

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SEIN DES SPSTI

Retour sur la matinée technique de novembre

Animée par David Bessot pour TNP Consultants, la matinée technique de Présanse de ce 20 novembre a proposé une démarche raisonnée pour se saisir de l'arrivée de l'Intelligence Artificielle dans l'activité professionnelle des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Consacrée à l'IA et à l'usage qui sait ou saura être fait par les professionnels de la Santé au Travail, la journée d'étude de ce 20 novembre s'est ouverte sur des rappels historiques et des généralités sur cette évolution de l'informatique qui connaît une croissance exponentielle de ses usages dans tous les secteurs. Au-delà de cette évolution, il a été montré que l'exploitation des données, via des algorithmes des interfaces nécessite des installations physiques, et recoupe des enjeux géopolitiques.

Les exemples très concrets des usages en matière santé (notamment en outil diagnostique) et de traitement global des données fait apparaître l'IA comme un levier d'efficacité pour les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Intérêts de l'Intelligence Artificielle pour les SPSTI

Les SPSTI peuvent tirer un bénéfice majeur de l'IA à plusieurs niveaux. D'une part, elle permet d'alléger la charge administrative : les tâches répétitives (la rédaction de comptes rendus par exemple) peuvent être automatisées, libérant ainsi du temps, « de la bande passante » des professionnels pour des activités à plus forte valeur ajoutée (humaine). D'autre part, l'IA et ses algorithmes de discussion associés à l'accès aux informations permettent un service personnalisé : les chatbots et autres robots de dialogue pour rechercher une information sur un portail peut renforcer la réactivité et la qualité d'accueil pour les adhérents.

Par ailleurs, l'IA soutient l'aide à la décision : les algorithmes peuvent extraire des indicateurs pertinents, prioriser des actions de prévention et orienter les interventions. Elle renforce aussi l'efficacité : planification optimisée, génération automatique de documents et de rapports. Enfin, l'analyse prédictive des risques (expositions professionnelles, cartographie) permet d'anticiper et de prévenir plus efficacement. Tous ces atouts contribuent à moderniser les SPSTI, à les

rendre plus agiles et à renforcer l'efficacité de leur accompagnement auprès des entreprises adhérentes.

Gouvernance et éthique

Pour autant, l'usage de l'IA dans un contexte de santé au travail soulève des enjeux considérables. Les **données de santé** étant particulièrement sensibles, il est essentiel de mettre en place des garde-fous : traçabilité, consentement, supervision humaine, conformité au RGPD. L'IA générative, quant à elle, peut produire des "hallucinations" — des erreurs factuelles — ou être source de biais et de discrimination si elle n'est pas bien encadrée.

Pour répondre à ces défis, il est préconisé l'appropriation d'une **charte IA interne** répondant à trois fonctions : sensibiliser (expliquer clairement ce qu'est l'IA), cadrer (définir les usages autorisés et ceux à proscrire) et ouvrir (permettre des expérimentations contrôlées dans un environnement de confiance). Une charte générique élaborée en partenariat par TNP Consultants et Présanse est consultable (ses 10 principes étant renseignés dans le support de la matinée technique).

Méthodologie de déploiement

La mise en œuvre de l'IA au sein d'un SPSTI doit suivre une démarche progressive et sécurisée. Le webinaire propose un plan en cinq étapes :

1. **Sensibilisation et sécurisation** : former les équipes, organiser des ateliers, des modules e-learning, veiller à éviter une "shadow IA" non contrôlée.
2. **Identification des cas d'usage** : distinguer les "quick wins" qui proposent un retour rapide de valeur et les projets plus ambitieux mais plus complexes.
3. **Capitalisation et structuration** : documenter les retours d'expérience, les réussites comme les échecs, partager entre services.
4. **Audit des données** : analyser la qualité, la provenance, la propriété des données ; s'assurer que les bases sont prêtes avant d'industrialiser l'IA.

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Rencontres Santé-Travail 2026 : « Au cœur des entreprises »

Save the Date !

5 Bulletin Santé-Travail de Présanse

Nouveau numéro de la lettre d'information à destination des décideurs

6 Actualités et guide pratique

Interstis devient Hexagone

8 L'informatique, levier de valeur pour les SPSTI

Un support pratique et stratégique pour piloter efficacement vos coûts liés aux Systèmes d'Informations

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

9 Représentativité des organisations syndicales dans la Convention collective nationale des SPSTI

ACTUALITÉS RH

10 Rappel : rencontres des professionnels RH à Paris, le 2 décembre 2025

Le bulletin d'inscription est encore disponible

MÉDICO-TECHNIQUE

11 Actualisation des Thésaurus Harmonisés et supports dérivés

Livraison de la version 2026 aux éditeurs de logiciels en décembre

12 60^{èmes} Journées Santé-Travail de Présanse

Enjeux de la santé mentale : engagement et implication des SPSTI

14 Groupe ASMT Toxicologie

Guide de poche
« Risque chimique, quels examens complémentaires prescrire ? »

JURIDIQUE

15 Inaptitude

L'employeur doit à nouveau consulter le médecin du travail si le salarié conteste la proposition de poste qui lui est faite

16 MPC

L'arsenal juridique est finalisé

Chers adhérents, Chers collègues,

L'année 2026 sera l'occasion de renouveler les mandats des administrateurs des SPSTI. Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés désigneront leurs représentants pour une durée de 4 ans. Les conseils d'administration ainsi remodelés devront ensuite prolonger ou élire les membres du bureau, en commençant par le Président de l'association.

Pour la continuité de l'action des SPSTI, il est essentiel de bien préparer ces renouvellements en lien avec les partenaires sociaux de votre environnement local. Ce dialogue est par ailleurs une opportunité pour faire connaître les progrès importants de votre action enregistrés dans le cadre de l'application de la loi du 2 août 2021, et continuer à expliquer le rôle et l'accompagnement des SPSTI.

Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ont une mission très opérationnelle. Ils ont besoin d'administrateurs impliqués, conscients du contexte et des objectifs définis par les partenaires sociaux et l'Etat. La complexité de la mission suppose un niveau d'information conséquent pour faire les meilleurs choix dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs. Et nous devons tous faire système dans cet exercice afin qu'une équité de traitement sur tout le territoire national soit assurée. Cette cohérence dans l'action, voulue par l'accord national interprofessionnel des partenaires sociaux de décembre 2020, est essentielle à la pérennité du dispositif.

Dans ce cadre, l'implication des Présidents est primordiale pour préparer le renouvellement des mandats au sein de leur SPSTI respectif et assurer l'action des prochaines années. Aussi est-il important qu'ils soient bien destinataires des informations du secteur que relaie Présanse lors de ses journées d'étude, de ses manifestations (Assemblées Générales ou Journées Santé-Travail) ou par ses Informations Mensuelles.

