

## RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2026

# Rendez-vous « au cœur des entreprises »



**D**u 23 au 27 mars 2026, le réseau Présanse et l'ensemble des SPSTI participants tiendront la 7<sup>e</sup> édition des Rencontres Santé-Travail – une semaine d'actions, d'échanges et de visibilité pour la prévention au travail, placée cette nouvelle année sous l'accroche : « *Au cœur des entreprises* ».

Comme lors des éditions précédentes, il s'agit d'illustrer l'action de proximité du réseau aux côtés des employeurs et des salariés : partout en France, des SPSTI mobilisés pour aller à la rencontre des entreprises adhérentes.

### Un format renouvelé — et plus que jamais ancré terrain

Depuis leur lancement en 2019, les Rencontres Santé-Travail ont été l'occasion de faire découvrir aux entreprises l'étendue des actions des SPSTI, à l'occasion de journées portes ouvertes, de webinaires, de conférences ou encore d'ateliers.

En 2026, pour ces RST, les Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises partent résolument à la rencontre de l'adhérent, directement sur les lieux de travail. L'action de prévention s'invite ainsi « *au cœur des entreprises* » elles-mêmes, afin de montrer concrètement comment la santé au travail s'intègre dans la réalité quotidienne de leurs activités.

Un changement de format qui entend renforcer la visibilité des SPSTI en tant que partenaire direct de l'entreprise, et valoriser la relation de proximité au plus près des travailleurs et des lieux de travail.

### Une participation ouverte à tout SPSTI

Tous les SPSTI sont appelés à s'impliquer en choisissant une entreprise adhérente, en co-organisant une visite, un temps d'échange, une démonstration, un atelier concret.

Certaines régions ont amorcé leur programme. On citera par exemple les Services de Présanse Paca-Corse, qui prévoient des visites d'entreprises exemplaires en prévention : un format propice à valoriser les bonnes pratiques et à créer un effet d'entraînement auprès d'autres entreprises.

L'occasion pour les Services participants de montrer, de manière tangible, ce que signifie « prévenir les risques professionnels », un enjeu concret de santé comme de performance et de responsabilité pour les entreprises et leurs salariés.

### Des outils de communication à disposition

Pour faciliter la mobilisation et la communication autour de l'événement, Présanse met dès à présent à disposition des supports partagés : bannières, logo, visuels, documents de présentation... Ces outils sont pensés pour être personnalisables par chaque SPSTI, afin de garantir une cohérence nationale tout en laissant place à l'expression locale. D'autres suivront dès le début 2026 (communiqués de presse, teaser...).

Ces outils sont à retrouver sur un drive partagé dédié à l'événement, dont le lien est disponible via Presanse.fr ■

# SOMMAIRE

## UNE

### 1 Rencontres Santé-Travail 2026

Rendez-vous « au cœur des entreprises »

## ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

### 4 Santé des dirigeants

L'action des SPSTI mise en avant sur la chaîne BSMART

### 5 Rapport IGAS

« Prévention de la désinsertion professionnelle : détecter le risque, coordonner les acteurs »

### 6 Rapport de branche

Parution de l'édition 2025 (données sur 2024)

### 8 Cybersécurité

Outil d'auto-évaluation pour les SPSTI

## SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

### 9 Mini-série de reportages « Succès de la Prévention »

Appel à participation pour la saison 3

## ACTUALITÉS RH

### 10 Rencontre des professionnels RH des SPSTI

Retour sur l'édition 2025

## NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

### 11 Négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Vers la conclusion d'un accord de branche

## MÉDICO-TECHNIQUE

### 12 Thésaurus Harmonisés et supports dérivés

La version 2026 livrée aux éditeurs de logiciels

### 14 Groupe ASMT Toxicologie

Etat des lieux des actions en toxicologie menées par les SPSTI

## JURIDIQUE

### 15 Formation professionnelle

Point sur l'entretien de parcours professionnel

Chers adhérents,

L'année 2025 touche à sa fin. Elle aura été marquée par une activité particulièrement intense pour les SPSTI, dans un contexte exigeant. Nul doute que 2026 s'ouvrira avec de nouveaux défis, dans un environnement politique et économique toujours incertain.

Plusieurs enjeux majeurs, de nature diverse, nous attendent. Le renouvellement des mandats au sein des conseils d'administration devra être préparé avec la plus grande attention afin d'éviter toute déstabilisation de nos gouvernances. Le développement de cas d'usage recourant à l'intelligence artificielle devra se faire dans un cadre raisonnable et sécurisé, au service d'un accompagnement cohérent des employeurs et des salariés. La mise en œuvre d'un cadre d'interopérabilité pour nos systèmes d'information, sera également indispensable notamment pour l'Intérim et les secteurs où le multi-emploi est largement répandu. Plus globalement, la modernisation de nos outils, de nos organisations et de notre image reste indispensable. Elle devra s'inscrire dans un effort constant de maîtrise des cotisations, alors même que le périmètre d'intervention des SPSTI continue de s'élargir, que les exigences formelles se complexifient et que de nouveaux acteurs se positionnent sur nos activités pourtant régulées par l'Etat.

Ces perspectives exigeantes ne doivent toutefois pas occulter les nombreux points positifs enregistrés en 2025. La certification de très nombreux SPSTI attestant de leurs progrès en matière d'effectivité du service rendu et de maîtrise de l'organisation, obtenue notamment par le Service que je préside au niveau III, en constitue un signe fort. Des avancées significatives ont également été réalisées sur la démographie médicale, avec la correction de l'arrêté permettant le maintien du nombre de médecins du travail étrangers pouvant être accueillis, ainsi que la mise en place d'un groupe de travail dédié animé par les pouvoirs publics et devant déboucher sur un plan d'action qui sera prochainement annoncé. La 60<sup>ème</sup> édition des Journées Santé-Travail de Présanse a rencontré un franc succès et a mis en lumière la contribution essentielle des SPSTI à de grands enjeux de société. Les encouragements exprimés par les députés dans le rapport parlementaire de Mme Lecocq et de M. Delogu, ainsi que le courrier adressé par Mme Vautrin, M. Neuder et Mme Panosyan aux partenaires sociaux, soulignent enfin l'engagement positif de l'ensemble des acteurs des SPSTI.

