

# FEUILLE DE ROUTE MEDEF 2026-2029 POUR LE BON FONCTIONNEMENT ET L'EFFICACITÉ DES SPSTI

DOCUMENT À DESTINATION  
DES ADMINISTRATEURS DÉSIGNÉS  
PAR LE MEDEF DANS LES SPSTI



MEDEF COLLECTION  
ACCOMPAGNER

| DÉCEMBRE 2025 |



## DOCUMENT À SIGNER ET PARAPHER (CF. PAGE 11)

Au cours des mois de mars et d'avril 2026, la majeure partie des SPSTI va être amenée à renouveler ses organes de gouvernance (conseil d'administration, bureau et commission de contrôle).

Ce renouvellement sera le second depuis la mise en place de la réforme de la Santé au travail du 2 août 2021. Cette réforme constitue un tournant majeur en matière de prévention en santé au travail. Elle est le résultat direct du dialogue social avec l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 pour lequel le MEDEF a pleinement et activement contribué.

Pour nous, cette réforme traduit une vision claire : renforcer la prévention et replacer la médecine du travail comme l'interlocuteur privilégié des entreprises afin de les soutenir et de les accompagner dans la mise en œuvre de leur obligation de sécurité.

Cette réforme a également permis de maintenir et de renforcer la gouvernance associative et paritaire des SPSTI et a également maintenu le principe de la « présidence employeur » de ces services. Nous avons ainsi pu éloigner le spectre

d'une nationalisation et d'une centralisation des SPSTI qui se faisait entendre de plus en plus fort au Parlement comme dans les ministères.

Malgré ces évolutions positives, la demande et les attentes des entreprises et branches professionnelles restent fortes.

C'est pourquoi les administrateurs désignés par le MEDEF dans les SPSTI devront à la fois porter la finalisation de la mise œuvre effective de la réforme du 2 août 2021 mais aussi porter l'« acte deux » de celle-ci avec la modernisation du fonctionnement, du service rendu et de l'image des SPSTI.

**L'action des SPSTI est aujourd'hui de nouveau « challengée », notamment par l'arrivée de nouveaux acteurs. Il est donc plus que jamais crucial de défendre la réforme du 2 août 2021 mais aussi d'aller encore plus loin en inscrivant chaque SPSTI dans un mouvement de modernisation de son offre, de digitalisation de ses outils et de communication plus resserrée auprès de ses entreprises adhérentes et de leurs salariés.**

## POURQUOI LE MEDEF S'EST ENGAGÉ DANS CETTE RÉFORME ?

Parce que les entreprises attendaient un changement profond de notre modèle de prévention et du rôle des services de santé au travail, davantage encore orientés vers leurs besoins réels.

De nombreux chefs d'entreprise exprimaient leurs réserves face à un système parfois jugé comme, complexe, coûteux ou perçu comme peu efficace ou éloigné de leurs attentes. Pour le MEDEF, il s'agissait de répondre à cette attente forte des entreprises.

La réforme du 2 août 2021 a dès lors traduit notre conviction profonde : **la santé au travail n'est pas une simple obligation réglementaire mais bien un enjeu central et déterminant pour les entreprises au regard de leur performance et de leur attractivité.**

# POURQUOI LA RÉUSSITE DE CETTE RÉFORME EST INDISPENSABLE ?

**Au-delà des enjeux opérationnels liés au fonctionnement des services, la réussite et la poursuite de cette réforme est indispensable pour démontrer :**

- l'efficacité du dialogue social face à des tentatives régulières de centralisation ou d'étatisation de la santé au travail ;
- que c'est par la qualité et l'efficacité des services rendus aux entreprises que nous pourrions véritablement mesurer le succès de cette réforme.

**La réussite de cette réforme est également indispensable car elle est ambitieuse et prévoit le déploiement d'évolutions d'ampleur dans le fonctionnement des SPSTI et le service concret rendu à leurs entreprises adhérentes :**

→ **la mise en place d'une offre socle de services :**

- permettant de définir ce que chaque entreprise est en droit d'attendre concrètement du SPSTI auquel elle adhère, en particulier en matière d'accompagnement dans l'élaboration du DUERP,
- visant à assurer un véritable accompagnement des entreprises en matière d'évaluation et de prévention des risques,
- mettant en place au sein de chaque SPSTI une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ;