Je m'adresse donc aux lecteurs de ce numéro, et en particulier aux directeurs de Services pour les inviter à assurer le relai systématique à leur Président de nos supports de communication, si ce n'était pas déjà fait, et à bien vouloir actualiser leurs coordonnées auprès de Présanse afin qu'ils les reçoivent en direct. Ces supports contiennent beaucoup d'informations utiles pour une action cohérente et en phase avec les attendus de notre environnement. Je renouvelle enfin ma disponibilité pour échanger directement avec eux, en lien avec l'échelon régional de Présanse dans l'idéal.

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

5. Lancement d'un mini-projet pilote : commencer petit, mesurer les impacts, ajuster la trajectoire, puis étendre progressivement.

Cette approche a le mérite de minimiser les risques tout en permettant l'adoption et le déploiement progressif et pérenne de cette technologie.

Encadrement réglementaire et financement

Un cadre légal et éthique solide doit ainsi absolument être posé, avec un niveau de risque associé à chaque cas d'usage, l'interdiction de certains traitements dans des IA publiques, et l'anticipation des obligations liées à l'AI Act européen selon le type d'application (IA métier, IA générative...).

Du point de vue financier, plusieurs leviers sont identifiés : les SPSTI peuvent solliciter des aides nationales ou européennes, par exemple via le dispositif *IA Booster France 2030* ou des subventions FEDER pour des projets structurants. Par ailleurs, des accompagnements spécialisés (diagnostic IA/data, plan d'action, pilotage) peuvent être mobilisés.

Priorisation des cas d'usage

La séquence a ensuite donné la parole à plusieurs membres de SPSTI pour présenter des usages déjà en place. On retiendra par exemple la matrice de priorisation qui croise la valeur métier (impact pour le SPSTI) et la complexité de mise en œuvre. On y distingue quatre catégories :

- ▶ Victoires rapides (forte valeur, faible complexité)
- ▶ Actions majeures (forte valeur, plus complexe)
- ▶ Actions secondaires (valeur modérée, simple)
- ▶ Fausses bonnes idées (coût élevé, faible impact)

L'objectif est de piloter les initiatives IA de façon pragmatique : d'abord les projets à plus forte valeur ajoutée et simples, puis élargir.

Trois retours d'expérience ont été présentés :

Témoignage du SPSTI 19-24 (Alain Thibal-Maziat)

Directeur en charge des relations adhérents et de l'organisation au sein du SPSTI 19-24, M. Alain Thibal-Maziat a témoigné sur l'automatisation des appels entrants. Confronté à des volumes d'appels fluctuants et parfois très importants, le service a mis en place une solution IA (un « Callbot ») qui traite les demandes simples, redirige ou répond automatiquement. Résultat : la disponibilité de l'équipe humaine augmente, elle peut se concentrer sur les cas plus complexes, tout en assurant une réponse rapide et continue aux adhérents.

Témoignage de MT71 (Élisabeth Montmailler)

Responsable formation chez MT71, Mme Élisabeth Montmailler a décrit de quelle façon l'IA est mobilisée dans le SPSTI pour automatiser des tâches administratives lourdes liées à l'organisation des sessions de sensibilisation : gestion des préinscriptions, modifications, échanges avec les adhérents, ressaisie d'informations liées aux sensibilisations. Grâce à un assistant IA, l'équipe gagne un temps précieux, réduit les erreurs, et peut redéployer ses efforts vers des missions

stratégiques, comme la création de nouveaux programmes de formation ou l'accompagnement des collaborateurs.

Témoignage d'AST 74 (Laurent Huyghe)

Le Directeur général de l'AST 74 a présenté la démarche méthodologique de son Service pour tirer parti de l'IA. L'approche a été favorisée par la mise en place d'une fonction IA au sein du service : un poste dédié, chargé de piloter la transformation, d'adosser la stratégie IA à l'organisation, et de garantir la conformité et la sécurité. Les salariés du Service ont été associés à l'identification des cas d'usage potentiellement intéressants et à leur priorisation. Il a tenu à souligner que l'IA ne remplaçait pas la valeur humaine du SPSTI, mais l'amplifiait, en permettant de produire plus, d'être plus présents dans l'entreprise au bénéfice de la mission de promotion de la prévention en proximité des employeurs et des salariés.

Autres cas d'usage dans les SPSTI

Au-delà de ces témoignages, plusieurs cas d'usage plus larges ont été exposés parfois portés par les logiciels métiers présents dans les SPSTI :

- ▶ **Usages médicaux** : transcription automatique des entretiens, synthèse des informations médicales, rédaction des comptes rendus après visite.
- ▶ **Prévention** : génération de fiches d'entreprise, analyse des DUERP, recommandation de mesures d'adaptation de poste, propositions de plan d'action personnalisées.
- ▶ **Fonctions support** : chatbots internes, moteur de recherche pour les experts prévention, automatisation des tickets CRM, reporting automatisé, planification optimisée.
- ▶ **Relation adhérents** : callbots ou voicebots pour répondre aux demandes 24/7, prise de rendez-vous, orientation.
- ▶ **Innovation transversale** : veille réglementaire et scientifique, production automatique de contenus (newsletters, posts), optimisation des processus RH (recrutement, compétences, formation), pilotage financier et stratégique.

Conclusion

Cette matinée technique aura fait la démonstration que l'intelligence artificielle, loin d'être une technologie abstraite, est un levier concret de transformation pour les SPSTI. Ce pour peu qu'elle soit implémentée en adoptant une démarche raisonnée couvrant les différents aspects impactés — charte éthique, gouvernance, mini-projets — et les objectifs d'utilisation opérationnelle, les Services peuvent gagner en efficacité, en qualité de service mais avant tout en libérant du temps et des professionnels de la structure, qui peuvent alors concentrer leur savoir-faire et leur plus-value sur la prévention et les grandes missions des SPSTI. ■



Ressources

- ▶ **Replay du Webinaire et support de la matinée technique disponibles sur [Presanse.fr](https://presanse.fr)** ▶

Ressources



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2026 : « AU CŒUR DES ENTREPRISES »

Save the Date !

Autour d'un nouveau format, la 7^{ème} édition des Rencontres Santé-Travail se tiendra la semaine du 23 au 27 mars, dans toutes les régions participantes.

Les **Rencontres Santé-Travail** font leur retour pour une 7^{ème} édition du 23 au 27 mars 2026. Cet événement majeur pour le Réseau Présanse mobilisera les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises sur tout le territoire.

Placée sous le mot d'ordre « *Au cœur des entreprises* », cette édition privilégiera une dynamique de terrain ancrée dans les réalités professionnelles. En rupture avec le format « portes ouvertes » des années précédentes, les SPSTI participants iront à la rencontre de leurs adhérents directement sur le terrain de l'entreprise. Sur la base commune de cette dynamique « aller vers », les formats seront multiples (visites du camion du SPSTI, visite d'entreprise, petits déjeuners, afterworks) ainsi que les thèmes abordés, ces deux aspects des programmes pouvant être personnalisés selon les bassins d'emploi, les entreprises participantes...

Les Rencontres Santé-Travail 2026 offriront ainsi à tous les professionnels l'opportunité d'échanger sur leurs pratiques en matière de prévention et d'implémentation de mesures de santé au travail, et d'aborder les défis contemporains du monde du travail : vieillissement de la population active, changement climatique, nouvelles technologies.