Bravo à toutes et à tous, ainsi qu'à vos équipes, pour cet engagement collectif, qui devient chaque jour plus visible. Je vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année et n'oublierez jamais que 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](http://www.presanse.fr)  
Email : [accueil@presanse.fr](mailto: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



## RÉSEAU PRÉSANSE

# Rencontre du ministre du Travail et du président de Présanse Maurice Plaisant

**M**aurice Plaisant, Président de Présanse, s'est entretenu ce 15 décembre 2025 avec Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités, autour des actions menées par les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Cet entretien, cordial et constructif, a permis de rappeler le rôle essentiel des SPSTI dont les 19 000 collaborateurs accompagnent quotidiennement, en proximité

sur l'ensemble du territoire, plus de 1,6 million d'employeurs et assurent le suivi de l'état de santé de plus de 19 millions de travailleurs.

Les échanges ont porté sur le plein engagement du Réseau dans la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, les progrès réalisés par les SPSTI, les résultats positifs qui en découlent, ainsi que la contribution de ces actions aux enjeux de société en lien avec le travail. ■



## ACTUALITÉS DU RÉSEAU

# Des distinctions nationales pour des acteurs engagés du Réseau de la prévention et de la Santé au travail

**D**écembre a mis en lumière le parcours de deux personnalités investies dans la prévention et la Santé au travail.

Damien Vandoorpe, Directeur général de Pôle Santé Travail Métropole Nord, a été nommé officier de l'Ordre national du Mérite par décret le 2 décembre 2025. Cette distinction vient récompenser son parcours et son engagement qu'il poursuit aujourd'hui au service de la prévention et de la Santé au travail.

Didier Morisset, président du SIST Ouest Normandie et président de Présanse Normandie, a reçu la médaille de l'Assemblée nationale des mains du député Philippe Gosselin. Cette distinction souligne la continuité de son action, marquée par près de deux décennies d'engagement au service de la Santé au travail.

Ces distinctions saluent leur parcours et leur engagement, et rappellent la contribution essentielle de celles et ceux qui font progresser la prévention au quotidien.

Par ailleurs, à la veille du renouvellement des mandats dans les SPSTI prévue en 2026, des organisations patronales mettent à l'honneur leurs mandataires bénévoles impliqués dans les différentes institutions où ils sont appelés à siéger.

Ce fut le cas lors de l'Université régionale du Medef des Hauts-de-France le 27 novembre dernier, où deux Présidents de Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, Messieurs Luc Baijot et Jean-Michel Dupuis ont été distingués ; ceci leur a donné l'opportunité de dire l'intérêt de leur mandat et de susciter des vocations.

Toutes ces actions de valorisation du travail des administrateurs de SPSTI, qu'elles aient lieu au sein des organisations représentatives d'employeurs ou de salariés, sont une préparation opportune avant les désignations qui interviendront d'ici quelques mois. ■

NOUVEAU !

**CONNAISSANCE  
DE L'ENTREPRISE**  
**Une nouvelle  
formation 100 %  
e-learning de  
l'Afometra**

L'Afometra a révisé la formation « *Connaissance de l'entreprise* » pour répondre à vos demandes dans ce domaine et la rendre plus pratique. Dans l'exercice quotidien de la Santé au travail auprès des entreprises, vous rencontrez des salariés et des employeurs. Cette formation a été conçue pour que le dialogue avec vos interlocuteurs soit facilité et les messages de prévention que vous leur délivrez mieux compris.

La formule 100 % e-learning permet à chaque inscrit de suivre environ 7 heures de formation à son rythme tout en testant ses connaissances, et ce pendant 4 semaines.

Cette formation se décline en 3 parcours :

- Qu'est-ce qu'une entreprise ?
- La place de la santé au travail en entreprise.
- Intervenir efficacement en entreprise : la bonne posture, les bonnes pratiques.

Coût par personne et pour un mois d'accès illimité : 250 € HT. Inscriptions et renseignements sur [www.afometra.org](http://www.afometra.org) ou au 01 53 95 38 63.



→ [www.afometra.org](http://www.afometra.org)  
organisme de formation certifié ISO 9001

**SANTÉ DES DIRIGEANTS**

# **L'action des SPSTI mise en avant sur la chaîne BSMART**

Invité en sa qualité de Directeur Général de Présanse pour mettre en lumière l'action des SPSTI, Martial Brun est intervenu le 28 novembre dernier au sein de l'émission SMART JOB pour une édition consacrée à la santé mentale et physique des dirigeants de TPE-PME.

Rappelant que la loi de 2021 avait élargi la mission de prévention et de préservation de la santé des travailleurs aux dirigeants, cette intervention a mis en avant les possibilités d'accompagnement offertes par les Services de prévention et de santé au travail interentreprises.

*« Quand vous êtes dirigeant d'une PME, si vous cessez de travailler parce que vous êtes malade, c'est l'entreprise qui s'arrête [...] une responsabilité immense, que beaucoup portent seuls. »*

Ainsi les professionnels de Santé au travail du réseau Présanse abordent-ils la santé des dirigeants comme une condition de pérennité : préventions primaire, par des sensibilisations et des conseils, secondaire par un suivi de l'état de santé, et tertiaire, par des dispositifs de soutien en cas de burn-out, de maladie ou de détresse.

En d'autres termes, être aux côtés des dirigeants non salariés pour les aider à jauger leur « niveau de batterie », anticiper les signaux faibles, et les aider à prendre soin d'eux pour durer dans le temps.

L'intégralité de cette intervention est à retrouver via le site ou directement sur la chaîne YouTube de Présanse. ■



**RAPPORT IGAS**

# « Prévention de la désinsertion professionnelle : détecter le risque, coordonner les acteurs »

**Le ministère du Travail a saisi l'Igas d'une mission « relative à l'élaboration d'un indice de repérage des salariés en désinsertion professionnelle et à l'amélioration de la coordination des acteurs chargés de leur maintien en emploi ».**

**L**'Igas a rendu ses recommandations. **La mission retient l'intérêt majeur de la mise en place d'un IRDP au niveau national pour favoriser la coordination des acteurs de la PDP, pour outiller le suivi individuel du salarié, pour piloter les services et pour disposer de données comparables au niveau national.**

Elle recense des initiatives locales sur la question d'un IRDP, avec pour chacune, leurs spécificités et leur intérêt potentiel. Cependant, elle relève également leurs limites notamment en termes de méthodologie (principalement des questionnaires remplis par le salarié et/ou le médecin), le manque d'exploitation des DMST, de capacité d'extrapolation (localisation géographique limitée) et la non-systématisation de remplissage du score par ces approches.

