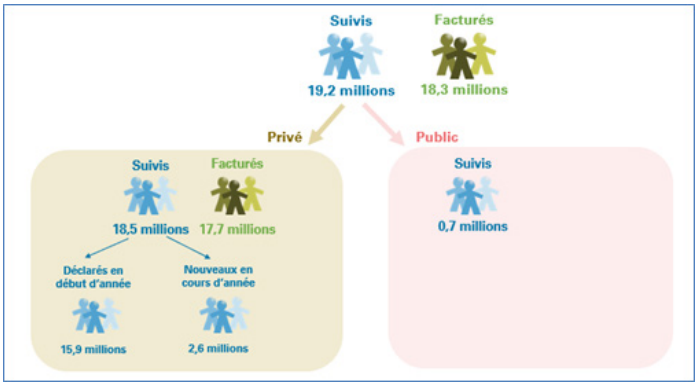
En moyenne, le nombre de travailleurs suivis par SPSTI est de 120 836, pour 81 005 en 2021, en comptabilisant les salariés déclarés lors des appels de cotisations et les nouveaux salariés en cours d'année. Cette hausse s'explique notamment par la concentration du secteur qui s'est accélérée depuis 2020. Au 1er janvier 2025, on estime à 159 le nombre de SPSTI, hors Services exclusivement dédiés au BTP. Ils étaient 195 au 1er janvier 2022 et plus de 200 en 2020.

Au 1er janvier 2025, les SPSTI accueillent 19 100 collaborateurs, en personnes physiques, représentant 17 747 ETP, dont 3 362 médecins (médecins du travail, y compris les cumuls emploi-retraite, et médecins en attente de la qualification en médecine du travail) et 3 124 infirmiers. En ETP, le nombre de médecins a diminué de 1 % par rapport à 2024, celui des infirmiers a progressé de 5 %.

En 2025, tous les SPSTI disposent d'un portail adhérents, 78 % proposent l'adhésion en ligne, 89 % la demande de rendez-vous en ligne et 78 % un accès à un compte sécurisé pour les adhérents avec leurs documents personnalisés (FE, services fournis, baromètres…).

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail a rendu la certification obligatoire pour les SPSTI. Les Services devaient présenter l'un des trois niveaux de la SPEC 2217 au 1er mai 2025. Pour 2025, 81 % des Services ont présenté le niveau 1, 8 % le niveau 2 et 11 % le niveau 3. Compte tenu du nombre et de la disponibilité des auditeurs, les audits, pour cette première certification, se sont étalés sur l'ensemble de l'année 2025. A date de rédaction de cet article, tous les Services ayant été audités ont été certifiés et n'ont donc pas eu de non-conformités, ou les ont levées rapidement.

Répartition des travailleurs suivis et facturés par les SPSTI en 2024

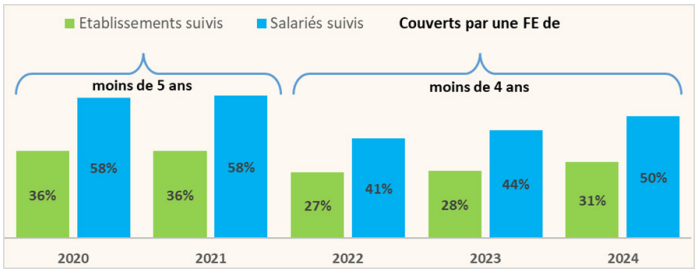


La mise à niveau des systèmes d'information, notamment pour répondre à la certification et assurer la sécurité des données, et les recrutements nécessaires à la réalisation de l'offre socle, induisent une augmentation des investissements. En 2025, les charges d'exploitation ont progressé de 7,7 % alors que les produits d'exploitation ont augmenté de 6,5 %. Le produit d'exploitation moyen par salarié s'établit à 106 €HT en 2024. Le décret définissant l'encadrement du tunnel de cotisation indique quant à lui une moyenne de 116 €HT, soit un tunnel compris entre 92,80 €HT et 139,20 €HT, sachant que la moyenne est établie à partir du ratio des charges d'exploitation par salarié et qu'elle porte sur un périmètre incluant les Services exclusivement dédiés au BTP.

Plus de 9 millions de salariés couverts par une fiche d'entreprises de moins de 4 ans

190 000 fiches d'entreprises ont été réalisées ou mises à jour en 2024, portant à plus de 9 millions le nombre de salariés couverts par une fiche d'entreprise de moins de 4 ans au 31/12/2024, soit 50 % des salariés suivis.

Evolution de la part des établissements et des salariés couverts par une fiche d'entreprise



Ressources : https://presanse.qualios.com

- Rapports nationaux des 3 dernières années
- Synthèses régionales de la région de chaque SPSTI
- Formulaires de saisie
- Guides de saisie
- Garantie de confidentialité et de conformité RGPD

507 000 établissements ayant bénéficié d'une action en milieu de travail en 2024

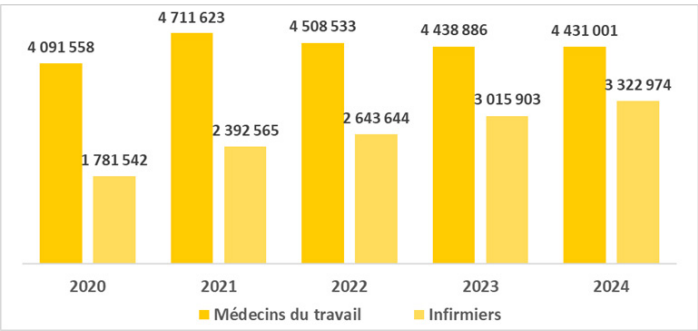
Toutes actions confondues, les Services ont réalisé 716 500 AMT en 2024 dans 507 000 établissements distincts, soit un tiers des établissements suivis, pour un quart en 2022. A noter que l'année 2021 était encore exceptionnelle en raison de la crise sanitaire, les SPSTI ayant été mobilisés pour accompagner les entreprises dans la mise en place des mesures de déconfinement.