Cette manifestation constitue un rendez-vous incontournable pour les acteurs de la prévention, renforçant le rôle d'accompagnement des SPSTI auprès des entreprises et des salariés. Les SPSTI souhaitant participer peuvent se manifester auprès de leurs relais régionaux, dont la liste est à retrouver sur [Présanse.fr](https://presanse.fr)

Les Services participants recevront alors d'ici la fin de l'année un premier kit de communication. ■



SAVE THE DATE

Rendez-vous du 23 au 27 mars
dans toutes les régions participantes !

BULLETIN SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Nouveau numéro de la lettre d'information à destination des décideurs

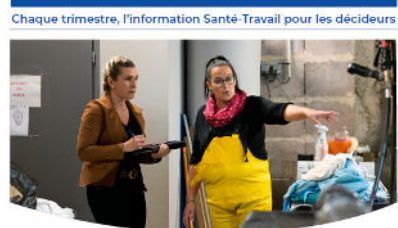
Dans un contexte où grand public comme décideurs sont de plus en plus conscients du rôle et de la nécessité de la Santé au Travail aux regards des enjeux de société, les contributions effectives et le travail réel de la profession sur le terrain ne sont pas encore forcément perçus dans leur ensemble.

Ainsi les Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises réunis au sein de Présanse ont-ils actés, lors de leur dernière Assemblée Générale, le besoin d'une communication harmonisée du réseau sur leurs résultats, leurs progrès, leurs adaptations à un monde du travail en mutation constante et aux besoins de leurs adhérents, au-delà de la mise en place des derniers textes réglementaires.

C'est dans cette perspective qu'a été publié dès juin 2025 le premier numéro d'une lettre trimestrielle à destination des décideurs (ministres, cabinets ministériels, DGT, partenaires sociaux, mais aussi parlementaires et institutionnels), le « Bulletin Santé-Travail ».

Au format 4-pages, cette lettre présente une à trois grandes actualités Santé-Travail du moment, une vision factuelle et quantitative des progrès avec des chiffres-clés issus de nos rapports de branche comme des enquêtes DGT, une vision qualitative et incarnée par la voie de nos adhérents, et invite les décideurs aux grands événements de la profession à venir.

Le deuxième numéro est aujourd'hui disponible sur le site de Présanse, et a été distribué aux participants de nos récents événements.



PROGRÈS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL : LE MINISTÈRE SALUE L'EFFORT ET L'ENGAGEMENT DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Dans un courrier adressé aux partenaires sociaux, le ministère du Travail, de la Santé, de la Solidarité et des Familles a salué à cette occasion l'effort constant des SPSTI pour accompagner les entreprises et leurs salariés.

Courrier du 8 septembre 2025 adressé par Madame Catherine VALOTTE, Madame Aurélien MARCOTTE-BROUET et Monsieur Yannick NEUGIER aux partenaires sociaux. Dans le contexte de leur engagement renforcé par la Convention des Adhérents Sociaux de l'Assemblée nationale qui prévoit, à y a quelques semaines, dans son rapport que la situation s'est améliorée en 2023 par un suivi et un accompagnement renforcés, cette communication du ministère de la Santé et du Travail est destinée à saluer la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021.

« (...) nous souhaitons saluer l'effort constant entrepris par les SPSTI et l'engagement total de l'ensemble des professionnels de santé au travail et des conseils d'administration paritaires dans cette transformation de long terme. »

Courrier du ministère du Travail, de la Santé, de la Solidarité et des Familles.

Ressources :

► Pour télécharger le bulletin Santé-Travail n°2, rendez-vous sur [Presanse.fr](https://presanse.fr) ► Ressources ► Communication

Au sommaire : le courrier adressé aux partenaires sociaux par le ministère du Travail et de la Santé, actant « l'effort constant entrepris par les SPSTI », un point sur la dynamique de certification ou encore un focus sur la contribution des Services aux enjeux de société, dans la continuité des dernières Journées Santé-Travail.

Il appartient bien sûr également au réseau de se saisir de ce support et de le pousser vers leurs décideurs et contacts locaux, comme seront appréciées les remontées de terrain qui pourraient nourrir les futurs numéros.

Cette deuxième lettre est à retrouver sur [Presanse.fr](https://presanse.fr) ► Ressources ► Communication ou dans les actualités. ■

ACTUALITÉS ET GUIDE PRATIQUE

Interstis devient Hexagone

La plateforme Interstis évolue

Interstis devient progressivement **Hexagone**, une suite bureautique collaborative. Cette évolution concerne avant tout l'éditeur de la solution, et non pas ses utilisateurs.



Qu'est-ce qui change pour les utilisateurs Interstis-Présanse ?

Rien dans le fonctionnement, Présanse ayant opté pour un kit graphique personnalisé :

- L'interface Interstis-Présanse est inchangée.
- L'URL de connexion reste le même : <https://presanse.interstis.fr/public/utilisateur>
- Les accès et les droits ne changent pas.

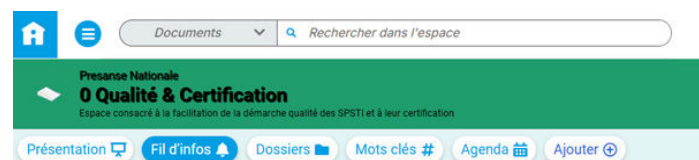
En résumé, seul l'environnement global d'Interstis évolue, sans impact sur le fonctionnement sur la base de partage Interstis-Présanse.

Les derniers documents partagés

40 documents ont récemment été partagés par la région Occitanie, destinés à l'Espace Qualité & Certification.

Ce dépôt est composé entre autres d'une cartographie des processus, un projet de service, une procédure de traitement des réclamations, une fiche entreprise, un schéma de traçabilité en cellule PDP, une procédure de fixation de la grille tarifaire,...

Pour retrouver facilement ces documents :

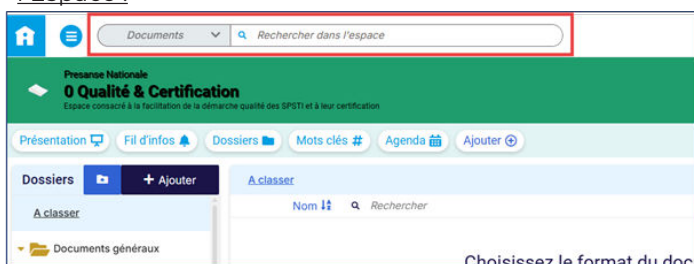


Dans l'Espace Qualité & Certification, cliquer sur l'onglet « Fil d'infos » permet de retrouver tous les documents déposés, dans l'ordre antéchronologique.

Guide pratique : Comment rechercher un document ?

