

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2026 DE PRÉSANSE

Rendez-vous à Nantes les 23, 24 et 25 avril prochains



Sur l'invitation du Service SSTRN, l'Assemblée Générale 2026 de Présanse se tiendra à la Cité des Congrès de Nantes, le vendredi 24 avril prochain. Comme chaque année, elle sera précédée d'une traditionnelle journée d'étude le jeudi 23 avril, permettant de revenir sur les grands enjeux de la profession et les travaux menés dans le cadre des orientations votées à Lille, et suivie d'un programme d'activités culturelles, incluant la visite d'une usine emblématique.

Si le programme détaillé de la journée d'étude est en cours d'élaboration, les inscriptions aux différents événements sont d'ores et déjà ouvertes, avec les bulletins distincts pour l'Assemblée générale proprement dite et les activités annexes.

Les directeurs et présidents des SPSTI sont vivement invités à prendre part à ces travaux qui permettront d'échanger autour des orientations et actions de Présanse.

Des tarifs préférentiels sont proposés pour les hôtels à proximité de la Cité des Congrès. Les différents documents relatifs à l'événement peuvent être retrouvés sur le site Presanse.fr ► Actualités ► Assemblée générale

Le programme détaillé de la journée d'étude et la convocation officielle à l'AG parviendront aux SPSTI dans les prochaines semaines. ■



Ressources :

► [Presanse.fr](#) ► Actualités ► Assemblée Générale

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Journée d'étude de janvier 2026

Renouvellement des mandats, actualités de la profession... : supports disponibles

4 IA et Santé au Travail

Une charte pour un usage raisonnable de l'IA en SPSTI

6 Ressources pour l'activité des SPSTI

Mise à jour du disque des périodicités du suivi individuel de l'état de santé

CERTIFICATION

7 Outils certification

Mise à jour du tableau de définition des indicateurs et aide à la fixation des objectifs du niveau 2

ACTUALITÉS RH

8 Commission RH

Atelier de décembre 2025 et prochaine réunion

MÉDICO-TECHNIQUE

9 Journées Santé-Travail 2026

Du DUERP à la prévention de la désinsertion professionnelle, rôles des SPSTI

10 Groupe ASMT Toxicologie - Actions en toxicologie des SPSTI

Des ressources partagées pour structurer, valoriser et mutualiser les pratiques

JURIDIQUE

12 LFSS pour 2026

Evolutions du dispositif du cumul emploi-retraite

14 Inaptitude

Inaptitude pendant une suspension du contrat de travail

16 Certification individuelle des professionnels de Santé

Décret du 6 décembre 2025

Chers adhérents,

Les dernières semaines ont été marquées par une vive réaction de nombreux professionnels des SPSTI après une publication, sur le compte Linkedin du Ministère du travail, d'une liste des acteurs de la prévention au côté des entreprises qui omettait notre réseau. Cette absence a été ressentie comme une injustice, tant l'engagement quotidien des SPSTI contribue de manière déterminante à la santé au travail. Présanse a immédiatement rappelé publiquement le rôle essentiel de nos Services et de leurs équipes.

C'est pourquoi nous accueillons avec satisfaction les propos récents du Ministre du Travail lors d'une conférence de presse, qui a réaffirmé que « **la médecine du travail est au cœur des enjeux de prévention** », reconnaissant ainsi l'action indispensable menée par les SPSTI et leurs professionnels. Cette clarification était attendue et va dans le bon sens. Elle rejoint une autre expression ministérielle cet automne saluant « l'engagement total de l'ensemble des professionnels de santé au travail et des conseils d'administration paritaires [...] » œuvrant dans les SPSTI.

Lors de ma rencontre avec le Ministre le 15 décembre dernier, j'ai également relayé l'inquiétude du réseau face à l'agrément de nouvelles structures qui ne respecteraient pas les exigences de fonctionnement et de gouvernance imposées de longue date aux SPSTI. Une telle rupture d'équité créerait un signal préoccupant de dérégulation.

Sur ce point, les propos du Ministre rapportés dans la presse constituent un signe positif : tout en restant ouvert aux innovations permettant d'améliorer l'accès à la prévention, il a rappelé **sa prudence quant au déséquilibre que l'arrivée de nouveaux acteurs pourrait créer dans le secteur**, précisant que les structures récemment agréées seraient évaluées au terme de leur **agrément temporaire**. Cette vigilance est essentielle pour préserver la cohérence et la qualité du dispositif national de prévention.

Au-delà de ces faits médiatiques, nous savons que la perception juste de notre action doit se gagner avant tout par le service que nous rendons au quotidien aux entreprises et à leurs salariés. Je forme donc le vœu que 2026 soit l'occasion de poursuivre dans les progrès engagés, et que chacun d'entre vous en tire la reconnaissance qu'il mérite. Une très belle année à tous.

Plus que jamais, 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, Danah MACHAAL, Virginie PERINETTI, Ata SMAALI

Assistante : Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie MAJOR, Laure-Marine TGHMI



JOURNÉE D'ÉTUDE DE JANVIER 2026

Renouvellement des mandats, actualités de la profession... : supports disponibles



En prévision du renouvellement des mandats dans les conseils d'administration des SPSTI en 2026, la matinée technique de janvier de Présanse a traité spécifiquement de ce sujet. L'objectif était de préparer au mieux les désignations qui vont avoir lieu, afin d'assurer la stabilité et la poursuite de l'action déterminante des instances de gouvernance pour la réussite de la réforme issue de la loi du 2 août 2021.