7,7 millions de visites réalisées en 2024

En 2024, les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail ont réalisé 7,7 millions de visites. Le nombre de salariés distincts vus au moins une fois dans l'année par un médecin ou par un infirmier est de 6,6 millions, soit 35 % de l'ensemble des salariés suivis.

La baisse continue du nombre de visites des médecins est liée aux modifications de la législation permettant la délégation de plus en plus de visites aux infirmiers. La mise en place des visites de mi-carrière, des visites de post-exposition en cours de carrière, et des visites de fin de carrière devrait cependant faire augmenter le volume des visites, même si leur nombre reste encore limité en 2024.

Evolution du nombre de visites entre 2020 et 2024

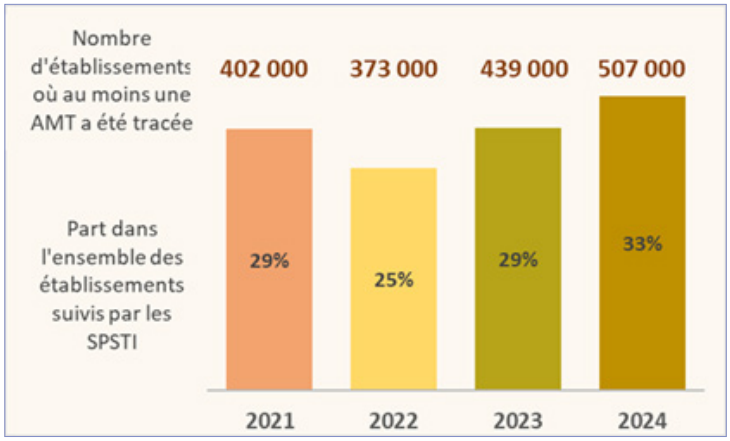


La part des téléconsultations se stabilise : 4 % des visites ont été réalisées à distance en 2024 comme en 2023, pour 9 % en 2021 et 10 % en 2020, années de la crise sanitaire.

181 900 personnes prises en charge au titre de la PDP en 2024

Le nombre de salariés pris en charge au titre de la PDP peut être estimé à 181 900 personnes. Cet indicateur est probablement sous-estimé, du fait d'une forte hétérogénéité dans son appréciation. Certains Services utilisent en effet un indice de risque de désinsertion professionnelle (IRDP) pour identifier les travailleurs considérés comme pris en charge au titre de la PDP, mais les indices utilisés sont différents d'un Service à l'autre. D'autres Services, n'utilisant pas d'IRDP, ont déclaré le nombre de salariés pris en charge par la cellule PDP, que l'on peut estimer à 74 000 personnes au niveau national. Notons que l'indice de risque de désinsertion professionnelle (IRDP) développé par le CHU d'Angers est en cours de déploiement au sein des SPSTI (cf. p. 14 de ce numéro).

Etablissements ayant bénéficié d'une AMT de 2021 à 2024

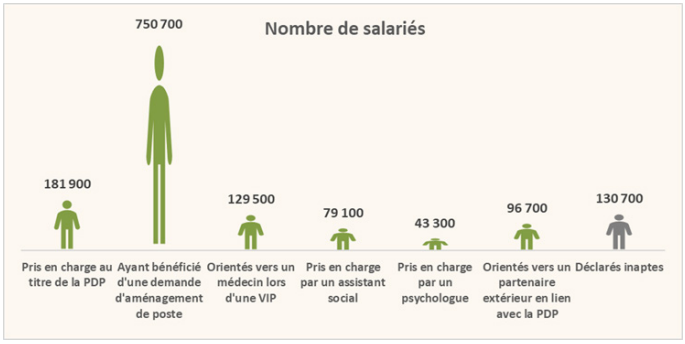


En 2024, le nombre de préconisations d'aménagements de poste à l'issue d'une visite est estimé à 750 700, soit 17 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail.

0,4 % des salariés suivis ont bénéficié d'une prise en charge par un assistant social (79 100 personnes environ) et 0,2 % d'un rendez-vous avec un psychologue (43 300 personnes).

Les avis d'inaptitude ont représenté 3 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail. Le nombre de personnes concernées par ces avis d'inaptitude peut être estimé autour de 130 700 en 2024, soit 0,7 % du nombre de salariés suivis. 71 % des avis d'inaptitude font suite à une visite de reprise. Parallèlement, on peut évaluer autour de 129 500 le nombre d'orientations vers un médecin du travail, lors d'une visite d'information et de prévention réalisée par un infirmier, soit 4 % de ces visites d'information et de prévention.

Nombre de salariés concernés par le maintien dans l'emploi pris en charge par les SPSTI en 2024



Comme chaque année, le rapport Chiffres-clés présente également un état des lieux de la gouvernance et des éléments sur le cadre de l'activité et sur les partenariats des SPSTI avec les organismes institutionnels.