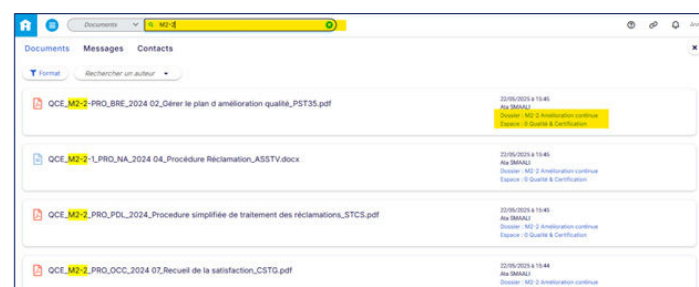
Interstis propose deux modes de recherche rapide dans les Espaces :

1. Via la barre de recherche qui se trouve en haut de l'Espace :

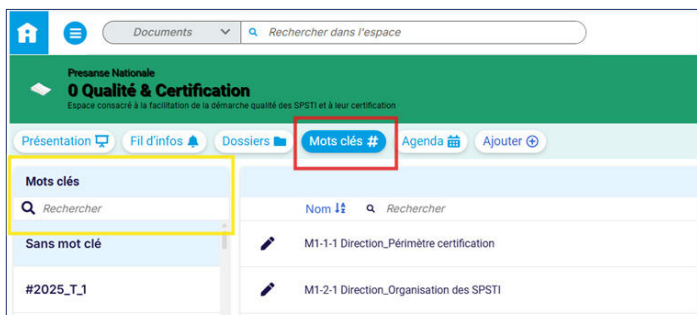


Pratique pour rechercher des documents par région émettrice ou Service, par processus et thème de la SPEC 2217 (en utilisant la codification de la nomenclature, qui se trouve dans la base Interstis), ou par nom explicite.

Par exemple, ici, en tapant M2-2, Interstis met en évidence tous les documents correspondant au Processus M2, Thème 2 de la grille d'auto-évaluation SPEC 2217, en indiquant leur emplacement dans Interstis :

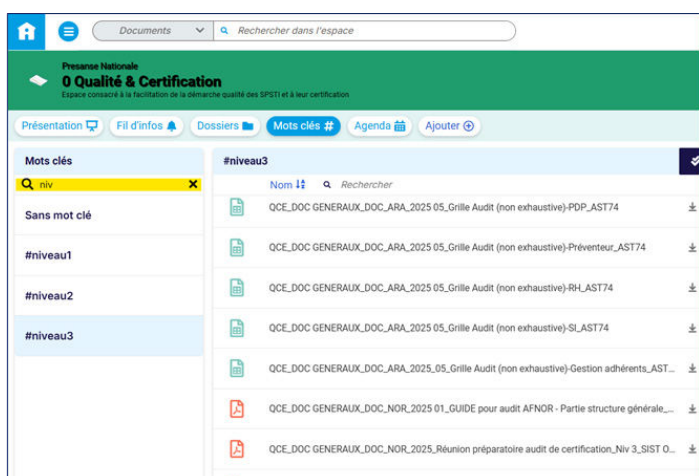


2. La recherche par mots-clés :



En cliquant sur l'onglet « Mots clés # », il est possible de rechercher des documents par niveaux de qualification. Ci-dessous par exemple, en tapant « niv » dans la barre de recherche de mots clés, Interstis propose tous les mots clés correspondants, soit « #niveau1 », « #niveau2 », « #niveau3 ».

Et en sélectionnant **#niveau3**, Interstis met en évidence tous les documents correspondant à la certification de niveau 3 :



Présanse a également créé le mot clé **#audit**, afin de retrouver au même endroit tous les documents liés à la préparation des audits. ■

AGENDA

2 décembre
Rencontre des professionnels RH
Grand Hôtel – Paris 9^e

4 décembre
Comité de directeurs
Rue de la Rosière – Paris 15^e

16 décembre
Atelier RH
En distanciel

18 décembre
CPPNI
Rue de la Rosière – Paris 15^e

8 janvier
Groupe ASMT Toxicologie
Rue de la Rosière – Paris 15^e



Contact :

Pour toute information, les SPSTI peuvent contacter Ata Smaali, référente Interstis à l'adresse suivante :

► projets@presanse.fr

L'INFORMATIQUE, LEVIER DE VALEUR POUR LES SPSTI

Un support pratique et stratégique pour piloter efficacement vos coûts liés aux Systèmes d'Informations



Ressources :

► [Presanse.fr](#) ► Ressources ► Organisation, SI et RH ► CSI

Dans le cadre de l'actualisation 2025-2027 du Plan d'Orientations et d'Actions (POA), **Présanse met à disposition des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) adhérents un outil inédit : une grille Excel d'analyse des coûts informatiques.**

Objectif : offrir aux Services un support structurant pour suivre, comparer et optimiser leurs dépenses liées aux Systèmes d'Information (SI). L'initiative dépasse la seule évaluation du coût des logiciels métiers et propose une vision globale et approfondie de l'ensemble des charges informatiques.

Un outil co-construit

La grille a été élaborée selon une démarche collaborative, associant un panel représentatif de SPSTI. Cette phase de co-construction et de tests a permis de vérifier la complétude du modèle, d'en affiner les catégories et de garantir son caractère opérationnel et généralisable.

Le document Excel se compose de trois volets complémentaires :

- un mode opératoire détaillant les modalités d'utilisation,
- une feuille de saisie des montants hors taxes,
- un tableau de synthèse généré automatiquement à partir des données saisies.

Une vision structurée du budget SI

La synthèse budgétaire est organisée en sept regroupements :

- Socle, infrastructure et matériels
- Sécurité SI et conformité réglementaire

- Support utilisateurs
- Applications métiers
- Formation et veille technologique
- Frais généraux
- Masse salariale de l'équipe informatique

Deux indicateurs clés viennent enrichir l'analyse : le coût informatique rapporté au nombre de travailleurs suivis et celui rapporté au nombre de salariés du SPSTI. Ces ratios facilitent les comparaisons et renforcent la lisibilité des choix budgétaires.

Une vocation pédagogique et stratégique

Au-delà de la simple saisie comptable, la grille se veut également pédagogique. Elle incite les Services à s'interroger sur l'absence éventuelle de dépenses dans certaines lignes budgétaires et à envisager, le cas échéant, des actions correctives pour renforcer l'efficacité, la robustesse et la sécurité de leur SI.

L'outil permet aussi de réaliser des projections et de comparer différents scénarios budgétaires.

Vers une nouvelle perception de l'informatique

Facile d'utilisation, la grille constitue un levier de pilotage et d'amélioration continue. Elle contribue à faire évoluer la perception de l'informatique : non plus comme un simple centre de coûts, mais comme un véritable facteur de création de valeur pour les SPSTI.