→ **la certification obligatoire des SPSTI :**

- permettant d'assurer un niveau homogène et qualitatif de service dans tous les territoires,
- assurant aux entreprises le fait que, quel que soit leur SPSTI, elles bénéficieront de prestations respectant l'offre socle de services,
- encourageant les SPSTI à continuellement améliorer la qualité et l'efficacité de leurs interventions ;

→ **une médecine du travail plus opérationnelle et accessible :**

- en renforçant l'attractivité de la santé au travail et en proposant des solutions pour répondre aux problématiques de démographie médicale,
- en renforçant le recours aux infirmiers en santé au travail dans l'organisation et le fonctionnement du SPSTI,
- en ouvrant la possibilité aux SPSTI de conventionner avec des « médecins praticiens correspondants » libéraux, afin de s'appuyer sur des professionnels de santé et du temps médical supplémentaires pour le bon suivi des salariés dans les SPSTI en tension médicale,
- s'accompagnant d'évolutions récentes visant à libérer du temps médical et respecter les délais de réalisation des visites (allègement du suivi individuel renforcé pour les salariés concernés par le CACES et les habilitations électriques ; allègement de la temporalité des visites de reprise).

# POURQUOI LE RÔLE DES ADMINISTRATEURS DÉSIGNÉS PAR LE MEDEF DANS LES SPSTI EST FONDAMENTAL ?

Depuis la réforme du 2 août 2021, la légitimité de chaque représentant siégeant dans les SPSTI est assise sur sa désignation préalable par une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel. **Cette clarification des modalités de désignation des administrateurs a été voulue par le MEDEF.**

**Pour nous, il était essentiel de maintenir un modèle où les entreprises, qui financent intégralement ces services via leurs cotisations et ont une obligation de sécurité vis-à-vis de la santé au travail de leurs salariés, conservent une maîtrise claire et transparente de leur organisation et de leur fonctionnement.**

**Le rôle des mandataires MEDEF dans les conseils**

**d'administration et les commissions de contrôle des SPSTI est stratégique pour veiller au bon déploiement de la réforme dans ces services.**

En cohérence avec notre statut de première organisation patronale du pays, cela nous confère une responsabilité particulière et nous oblige à une vigilance constante sur la qualité du service rendu aux entreprises, la maîtrise de leurs coûts et la défense de leur modèle paritaire et territorial. **Le rôle des administrateurs désignés par le MEDEF dépasse largement la gestion courante des SPSTI : ils assurent la bonne application de la réforme du 2 août 2021 sur le terrain, défendent la qualité et la pertinence des prestations, veillent au respect de l'offre socle de services et portent haut les intérêts des entreprises.**

# POURQUOI UNE FEUILLE DE ROUTE MEDEF POUR LES QUATRE ANNÉES À VENIR ?

**Cette feuille de route a été conçue comme un outil et un repère à destination des mandataires siégeant dans les conseils d'administration et commissions de contrôles des SPSTI.**

**Elle matérialise les priorités et demandes que chaque administrateur MEDEF doit relayer prioritairement auprès des autres administrateurs du SPSTI et des équipes du service en question.** Elle se veut aussi un outil permettant aux administrateurs de disposer d'éléments de langage pour communiquer sur les attentes du MEDEF en

matière de santé au travail vis-à-vis de nos interlocuteurs dans les territoires (autres organisations patronales, organisations syndicales de salariés, DREETS, CARSAT, ARACT, etc.).

**Elle est un fil conducteur politique pour la mandature qui va s'ouvrir dans la majorité des SPSTI début 2026 afin de faire évoluer le fonctionnement de ces services** tant en cohérence avec la réforme de 2021 que de la nécessité d'aller plus loin et de pousser ces services à davantage se moderniser.

# QUEL EST LE CONTENU DE LA FEUILLE DE ROUTE DES ADMINISTRATEURS MEDEF POUR LES QUATRE ANNÉES À VENIR ?

## 1. SUR LA CERTIFICATION DES SPSTI

- ▼ S'assurer que votre SPSTI a obtenu a minima et dès à présent sa certification de niveau I<sup>1</sup>.
- ▼ Si tel n'est pas le cas, s'assurer que le SPSTI est bien engagé dans un processus de certification en cours de finalisation et qui permettra d'obtenir au moins un premier niveau de certification au plus tard à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2026.
- ▼ Le niveau I de certification étant d'une durée de 2 ans maximum et non renouvelable, il conviendra d'anticiper la prochaine étape de la certification de votre SPSTI à savoir, a minima le niveau II de certification<sup>2</sup>.
- ▼ En fonction des niveaux de certification obtenus au cours de la mandature 2026-2029, il conviendra éventuellement de prévoir, si le service est prêt et qu'il en a la capacité opérationnelle comme financière de passer à la certification de niveau III<sup>3</sup> avant l'échéance du 1<sup>er</sup> mai 2030.