Le rapport complet sera prochainement disponible pour les adhérents sur la plateforme Qualios et sera complété par les indicateurs régionaux. ■

MISE À JOUR

Cartographie des compétences géographiques des SPSTI sur le territoire national

Contact :

Pour toute information, les SPSTI peuvent contacter Mariette Lyonnet : m.lyonnet@presanse.fr

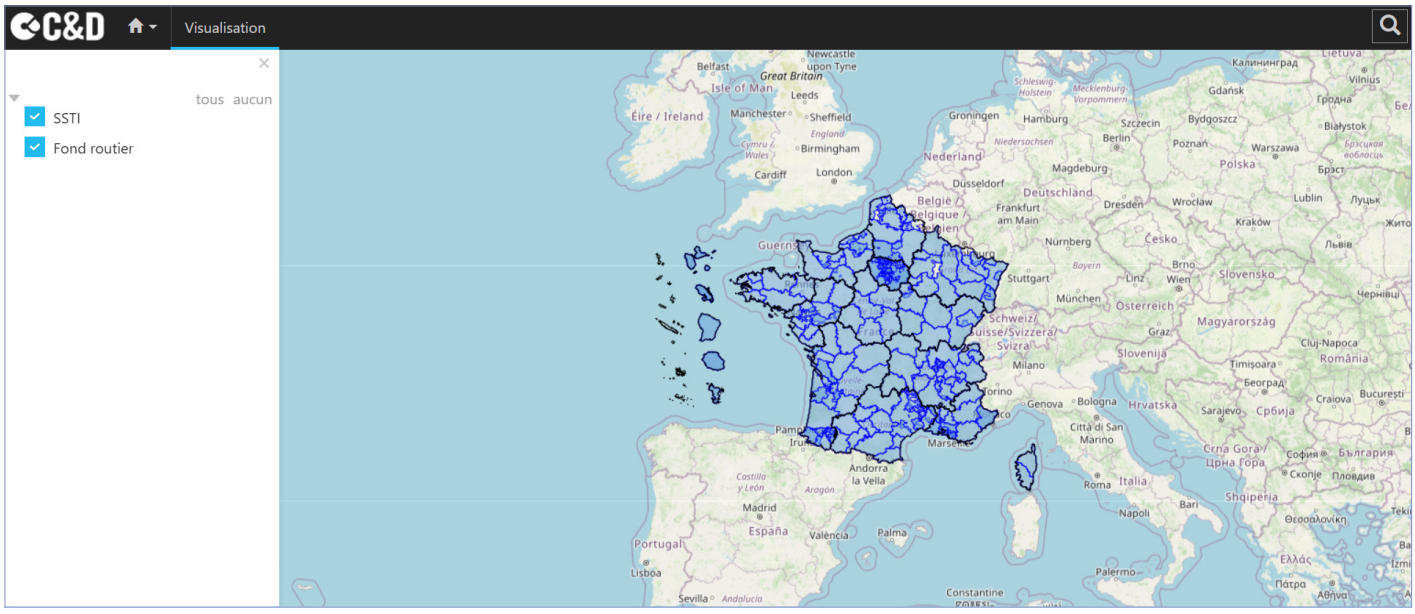
Comme chaque année dorénavant, Présanse a actualisé l'état des lieux de l'implantation des différents Services sur le territoire national avec les données recueillies lors de l'enquête annuelle pour les rapports de branche et chiffres-clés.

Les Services sont invités à vérifier cette carte en se rendant sur le lien suivant qui reprend, à date, les informations collectées : https://cdonline.articque.com/share/display/1d4d72a98292c-8573f753ad612b3add8ac947f27

La carte est également disponible via la page Annuaire du site internet de Présanse.

Une notice d'utilisation de cette cartographie, communiquée dans les Informations Mensuelles n° 133 de Juillet-Août 2024, est également disponible sur cette même page.

En cas d'anomalies concernant le territoire d'agrément d'un Service pour le secteur interprofessionnel, les Services peuvent signaler les éventuelles erreurs en envoyant un fichier Excel contenant les codes communes (Codes INSEE) de l'agrément à l'adresse suivante : m.lyonnet@presanse.fr ■



INTERSTIS - PARTAGE DE PRATIQUES

Actualités et guide pratique

Point chiffres-clés

A ce jour, la base de partage documentaire Interstis-Présanse, c'est :

- 569 utilisateurs actifs,
- 25 référents régionaux (Annuaire des référents disponible dans la base Interstis),
- 381 documents partagés - tous Espaces confondus,
- près de 300 documents partagés dans l'Espace Qualité & Certification,
- 77 documents partagés dans les 3 Espaces de l'offre socle.

Quelques documents partagés récemment :

- **Espace Qualité & Certification**

6 procédures : DMST & gestion des consentements, Recueil de satisfaction, Rapport annuel d'activité du Service, Traitement des réclamations,...

2 modes opératoires : Traitement des réclamations et Caractéristiques des lieux de visites

- **Espace Promotion de la santé publique**

1 Convention de partenariat avec le Centre de prévention Agirc Arrco

Le bandeau d'accès rapide de la page d'accueil Interstis-Présanse permet de retrouver ces documents en 1 clic.