Les Services sont invités à télécharger dès à présent ce document sur le site de Présanse, rubrique **RESSOURCES ► ORGANISATION, SI et RH ► CSI**, et à l'utiliser dans le cadre de la préparation de leur budget 2026. ■



Représentativité des organisations syndicales dans la Convention collective nationale des SPSTI

Arrêté du 30 octobre 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (JO du 8 novembre 2025)

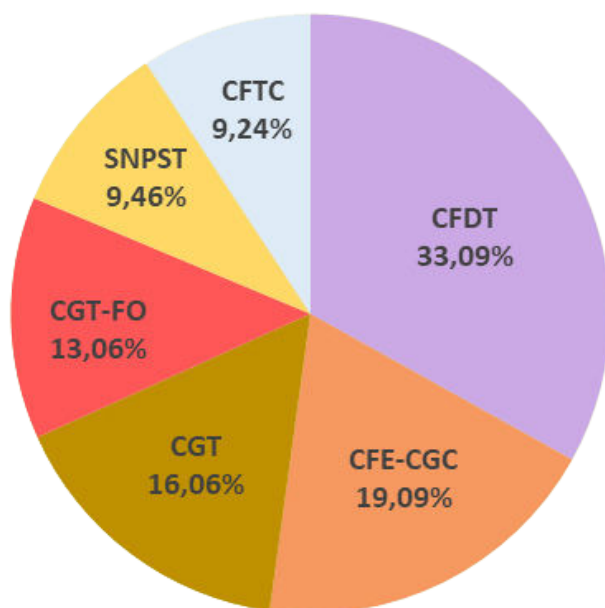
L'arrêté précité vient fixer la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises.

A noter que la CFTC est de nouveau au rang des organisations représentatives, après avoir été sortie de la liste par l'arrêté du 6 octobre 2021.

Sont ainsi représentatives les 6 organisations syndicales suivantes : la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, FO, le SNPST et la CFTC.

Par ailleurs, pour rappel, c'est par l'arrêté du 24 juin 2025 (publié au JO du 8 août 2025) que Présanse, de son côté, a été à nouveau reconnu représentatif et comme étant la seule organisation professionnelle d'employeur représentative dans la Convention collective nationale des SPSTI. ■

“ Sont ainsi représentatives les 6 organisations syndicales suivantes : la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, FO, le SNPST et la CFTC. ”



Les 6 organisations syndicales représentatives dans la Convention collective nationale des SPSTI.



RAPPEL : RENCONTRES DES PROFESSIONNELS RH À PARIS, LE 2 DÉCEMBRE 2025

Le bulletin d'inscription est encore disponible



Ressources :

Pour télécharger le bulletin d'inscription, rendez-vous sur [Presanse.fr](https://presanse.fr) ► Actualités ► Rencontre des Professionnels RH : rendez-vous le 2 décembre prochain

Comme déjà annoncé, les professionnels RH des SPSTI sont conviés à participer à l'événement annuel « **Rencontre des Professionnels RH** », en présentiel, organisé le **2 décembre 2025, de 9h30 à 16h00, à l'Hôtel Intercontinental Paris-Le Grand, 2 rue Scribe, 75009 Paris.**

La matinée se déroulera comme suit :

- Présentation de la poursuite du Programme d'Orientations et d'Actions (POA) de Présanse,
- Présentation du rapport de branche 2025,
- Négociation collective de branche,
- Politique emploi formation avec les interventions de plusieurs représentants de l'Opco santé pour expliciter :

- les différentes étapes des relations entre l'Opco santé et les SPSTI,
- les prises en charge des formations,
- les co-financements à actionner,
- les dispositions de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

L'équipe de Présanse, ainsi que Fabien CHÂTEAU, Sylviane LECLERCQ et Salomé DUVAL, de l'Opco santé, respectivement responsable de service relations paritaires & appui aux Branches, responsable de service relations institutionnelles et partenariats, juriste, se tiendront à votre disposition pour répondre à toutes vos questions sur ces différents sujets.

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 ?

De nombreux participants sont attendus à cet événement, et les professionnels RH des SPSTI peuvent encore s'inscrire via le **bulletin d'inscription disponible sur le site de [Presanse.fr](https://presanse.fr)**, et à le retourner par mail à : m.lyonnet@presanse.fr ■





ACTUALISATION DES THÉSAURUS HARMONISÉS ET SUPPORTS DÉRIVÉS

Livraison de la version 2026 aux éditeurs de logiciels en décembre

Les Thésaurus Harmonisés et leurs supports dérivés ont fait l'objet d'une actualisation, dont la Version 2026 sera transmise aux éditeurs de logiciels au mois de décembre. Cette mise à jour résulte d'un travail continu mené par les Groupes Thésaurus de Présanse tout au long de l'année, avec pour objectif de proposer des nomenclatures cohérentes, opérationnelles et adaptées aux besoins du terrain.

Pour construire cette nouvelle version, les Groupes Thésaurus ont pris en compte les demandes des utilisateurs des Services et celles des éditeurs, les évolutions législatives, réglementaires et scientifiques, ainsi que les exigences du référentiel AFNOR SPEC 2217.

Lorsque cela s'avérait nécessaire, de nouveaux libellés ou des Thésaurus complémentaires ont été créés pour couvrir l'ensemble des champs du Dossier Médical en Santé au Travail (DMST) ou répondre aux exigences réglementaires et aux indicateurs attendus dans le cadre de la certification.

Au total, près de soixante Thésaurus Harmonisés seront mis à disposition des éditeurs, accompagnés de leurs supports dérivés. Ces derniers couvrent près de 1 500 métiers au travers de matrices emploi-expositions (MEEP), de matrices des tâches potentielles (METAP) et d'ordonnances de prévention par métier.

Parmi les principales évolutions de cette version 2026 figure une refonte d'ampleur des Thésaurus Harmonisés consacrés au maintien en emploi et aux actions sociales. Celle-ci inclut la création de trois nouveaux Thésaurus — « *Initiative de l'orientation* », « *Statut du dispositif* » et « *Statut du parcours* » — venant compléter ou préciser les nomenclatures existantes. Le Thésaurus « *Origine de l'orientation* » a été renommé « *Motif de la demande d'orientation* » et enrichi de nouveaux libellés. Le Thésaurus « *Dispositif/Solution* » a également été revu dans son contenu, tandis que le Thésaurus « *Situation à l'issue du parcours* » a été entièrement restructuré en deux niveaux d'arborescence.

La version 2026 prend également en compte le Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025, relatif au suivi



individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail. À ce titre, les Thésaurus du type de visite, d'auto-déclaration par l'employeur pour les situations prévues réglementairement, ainsi que celui dédié aux habilitations électriques et aux autorisations de conduite, ont été mis à jour tant dans leurs libellés que dans leurs qualificatifs.

Parallèlement, de nouveaux Thésaurus ont été créés afin de renseigner le type d'offre, la taille et l'état des matériaux, ou encore les types d'équipements de protection individuelle (EPI).

Aujourd'hui, les Thésaurus Harmonisés permettent de renseigner la quasi-totalité des libellés du DMST, ainsi que l'ensemble des actions menées en milieu de travail et celles liées à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien en emploi. Leur utilisation sur le territoire garantit notamment la production d'indicateurs fiables et comparables, attestant du bon fonctionnement des Services et de l'effectivité du service rendu aux entreprises.