Dans ce contexte, l'Igas s'est particulièrement intéressée à l'initiative de Présanse en lien avec le CHU d'Angers en retenant l'originalité de le baser sur le DMST et d'en prendre en compte le maximum d'informations pertinentes (rapport HAS de 2019) selon la disponibilité des données et les faisant correspondre aux thesaurus nationaux. Cette initiative répond à des besoins d'un IRDP disponible à partir du remplissage du DMST et son utilisation dès lors qu'une consultation a été réalisée dans le SPSTI et de plus, facilement comparable quel que soit le Service.

La mission relève également le caractère unique de l'étude IRDP-M (étude multicentrique) qui est la première étude évaluant le caractère prédictif des indices de risque de désinsertion sur des données massives, tout en montrant que les SPSTI ont la capacité de partager des données à des fins de recherche. L'IGAS souligne également que la généralisation de ces usages doit s'inscrire dans le cadre de la gouvernance des SPSTI. Il convient de noter que cette orientation est cohérente avec le déploiement de l'IRDP au sein des SPSTI, ainsi qu'avec les travaux et communications scientifiques qui en découlent (Journées Santé-Travail, articles scientifiques en cours de publication, information de la Direction Générale du Travail).

La qualité des données issues du DMST constitue par ailleurs un enjeu majeur. Ce sujet fait déjà l'objet de travaux au sein des SPSTI et connaît un développement croissant, en particulier parmi les Services engagés dans l'étude IRDP-M.

Enfin, il est précisé que, de manière volontaire et conformément à la méthodologie retenue pour la construction de l'IRDP, l'auto-évaluation du risque de désinsertion professionnelle par le salarié ainsi que l'évaluation par l'employeur n'ont pas été intégrées à ce stade.

La mission conclut sur un message principal qui est l'intérêt d'utiliser trois paramètres, chacun indispensable, dans la construction d'un futur indice national de risque de désinsertion : des données issues du dossier médical en Santé au travail (comme dans le projet d'indice initié par Présanse), des informations issues d'auto-questionnaires remplis par le salarié (questionnaires du type WAI) et une évaluation du risque de désinsertion professionnelle dans l'entreprise intégrant le point de vue de l'employeur.

**Le projet de création d'un IRDP harmonisé, initié en lien avec le CHU d'Angers, trouve ainsi une place primordiale dans le paysage de l'évaluation de la prévention de la désinsertion professionnelle du fait de ces caractéristiques uniques et complémentaires de l'évaluation par le salarié et l'employeur.** L'articulation de ses facettes devra être discutée et organisée en transparence avec les partenaires sociaux au niveau national qui ont placé la Prévention de la désinsertion professionnelles au cœur de l'ANI de 2020.

Ainsi, la mission mentionne l'importance de poursuivre les travaux entrepris (étude IRDP-M notamment) et souligne l'intérêt d'étude de la complémentarité de l'indice fondé sur le DMST et les auto-questionnaires, ce qui est la question centrale des études de terrains IRDP dont un groupe de travail dédié de SPSTI a commencé à se saisir.

En conclusion, le rapport de la mission Igas souligne le travail qui a été mené par Presanse en lien avec le CHU d'Angers et les SPSTI dans le développement d'un IRDP fondé sur le DMST, qui présente des caractéristiques uniques, lui permettant d'être une facette à part entière dans une approche globale d'évaluation du risque de désinsertion professionnelle. L'initiative IRDP-M est ainsi encouragée dans sa pertinence et les recommandations de la mission renforcent l'importance de groupe de travail comme celui de l'IRDP de terrain. ■

## RAPPORT DE BRANCHE

# Parution de l'édition 2025 (données sur 2024)

L e rapport de branche 2025 sur les données sociales de l'année 2024 et les effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2025, qui répond à l'obligation légale des branches professionnelles, est paru. Cette nouvelle édition s'appuie sur un échantillon de 131 SPSTI, représentant 17 316 personnes physiques, soit 91 % des effectifs de la branche (hors spécialistes BTP).

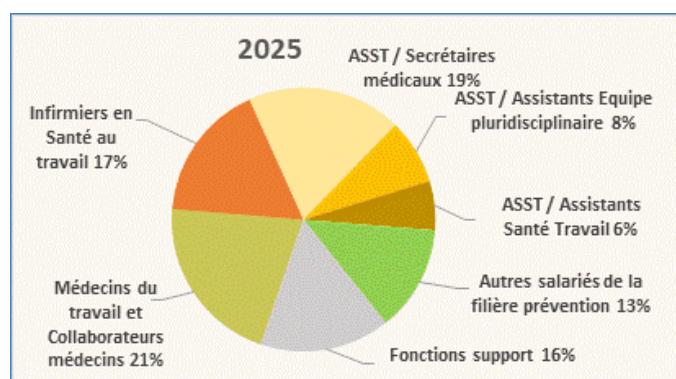
### 19 100 personnes au 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour 17 747 ETP

Hors spécialistes du BTP, les effectifs de la branche sont en progression de + 2 % par rapport à 2024.

Le nombre de médecins s'élève à 3 935 en personnes physiques, au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (médecins du travail et collaborateurs médecins), et à 3 362 en équivalents temps plein. Les effectifs de l'ensemble des médecins salariés des SPSTI ont diminué de - 2 % en personnes physiques par rapport à 2024 et de - 1 % en ETP.

Parallèlement, le nombre d'infirmiers en santé au travail poursuit sa progression (+ 5 % en personnes physiques par rapport à 2024), de même que le nombre de préventeurs (+ 7 %).

### Répartition des salariés des SPSTI, en personnes physiques, par groupe d'emplois au 1<sup>er</sup> janvier 2025



La structure des effectifs est relativement stable : comme les années précédentes, 53 % des effectifs sont âgés de 45 ans et plus, les femmes représentent 82 % des effectifs, la part des cadres s'élève à 40 % et 93 % des contrats sont des CDI. Cependant, le nombre de contrats à temps partiel diminue : il concerne 27 % des salariés en 2024, pour 32 % en 2022 et 36 % en 2020.

### 8,9 % de travailleurs handicapés en 2024

96 % des SPSTI de 20 salariés et plus déclarent employer au moins 1 travailleur handicapé et 42 % d'entre eux ont recruté au moins 1 travailleur handicapé en 2024. Globalement, les travailleurs handicapés représentent 8,9 % des effectifs des SPSTI de 20 salariés et plus. 15 % des SPSTI de 20 salariés et plus ont eu recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur adapté ou protégé.