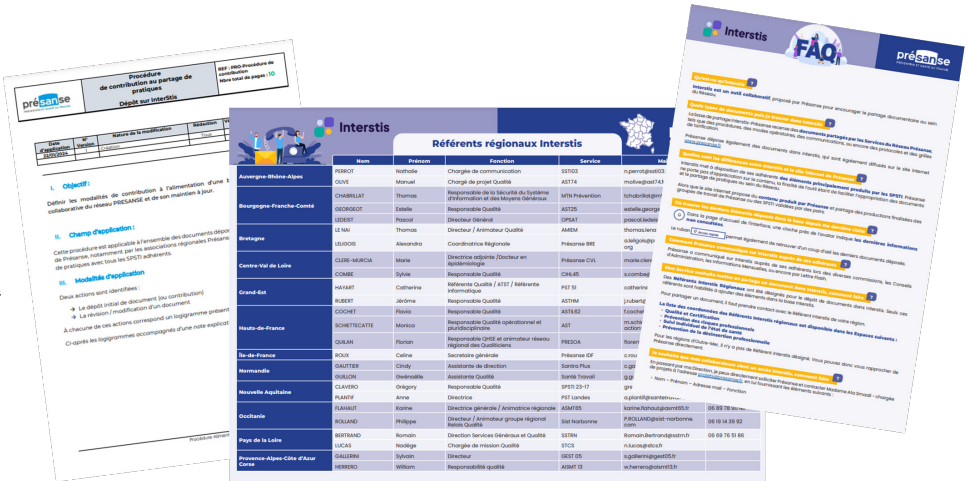
Rappel des modalités de partage et d'ouverture d'accès :

Le partage documentaire : Les SPSTI désireux de partager des documents qui pourraient être utiles aux autres SPSTI du Réseau sont invités à **transmettre les éléments à partager aux référents Interstis de leur région** ou directement à Madame Ata Smaali, référente Interstis pour Présanse à l'adresse suivante : projets@presanse.fr

Les accès : La plateforme Interstis-Présanse est **ouverte à tous les collaborateurs du Réseau Présanse**, sous réserve de l'accord de leur direction. La marche à suivre pour ouvrir un compte et avoir accès à l'ensemble des éléments partagés est de contacter Madame Ata Smaali (projets@presanse.fr) en fournissant les éléments suivants : Nom, prénom, fonction, adresse mail.

Informations utiles :

- **Lien d'accès** et de connexion à la base personnalisée Interstis-Présanse : https://presanse.interstis.fr/public/perimetre
- Des **documents généraux** sont mis à disposition des utilisateurs Interstis, tels qu'une FAQ concernant la plateforme Interstis-Présanse, une procédure de contribution, ou encore l'annuaire des Référents Interstis régionaux. Ces documents sont accessibles dans les dossiers « documents généraux » à la base des Espaces 0,1,2 et 3. ■



DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

Point d'étape

Poursuite de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conclusion d'un accord de méthode organisant la révision de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

La négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se poursuit et la conclusion d'un accord de branche est toujours prévue au plus tard en décembre 2025.

En parallèle, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation relative à la formation professionnelle et au développement des compétences et ont conclu un accord de méthode organisant la révision de l'accord de branche du 21 janvier 2021. Cet accord de méthode, conclu le 16 octobre dernier, a pour objectif de définir les étapes de la méthode, de fixer un calendrier de négociation et de définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

En résumé, l'objet de cet accord de méthode est de doter les partenaires sociaux d'une méthode permettant de réviser l'accord de branche relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, couvrant notamment l'ensemble des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du Code du travail et permettant d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche, au plus tard le 30 juin 2026.

OPCO Santé : de nouvelles opportunités de financement pour les formations

Depuis le 30 septembre 2025, grâce aux décisions des partenaires sociaux de la branche réunis en Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et en Section paritaire professionnelle, les SPSTI bénéficient de nouvelles opportunités pour financer leurs projets de formation. Les enveloppes sont mobilisables jusqu'à leur épuisement et les demandes doivent être déposées, auprès de l'Opco santé, **au plus tard le 15 novembre 2025.**

Pour mémoire, en 2025, ces financements visent :

- les formations des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales
- la formation initiale d'infirmiers à la santé au travail ainsi que les formations complémentaires pour les infirmiers ayant commencé à exercer en santé au travail avant le 31/03/2022
- la formation des collaborateurs médecins et médecins PAE
- les formations relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle
- toutes les formations certifiantes de niveau Bac+2 portants sur la prévention des risques professionnels y compris la formation au métier de conseiller en prévention des risques professionnels (CPRP)
- toutes les formations portant sur la qualité et la certification (auditeur…)
- toutes les formations liées à la digitalisation (formations data, cybersécurité, …)
- toutes les formations et les bilans de compétences visant à anticiper les inaptitudes
- toutes les formations sur la prévention d'un risque professionnel spécifique pour conseiller les adhérents des SPSTI (formations relatives aux risques biologiques, chimiques, routier), … et les formations certifiantes de formateurs (formateur SST, PRAP, …)
- toutes les formations relatives aux rayonnement ionisants pour les médecins et autres professionnels de santé dans les conditions visées par l'arrêté du 06/08/2024.

Les Services sont invités à se rapprocher de leur conseiller Opco santé régional pour activer cette nouvelle opportunité de financement des formations.

Rappel : des perspectives de co-financement pour les SPSTI

Comme noté dans les précédentes Informations Mensuelles, dans les perspectives d'un co-financement des formations professionnelles, à noter que le FSE+ pourra être mobilisé **jusqu'au 31 décembre 2026**.

Pour rappel, sont éligibles toutes les thématiques d'actions de formation (hors obligation réglementaire). Dans ce cadre, il existe une prise en charge de 50 % des coûts pédagogiques et de 50 % des rémunérations (basé sur 13 €/h soit 6,5 €) sur la période de la convention FSE. Aussi, la contrepartie peut être financée par les fonds conventionnels si la thématique de formation est éligible à l'un des axes prioritaires de branche ou par du versement volontaire.