Dans ce contexte, un éclairage juridique autour du cadre légal et réglementaire du renouvellement des instances a été proposé. La matinée est également revenue sur la récente feuille de route des mandataires MEDEF.

La traditionnelle commission d'étude de l'après-midi a permis une présentation des derniers chiffres de la branche, un point d'actualité juridique, un point d'étape sur la négociation collective et la présentation des actualités médico-techniques et relatives aux systèmes d'information.

La séquence a également été l'occasion de présenter les premiers événements prévus pour les RST 2026 et le thème des Journées Santé-Travail 2026 (voir page 9 de ce numéro).

Les supports complets de cette journée sont à retrouver dans l'espace adhérents du site Présanse (Presanse.fr ► Ressources ► Journée d'étude du 15 janvier 2026) ■



Ressources :

► Presanse.fr ► Ressources ► Journée d'étude du 15 janvier 2026

IA ET SANTÉ AU TRAVAIL

Une charte pour un usage raisonnable de l'IA en SPSTI



Ressources :

- ▶ La charte encadrant les usages de l'IA, qui peut être adossée à la charte informatique des SPSTI, est disponible sur le site de Présanse, rubrique Ressources ▶ Organisation, SI et RH ▶ Systèmes d'Information.

Un levier de transformation, mais sous contrôle

L'intelligence artificielle (IA), outil informatique performant qui transforme nos façons de travailler, automatise, anticipe, rédige et libère du temps pour l'essentiel, **représente une opportunité majeure pour accélérer la transformation** des SPSTI, à condition d'être intégrée avec **prudence et responsabilité**.

Des risques à maîtriser

L'usage de l'IA comporte des défis :

- ▶ Garantir un usage au service de l'humain, en soutien aux missions de prévention, de suivi et de santé au travail.
- ▶ Protéger les données sensibles, notamment le secret médical.
- ▶ Prévenir les biais et les erreurs, sources d'inégalités, de discrimination ou de décisions erronées.

Ces enjeux imposent un cadre clair et sécurisé pour éviter toute dérive.

Une charte de l'usage de l'IA : un cadre éthique et opérationnel

Pour accompagner les SPSTI, Présanse met à disposition une charte IA qui **guide les usages de l'IA, pose les règles et usages interdits, et protège ainsi les données confidentielles**. Ses objectifs sont triples :

- ▶ Sensibiliser : expliquer l'IA, ses opportunités et ses limites.
- ▶ Cadrer : poser les règles et les interdits.
- ▶ Ouvrir : permettre des expérimentations en confiance.



Charte d'usage de l'Intelligence Artificielle dans les SPSTI

La charte IA s'articule autour de **10 grands principes** pour un **usage raisonnable et raisonnable** de l'IA en SPSTI :

1. Supervision Humaine

Ne jamais laisser une IA décider à la place d'un professionnel. Toute utilisation de l'IA doit être contrôlée, validée et assumée par un humain.

2. Protection des données médicales

Ne jamais communiquer de données personnelles ou de santé à une IA non sécurisée. Toute information sensible doit rester confidentielle et protégée.

3. Transparence et explicabilité

Ne pas utiliser d'IA dont le fonctionnement est opaque. Tout outil d'IA doit être compréhensible, traçable et explicable par ses utilisateurs.

4. Équité et non-discrimination

Ne jamais utiliser une IA sans vérifier qu'elle ne produit pas de biais ou d'inégalités. Une IA ne doit pas défavoriser une personne en raison de son âge, de son sexe ou de son métier.

5. Responsabilité et traçabilité

Ne pas utiliser l'IA sans savoir qui en est responsable. Toute décision issue d'un outil d'IA doit pouvoir être justifiée, tracée et validée par un humain.

6. Gouvernance

Ne pas déployer l'IA sans gouvernance claire. Chaque SPSTI doit définir qui contrôle, valide et suit les usages de l'IA.

7. Usage proportionné et utile

Ne pas utiliser l'IA par effet de mode. Tout usage doit répondre à un besoin concret, validé et utile à la prévention et à la santé au travail.

8. Sécurité et fiabilité

Ne jamais déployer une IA sans contrôle de sécurité préalable. Toute solution doit être vérifiée, testée et conforme avant utilisation.

9. Formation et accompagnement

Ne pas laisser les équipes utiliser l'IA sans formation adaptée. Chaque professionnel doit comprendre les limites et les risques des outils avant leur usage.

10. Éco-responsabilité

Ne pas utiliser l'IA inutilement. Chaque usage doit être justifié et son impact environnemental et énergétique évalué.

Chacun de ces principes fait l'objet d'un article de la charte composé de :

- ▶ L'énoncé du grand principe.
- ▶ La description de la problématique ou du risque encouru.
- ▶ La bonne pratique concrète à adopter.

Article 1: Supervision Humaine

Ne jamais laisser une IA décider à la place d'un professionnel. Toute utilisation de l'IA doit être contrôlée, validée et assumée par un humain.

L'intelligence artificielle ne doit **en aucun cas se substituer au jugement d'un professionnel de santé ou d'un membre du personnel administratif compétent**. Aucune décision, analyse ou recommandation produite par une IA ne doit être utilisée sans **validation humaine préalable**, adaptée à la nature de l'usage.