	2022	2023	2024
% de Services ayant recruté au moins 1 travailleur handicapé	37,3%	36,4%	42,3%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	7,3%	7,9%	8,9%
% de Services ayant eu recours au secteur adapté ou protégé	19,7%	17,6%	14,9%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	85,6%	86,7%	87,0%

### Une augmentation de la masse salariale de 5,4 % en 2024

En 2024, la masse salariale (primes comprises, hors cotisations sociales) des SPSTI ayant répondu à l'enquête, et dont les données relatives à la masse salariale ont pu être exploitées, est évaluée à 861 millions d'euros, en progression de 5,4 % par rapport à 2023. Au niveau de la branche, en extrapolant sur les effectifs moyens de l'ensemble des SPSTI, la masse salariale peut être estimée autour de 950 millions d'euros.

Les notes globales de l'index égalité Femmes / Hommes publiées par le ministère du Travail montrent une amélioration de cet index entre 2023 et 2024.

## Moyenne, minimum et maximum des notes globales de l'index égalité Femmes / Hommes

D'après les données publiées sur le site internet du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités

Note globale	2023	2024
Nombre de Services avec une note calculable	52	55
Nombre de points maximum possible	100	100
Note moyenne	88,7	92,6
Note minimum	51	75
Note maximum	100	100

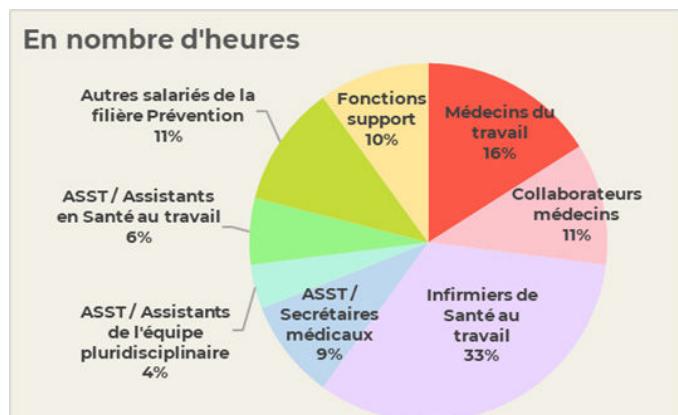
## 80 % de salariés bénéficiaires d'une formation en 2024

Avec un effort de formation de 4,4 % de la masse salariale, les SPSTI demeurent au-dessus des obligations légales.

Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 169 € par salarié en 2024. Les contributions légales versées à l'URSSAF représentent 21 % de ces dépenses, les contributions conventionnelles et volontaires versées à l'OPCO Santé 9 %, la rémunération des bénéficiaires de la formation 32 %, les frais pédagogiques 30 %. Les autres dépenses (8 %) sont essentiellement constituées des frais de déplacements et de restauration.

Tous métiers confondus, 80 % des effectifs des SPSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2024. Les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 23 % des salariés formés et 27 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 21 % des effectifs.

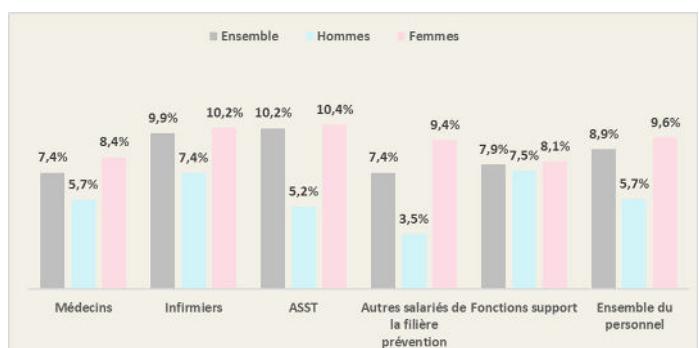
## Répartition des heures de formation par groupe d'emplois en 2024



## Un taux d'absentéisme de 9,6 % en 2024

En 2024, le taux d'absentéisme (nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours de travail total) est de 8,9 %, hors congés de maternité et de paternité. Il augmente de 0,7 points par rapport à 2023.

## Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2024 et répartition entre les hommes et les femmes (hors congés de maternité et paternité)



Présanse remercie les Services qui ont pris le temps de répondre à l'enquête, et encourage l'ensemble des SPSTI à se mobiliser pour la prochaine phase de collecte, dès le début de l'année 2026.

Le rapport de branche et le rapport chiffres clés, édition 2025, sont désormais disponibles sur la plateforme Qualios, en format PDF. Comme chaque année, les SPSTI ont également accès à deux synthèses régionales, l'une pour l'activité, issue du rapport chiffres clés, l'autre pour les données sociales, issue du rapport de branche. Ces synthèses régionales permettent de comparer la situation de la région à celle au niveau national.

Rappelons que la plateforme Qualios est accessible à partir du site de Présanse, dans la rubrique « Les SPSTI et leurs actions ». L'identifiant et les mots de passe sont spécifiques à Qualios, pour préserver la confidentialité des données intégrées à cette plateforme, notamment sur la partie RH. ■

### Ressources :

► <https://presanse.qualios.com>

### Contacts :

► Les SPSTI peuvent contacter [g.bourdel@presanse.fr](mailto:g.bourdel@presanse.fr)

## CYBERSÉCURITÉ

# Outil d'auto-évaluation pour les SPSTI

### Ressources :

- ▶ [Presanse.fr](#) ▶ Ressources
- ▶ Organisation, SI et RH ▶ Systèmes d'Information

**L**es cyberattaques contre les établissements et organisations du secteur de la santé en France sont en recrudescence.

L'ANSSI - Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information - alerte : ces intrusions compromettent la disponibilité des systèmes et la confidentialité des données médicales.

Le secteur de la santé est désormais une cible prioritaire pour les cybercriminels, et la tendance est à l'intensification.

Face à cette menace, les SPSTI doivent renforcer leurs défenses. Première étape : identifier les zones de vulnérabilité pour agir efficacement et orienter les actions prioritaires.

Pour accompagner cette démarche, Présanse propose un outil d'auto-évaluation inédit, conçu comme un complément à la PGSSI-S Politique Générale de Sécurité des Systèmes d'Information de Santé.

Accessible et simple, il permet aux SPSTI de mesurer leur maturité en cybersécurité, d'évaluer les risques et de bâtir un plan d'action.

Fruit d'un travail collaboratif par et pour les SPSTI, testé auprès d'un panel représentatif, cet outil se présente sous la forme d'un fichier Excel articulé autour de trois volets :

- ▶ Un mode d'emploi clair
- ▶ Un questionnaire structuré
- ▶ Et une synthèse visuelle en radar, pour une lecture immédiate des scores : une approche qui permet, en un coup d'œil, de situer le niveau de risque et de bâtir un plan d'action concret.