Pour qu'un SPSTI puisse bénéficier de ce co-financement, il devra respecter les démarches administratives suivantes :

- Une demande de prise en charge par stagiaire afin d'éviter les redressements lors du contrôle de service fait par l'Etat ;
- Un formulaire à faire remplir au salarié (qui déclenche le remboursement de la formation) ;
- Une demande de prise en charge adressée avant le démarrage de la formation et avant la date de signature de la convention de formation (le cas échéant refaire faire la convention à l'OF).

Pour plus d'informations, les SPSTI sont invités à se rapprocher de leur conseiller Opco Santé régional. ■

AGENDA

Evènements RH à venir

RAPPEL : Rencontre des professionnels RH le 2 décembre 2025

Présanse tiendra son événement annuel, ***« La Rencontre des Professionnels RH »***, exclusivement en présentiel le mardi 2 décembre 2025, de 9h30 à 16h00, à l'Hôtel Intercontinental Paris – Le Grand (2 rue Scribe, 75009 Paris).

Ce rendez-vous incontournable rassemblera, comme chaque année, les professionnels RH des SPSTI autour d'échanges constructifs et de partages d'expériences.

La matinée portera sur les actualités du secteur, avec la présentation de la poursuite du Programme d'Orientation et d'Action (POA) de Présanse, la négociation collective de branche, la politique emploi formation avec plus spécifiquement l'intervention d'un représentant de l'Opco santé pour expliciter les co-financements qui peuvent être actionnés au sein des SPSTI et répondre à l'ensemble des questions des Services.

Le rapport de branche 2025 sera en outre présenté au cours de la matinée ainsi que les travaux passés et à venir de la Commission RH.

L'après-midi, quant à lui, sera consacré à une table ronde autour du sujet de l'impact de l'intelligence artificielle sur les ressources humaines au sein des SPSTI. Quels outils ? Quelle transformation des métiers ? Quels risques ? Quelles opportunités ? Quel cadre pour un usage sécurisé, éthique et socialement responsable de l'IA au sein du Réseau ?

Organisation d'un Atelier RH portant sur l'évaluation des professionnels, notamment de santé

Présanse et sa commission RH ont décidé d'organiser un Atelier RH dédié à l'évaluation des professionnels, notamment de santé, au sein des SPSTI.

Cet Atelier RH se tiendra en visioconférence, réunira une quarantaine de participants (avec une session supplémentaire ultérieurement si besoin) et devrait se tenir à la mi-décembre (la date définitive sera très prochainement communiquée). L'objectif sera de poser le cadre juridique, de laisser les participants témoigner et confronter leurs pratiques pour in fine déterminer celles qui pourraient être utiles secteur. ■

AGENDA

19 novembre
Conseil d'administration

20 novembre
Journée d'étude
Espace La Rochefoucauld, 18 rue Catherine de la Rochefoucauld - Paris 9e - Format mixte avec retransmission Zoom

2 décembre
Rencontre des professionnels RH
Grand Hôtel - Paris 9e

4 décembre
Comité de directeurs
Rue de la Rosière - Paris 15e

18 décembre
CPPNI
Rue de la Rosière - Paris 15e

efometra
FORMATION EN SANTÉ AU TRAVAIL

Consultez le catalogue 2026 de l'Afometra

Si vous ne l'avez pas déjà reçu ou consulté en ligne, rendez-vous sur www.afometra.org !
Fort de **10 nouvelles formations** issues de l'actualité règlementaire ou médicale, vous y trouverez notamment :

- une formation de 3 jours sur la pratique des visites de reprise par l'IST,
- une formation de pilotage de la cellule PDP,
- une journée précisant la sécurisation des écrits IST,
- une journée sur la spécificité de la prévention et du suivi de la santé des femmes,
- sans oublier un point sur les recommandations HAS en matière d'usage de substances psychoactives,
- ou encore une journée de recyclage aux rayonnements ionisants dédiée aux médecins du travail...
- Et pour finir, une formation 100% e-learning sur la PDP (inscriptions mensuelles à partir de janvier 2026).

60ÈMES JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL, PRÉSANSE

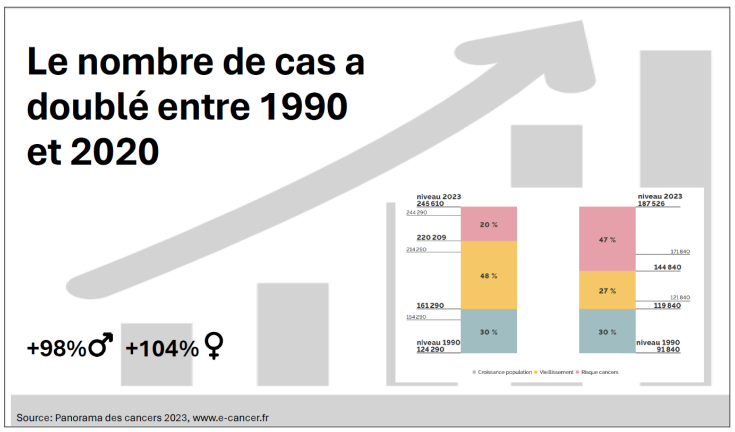
Focus sur la communication *« Cancer, environnement et maintien en emploi »*

Lors de la 60ème édition des Journées Santé-Travail (voir Une de ce numéro), une conférence invitée prononcée par le Professeur Fabrice Barlesi, Directeur général de l'Institut Gustave Roussy, a posé une réflexion forte sur l'enjeu croissant des maladies chroniques, et du cancer en particulier, dans le monde du travail.