Ignorer cette supervision reviendrait à transférer la responsabilité de décisions à un outil non conscient, ce qui est contraire aux obligations légales et déontologiques des SPSTI. Le maintien d'une supervision humaine garantit la **responsabilité médicale et administrative**, et préserve la **confiance des entreprises et des travailleurs** dans les dispositifs proposés.

Bon réflexe à adopter

Avant d'utiliser ou de diffuser une information issue d'un outil d'IA, vérifier **systématiquement son exactitude et la valider avec un professionnel compétent** (médecin, préventeur, ou agent administratif selon le cas).

De manière pragmatique et selon une typologie d'usages, le dernier chapitre de la charte **indique clairement les situations dans lesquelles utiliser ou ne pas utiliser l'IA**.

V – Quand utiliser... et quand ne pas utiliser l'IA

Typologie d'usage	Utiliser l'IA pour	Ne pas utiliser l'IA pour
-------------------	--------------------	---------------------------

Un outil pour agir, pas une contrainte

La charte IA n'est pas un frein, mais un **levier de confiance**. Elle permet d'utiliser l'IA pour ce qu'elle fait de mieux : automatiser les tâches répétitives, générer des documents, optimiser la planification, en vue de redonner du temps aux professionnels pour leur cœur de métier. L'approche n'est pas « IA ou humain », mais **IA et humain**, dans un cadre sécurisé et éthique. ■



“ Ne jamais laisser une IA décider à la place d'un professionnel. Toute utilisation de l'IA doit être contrôlée, validée et assumée par un humain. ”

NOUVEAU !

LES FONDAMENTAUX DE LA PDP

une toute nouvelle formation 100 % e-learning

L'Afometra lance sur sa plateforme Campus une nouvelle formation 100% e-learning qui aborde les notions fondamentales de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi.

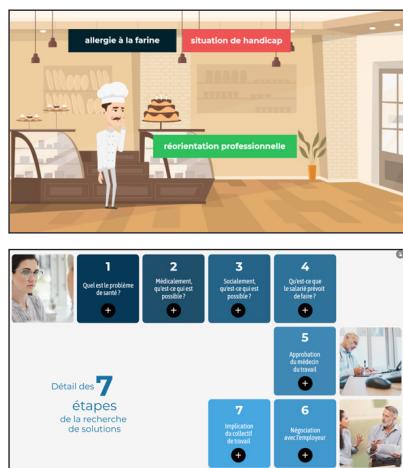
Outre les facteurs de désinsertion professionnelles, cette formation détaille l'importance de la PDP dans la mission des SPST, notamment depuis la loi du 2 août 2021. Elle aide également à repérer les différents acteurs et partenaires impliqués.

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

3 parcours riches en animations et en infographies interactives :

- Désinsertion professionnelle : définition et risques (avec un zoom sur le champ du handicap).
- PDP : mission, organisation et acteurs.
- La PDP dans le quotidien des SPSTI. Coût par personne et pour un mois d'accès illimité : 250 € HT.

Inscriptions et renseignements sur www.afometra.org ou au 01 53 95 38 63.



RESSOURCES POUR L'ACTIVITÉ DES SPSTI

Mise à jour du disque des périodicités du suivi individuel de l'état de santé

Suite à la publication de l'**arrêté du 26 septembre 2025** fixant les modèles d'attestation d'absence de contre indications médicales à la conduite de certains équipements de travail et à la réalisation d'opérations prévus par 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 conduire et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail, Présanse a procédé à une nouvelle mise à jour du **disque des périodicités du suivi individuel de l'état de santé**.

Ce disque peut être **commandé dès aujourd'hui** par chaque Service directement auprès de l'imprimeur **PRN**. Comme pour les précédentes éditions, un emplacement est prévu pour l'ajout du **logo du Service commanditaire**.

Toutes les informations relatives à la procédure de commande sont disponibles sur le site internet de Présanse : <https://www.presanse.fr/actualites/disque-des-periodicités-du-suivi-individuel-mis-a-jour-maintenant-disponible/>

Les Services peuvent également solliciter un échantillon du disque en contactant Présanse à l'adresse suivante : m.lyonnet@presanse.fr. ■

Afin d'éviter toute confusion avec les versions précédentes, la mention « Décembre 2025 » a été ajoutée au verso du disque.





CERTIFICATION

OUTILS CERTIFICATION

Mise à jour du tableau de définition des indicateurs et aide à la fixation des objectifs du niveau 2

Réunie en septembre et en novembre 2025, la Commission Certification de Présanse a repris le tableau de définition des indicateurs pour y ajouter des éléments relatifs à la fixation des objectifs du niveau 2 de la certification.

Une colonne a été ajoutée précisant, selon les indicateurs, le sens de l'objectif, les critères à prendre en compte pour le définir, ou les facteurs explicatifs des éventuels écarts à l'objectif, sachant que Présanse n'a pas vocation à préconiser des niveaux d'objectifs. Cette colonne est renseignée uniquement pour les indicateurs de la certification, mentionnés notamment dans le chapitre 5.5 de la SPEC 2217 (Exigences particulières aux trois missions des SPSTI).

On notera que tous les indicateurs mentionnés dans le niveau 2 de la SPEC 2217 n'appellent pas nécessairement un objectif.