Pour assurer une saisie de qualité, harmonisée d'un SPSTI à l'autre, il est indispensable que chaque Service dispose de la version la plus récente des Thésaurus Harmonisés et de l'ensemble de leurs composantes. En effet, les équipes doivent également pouvoir accéder aux différentes aides à la saisie (listes courtes, MEEP, METAP, métadonnées...) afin de faciliter la recherche et l'utilisation de ces nomenclatures, et de renseigner de façon utile et nécessaire le DMST, dont la partie consacrée aux actions en milieu de travail.

Dans cette dynamique, les SPSTI sont invités à se rapprocher sans délai de leur éditeur afin d'anticiper l'intégration de la version 2026 des Thésaurus Harmonisés dans leur solution logicielle. ■

60^{ÈMES} JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Enjeux de la santé mentale : engagement et implication des SPSTI

La première session des Journées Santé Travail 2025 était consacrée au thème « **Enjeux de la santé mentale : engagement et implication des SPSTI** ». Deux conférences invitées, complémentaires et successives, ont ouvert cette session.

La première a dressé un état des lieux de la santé mentale en France et présenté les orientations nationales ; la seconde a illustré le rôle déterminant que peuvent jouer les SPSTI en matière de prévention et de soutien aux travailleurs.

Ces interventions ont été assurées par le Dr Stéphanie LAFONT RAPNOUIL, cheffe de projet à la Délégation ministérielle à la santé mentale et à la psychiatrie, puis par le Dr Clément DURET, chef de l'unité des pathologies professionnelles et de l'environnement à l'hôpital Raymond-Poincaré de Garches.

Santé mentale : enjeux, priorités et orientations nationales

Dans sa conférence intitulée « **La santé mentale en 2025 : enjeux, priorités et orientations nationales** », le Dr LAFONT RAPNOUIL a d'abord clarifié les notions de santé mentale, de psychiatrie et de handicap psychique. La santé mentale concerne chacun, évolue au fil des expériences de vie et ne se limite pas à la présence ou à l'absence d'un trouble. La psychiatrie s'intéresse aux maladies mentales avérées, représentant une partie seulement des difficultés rencontrées dans la population. Le handicap psychique, enfin, renvoie aux conséquences fonctionnelles des pathologies psychiatriques sévères et ne doit pas être confondu avec les troubles neurodéveloppementaux ou le handicap intellectuel.

L'état des lieux présenté appelle à nuancer les chiffres souvent relayés. On distingue en effet souffrance psychique, troubles fréquents et troubles sévères. En France, 30 % de la population développera un trouble anxieux ou dépressif au cours de sa vie. Environ trois millions de personnes vivent avec un trouble psychiatrique sévère, tandis que le suicide demeure une problématique majeure avec plus de 9 000 décès annuels. Certaines populations sont particulièrement exposées : victimes de violences sexuelles, personnes LGBTQIA+, personnes incarcérées ou en situation de précarité. Le trouble de stress post-traumatique touche environ



Dr Stéphanie LAFONT RAPNOUIL, cheffe de projet à la Délégation ministérielle à la santé mentale et à la psychiatrie.

7 % de la population, alors même que l'exposition à des événements traumatiques est extrêmement courante.

L'année 2025, déclarée « *Grande cause nationale* », place trois priorités au centre de l'action publique : lutter contre la stigmatisation, renforcer le repérage précoce et encourager une mobilisation collective durable. Le plan gouvernemental « *Repérer, soigner, reconstruire* » prévoit notamment un modèle national d'intervention précoce pour les jeunes, un rapprochement entre médecine générale et psychiatrie, un développement des premiers secours en santé mentale et une amélioration de l'attractivité des métiers de la psychiatrie. Deux chantiers transversaux sont également engagés : une feuille de route dédiée au sommeil et une charte d'engagement sur la santé mentale au travail signée en août 2025.

Le Dr LAFONT RAPNOUIL a souligné que les déterminants de la santé mentale sont largement collectifs. Les facteurs structurels — politiques publiques, économie, inégalités sociales, discriminations — représentent environ 60 % de son évolution. Les conditions de vie et de travail comptent également, bien davantage que les caractéristiques individuelles, qui ne pèsent qu'à hauteur de 10 %. Cette répartition impose de penser la prévention autrement, en s'éloignant d'une approche focalisée sur les fragilités supposées des individus pour s'intéresser à leur environnement social et professionnel.

Les inégalités persistent notamment au travail ; les cadres, managers, stagiaires et intérimaires restent exposés à des niveaux élevés de stress.

En conclusion, le Dr LAFONT RAPNOUIL a rappelé que la santé mentale constitue un enjeu sociétal majeur nécessitant une réponse collective. Habitat, éducation, justice, transport, emploi : toutes les politiques publiques doivent y contribuer : *« Nous avons toutes et tous une santé mentale. Prenons-en soin. Et surtout, parlons-en ».*

Santé mentale au travail : rôle du médecin du travail et des SPSTI

La seconde conférence invitée, présentée par le Dr DURET et intitulée **« À l'aune de la santé mentale, Grande cause nationale 2025, quelles places pour les SPSTI ? »**, a prolongé cette réflexion en la replaçant au cœur du monde du travail et de l'action des Services.

Le Dr DURET a rappelé la définition de la santé mentale proposée par l'OMS : un état de bien-être permettant de faire face aux difficultés, de travailler de manière productive et de contribuer à la société. Cette notion s'inscrit dans un continuum allant du bien-être à la pathologie sévère. Dans les entreprises, l'essentiel des situations relève d'états intermédiaires (souffrance psychique, anxiété, dépression...) et non de troubles psychiatriques graves. La complexité de ces situations tient à l'imbrication des facteurs personnels, professionnels et sociétaux, ainsi qu'aux interactions permanentes entre vie privée et vie professionnelle.

Chaque année, 12 à 13 % des actifs développent un trouble anxieux ou dépressif. Près de la moitié se déclarent en situation de détresse psychologique. Les troubles psychiques constituent la première cause d'arrêts longs et jusqu'à 40 % des inaptitudes médicales. Les demandes de reconnaissance en maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux connaissent également une hausse notable. Ces phénomènes ont des impacts importants : souffrance individuelle, désorganisation pour l'entreprise, coûts pour la collectivité.

Le Dr DURET a insisté sur l'ambivalence du travail, à la fois facteur de protection lorsqu'il apporte reconnaissance et stabilité, et facteur de risque lorsqu'il prive d'autonomie, altère le sens ou impose des contraintes excessives. La sensibilité individuelle varie selon les ressources personnelles, ce qu'il nomme le « réservoir psychique ».

Dans ce contexte, le rôle des SPSTI et des médecins du travail est central. Sur le plan individuel, ils repèrent les signaux précoces de souffrance, orientent vers les soins, travaillent au maintien en emploi et accompagnent l'aménagement des postes. Ils traduisent l'impact du réel du travail pour l'employeur, transformant une situation individuelle en enjeu collectif. Sur le plan collectif, ils



Dr Clément DURET, chef de l'unité des pathologies professionnelles et de l'environnement à l'hôpital Raymond-Poincaré de Garches.

conduisent des analyses de poste, alimentent le document unique, mènent des actions pluridisciplinaires, conseillent employeurs et représentants du personnel. Leur posture indépendante leur permet d'assurer un rôle de médiateur, facilitant le dialogue social.