La grille couvre 12 domaines de sécurité informatique, chacun évalué pour produire un score global :

1. Gouvernance et organisation
2. Gestion des identités et des accès

3. Protection des postes et serveurs
4. Sécurisation des réseaux
5. Sauvegardes et plan de reprise
6. Gestion des mises à jour
7. Protection des données sensibles
8. Conformité réglementaire (RGPD, santé)
9. Sensibilisation des utilisateurs
10. Gestion des incidents
11. Sécurité des prestataires
12. Continuité et résilience

### Un outil pédagogique, mais une vigilance permanente

Auto-évaluation de cybersécurité



Cette auto-évaluation constitue une étape clé pour solidifier la sécurité des systèmes d'information.

Il convient toutefois de rappeler qu'un bon score de maturité obtenu via cet auto-diagnostic ne garantit pas une protection totale contre les cyberattaques : la vigilance et l'action doivent rester permanentes.

Le score global représente la moyenne des scores des 12 axes notés de zéro à 5

Une évaluation inférieure à 3 implique que votre SI est en risque critique  
Une évaluation entre 3 et 4 implique que votre SI est en risque majeur  
Une évaluation de 5 implique que votre SI est en risque mineur

La gestion du risque de sécurité informatique doit ainsi s'inscrire dans une logique d'amélioration continue, du fait de l'évolution permanente des techniques de cyberattaque : des actions sans relâche sont nécessaires pour renforcer la sécurité des systèmes d'information. ■



# SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

MINI-SÉRIE DE REPORTAGES « SUCCÈS DE LA PRÉVENTION »

## Appel à participation pour la saison 3

**E**n 2024 et depuis bientôt 2 ans, Présanse a initié la diffusion d'une série de reportages vidéo intitulée « *Les succès de la prévention* », mettant en lumière les interventions concrètes des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) au sein des entreprises adhérentes.

Parmi les épisodes, toujours disponibles sur la chaîne YouTube de Présanse, on retrouvera par exemple :

- ▶ l'adaptation ergonomique du poste de travail dans un restaurant à Grenoble ;
- ▶ le maintien en emploi d'un salarié suite à un accident grave, dans le cadre d'un accompagnement personnalisé ;
- ▶ des actions de sensibilisation innovantes, avec réalité virtuelle ou aménagements spécifiques, illustrant l'impact tangible des SPSTI sur la santé et le bien-être des salariés...

Ces témoignages concrets, filmés dans le quotidien des entreprises, donnent à voir la prévention non pas comme un concept abstrait, mais comme une série d'actions réelles

– aménagements, suivi, adaptation, formation... – qui améliorent les conditions de travail et protègent les salariés.

Présanse lance aujourd'hui un appel à l'ensemble des SPSTI qui auraient récemment menés – ou projettent de mener – une action de prévention marquante, ou de maintien en emploi pour un salarié en difficulté, une action de sensibilisation... Tout SPSTI qui identifierait parmi ses réalisations passées ou à venir une action ayant un fort pouvoir d'illustration des missions et capacités des Services, ce au sein d'une entreprise désireuse d'en témoigner, est invité à se rapprocher de Présanse pour mettre en place le tournage d'une nouvelle vidéo.

Les propositions de reportage ancrant l'action dans une histoire humaine seront particulièrement appréciées. Les SPSTI souhaitant participer à cette 3<sup>ème</sup> saison des « Succès de la prévention » peuvent contacter Arnaud Bonduelle ([a.bonduelle@presanse.fr](mailto:a.bonduelle@presanse.fr)) et Julie Decottignies ([j.decottignies@presanse.fr](mailto:j.decottignies@presanse.fr)).

Dans l'intervalle, les deux premières séries de reportages sont toujours visionnables – et partageables – sur la chaîne de Présanse. ■

## AGENDA

8 janvier

**Groupe ASMT Toxicologie**

Rue de la Rosière – Paris 15<sup>e</sup>

14 janvier

**Conseil d'administration**

Grand Hôtel – Paris 9<sup>e</sup>

15 janvier

**Journée d'étude**

Grand Hôtel – Paris 9<sup>e</sup>

28 janvier

**Commission Systèmes d'information**

Rue de la Rosière – Paris 15<sup>e</sup>

29 janvier

**Groupe ASMT-FMP**

En distanciel

10 février

**Comité de directeurs**

Rue de la Rosière – Paris 15<sup>e</sup>





## RENCONTRE DES PROFESSIONNELS RH DES SPSTI

# Retour sur l'édition 2025

Cette édition 2025 de la rencontre nationale des professionnels RH a rassemblé plus de 100 participants en présentiel et a permis, comme chaque année, d'aborder une grande variété de sujets d'actualité RH dans le secteur.

Cette journée, a démarré par la présentation, par Martial Brun (Présanse), de la poursuite du programme d'orientations et d'actions de Présanse, lequel programme guide ses travaux et projets au niveau national. Pour rappel, ce POA, qui s'articule principalement autour de l'offre socle et de la certification des SPSTI, concerne notamment la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), la lutte contre la pénurie de médecins du travail, les systèmes d'informations, la mutualisation des pratiques et a pour objectif de renforcer la prévention en Santé au travail au bénéfice des employeurs et des salariés. Ce rappel a ainsi permis de remettre en perspective les actions menées par les professionnels RH.

Ensuite, Ghislaine Bourdel (Présanse) a pu présenter les principales données RH du rapport de branche 2025. Et après une synthèse de l'état du dialogue social dans la branche, par Anne-Sophie Loicq (Présanse), il y a eu une longue séquence dédiée à la politique emploi-formation, avec les éclairages de Fabien Château de l'Opco santé, notamment sur les engagements et les conventionnements à date, au regard des axes prioritaires de formation définis par la branche.

Concernant les axes prioritaires de formation, pour mémoire, Présanse a mis à jour son infographie qui liste les thèmes et le montant de la prise en charge, pour 2026. Le document est disponible sur le site internet de Présanse.

Sylviane Leclerc de l'Opco santé a par ailleurs explicité comment les SPSTI peuvent bénéficier de co-financement grâce notamment au fonds social européen + (FSE +). Et Salomé Duval, également de l'Opco santé, a apporté des précisions quant aux dispositions de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatifs à l'évolution du dialogue social.

La matinée s'est terminée par les travaux de la commission RH et notamment par l'annonce d'un atelier RH organisée le 16 décembre, portant sur l'évaluation des professionnels, y compris de santé, au sein des SPSTI. L'après-midi a, quant à lui, été axé sur l'impact de l'intelligence artificielle sur les ressources humaines au sein des SPSTI.



De gauche à droite : Sylviane Leclerc (Opco santé), Salomé Duval (Opco santé), Fabien Château (Opco Santé) et Anne-Sophie Loicq (Présanse).