Les indicateurs demandés dans la SPEC 2217 peuvent être de différente nature :

- ▶ Des indicateurs constatant l'effectivité du Service rendu : ils doivent tendre vers le 100 % à termes, notamment s'ils relèvent d'une obligation réglementaire.
- ▶ Des indicateurs de production, dépendants de l'organisation de chaque Service. Ils peuvent être suivis pour améliorer l'efficience.
- ▶ Des indicateurs de respect d'une procédure, qui doivent viser l'amélioration continue.

- ▶ Des indicateurs d'information, qui peuvent permettre aux tutelles et aux partenaires sociaux d'évaluer l'utilisation de certains dispositifs.

Pour le niveau 3, il est souvent précisé que « *sur le fondement des indicateurs évalués, le SPSTI s'assure que l'ensemble des objectifs de la mission est atteint* », mais cela ne signifie pas que tous les indicateurs doivent faire l'objet d'un objectif et d'un plan d'action. On évaluera les écarts par rapport aux objectifs fixés par le Service sur les indicateurs retenus par le Service et qui ont du sens pour améliorer l'effectivité du service rendu.

Rappelons que l'atteinte du niveau 3 en 2027 suppose que tous les indicateurs aient été construits suffisamment en amont, de préférence début 2026, et que les demandes d'audits soient effectuées au plus tard au premier semestre 2027.

Cette réflexion sur les objectifs a également donné lieu à la mise à jour des définitions et des libellés théâtraux en version 2025.

Le tableau a été transmis aux éditeurs des logiciels métiers pour la préparation des requêtes sur les indicateurs de la certification et sur les indicateurs de l'enquête DGT. Il est disponible sur le site de Présanse dans l'espace adhérents à l'adresse : www.presanse.fr... Et sera intégré à la prochaine interface de collecte des données Chiffres-clés dans Qualios en février prochain. ■

Contact :

Pour plus d'informations,
vous pouvez contacter
g.bourdel@presanse.fr

Ressources :

www.presanse.fr ▶ Espace adhérents ▶ Ressources ▶ Organisation SI & RH ▶ Certification



COMMISSION RH

Atelier de décembre 2025 et prochaine réunion

Retour sur l'atelier RH tenu, en visioconférence, le 16 décembre 2025, dédié à l'évaluation des professionnels, notamment de santé, au sein des SPSTI

Comme annoncé, Présanse et sa commission RH ont organisé le 16 décembre dernier, en visioconférence, un atelier RH destiné aux Directions de Services et aux professionnels RH, dédié à l'évaluation des professionnels, notamment de santé, au sein des SPSTI. Celui-ci a réuni une quarantaine de professionnels RH qui ont pu ainsi échanger sur ce sujet. L'objectif était que les participants partagent leur expérience, apportent leur témoignage afin d'en retirer, le cas échéant, des bonnes pratiques utiles à tous.

Ainsi après que le cadre juridique ait été rappelé, des présentations ont notamment mis en avant les différents types d'entretiens, exigés réglementairement ou non, menés avec les professionnels au sein des Services (par exemple, entretien d'étonnement, entretien individuel, entretien intermédiaire). Un service a par ailleurs partagé un canevas d'entretiens menés avec les salariés.

Les supports de cet atelier sont disponibles sur le site internet de Présanse.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2025 EN COURS DE SIGNATURE

La négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est terminée ce mois de décembre 2025, comme annoncé et a pu aboutir à la conclusion d'un accord collectif de branche, soumis à signature jusqu'au 31 janvier 2026.

Cette signature est donc encore en cours. Dans l'intervalle, le pôle juridique a proposé une présentation détaillée du contenu de l'Accord lors de la journée d'étude du 15 janvier dernier (voir page 3 de ce numéro), à retrouver au sein du support global, sur Presanse.fr.

Prochaine réunion de la commission le 27 janvier

La prochaine réunion de la Commission RH de Présanse se tiendra le 27 janvier prochain. Son ordre du jour sera notamment consacré à plusieurs points d'actualité structurants pour la branche. Les échanges porteront en premier lieu sur l'accord collectif de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que, de manière générale, sur l'état d'avancement des négociations collectives en cours. La formation professionnelle fera également l'objet d'un point de situation, avec un éclairage particulier sur les enjeux portés par l'OPCO Santé et les perspectives qui se dessinent à l'horizon 2026.

Les membres de la commission seront par ailleurs invités à partager leurs retours sur l'appropriation de la Charte IA au sein des structures. Les échanges et travaux issus de cette commission RH du 27 janvier feront l'objet d'un article dans le prochain numéro des Informations mensuelles, à paraître en février. ■

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. Un retour écrit sur les différentes modalités sera proposé dans le numéro des informations mensuelles suivant la signature.

Les Services adhérents seront bien évidemment informés de cette dernière dès la finalisation du processus.



MÉDICO-TECHNIQUE

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2026

Du DUERP à la prévention de la désinsertion professionnelle, rôles des SPSTI

La 61^{ème} édition des Journées Santé-Travail de Présanse se tiendra les 13 et 14 octobre prochains au Grand-Hôtel (InterContinental Paris le Grand – 2 rue Scribe – 75009 PARIS) autour du thème : « *De l'aide à la réalisation du DUERP jusqu'à la prévention de la désinsertion professionnelle : deux missions clés et complémentaires des SPSTI* ».

Ce thème illustrera l'articulation des missions du SPSTI pour l'accompagnement des entreprises et des salariés tout au long du parcours de prévention.

Un appel à communication sera prochainement adressé aux Services et mis en ligne sur le site internet de Présanse.