## 2. FACE À LA PÉNURIE DE TEMPS MÉDICAL DANS LE SPSTI

- ▼ Demander à ce que le SPSTI fasse état de ses besoins auprès de l'Agence régionale de santé en vue du recrutement de médecins du travail diplômés hors UE et EEE (dispositif des PADHUE).
- ▼ Pousser le service à entrer en contact avec l'ARS et la DREETS pour faire état des tensions qu'il traverse en termes de pénurie médicale et de difficultés à assurer les visites dans les temps.
- ▼ S'assurer que l'ensemble des médecins du travail du SPSTI ont bien signé des protocoles de délégation auprès des membres de l'équipe pluridisciplinaire ; si des médecins du travail refusent de signer de telles délégations, demander quels en sont les motifs.
- ▼ Se saisir du dispositif du MPC si le SPSTI est en tension médicale et que le territoire sur lequel se situe le SPSTI est éligible au dispositif. Il s'agira par la suite de demander aux équipes du services le nombre de protocoles de collaboration signés entre le SPSTI et des MPC.

1. Le niveau 1 correspond à l'« Engagement » à savoir la phase d'engagement des procédures par le SPSTI, par la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le service a déployés pour répondre aux exigences.

2. Le niveau 2 « Maîtrise » : le SPSTI doit justifier, en plus des moyens prévus au niveau 1, de la maîtrise des procédures et des outils d'évaluation, et de l'effectivité (résultats) de ses moyens par la définition d'indicateurs de suivi.

3. Le niveau 3 « Conformité » : le SPSTI, en plus de satisfaire aux exigences de qualité et d'effectivité requis, compare le résultat obtenu au résultat exigé. Il justifie de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prévues, visant à attester qu'il dispense à ses adhérents l'ensemble des prestations prévues par l'offre socle. Il est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue.

## 3. FINANCEMENT/COTISATION

- ▼ S'assurer que la cotisation demandée par le SPSTI s'appuie bien sur le système « per capita » et n'est pas liée à la masse salariale de l'entreprise (pratique désormais interdite par le code du travail).
- ▼ S'assurer que le niveau de la cotisation est le reflet du service rendu mais aussi des investissements réalisés par le SPSTI et qu'elle respecte bien la règle du « tunnel de cotisations ».
- ▼ Rappeler, autant que de besoin, que la règle du « tunnel de cotisations » s'appuyant sur un coût moyen national de l'offre socle de services n'impose aucunement, en tant que telle, d'augmenter la cotisation demandée aux entreprises adhérentes. Les possibles hausses de charges d'exploitation du SPSTI et donc de la cotisation demandée aux entreprises doivent être en relation directe avec l'augmentation du service rendu.
- ▼ Veiller à une politique salariale raisonnée du SPSTI vis-à-vis de ses salariés tout en respectant bien évidemment les dispositifs de la convention collective des personnels des services de santé au travail.

## 4. GOUVERNANCE ET FONCTIONNEMENT DU SPSTI

- ▼ Signer la Charte du mandataire de SPSTI commune au MEDEF, à la Cpme et à l'U2P avant la participation de l'administrateur à la première réunion de CA de la nouvelle mandature et l'envoyer à son MEDEF territorial ou régional (en fonction du MEDEF local ayant procédé à la désignation). Dans un souci d'exemplarité des administrateurs MEDEF, la non-signature de cette charte par les administrateurs des autres organisations patronales ne peut aucunement justifier le fait de ne pas signer cette Charte.
- ▼ Transmettre au MEDEF ayant procédé à la désignation un bref compte rendu des sujets abordés en CA (par exemple : mail bref sous forme de « puces » au vu des points à l'ordre du jour de la réunion) et les progrès enregistrés au regard des points évoqués au point 7) de la présente feuille de route ainsi que des indicateurs proposés par Présanse au regard de ce même document.
- ▼ Alerter le MEDEF territorial compétent de tout sujet lié à un mauvais fonctionnement du service ou de sa gouvernance.
- ▼ S'assurer que chaque administrateur exerce son mandat de façon bénévole et éviter tout conflit d'intérêt dans les recrutements au sein du SPSTI.
- ▼ Si le SPSTI est concerné, faire remonter au MEDEF territorial compétent toute information et retour d'expérience liée à une convention conclue avec un autre SPST (par exemple : SPSTN des salariés du particulier employeur) afin d'en apprécier les impacts sur le SPSTI et l'opportunité du renouvellement de cette convention.