Une synthèse est à retrouver dans ces pages, et le texte intégral de la communication ainsi que son support de présentation sont disponibles sur Presanse.fr

Le cancer comme maladie chronique et défi pour l'emploi

Aujourd'hui, près d'un adulte sur deux sera confronté au cours de sa vie à une maladie chronique, dont le cancer, qui tend à devenir — et être perçu comme — une pathologie avec laquelle beaucoup vivent pendant de longues périodes. Chaque année en France, plus de 150 000 personnes, après un diagnostic de cancer, poursuivent ou reprennent une activité professionnelle. Cette réalité soulève plusieurs questions : comment concilier les traitements, les effets secondaires et la vie professionnelle ? Quelles adaptations doivent être mises en place dans les environnements de travail et dans les protocoles médicaux ?



Les impacts sur l'activité salariée sont multiples : fatigue persistante, douleurs, effets secondaires variés peuvent altérer la capacité de travail. Des répercussions psychologiques (anxiété, perte de confiance), ainsi que le stigmate social ou la méconnaissance, aggravent souvent la situation. Le patient salarié doit alors naviguer entre les impératifs thérapeutiques, les attentes professionnelles, et des interactions sociales parfois délicates.

Du soin à l'accompagnement professionnel

Dans ses fonctions de Directeur général de Gustave Roussy, le Professeur Barlesi souligne la responsabilité institutionnelle et l'engagement concret de l'établissement vis-à-vis de ses personnels. Gustave Roussy fut le premier hôpital à rejoindre le club Cancer@Work, association dédiée à l'intégration des malades dans le monde professionnel.

L'institut a ainsi mis en place des actions pour favoriser le maintien, le retour à l'emploi et la qualité de vie au travail des collaborateurs confrontés au cancer.

Parmi ces dispositifs figure la formation « Cancer & Travail », initiée depuis 2022, destinée aux entreprises (managers, directions, comités exécutifs). Cette formation (format hybride mêlant oncologues, coachs, comédiens, études de cas, jeux de rôle) vise à lever les tabous, sensibiliser aux enjeux et préparer les acteurs de l'entreprise à accompagner les salariés malades.

Accompagnement dans l'après cancer : programmes spécifiques

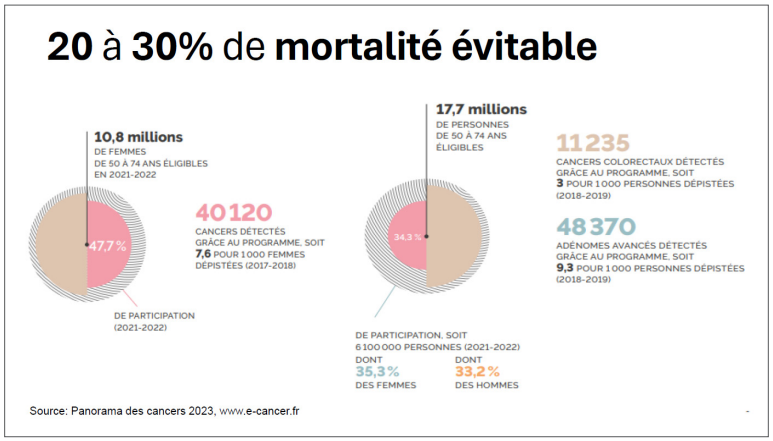
Sur le plan de l'après-cancer, des dispositifs pour prévenir les séquelles durables et restaurer la qualité de vie ont été mis en place. Le Département Interdisciplinaire d'Organisation des Parcours Patients (DIOPP) est un outil central : dès l'entrée dans la maladie, il identifie les besoins non seulement thérapeutiques mais aussi psychologiques, sociaux, professionnels. Il organise un parcours de soins de support conjoint au traitement, afin de fluidifier les transitions et anticiper les besoins.

Le programme Interval complète cette approche en s'intéressant aux séquelles physiques, psychologiques ou professionnelles. Grâce à l'identification de biomarqueurs de toxicité, il devient possible dès le diagnostic d'évaluer le risque de complications à long terme et d'adapter le suivi. L'enjeu : envisager les effets secondaires de demain dès aujourd'hui.

Ce modèle s'inscrit dans une vision plus large et prospective : le cancer n'est plus seulement une pathologie aiguë, mais une trajectoire de vie à prendre en charge de façon globale — y compris dans ses conséquences professionnelles.

Un autre dispositif nommé « interception »

Le programme Interception de Gustave Roussy a pour objectif d'identifier au plus tôt les personnes à risque augmenté de cancer afin de leur proposer une prévention personnalisée et de mieux les prendre en charge, dans le cadre d'une collaboration ville-hôpital. Il vise également à développer pour les années qui viennent de nouveaux modes de dépistage et prévention du cancer adaptés pour ces personnes. Il met à disposition des médecins un score « *scorisk* » permettant d'identifier les personnes à probabilité



élevée (génétique, lié à des antécédents personnels ou familiaux, liés à des expositions professionnelles ou environnementales) d'être atteint de cancer et leur faire bénéficier d'une inclusion dans un programme de suivi personnalisée.

Vers une médecine du travail plus intégrée

Les acteurs de Santé au travail se retrouvent aujourd'hui à la croisée des chemins entre médecine curative, prévention proactive, et accompagnement du parcours professionnel.