Une table ronde, animée par Arnaud Bonduelle (Présanse) et Anne-Sophie Loicq (Présanse), a permis d'échanger sur cette thématique et les deux invités, Nadia Didani (Prévaly) et Sandra Bac (SPSTI Corrèze-Dordogne), ont pu illustrer concrètement la façon dont les Services peuvent anticiper et accompagner cette transformation.

L'après midi s'est ensuite poursuivi avec la présentation par Guy Courgey (Présanse) et Arnaud Bonduelle (Présanse) des deux dernières productions de Présanse autour du cadre d'usage de l'intelligence artificielle dans les SPSTI :

- ▶ La mise à disposition du Réseau d'un webinaire autour du cadre d'usage de l'IA dans les SPSTI, comprenant des éléments de sensibilisation, des cas d'usage et un cadrage méthodologique nécessaire, capté à l'occasion de la journée d'étude de Présanse, du 20 novembre dernier. ;
- ▶ Une charte d'usage de l'IA dans les SPSTI, coconstruite avec les Services, pouvant notamment être adossée aux chartes informatiques existantes.

Tous les supports sont à retrouver sur le site de Presanse.fr, et en cas de questions particulières sur les différents sujets, il est possible de contacter Arnaud Bonduelle, secrétaire général de Présanse ou Anne-Sophie Loicq, responsable juridique de Présanse, par mail, respectivement à [a.bonduelle@presanse.fr](mailto:a.bonduelle@presanse.fr), [as.loicq@presanse.fr](mailto:as.loicq@presanse.fr) ■



## NÉGOCIATION PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

# Vers la conclusion d'un accord de branche

**L**a négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est terminée ce mois-ci, comme annoncé et a pu aboutir à la conclusion d'un accord collectif de branche, soumis à signature jusqu'au 21 janvier 2026.

Dans cet accord, que l'on détaillera dans le prochain numéro des Informations Mensuelles, on relèvera déjà que les partenaires sociaux de la branche des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ont réaffirmé leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, principe à valeur constitutionnelle rappelé dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, selon lequel « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Conscients que l'égalité professionnelle constitue un facteur essentiel de cohésion sociale, de qualité de vie au travail et de performance collective, les partenaires sociaux ont ainsi souhaité inscrire cet accord dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, ils rappellent dans le préambule de l'accord, les fondements juridiques applicables, notamment :

- ▶ La notion de salaire égal pour un travail de valeur égale, telle que définie à l'article L.3221-4 du Code du travail ;
- ▶ La définition de la rémunération figurant à l'article L.3221-3 du même code ;
- ▶ Les principes de non-discrimination tels que définis à l'article L1132-1 du même code et dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

A noter que l'accord de branche a pour objet de définir les orientations permettant d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des SPSTI.

Les partenaires sociaux souhaitent que chaque Service de prévention et de santé au travail développe son propre engagement et sa politique interne en la matière, dans le respect du cadre que fixe l'accord de branche.

Conformément aux dispositions légales, dans les SPSTI où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même, l'obligation de négociation quadriennale au niveau de la branche n'exonère pas les SPSTI de leur responsabilité d'engager la négociation d'un accord égalité professionnelle ou de mettre en place un plan d'action unilatéral.

Par ailleurs, toutes les structures d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer et de publier chaque année, au plus tard le 1er mars, leur index de l'égalité professionnelle (C ; trav., art. L.1142-8).

Enfin, afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions de l'accord de branche et d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation locale relative à l'égalité professionnelle, des outils méthodologiques et documents types sont proposés en annexe de l'accord (par exemple : trame d'accord, base de données thématique, accord de méthode, fiches pratiques).

Aussi, parmi les neuf thèmes de négociation obligatoire en entreprise prévus à l'article R. 2242-2 du Code du travail, quatre axes ont été retenus au niveau de la branche, à savoir :

1. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
2. La sécurité et la santé au travail ;
3. L'embauche et les parcours professionnels ;
4. La rémunération effective.

On rappellera ici que le domaine de la rémunération effective est un domaine obligatoire au sein des accords égalité professionnelle et plans d'action unilatéraux, cette obligation s'applique également aux entreprises conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail.

Comme précisé plus haut, dès que cet accord sera signé, il fera l'objet d'une présentation détaillée, notamment dans les Informations Mensuelles. ■



## THÉSAURUS HARMONISÉS ET SUPPORTS DÉRIVÉS

# La version 2026 livrée aux éditeurs de logiciels

**L**es Thésaurus Harmonisés constituent un élément structurant pour les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Ces nomenclatures communes, sont partagées par l'ensemble des acteurs du réseau, et leur utilisation participe à l'harmonisation des pratiques professionnelles, à l'amélioration de la qualité des données produites, et permettra de tendre vers l'interopérabilité entre les logiciels métiers.

Dans un contexte marqué à la fois par la transformation numérique des SPSTI et les exigences réglementaires et de certification, leur rôle est plus que jamais central.

Les Thésaurus Harmonisés permettent la traçabilité par les entreprises dans le cadre de l'autodéclaration, par les SPSTI au sein des fiches d'entreprise et des aides au document unique, des libellés du DMST et des conseils aux travailleurs.

Tout au long de l'année 2025, les Groupes Thésaurus de Présanse ont élaboré une nouvelle version actualisée de l'ensemble des Thésaurus Harmonisés et de leurs supports dérivés dite Version 2026. Cette version a fait l'objet d'une livraison aux éditeurs de logiciels début décembre afin d'être intégrée dans les solutions logicielles et mise à disposition des professionnels des SPSTI à compter de l'année 2026.

### Des Thésaurus pour harmoniser les pratiques et garantir l'interopérabilité

Les Thésaurus Harmonisés ne constituent pas de simples listes de libellés. Ils représentent un véritable langage commun entre les professionnels de la Santé au travail et les acteurs institutionnels. Leur utilisation garantit une saisie homogène et structurée des données, condition indispensable à leur exploitation statistique, à la production d'indicateurs nationaux et à l'échange d'informations entre systèmes d'information hétérogènes.

Disposer de Thésaurus Harmonisés, dans des versions identiques, constitue un enjeu majeur pour assurer l'interopérabilité entre logiciels

métiers, sécuriser les échanges de données et permettre une lecture consolidée de l'activité des SPSTI à l'échelle nationale. À ce titre, les Thésaurus Harmonisés contribuent directement à la fiabilité des indicateurs attendus par l'enquête de la DGT et dans le cadre du référentiel de certification AFNOR SPEC 2217.