Les SPSTI sont invités à partager leurs expériences, initiatives et actions mises en œuvre lors de ces Journées, afin de valoriser le rôle stratégique des Services, de nourrir la réflexion collective et d'illustrer concrètement ce continuum de prévention, depuis l'évaluation des risques jusqu'au maintien durable dans l'emploi. ■

Save the date

JST 2026

 **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

13 & 14 octobre

InterContinental
Paris Le Grand
2 rue Scribe
75009 Paris

De l'aide à la réalisation du DUERP
jusqu'à la
Prévention de la Désinsertion Professionnelle
Deux missions clés et complémentaires des SPSTI

61^{ème} édition des Journées Santé-Travail de Présanse

GROUPE ASMT TOXICOLOGIE - ACTIONS EN TOXICOLOGIE DES SPSTI

Des ressources partagées pour structurer, valoriser et mutualiser les pratiques

Les SPSTI développent depuis plusieurs années de nombreux projets et actions en toxicologie, souvent innovants et répondant à des problématiques de terrain. Afin de mieux valoriser ces initiatives, de favoriser le partage d'expérience et de soutenir une dynamique collective, le Groupe ASMT Toxicologie de Présanse a engagé en 2025 un travail de recensement et d'analyse des actions en toxicologie menées au sein du réseau.

La démarche s'est appuyée sur un questionnaire diffusé en septembre 2025, auquel, à ce jour, 52 SPSTI ont répondu. Cet état des lieux met en évidence la richesse et la cohérence des pratiques et a pour objectifs de donner de la visibilité aux initiatives existantes et de favoriser une dynamique collective fondée sur le partage d'expériences, la mutualisation des outils et la cohérence des actions conduites.

A ce titre, sont mis à disposition des SPSTI, sur le site Internet de Présanse, un ensemble de ressources structurées, composé d'un tableau de synthèse des actions en toxicologie, complété de Fiches Action en Toxicologie (FATox) – (Cf. Informations Mensuelles n°147 – décembre 2025 – p. 14). Actuellement, 28 premières fiches actions sont disponibles en ligne sur le site Internet de Présanse, et ce corpus est appelé à s'enrichir progressivement. A ce titre, le lien avec le questionnaire fonctionne encore.

Accéder au questionnaire :
<https://shorturl.at/bntWo>

Un tableau de synthèse des actions en toxicologie des SPSTI

Le tableau de synthèse constitue une porte d'entrée vers les actions recensées. Il offre une lecture transversale des actions portées par les SPSTI et permet d'identifier rapidement les thématiques abordées, et les types d'expositions professionnelles ou de substances concernés, ainsi que les secteurs d'activité et/ou métiers exposés.

Les actions recensées s'inscrivent dans des démarches à la fois variées et complémentaires.

Elles se déclinent autour de quatre grandes catégories : les études par substances (benzène, cobalt, fluides d'usinage, fumées de soudage, oxyde d'éthylène, pesticides...), les études par secteurs d'activité (aéronautique, fleuristerie, spectacle...), les actions relatives à l'organisation et au développement des compétences au sein des SPSTI, ainsi que les outils à destination des entreprises et des travailleurs (sensibilisations ciblées, dispositifs d'accompagnement à l'évaluation du risque chimique, formats pédagogiques innovants, parfois ludiques ou immersifs (jeux de cartes, escape game...)).

Conçu comme un outil opérationnel, le tableau de recensement permet d'identifier les initiatives existantes, de favoriser le partage d'expériences entre Services et de renforcer les échanges entre équipes confrontées à des enjeux similaires.

Des fiches action en toxicologie (FATox)

En complément du tableau de synthèse, les fiches actions en toxicologie (FATox) apportent un niveau de détail approfondi sur chaque action. Chaque fiche décrit une action menée par un ou plusieurs SPSTI, en précisant le cadre de l'action, la/les cibles, le motif de déclenchement, les objectifs, les moyens mis en œuvre (humains, techniques, partenariats), et les résultats obtenus ou attendus.

Ces fiches ont vocation à servir de supports d'inspiration et de repères méthodologiques pour les SPSTI souhaitant développer ou adapter des actions similaires, tout en tenant compte de leur contexte local. Elles comportent en outre les coordonnées du/des porteurs des actions présentées afin de faciliter les échanges entre SPSTI travaillant sur des problématiques similaires.

Une démarche collective et évolutive au service des SPSTI

Le recensement des actions en toxicologie s'inscrit dans une dynamique évolutive. Il vise à éviter la multiplication de projets menés de manière isolée et à promouvoir une approche collective, fondée sur la connaissance des actions existantes et le partage des expériences. Le tableau de synthèse et les fiches FATox constituent ainsi des outils de mutualisation, mais également de valorisation du travail réalisé par les Services. Ils seront régulièrement enrichis de nouvelles actions que les SPSTI peuvent faire parvenir en répondant au questionnaire accessible depuis le site Internet de Présanse.