L'édition 2025 des Journées Santé-Travail, par le prisme de la conférence « *Cancer, environnement et maintien en emploi* », a illustré la capacité des SPSTI à participer à l'enjeu sociétal de diminuer l'impact du cancer sur la vie, et notamment en agissant sur le déterminant travail.

Cette conférence a invité à inclure le cancer dans une démarche globale qui prend place dans les environnements professionnels, qui accompagne les transitions, qui s'adapte aux évolutions thérapeutiques et qui anticipe les conséquences à long terme. Les SPSTI ont ainsi un rôle majeur à jouer dans l'accompagnement le plus précoce possible des travailleurs concernés par cette pathologie, par des conseils de sensibilisation des équipes et des collectifs de travail afin de changer le regard et les comportements, par des suggestions d'aménagement de poste, par une adaptation du suivi individuel de l'état de santé,

Cette implication des professionnels des équipes pluridisciplinaires et plus largement des SPSTI contribuera à la moindre stigmatisation de ces personnes, facilitera leur retour après absence mais aussi à leur maintien en emploi dans les meilleures conditions que l'on puisse souhaiter. ■

CONSTRUCTION DE L'INDICE DE RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (IRDP)

Point d'étape

Ressources :

IRDP version 1.0 / Groupe de travail IRDP-Terrain

www.presanse.fr ▸ Ressources ▸ Communication :

- Guide d'utilisation IRDP v 1.0
- Template / Liste des libellés
- Replay du webinaire du 24 janvier 2025
- Support du webinaire du 24 janvier 2025 (pdf)

IRDP-M étude multicentrique ▸ Kit pour la phase multicentrique :

- https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/irdp-kit-pour-la-phase-multicentrique/

Le besoin d'objectiver la notion de travailleur étant concerné par le risque de désinsertion professionnelle dans les SPSTTI a donné lieu à un groupe de travail PDP.

La construction d'un Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) a été initiée par Présanse et effectuée par l'équipe du CHU d'Angers et différents Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises membres du réseau. Lors des Journées Santé-Travail 2025, le Docteur Marc FADEL, du CHU d'Angers, est revenu sur cette initiative pour en présenter les premiers résultats et partager les perspectives de ce projet initié il y a maintenant un an.

L'objectif de la construction d'un IRDP est de disposer d'un score partagé explorant l'environnement de travail (l'entreprise), l'environnement psychosocial et la santé, tels qu'identifiés dans la littérature.

Création et mise à disposition d'un IRDP version 1.0

La première phase du projet a consisté à développer un indice basé sur les données déjà disponibles dans les dossiers médicaux des salariés. L'intérêt de l'indice est de proposer un outil automatisé et partageable, sans alourdir la saisie pour les professionnels de la Santé au travail.

L'indice ainsi obtenu permet d'évaluer le risque de désinsertion professionnelle, sans obligatoirement être en face du salarié, à partir des informations déjà collectées au fil de son suivi. Une version 1.0 de l'indice et son guide d'utilisation ont été mis à disposition des SPSTI au mois de janvier 2025 (Cf. IM n°139 février-mars 2025).

Cet indice, conçu sur des bases statistiques et cliniques solides, a démontré des performances très encourageantes dans le SPSTI où il a été développé. Il a ensuite été validé de manière externe par les équipes de Présanse Centre-Val de Loire et Présanse Bretagne, confirmant sa robustesse et sa stabilité sur d'autres populations (avec des AUC (Area Under Curve) de 0,74 à 0,79).

Ces premiers travaux ont permis la rédaction de deux articles scientifiques, dont la publication est attendue pour début 2026. Ils ont aussi donné lieu à la création d'un groupe de travail IRDP1-Terrain.

Constitution d'un groupe de travail IRDP-Terrain

Malgré la validation scientifique de cet indice et son utilisation par les Services, il est apparu nécessaire que celui-ci soit confronté à des retours terrains pour permettre la formulation de recommandations basées sur les retours des professionnels des SPSTI et des résultats de l'expérimentation. C'est pourquoi une phase complémentaire baptisée IRDP-Terrain a été lancée. Elle a fait l'objet d'un appel à participation pour constituer un groupe de travail et une première réunion, rassemblant près d'une vingtaine de Services, s'est tenue le 17 septembre dernier.

Pour qu'un SPSTI puisse participer à ce groupe, il doit avoir implémenté ou implémenter l'IRDP version 1.0 dans un futur proche dans son logiciel ou encore pouvoir le calculer facilement pour les salariés vus en visite, mais également disposer de compétences en interne pour pouvoir réaliser des extractions de base de données (ou pouvoir le sous-traiter).

Cette phase vise à étudier l'utilisation concrète de l'indice par les médecins du travail et les équipes pluridisciplinaires : comment s'en emparent-ils ? Quelle valeur ajoutée apporte-t-il dans la prise en charge ? Comment se combine-t-il avec d'autres indicateurs (PDP, AMT, sinistralité…) ? Le groupe IRDP-Terrain

a pour objectif de réaliser une validation des possibilités d'utilisation de l'IRDP version 1.0 par les Services et de définir les bonnes pratiques d'interprétation et d'utilisation de l'indice dans un cadre pragmatique et utile au terrain. Elle comprendra plusieurs études, pensées pour ne pas surcharger les équipes, qui vont s'échelonner sur 2026 plus ou moins rapidement selon leur complexité.

En cas de question, merci de bien vouloir adresser un mail à Marc FADEL (marc.fadel@univ-angers.fr) et Corinne LETHEUX (c.letheux@presanse.fr).