### Les principales évolutions de la Version 2026

La livraison comprend près d'une soixantaine de Thésaurus Harmonisés, couvrant l'ensemble des champs du dossier médical en Santé au travail, dont les parties actions en milieu de travail et suivi de l'état de santé, ainsi que leurs supports dérivés — matrices emploi-exposition potentielles (MEEP), emploi-tâches potentielles (METAP) et ordonnances de prévention par métier. Elle s'inscrit dans une logique de continuité par rapport aux versions précédentes, tout en intégrant des évolutions ciblées issues des retours des utilisateurs et des éditeurs eux-mêmes, des besoins du terrain et des évolutions réglementaires et scientifiques récentes.

Les travaux menés en 2025 par les Groupes Thésaurus de Présanse ont abouti à des mises à jour mesurées dans la Version 2026. Cette nouvelle Version s'inscrit dans une logique de consolidation, d'enrichissement ciblé et de création de nouveaux Thésaurus Harmonisés répondant à des besoins identifiés.

Plusieurs Thésaurus Harmonisés n'ont pas fait l'objet de modifications entre les Versions 2025 et 2026, garantissant ainsi une stabilité pour les utilisateurs et les éditeurs. D'autres ont été enrichis ou ajustés, avec des ajouts de libellés et/ou des mises à jour de qualificatifs (métadonnées).

Ainsi, les mises à jour de la Version 2026 concernent les Thésaurus suivants : AMT moyens ; AMT objectifs ; d'autodéclaration par l'employeur des situations prévues réglementairement ; des examens complémentaires ; des expositions professionnelles ; des habilitations électriques et autorisations de conduite ; maintien en emploi et actions sociales (origine de l'orientation, dispositif/solution, situation à l'issue du parcours) ; du niveau de formation ;

des orientations vers une structure spécialisée ; prévention entreprise ; des professions utilisatrices de la base ; des stades de prévention ; des tableaux de maladies professionnelles ; des tâches ; ainsi que des types de visite.

#### **Une refonte majeure des Thésaurus « Maintien en emploi et actions sociales »**

La Version 2026 se distingue par une refonte d'ampleur des Thésaurus Harmonisés consacrés au maintien en emploi et aux actions sociales, afin de mieux structurer et tracer les parcours d'accompagnement des travailleurs. Ainsi, trois nouveaux Thésaurus Harmonisés ont été créés : Initiative de l'orientation, Statut du dispositif/solution et Statut du parcours, qui viennent compléter et clarifier les nomenclatures existantes, en apportant une lecture plus fine des parcours d'accompagnement. Par ailleurs, le Thésaurus maintien en emploi et actions sociales – « Origine de l'orientation » devient « Motif de la demande d'orientation » et s'enrichit de nouveaux libellés. Le Thésaurus maintien en emploi et actions sociales – « Dispositif/Solution » a été lui aussi révisé pour intégrer la diversité des dispositifs mobilisables, tandis que le Thésaurus maintien en emploi et actions sociales – « Situation à l'issue du parcours » a été restructuré en deux niveaux d'arborescence, améliorant significativement la lisibilité et l'exploitation des données.

#### **Une prise en compte des évolutions réglementaires (décret n°2025-355)**

La Version 2026 intègre également les évolutions introduites par le décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, aux autorisations de conduite et aux habilitations prévues par le Code du travail. À ce titre, plusieurs Thésaurus ont été mis à jour tant dans leurs libellés que dans leurs métadonnées. Ainsi, un nouveau type de visite « visite pour attestation de non-contre-indication médicale à autoriser » a été adjoint au Thésaurus des types de visites. Les libellés du Thésaurus d'autodéclaration par l'employeur des situations prévues réglementairement ont été mis à jour et le type de suivi induit « attestation de non-contre-indication médicale à autoriser (ANCIMA) » précisé en tant que qualificatif. Enfin, pour le Thésaurus des habilitations électriques et des autorisations de conduite, les Groupes Thésaurus ont ajouté un qualificatif « Document à remettre » (décret n°2025-355 du 18 avril 2025) aux libellés nécessitant une « attestation de non-contre-indication médicale à autoriser ».

Les supports dérivés aux Thésaurus Harmonisés, MEEP, METAP et ordonnances de prévention par métier, qui donnent pour un métier donné ou son code PCS-ESE une liste d'expositions, de tâches ou de conseils en prévention, font également partie de cette livraison. Directement exploitables dans les logiciels métiers, ces outils facilitent la saisie et contribuent à renforcer l'homogénéité des pratiques entre les Services.

Enfin, de nouveaux Thésaurus Harmonisés ont été créés afin de répondre à des besoins de description plus fine des expositions professionnelles et des actions de prévention. Ainsi outre les trois nouveaux Thésaurus maintien en emploi et actions sociales, la Version 2026 comporte un Thésaurus du type d'offre, des Thésaurus pour préciser la taille et l'état des matériaux, ou encore un Thésaurus des équipements de protection individuelle (EPI).

Pour chaque Thésaurus Harmonisé, l'ensemble des modifications apportées depuis la Version 2025 — qu'il s'agisse des libellés ou des métadonnées — est clairement identifié dans des colonnes dédiées, facilitant ainsi le travail d'intégration par les éditeurs et la compréhension par les utilisateurs. La Version 2026 comporte ainsi 483 mises à jour de libellés et 270 mises à jour de qualificatifs.

#### **Des aides à la saisie actualisées mises à disposition en janvier 2026**

Dans la continuité de la diffusion de la Version 2026, Présanse mettra à disposition à compter de janvier 2026, une actualisation du guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés et des aides à la saisie destinées aux personnels des SPSTI. Ces outils, accessibles sur le site Internet de Présanse, facilitent l'appropriation des Thésaurus par les utilisateurs.

**Les SPSTI sont donc invités à se rapprocher de leurs éditeurs de logiciels afin de s'assurer de l'implémentation effective de la Version 2026 des Thésaurus Harmonisés et de leurs supports dérivés. L'utilisation de nomenclatures communes, à jour et partagées par tous demeure une condition essentielle pour garantir la cohérence des pratiques, la qualité des données et la réussite collective des démarches de certification et de réponse aux attentes des entreprises. ■**

## GROUPE ASMT TOXICOLOGIE

# Etat des lieux des actions en toxicologie menées par les SPSTI

**D**ans le cadre de ses travaux, le Groupe Action Scientifique en Milieu de Travail (ASMT) Toxicologie de Présanse a mis en évidence la nécessité d'améliorer la visibilité et la mise en commun des nombreuses initiatives menées en matière de toxicologie au sein des SPSTI.