Les attentes des salariés à l'égard de la santé mentale au travail sont particulièrement fortes. En effet, plus des trois quarts demandent à leur employeur des actions concrètes en faveur de la santé mentale. Cette situation place les SPSTI au cœur d'une opportunité majeure pour renforcer leur rôle stratégique.

Le Dr DURET a évoqué plusieurs leviers pour convaincre les employeurs d'agir. Il recommande la mise en place d'un baromètre anonyme, permettant une photographie fiable du vécu des salariés. Une cartographie précise des risques par service, associée à des données RH telles que l'absentéisme ou le turnover, aide à objectiver les enjeux. La traduction de ces constats en coûts évite un discours strictement moral et renforce l'importance de la prévention. Le refus d'un employeur peut être interprété non comme une opposition définitive mais comme un indicateur de crainte ou d'incompréhension, constituant déjà un premier point d'appui. Enfin, il préconise d'avancer progressivement dans la mise en place de ces actions.

En conclusion, le Dr Duret a rappelé que la santé mentale au travail constitue un enjeu durable nécessitant des analyses fines, contextualisées et pluridisciplinaires. Les SPSTI disposent, selon lui, d'une expertise unique pour articuler les dimensions médicales, organisationnelles et humaines dans un monde du travail en évolution permanente. Les transformations en cours ouvrent une véritable fenêtre d'opportunité pour renforcer leur visibilité, leur rôle et leur légitimité. ■



ADDICTIONS ET PRATIQUES ADDICTIVES AU TRAVAIL

Un nouveau module de sensibilisation disponible pour les SPST

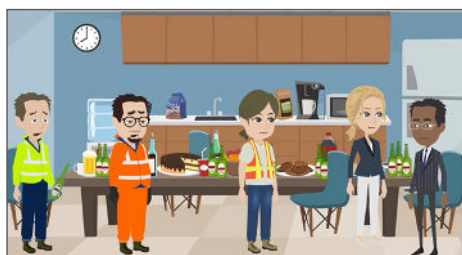
Il y a un peu plus d'un an, l'Afometra réalisait une refonte de l'ensemble des modules de sensibilisation aux risques professionnels mis à disposition des SPST.

Un module manquait à l'appel, celui concernant les pratiques addictives. Le voici enfin, revu et corrigé. Nous avons hâte de savoir s'il vous conviendra !

Ce module de sensibilisation s'adresse aux employeurs et salariés exposés aux pratiques addictives dans le cadre professionnel et présente en 20 mn :

- Quelques essentiels sur les pratiques addictives
- Le lien entre le travail et les pratiques addictives
- Les bonnes pratiques et mesures préventives à adopter au niveau individuel
- La façon de mettre en place une démarche de prévention collective.

Vous avez des questions ?
info@afometra.org ou 01 53 95 38 63



GROUPE ASMT TOXICOLOGIE

Guide de poche « *Risque chimique, quels examens complémentaires prescrire ?* »

Le Groupe Action Scientifique en Milieu de Travail (ASMT) Toxicologie de Présanse met à disposition des médecins du travail des SPSTI, sur le site Internet de Présanse, un guide de poche « *Risque chimique, quels examens complémentaires prescrire ?* ».

Le médecin du travail dans sa mission de suivi de l'état de santé des travailleurs consigne les expositions professionnelles dans le dossier médical en Santé au travail (DMST) et prescrit, si besoin, un suivi médical post-exposition ou oriente le suivi post-professionnel.

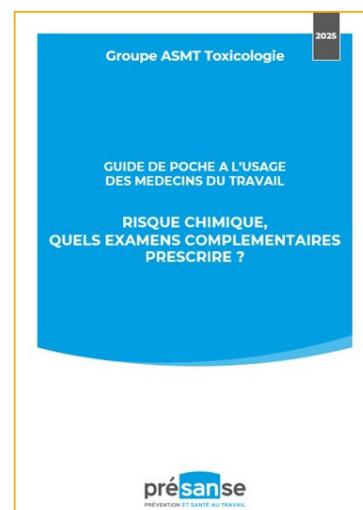
Ce guide de poche se veut être simple et facile d'utilisation. Il s'appuie sur les recommandations issues des sociétés savantes et de la Haute Autorité de Santé (HAS) concernant le suivi des travailleurs exposés à divers agents chimiques dangereux : amiante, poussières de bois, agents cancérogènes pour la vessie, agents cancérogènes pour le poumon, silice cristalline...

Il ne crée aucun examen non-basé sur des preuves. Il synthétise de manière claire et accessible les bonnes pratiques de surveillance médicale pour les travailleurs exposés, qu'il s'agisse d'expositions actuelles ou antérieures. Ainsi, pour chaque risque, le document précise les modalités de suivi : nature des examens complémentaires, périodicité, conditions d'exposition et références scientifiques. L'utilisation de frises chronologiques permet aux médecins du travail d'identifier rapidement les examens adaptés et d'orienter, lorsque nécessaire, les travailleurs vers des spécialistes.

Au-delà de l'aide à la prescription, ce guide constitue un véritable appui à la prévention. En effet, il facilite la documentation des expositions dans le DMST et contribue à une meilleure identification des risques chimiques présents dans les entreprises. Il pourra en outre participer à l'harmonisation des pratiques médicales au sein des SPSTI, en renforçant la cohérence et la qualité du suivi, indépendamment des territoires ou des organisations.

Pratique, synthétique et fondé sur les recommandations existantes en Santé au travail, le guide de poche « *Risque chimique, quels examens complémentaires prescrire ?* » constitue ainsi une aide pour les médecins du travail dans le suivi de l'état de santé des travailleurs exposés ou ayant été exposés à des agents chimiques dangereux. Il vise à harmoniser les pratiques médicales au sein des SPSTI et à améliorer la traçabilité des expositions professionnelles. ■

Pour en savoir plus : <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/guide-de-poche-risque-chimique-quels-examens-complementaires-prescrire/>





INAPTITUDE

L'employeur doit à nouveau consulter le médecin du travail si le salarié conteste la proposition de poste qui lui est faite

Cass. Soc., 22 octobre 2025, n° 24-14641

Lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite. Il en résulte que lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau ce dernier. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 22 octobre 2025.

Pour rappel, l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur en matière d'inaptitude lui impose de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à celui précédemment occupé et qui tient compte des indications formulées par le médecin du travail (C. trav, art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Si le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit alors solliciter à nouveau le médecin du travail pour recueillir son avis sur cette incompatibilité, avant de tirer les conséquences du refus.