Etude IRDP-M multicentrique

Fort des résultats de l'étude monocentrique, le projet a été étendu à une étude multicentrique - étude IRDP-M (multicentrique) - avec pour but d'optimiser les performances statistiques et la représentativité de la version 1.0 de l'IRDP, grâce à la participation de plusieurs services volontaires, utilisant les différentes solutions logicielles sur le marché.

A la suite d'une réunion de lancement tenue le 19 mars dernier, plusieurs SPSTI se sont portés candidats pour participer à cette étude et sont en cours de contractualisation avec le CHU d'Angers. Une seconde réunion a été organisée le 11 septembre dernier. L'objectif était de discuter des données à extraire pour l'IRDP-M.

Une vingtaine de SPSTI participent aujourd'hui à cette nouvelle étape, soutenus par un cadre réglementaire défini et des conventions en cours de signature.

Les premières extractions de données sont prévues pour mai 2026, avec une analyse complète attendue à l'automne de la même année. Près d'un million de salariés seront inclus, offrant une vision du risque de désinsertion professionnelle à l'échelle nationale.

Cette dimension *« big data »* constitue une avancée pour la Santé au travail, ouvrant la voie à un IRDP amélioré, plus performant et mieux généralisable, explorant les trois pans : santé, travail et social.

Toutes les informations relatives à l'IRDP sont disponibles sur le site de Présanse : https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/irdp-kit-pour-la-phase-muticentrique/

Une dynamique collective et durable

L'IRDP est conçu par les SPSTI, pour les SPSTI, avec l'appui scientifique du CHU et de l'Université d'Angers. Les données appartiennent aux Services participants, les idées émergent du terrain, et les résultats sont construits collectivement. L'IRDP démontre qu'il est possible de valoriser l'action des SPSTI par les données tout en restant ancré dans la réalité quotidienne des Services. ■

MÉDICAMENTS DANGEREUX, LISTE INDICATIVE EUROPÉENNE

La Commission européenne recense 238 substances à risque pour les professionnels de santé

Certains médicaments utilisés en milieu de soins comme les anticancéreux, antiviraux ou immunosuppresseurs, peuvent entraîner des effets de santé chez les professionnels exposés comme des cancers ou des troubles de la reproduction.

La Commission européenne a publié une liste indicative de médicaments dangereux, fondée sur les travaux de plusieurs institutions internationales : ETUI (European Trade Union Institute), NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), ECHA (European Chemicals Agency), EMA (European Medicines Agency).

Cette liste recense les médicaments qui répondent ou pourraient répondre aux critères de classification en tant que cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR) 1A ou 1B du règlement CLP (Classification, Labelling, Packaging).

Cette liste ne peut être considérée que comme un élément indicatif, non-contraignant et complémentaire de l'évaluation des risques. Elle vise à sensibiliser les acteurs du secteur de la santé, faciliter l'identification de ces substances, améliorer l'évaluation des risques et renforcer les mesures de prévention. Elle comprend 238 substances ou groupes de substances. ■

Pour en savoir plus :

- **Liste indicative des médicaments dangereux selon l'article 18 bis de la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail**

MALADIE PROFESSIONNELLE ET INAPTITUDE

Le juge n'est pas lié par la reconnaissance par la CPAM

Cass. Soc., 10 septembre 2025, n° 23-19841

Dans cet arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation rappelle que l'inopposabilité à l'employeur de la décision de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer devant le juge l'origine professionnelle de sa maladie, à condition qu'il en rapporte la preuve.

En l'espèce un salarié engagé en 2004 par une société pour travailler dans un secteur exposé aux poussières de papier, avait été en arrêt de travail de façon ininterrompue de février 20216 à janvier 2019. Il a ensuite été déclaré inapte par le médecin du travail, avec une contre-indication à l'exposition régulière aux poussières de papier en raison d'une allergie.

En 2019, la CPAM a reconnu le caractère professionnel de son affection. Mais l'employeur a obtenu de la commission de recours amiable que cette décision lui soit déclarée inopposable. De son côté, le salarié, soutenant que l'inaptitude avait pour origine la maladie professionnelle, a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement des indemnités afférentes.

La Cour d'appel a rejeté ses demandes, estimant que la preuve d'une maladie professionnelle n'était pas rapportée, notamment parce que la maladie professionnelle déclarée par le salarié (rhinite allergique) avait été constatée alors qu'il était en arrêt depuis près de trois ans.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme cette position. Aux visas des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du Code du travail et L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, elle souligne que ***« L'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle. Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie. ».***

En d'autres termes, il apparaît qu'un salarié a toujours la possibilité d'invoquer l'origine professionnelle de sa maladie, même si la décision de la CPAM est inopposable à l'employeur. Toutefois, il appartient au juge de se forger sa conviction au regard des éléments produits. Dans l'arrêt précité, les juges du fond avaient souverainement estimé que l'inaptitude n'était pas directement causée par le travail habituel du salarié.

Le pourvoi a donc été rejeté.

Cette décision met ainsi en évidence l'autonomie du droit du travail et du droit de la sécurité sociale. Même si la décision de prise en charge par la CPAM n'est pas opposable à l'employeur, le salarié peut invoquer l'origine professionnelle de sa maladie devant le juge, en démontrant, par des éléments médicaux et factuels le lien direct entre son affection et son activité professionnelle.

Les juges du fond disposent en la matière d'un large pouvoir d'appréciation.

In fine, à retenir ici que la reconnaissance par la CPAM d'une maladie professionnelle ne lie pas le juge et ne permet pas d'emblée d'appliquer les règles protectrices en matière d'inaptitude d'origine professionnelle. ■