Pour consulter le tableau et les FATox :
<https://www.presanse.fr/ressources-sante-travail/fiches-action-en-toxicologie-des-spsti/>

Actions en toxicologie des SPSTI	
Fiche n°6 – SSTMC – Prévention des risques liés aux fumées de soudage	
Informations générales	
Nom du SPSTI	SSTMC
Région	Occitanie
Nom – Thème du projet	Prévention des risques liés aux fumées de soudage
Pilote(s) du projet et coordonnées	• Cécile PRADES - c.prades@sstmc.fr
Cadre de l'action	
Cadre de l'action	• CPOM
Cible du projet	
Cible de l'action	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adhérents ▪ Travaillers
Secteur(s) concerné(s) (code(s) NAF)	<ul style="list-style-type: none"> • 25.11Z - Métallurgie • 33.11Z - Réparation d'ouvrage en métal • 33.20A - Installation de structures métalliques tuyauterie chaudironnerie • Autres codes NAF (structures disposant d'un atelier de soudage)
Nombre d'adhérents potentiellement concernés	• 27
Nombre de travailleurs potentiellement concernés	• Non défini à ce jour

Description du projet	
Descriptif du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des entreprises (priorité aux TPE-PME) sur la prévention des risques chimiques et plus particulièrement ceux liés aux fumées de soudage
Mots clés	<ul style="list-style-type: none"> • Fumées de soudage • CMR • Prévention
Motif de déclenchement	<ul style="list-style-type: none"> • CPOM • Constat que peu d'ateliers disposent d'EPC
Objectifs du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les TPE-PME dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques liés aux risques chimiques, et notamment aux fumées de soudage. • Mise à jour des FF / état des lieux / recueil d'informations. • Accompagnement à l'élaboration d'un plan d'action (PDA). • Accompagnement sur l'élaboration de la liste des travailleurs exposés. • Construction d'un protocole de surveillance biologique des travailleurs. • Accompagnement à l'élaboration et la mise en place du plan d'actions. • Sensibilisation des travailleurs.
Méthodologie du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les équipes pluridisciplinaires mobilisées sur le projet (environ 2-3 adhérents / équipe). • Formation des préventeurs prévue avec la Cartat MP spécifiquement sur les fumées de soudage. • Application Toolox + logiciel Scrific à disposition. • Subvention risque chimique professionnel.
Moyens Humains, techniques, partenariaux	<ul style="list-style-type: none"> • FE avec recueil de données initiales (montée en compétences des équipes sur le repérage des risques). • Accompagnement et suivi des actions mises en place. • Sensibilisation des travailleurs, liste des travailleurs en CMR. • Protocole de surveillance biométrologique. • Subvention risque chimique professionnel.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • FE avec recueil de données initiales (montée en compétences des équipes sur le repérage des risques). • Accompagnement et suivi des actions mises en place. • Sensibilisation des travailleurs, liste des travailleurs en CMR. • Protocole de surveillance biométrologique. • Subvention risque chimique professionnel.
Calendrier et état d'avancement	
Date de début	• 08/07/2025
Date de fin	• 08/07/2030
Etat d'avancement	• Initié



LFSS POUR 2026

Evolutions du dispositif du cumul emploi-retraite

(articles L. 161-22 à L. 161-22-1-4 et D.161-2-5 à D. 161-2-23 du Code de la sécurité sociale)

En application de l'article L. 161-22 du Code de la sécurité sociale, la liquidation d'une pension de retraite implique, pour les assurés salariés, d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur.

Ce principe connaît toutefois plusieurs tempéraments, permettant à l'assuré soit d'aménager la transition vers la retraite, soit de reprendre une activité après liquidation de ses droits. En effet, deux dispositifs doivent être distingués :

- ▶ la retraite progressive, qui permet de percevoir une fraction de la pension avant l'âge légal tout en poursuivant une activité à temps partiel et en continuant à acquérir des droits jusqu'à la liquidation définitive ;
- ▶ le cumul emploi-retraite, qui autorise l'exercice d'une activité professionnelle après la liquidation définitive.

Le présent article est consacré au seul dispositif du cumul emploi-retraite, lequel a fait l'objet d'une refonte par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 publiée au Journal Officiel du 31 décembre 2025 (LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale pour 2026).

Dans son rapport « Le cumul emploi-retraite ; un coût élevé, une cohérence à établir » publié en mai 2025, la Cour des comptes a formulé diverses critiques à l'encontre du mécanisme (« concurrence avec les autres dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite », nécessité d'une « mise en cohérence avec l'objectif d'inciter les assurés à reporter leur départ à la retraite »...). La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a alors eu pour objectif de recentrer le dispositif et de l'articuler plus étroitement avec les autres dispositifs de transition vers la retraite.

Comme évoqué, le cumul emploi-retraite permet à un assuré ayant **liquidé sa pension de retraite** de reprendre ou de poursuivre une activité professionnelle tout en percevant ladite pension. Le droit en vigueur distingue deux régimes :

- ▶ **le cumul intégral, lorsque l'assuré a liquidé sa retraite à taux plein et a atteint l'âge légal de départ à la retraite ou un âge supérieur.** Dans cette hypothèse, aucun plafond de revenus ne s'applique : les pensions peuvent être cumulées intégralement avec les revenus d'activité (y compris chez le même employeur, sous réserve du respect d'un délai de carence de six mois). Depuis le 1^{er} septembre 2023 (LOI n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023), ce **cumul intégral permet l'acquisition de nouveaux droits à la retraite sur les revenus d'activité perçus après liquidation**. Ces droits donnent lieu, lors de la cessation définitive d'activité, à une seconde liquidation, plafonnée (voir en ce sens le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive). Il s'agissait ici de mettre fin aux cotisations dites « à perte » et de rendre le dispositif plus attractif ;
- ▶ **le cumul plafonné, lorsque la retraite n'a pas été liquidée à taux plein.** Dans ce cas, la somme des pensions de retraite et des revenus d'activité ne doit pas dépasser un plafond donné et la reprise d'activité chez le même employeur est également soumise à un délai de six mois.