## 5. PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX SPÉCIFIQUES DE L'INTÉRIM ET DES SALARIÉS MULTI-EMPLOYEURS

- ▼ Demander à ce que le SPSTI mette en œuvre des solutions dédiées au suivi des salariés des entreprises de travail temporaire (créneaux dédiés, personnels dédiés...).
- ▼ Vérifier que le SPSTI prenne bien en compte les modalités particulières de cotisation concernant les salariés qui ont plusieurs employeurs (mutualisation des coûts de la cotisation au SPSTI entre les différents employeurs du salarié ; éviter des coûts d'adhésion excessifs et fréquents pour les employeurs concernés en cas de changement du SPSTI de rattachement du fait du changement d'employeur principal).

## 6. POUSSER À LA MODERNISATION DE L'OFFRE DU SPSTI (MODERNISATION DE L'IMAGE DE MARQUE ET DES SERVICES RENDUS)

- ▼ Informer régulièrement les entreprises adhérentes du contenu et des modalités pratiques de mise en œuvre de l'offre socle de services.
- ▼ S'assurer que la mise à disposition d'un outil de base d'aide à la rédaction du DUERP ne fasse pas l'objet d'une tarification à l'entreprise au titre de l'offre complémentaire ; si tel n'est pas le cas actuellement dans le SPSTI, la mise à disposition de cet outil devra être réintégrée dans l'offre socle financée par les cotisations *per capita*.
- ▼ S'assurer que le SPSTI informe par voie électronique et chaque année à ses entreprises adhérentes de la mise à disposition d'un outil de base d'aide à la rédaction du DUERP.
- ▼ Informer les entreprises adhérentes de la possibilité d'obtenir un appui du SPSTI (point de contact téléphonique, messagerie instantanée...) pour solliciter un appui plus opérationnel en matière de réalisation du DUERP ou de mise en place d'une action de prévention en interne. Le cas échéant, cet appui plus approfondi pourra faire partie de l'offre complémentaire du SPSTI.
- ▼ Pousser l'objectif que 100 % des entreprises adhérentes du SPSTI ait un DUERP et un DUERP à jour (en prenant en compte les règles de mise à jour différentes selon la taille des entreprises<sup>4</sup>).
- ▼ Rappeler aux entreprises leur obligation de transmettre leur DUERP au SPSTI (les leviers d'incitation à cette transmission pourront être renforcés sans pour autant en faire une condition d'affiliation ou de renouvellement de l'affiliation ce qui n'est pas permis par le Code du travail).
- ▼ Demander à ce que le SPSTI investisse dans une solution de prise de rendez-vous médicaux en ligne, aussi bien pour les entreprises adhérentes que pour leurs salariés, avec un système facile d'accès, facile d'utilisation et idéalement à une notoriété affirmée (on pense tout particulièrement à Doctolib par exemple).
- ▼ Inciter le SPSTI à s'appuyer sur des outils de prévention dématérialisés (applications sur téléphone avec des conseils en matière de prévention par exemple).
- ▼ Demander à ce que le SPSTI utilise au maximum la technologie pour établir un contact le plus régulier possible avec ses entreprises adhérentes.
- ▼ S'appuyer sur l'IA afin de faciliter le travail de l'équipe pluridisciplinaire et dégager notamment du temps administratif.
- ▼ Développer le recours à la téléconsultation tout particulièrement lorsque cela peut améliorer la régularité du suivi des salariés, limiter les déplacements ou réduire le délai de réponse aux demandes de visites, dans un souci de qualité optimale. Vérifier à échéance très régulière le taux de visites réalisées de manière dématérialisée.

4. Pour rappel : la mise à jour du DUERP est réalisée au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Dans les entreprises de 1 à 10 salariés, cette mise à jour n'est pas liée à une obligation temporelle mais aux décisions d'aménagements importants modifiant les conditions de travail ainsi que toute nouvelle information en rapport avec l'évaluation des risques.