Le salarié refuse le poste proposé par l'employeur car jugé incompatible avec l'avis médical

Dans cet arrêt, un salarié monteur vendeur chez un opticien avait été déclaré inapte à son poste, suite à une maladie professionnelle. Le médecin du travail, dans son avis, avait mentionné qu'il était « *apte à occuper un poste de vendeur et (...) un poste sans gestes répétitifs des membres supérieurs et sans gestes amenant à placer le bras au-dessus de la ligne des épaules* ». L'employeur lui avait proposé un poste de vendeur.

Le salarié a refusé ce poste, estimant qu'il n'était pas conforme aux préconisations du médecin du travail. Il a alors été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi le conseil des Prud'hommes considérant que, suite à son refus, l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne sollicitant pas à nouveau l'avis du médecin du travail sur le poste proposé. La cour d'appel lui donne raison en déclarant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme un pourvoi en cassation, soutenant notamment qu'il n'était pas tenu de consulter une nouvelle fois le médecin du travail dès lors que ce dernier avait à deux

reprises préconisé un reclassement sur un poste de vendeur et avait été informé de la proposition faite au salarié.

L'employeur doit nécessairement solliciter à nouveau le médecin du travail

La Cour de cassation dans cette affaire a suivi les juges du fond en rappelant que « lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite ». Elle ajoute qu'il en résulte que « *lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier* ». Or, selon les constatations de la cour d'appel, le poste de vendeur refusé par le salarié au motif qu'il ne lui apparaissait pas compatible avec les préconisations du médecin du travail n'avait pas été préalablement validé par ce dernier, sur la base d'un descriptif précis des tâches à accomplir, que, « *s'il avait eu un échange avec l'employeur, son contenu demeurerait inconnu et que le courrier adressé au médecin du travail par l'employeur, resté sans réponse, ne détaillait pas les missions exactes du poste de vendeur proposé* ». « *Il incombait donc à l'employeur de solliciter de nouveau l'avis du médecin du travail, ce que celui-ci ne justifiait pas avoir fait* ».

In fine, il convient ici de retenir que si le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur cette compatibilité avant de tirer les conséquences du refus. Autrement dit, en cas de refus par le salarié d'un poste qu'il juge incompatible avec l'avis médical, l'employeur ne peut pas prendre acte de ce refus du salarié en le licenciant, il doit d'abord solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail.

Dans ce cas, l'employeur peut :

- ▶ solliciter l'avis du médecin du travail notamment, en formulant de nouvelles propositions de reclassement si le médecin du travail approuve les observations du salarié ;
- ▶ procéder au licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement si le médecin du travail confirme la compatibilité du poste proposé.

Dans tous les cas, avant de tirer les conséquences du refus du salarié, l'employeur doit prendre l'attache du médecin du travail. ■

MPC

L'arsenal juridique est finalisé

(JO du 5 novembre 2025)

Parmi les créations posées par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, on rappellera le dispositif du médecin praticien correspondant, aussi appelé « MPC ».

C'est le IV de l'article L. 4623-1 du code du travail qui dispose depuis que par dérogation à l'obtention d'un diplôme spécial pour l'exercice des fonctions de médecin du travail, « *un médecin praticien correspondant, disposant d'une formation en médecine du travail, peut contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical du travailleur prévu à l'article L. 4624-1, à l'exception du suivi médical renforcé prévu à l'article L. 4624-2, au profit d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises. Le médecin praticien correspondant ne peut cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant définie à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale.*

Le médecin praticien correspondant conclut avec le service de prévention et de santé au travail interentreprises un protocole de collaboration signé par le directeur du service et les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire. Ce protocole, établi selon un modèle défini par arrêté des ministres chargés du travail et de la santé, prévoit, le cas échéant, les garanties supplémentaires en termes de formation justifiées par les spécificités du suivi médical des travailleurs pris en charge par le Service de prévention et de santé au travail interentreprises et définit les modalités de la contribution du médecin praticien correspondant à ce suivi médical.

La conclusion d'un protocole de collaboration sur le fondement du deuxième alinéa du présent IV n'est autorisée que dans les zones caractérisées par un nombre insuffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail pour répondre aux besoins du suivi médical des travailleurs, arrêtées par le directeur général de l'agence

régionale de santé territorialement compétente, après concertation avec les représentants des médecins du travail. »

Les modalités d'application de cette disposition légale sont d'ordre réglementaires et viennent d'être complétées.

Ainsi dans les suites du décret du 27 décembre 2023 et de l'arrêté du 16 septembre dernier en la matière, l'arrêté du 22 septembre 2025 vient déterminer les montants minimaux et maximaux de la rémunération due au MPC par le SPSTI. Cette rémunération à l'acte doit ainsi se situer entre 30 % et 60 % au-dessus du tarif prévu par les conventions médicales nationales pour les consultations de médecine générale.

Versée mensuellement par le SPSTI, cette rémunération est définie dans le protocole de collaboration que le praticien conclut avec le médecin du travail concerné et le directeur du SPSTI. Pour mémoire, c'est l'arrêté en date du 16 septembre dernier, précité, qui fixe le modèle de ce protocole tripartite de collaboration, lequel repose les obligations en matière de formation obligatoire en santé au travail, le champ d'application de la collaboration entre le Service et le MPC (VIP, visites à la demande, visites de reprise et visites de mi-carrière), les modalités d'intervention (sans AMT) avec notamment un recours possible à la télésanté et les moyens afférents.

En conclusion, depuis la loi précitée, le décret et les deux arrêtés mentionnés ci-dessus, le dispositif « MPC » ne nécessite plus que les décisions des ARS compétentes autorisant la conclusion de tels protocoles dans « *les zones caractérisées par un nombre insuffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail pour répondre aux besoins du suivi médical des travailleurs* ». ■

Dossier octroi renouvellement agrément SPSTI

MISE EN LIGNE DE L'INSTRUCTION DGT

Dans les suites de l'arrêté venant préciser les éléments qui doivent composer le dossier d'agrément ou de renouvellement d'agrément des Services de prévention et de santé au travail, dont les SPSTI, et le dossier spécifique d'agrément pour le suivi des travailleurs temporaires, en date du 3 septembre dernier, la DGT a publié une instruction n° DGT/CTI/2025/147 du 28 octobre 2025 relative à la procédure d'agrément des Services de prévention et de santé au travail et des Services de prévention en santé au travail en agriculture (Bulletin Officiel du 30 octobre 2025).

Ce document vise à harmoniser la manière dont les demandes d'octroi ou de renouvellement d'agrément par les DREETS est censée se dérouler, en posant des lignes directrices.

L'instruction affiche ainsi les objectifs suivants :

- expliciter le nouveau cadre juridique issu de la loi du 2 août 2021 ;
- orienter les DREETS sur l'appréciation des demandes d'agrément, notamment concernant la couverture des besoins et la capacité des services à remplir leurs missions ;
- préciser certains points d'application du droit ;
- fournir aux agents des DREETS des outils pratiques pour faciliter le traitement des demandes d'agrément.

En pratique, ce document, opposable à l'Administration, doit en conséquence permettre à tout SPSTI de savoir comment sa demande devrait être instruite, construite, puis formalisée.