En résumé, la réforme adoptée instaure une organisation du cumul emploi-retraite **en trois tranches d'âge** :

- ▶ **avant l'âge légal** de départ à la retraite, le cumul emploi-retraite sera « interdit » en ce que tout revenu d'activité perçu entraînera une **réduction de la pension à due concurrence**, dès le premier euro. Cette mesure vise explicitement à dissuader les liquidations précoces et à orienter les assurés vers le dispositif de la retraite progressive ;
- ▶ **entre l'âge légal et 67 ans**, le cumul restera autorisé mais de manière régulée. **Les revenus d'activité dépassant un certain seuil seront partiellement déduits du montant de la pension, selon un mécanisme d'écrêtement** (les seuils précis ne sont pas encore connus bien que l'étude d'impact de la loi évoquait un seuil indicatif de 7 000 euros par an) ;
- ▶ **à compter de 67 ans (âge du taux plein automatique), le cumul emploi-retraite deviendra libre** de sorte que les revenus d'activité pourront être cumulés sans plafond avec les pensions de retraite et ces revenus continueront à ouvrir de nouveaux droits à la retraite, dans les conditions prévues par le droit en vigueur.

Il convient de noter que **le délai de carence de six mois en cas de reprise d'activité chez le même employeur est supprimé** et que la réforme impose que l'assuré ait liquidé **l'ensemble de ses pensions personnelles** (de base, complémentaires et étrangères) pour bénéficier du cumul.

Le nouveau régime ne s'applique qu'aux assurés dont la première pension de retraite sera liquidée à compter du 1er janvier 2027. Les retraités ayant déjà liquidé et bénéficiant d'un cumul emploi-retraite avant cette date ne voient pas leur situation remise en cause.

Ainsi, pour un médecin du travail qui souhaiterait bénéficier du cumul dès la liquidation de sa pension de retraite, il lui appartiendra de présenter à la caisse de retraite une demande de liquidation précisant le maintien de son activité professionnelle. Pour celui qui souhaiterait reprendre son activité après une période exclusive de retraite, il reviendra de déclarer l'activité dans le mois suivant la reprise auprès de ladite caisse. ■



MOUVEMENTS

Le pôle juridique de Présanse s'est enrichi en cette fin d'année 2025 d'une nouvelle juriste (droit social) en la personne de **DANAH MACHAAL**.

Le pôle communication accueille de son côté pour l'année 2026 **Laure-Marine Tghmi**, affectée aux missions éditoriales et web de Présanse, en remplacement d'**Elodie Major**, assistante du pôle, en congé maternité.

INAPTITUDE

Inaptitude pendant une suspension du contrat de travail

Cass. Soc., 10 décembre 2025, n° 24-15511

Dans cet arrêt publié du 10 décembre 2025, la Cour de cassation considère que le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié, lors d'une visite médicale de reprise organisée par l'employeur, pendant une période de suspension du contrat de travail.

En l'espèce un salarié engagé en 2018, en qualité de VRP, avait été placé en arrêt maladie à compter du 10 octobre 2019 avec prolongation jusqu'au 5 janvier 2020, puis avait connu d'autres arrêts maladie qui avaient été prolongés. En dernier lieu, il lui a été délivré un nouvel arrêt maladie le 2 septembre 2020 avec différentes prolongations couvrant la période du 12 janvier 2023 au 2 mars 2023.

L'arrêt maladie prenant fin le 2 mars, l'employeur **avait organisé en amont**, le 8 février 2023, une visite médicale de reprise **fixée** au 6 mars 2023. Au cours de cette visite médicale de reprise, le salarié a été déclaré inapte. Toutefois, l'arrêt de travail qui se terminait le 2 mars 2023 a été prolongé jusqu'au 7 septembre 2023, de sorte que l'avis d'inaptitude a été délivré pendant une période de suspension du contrat de travail.

Le salarié a donc saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de l'avis d'inaptitude.

Il a fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de nullité de l'avis d'inaptitude alors « *que le contrat de travail (...) est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail (...) que l'examen de reprise ne peut être organisé qu'à compter de la reprise effective du travail par le salarié et non pendant une période de suspension du contrat de travail (...)* ».

La Cour d'appel a rejeté sa demande en rettenant que « *le médecin du travail*

peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé dans le cas d'une visite de reprise programmée à la demande de l'employeur sur le fondement de l'article R. 4624-31 du Code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail ».

La Cour de cassation est du même avis, en ajoutant « *nonobstant l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail* ».

Pour rappel, de jurisprudence constante, seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. En conséquence, tant qu'elle n'a pas eu lieu, le contrat est toujours théoriquement suspendu du fait de l'arrêt de travail.

Conformément aux dispositions réglementaires, cette visite doit avoir lieu « *au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent la reprise* ». En effet, aux termes de l'article R. 4624-31 du Code du travail « *(...) Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise* ».

Dans la mesure où c'est la visite de reprise qui met fin à la suspension du contrat de travail, il est nécessaire qu'elle ait lieu le plus rapidement possible après la fin de l'arrêt de travail. En effet, bien que l'article R. 4624-31 précité envisage la possibilité d'organiser la visite de reprise « *au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise (effective)* », le salarié ne devrait pas reprendre son travail tant que la visite de reprise n'a pas été réalisée puisque son contrat de travail est toujours juridiquement suspendu.