En effet, de nombreux projets sont mis en œuvre, qui portent sur des thématiques similaires et pourraient bénéficier d'une dynamique collective.

Face à ce constat, le Groupe ASMT Toxicologie a lancé en septembre dernier, via un questionnaire adressé aux SPSTI, un état des lieux des actions réalisées, en cours ou envisagées dans le domaine de la toxicologie en milieu professionnel.

Ce recensement poursuit plusieurs objectifs complémentaires :

- ▶ il s'agit d'abord de donner de la visibilité aux projets portés par les SPSTI, souvent innovants mais insuffisamment valorisés ;
- ▶ il vise également à faciliter les échanges entre les équipes à l'origine de ces initiatives afin de permettre un partage d'expérience ;
- ▶ il s'agit également d'encourager la mutualisation des ressources, des méthodes et des outils, pour renforcer l'efficacité et la cohérence des actions ;
- ▶ enfin, pour les Services qui le souhaitent, le Groupe ASMT Toxicologie peut proposer un accompagnement dédié, afin de soutenir la structuration ou le déploiement de leurs projets.

La mobilisation des SPSTI a été importante puisque 48 réponses de 26 SPSTI au questionnaire ont été reçues, correspondant chacune à une action distincte.

Chaque projet a ensuite fait l'objet d'une analyse par le Groupe ASMT Toxicologie, permettant de dresser un panorama représentatif de l'engagement des Services sur ces questions. Les actions ont été classées selon plusieurs critères : type d'exposition, métiers ou secteurs concernés, nature de la démarche ou méthodologie mise en œuvre.

Une restitution, pour rechercher par mots-clés les différents projets classés par critères, sera mise à disposition sur le site Internet de Présanse à partir de la mi-janvier.

Cette démarche permet de mieux appréhender la structuration de la toxicologie au sein du réseau Présanse. Elle pourrait ouvrir la voie à de nouvelles formes de coopération, à une meilleure valorisation des initiatives des SPSTI, ainsi qu'à une mutualisation des initiatives et des ressources. ■

--	--



## FORMATION PROFESSIONNELLE

# Point sur l'entretien de parcours professionnel

**Loi n° 2025-989 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 (JO du 25 octobre 2025)**

**C**onformément à la loi précitée, la périodicité des entretiens de parcours professionnel a été portée de deux à quatre ans et les entretiens de bilan doivent être organisés tous les huit ans au lieu de six. Cette loi a aussi instauré un entretien de parcours professionnel renforcé de mi-carrière, ainsi qu'un nouveau rendez-vous spécifique en fin de carrière.

Le nouvel entretien de parcours professionnel (qui remplace l'entretien professionnel) doit être organisé dans l'année suivant l'embauche du salarié puis tous les quatre ans donc, à défaut d'accord. A noter ici que les entreprises ou les branches peuvent en effet adapter la périodicité de cet entretien par accord sans que celle-ci ne puisse excéder quatre ans. À défaut d'un tel accord, les entreprises sont tenues de respecter la nouvelle périodicité précitée prévue à l'article L. 6315-1 du Code du travail, depuis le 26 octobre 2025.

On précisera à ce stade que la branche des SPSTI n'a pas d'accord adaptant cette périodicité. Mais des discussions se tiendront possiblement dans le cadre de la négociation à venir portant sur la révision de l'accord de branche du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications.

Si un SPSTI est déjà couvert par un accord modifiant la périodicité biennale, il peut continuer à l'appliquer, mais seulement à titre transitoire. Il devra en effet le renégocier pour le mettre en conformité avec les nouvelles modalités prévues par la loi. À défaut, la nouvelle périodicité de quatre ans s'appliquera à lui, à compter du 1er octobre 2026.

Par ailleurs, s'agissant des salariés « seniors », ils doivent bénéficier de deux types d'entretiens de parcours professionnel : le premier devra être organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière. Le second correspondra au premier entretien au cours des deux années précédant le 60ème anniversaire du salarié.

En outre, l'article L. 6315-1 du Code du travail précise désormais que l'entretien est « *organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise* ». Le recours éventuel à des prestataires pour conduire les entretiens n'est donc pas possible. Le salarié, de son côté peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pour être aidé dans la préparation de son entretien.

Enfin, le mécanisme d'abondement correctif sur le CPF est maintenu pour les entreprises d'au moins 50 salariés. En effet, en cas de manquement de l'employeur, à son obligation liée à la périodicité des entretiens professionnels et au fait d'avoir suivi au moins une formation non obligatoire entre deux entretiens de bilan, le salarié bénéficie d'un abondement de 3 000 € sur son CPF, étant entendu qu'ici seul le rythme change, puisque ces entretiens de parcours professionnel « récapitulatifs » se tiendront tous les huit ans au lieu de six.

## Article L. 6315-1 du Code du travail :

*I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.*

*Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :*

*1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;*

*2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;*

*3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;*

*4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;*

*5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.*

*L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.*

*Cet entretien de parcours professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui*

reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

II. — Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

- 1<sup>o</sup> Suivi au moins une action de formation ;
- 2<sup>o</sup> Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3<sup>o</sup> Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

III. — Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux 1<sup>o</sup>

à 3<sup>o</sup> du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente de celle définie au I, sans que celle-ci excède quatre ans.

IV. — L'entretien de parcours professionnel mentionné au I est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2. L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 sont évoquées au cours de cet entretien. En plus des sujets mentionnés au I du présent article, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié. A l'issue de l'entretien, le document écrit mentionné à l'avant-dernier alinéa du I du présent article récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés en application du présent IV.

V. — Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées, en plus des sujets mentionnés au I, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

S'agissant des salariés dits « seniors », ces derniers bénéficieront, en effet, de deux types d'entretiens de parcours professionnel dont l'objet sera enrichi. Le premier devra être organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière qui se tient en principe dans l'année des 45 ans du salarié. En plus des thèmes habituels, cet entretien permettra d'aborder les mesures éventuellement proposées par le médecin du travail, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, ainsi que les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Le second correspondra au premier entretien au cours des deux années précédant le 60<sup>e</sup> anniversaire du salarié. Ce rendez-vous sera l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière et notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

A toutes fins utiles, on rappellera ici que l'Opco santé propose des trames d'entretien et la commission RH de Présanse pourrait se saisir de ce sujet pour aussi adapter des trames d'entretien de façon spécifique pour les catégories de salariés et prévoir, éventuellement un guide fixant les thèmes à aborder, des questions clés et des pistes d'action (par exemple formation). ■