## 7. DEMANDER RÉGULIÈREMENT DES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS POUR MESURER LES PROGRÈS DU SPSTI

- ▼ Données sur les protocoles de délégation de tâches effectués par les médecins du travail.
- ▼ Le cas échéant, demander des éléments visant à expliciter pourquoi certains médecins du travail n'ont pas voulu effectuer ces délégations ; en profiter pour faire passer le message de la nécessité de faire de telles délégations.
- ▼ Progrès sur les taux de transmission des DUERP au SPSTI.
- ▼ Progrès sur l'appui à la réalisation du DUERP par le SPSTI et à la mise en œuvre d'actions de prévention primaires en entreprise en lien avec les outils à mettre en place au sein du SPSTI (utilisation de l'outil d'aide à la rédaction du DUERP en ligne ; utilisation d'un outil de prise de RDV en ligne ; utilisation d'une application mobile en santé au travail...).
- ▼ Progrès sur les entreprises disposant d'un DUERP à jour (en instruisant la capacité d'apprécier le fait que ces DUERP prévoient bien une évaluation et des actions de prévention sur les risques psychosociaux ainsi que des actions de prévention pouvant être distinguées selon le sexe du salarié).
- ▼ Progrès en matière de téléconsultation (taux des visites assurées en téléconsultation).
- ▼ Progrès en matière de service rendu aux entreprises de travail temporaire.
- ▼ Indicateurs mesurant l'impact pour les entreprises de l'action des SPSTI en matière de prévention et de désinsertion professionnelle (PDP). Par exemple : nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement dans le cadre la PDP toujours en activité ou en reconversion professionnelle 6 mois après le signalement (ou la clôture de la prise en charge).
- ▼ Délai moyen pour répondre à une demande de rendez-vous (dont tout particulièrement : visite de reprise, visite de pré-reprise, visite à la demande, rendez-vous de liaison,).

# ADHÉSION DU SPSTI ET PARTICIPATION AU RÉSEAU PRÉSANSE

L'adhésion de votre SPSTI et l'implication de son Président au sein du réseau Présanse sont déterminantes pour contribuer à la mise en œuvre opérationnelle de la réforme du 2 août 2021 (issue de l'ANI du 9 décembre 2020) et pour accompagner la modernisation des SPSTI. Présanse est administrée et représentée régionalement et nationalement par des mandataires issus des organisations professionnelles d'employeurs ; organisations qui président ces services par l'intermédiaire de leurs mandataires.

## L'ADHÉSION DE VOTRE SPSTI À PRÉSANSE PERMET NOTAMMENT DE :

- s'appuyer sur un réseau local, régional et national ;
- identifier, mutualiser et diffuser les bonnes pratiques qui favorisent l'effectivité du service rendu aux entreprises et à leurs salariés ainsi que la satisfaction globale vis-à-vis de l'offre des SPSTI ;
- informer les SPSTI des actualités en santé et prévention en milieu professionnel, des évolutions législatives, réglementaires et celles du secteur de la santé au travail ;
- mettre à disposition du SPSTI des ressources et des outils (juridiques, médico-techniques, statistiques, qualité, RH, communications partagées...);
- animer des commissions, groupes de travail, journées d'études, sessions d'échanges... ;
- assurer le dialogue social au sein de la branche professionnelle des SPSTI pour la partie employeurs...

**Cette feuille de route et ses préconisations devront désormais être portées au plus près du terrain au sein des différents SPSTI dans lesquels vous avez été désignés.**

**Votre rôle et votre engagement sont ainsi déterminants pour faire vivre et porter ces différents objectifs et mesures.**

**Comme vous le savez déjà – ou comme vous serez amenés à en prendre conscience –, le mandat d’administrateur mais également de Président de SPSTI offre de véritables marges d’action pour matérialiser cette feuille de route.**

**Nous savons pouvoir compter sur vous et vous assurons de la confiance et du soutien entier du MEDEF pour réussir à mettre en œuvre ce nouvel acte de la réforme de la santé au travail.**

Prénom, nom de l’administrateur MEDEF :

Date :

Signature :

Mouvement des entreprises de France  
55 avenue Bosquet - 75007 Paris  
Tél. : 01 53 59 19 19



[www.medef.com](http://www.medef.com)



MEDEF



@medef



MEDEF