Ceci précisé, on ajoutera que si le code du travail fait peser la responsabilité de l'organisation de la visite de reprise sur l'employeur, la Cour de cassation, de jurisprudence constante aussi, donne également la possibilité au salarié de l'organiser.

Ainsi, le salarié en arrêt maladie peut prendre l'initiative de la visite de reprise **dès lors qu'il en informe préalablement son employeur** (Cass. soc., 10 mars 1998, n° 95-43.871). Et, **il importe peu que le salarié continue à être couvert par un arrêt de travail du médecin traitant dès lors que le médecin du travail a délivré un avis dans le cadre d'une visite de reprise**, cette dernière mettant fin à la période de suspension du contrat de travail (Cass. Soc., 19 janvier 2005, n° 03-41.479 ; n° 03-41.904).

On ajoutera encore ici plus précisément qu'en cas de délivrance d'un nouvel arrêt de travail, ce dernier ne peut avoir pour conséquence d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime juridique applicable à l'inaptitude (Cass. Soc., 22 juin 2011, n° 10-14499).

Mais dans le présent arrêt commenté, la Cour de cassation semble aller plus loin en considérant que, pendant une période de suspension du contrat de travail, l'inaptitude du salarié peut bien aussi être constatée au cours d'une visite médicale

de reprise **à l'initiative de l'employeur cette fois.**

In fine, cet arrêt semble ouvrir une nouvelle possibilité pour les employeurs d'organiser la visite de reprise pendant une période de suspension du contrat de travail, en l'occurrence pendant un arrêt de travail.

Toutefois, si une brèche est bien ouverte, il convient, à notre sens, de rester vigilant aux situations particulières. En effet, cette possibilité ne sera-t-elle pas reconnue seulement dans les cas de prolongations successives d'arrêts de travail ? Si, comme dans l'arrêt du 10 décembre 2025, la visite de reprise est organisée par l'employeur avant la fin de l'arrêt de travail et fixée au moment de la reprise (prévisible) et que le salarié s'y rend, alors la visite pourra être considérée comme une visite de reprise au cours de laquelle une inaptitude pourra, le cas échéant, être constatée par le médecin du travail. A noter ici que la Cour de cassation ne se prononce pas sur la chronologie entre la demande par l'employeur de la visite de reprise et les arrêts prolongés ; on constate que la date de fin de l'arrêt de travail était le 2 mars, la date de visite de reprise le 6 mars (organisée dès le 8 février) et une prolongation d'arrêt maladie datée du 2 mars. Ne serait-ce pas cette chronologie qui explique la décision ? ■

AGENDA

- 27 janvier**
Commission RH
Rue de la Rosière - Paris 15^e
- 28 janvier**
Commission Systèmes d'information
Rue de la Rosière - Paris 15^e
- 29 janvier**
Groupe ASMT-FMP
En distanciel
- 10 février**
Comité de directeurs
Rue de la Rosière - Paris 15^e
- 4 mars**
Conseil d'administration
Grand Hôtel - Paris 9^e

- 5 mars**
Journée d'étude
Grand Hôtel - Paris 9^e
- 12 mars**
Groupe ASMT Toxicologie
Rue de la Rosière - Paris 15^e
- 17 mars**
Comité de directeurs
Rue de la Rosière - Paris 15^e
- 18 mars**
Commission Systèmes d'information
Rue de la Rosière - Lieu sous réserve de modification)
- 23 au 27 mars**
Rencontres Santé-Travail
Dans toute la France

CERTIFICATION INDIVIDUELLE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Décret du 6 décembre 2025

Dans les suites de la loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, dite loi Buzyn, la certification périodique de certaines professions de santé (**médecins et infirmiers**, notamment) a été décidée et un décret est venu en préciser les modalités tout récemment.

On rappellera néanmoins que cette obligation ne concerne que les professionnels de santé nouvellement inscrits à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les praticiens et infirmiers en exercice avant le 1^{er} janvier 2023, ne devront dans les faits, en conséquence, justifier d'une certification périodique qu'à compter du 1^{er} janvier 2032 (Cf article publié dans les Informations Mensuelles de Juillet-Août 2025).

En tout état de cause, les dispositions de l'article L4022-1 du code de la santé publique, imposant une **certification individuelle**, la définit comme suit :

« *La certification périodique des professionnels de santé est une procédure qui a pour objet de garantir :*

- 1^o *Le maintien des compétences ;*
- 2^o *La qualité des pratiques professionnelles ;*
- 3^o *L'actualisation et le niveau des connaissances. »*

On indiquera, en complément, que les professionnels de santé auront à établir, au cours d'une **période de six ans**, avoir réalisé un programme minimal d'actions visant à :

- « 1^o *Actualiser leurs connaissances et leurs compétences ;*
- 2^o *Renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles ;*
- 3^o *Améliorer la relation avec leurs patients ;*
- 4^o *Mieux prendre en compte leur santé personnelle ».*

Les actions réalisées au titre du développement professionnel continu (DPC), de la formation continue et de l'accréditation sont, dans ce cadre, prises en compte au titre du respect de l'obligation de certification périodique. Dit autrement, le DPC est maintenu et constitue un des éléments d'appréciation de la qualité de la prise en charge par le professionnel concerné, objet de cette certification.

Concrètement, le professionnel de santé devra choisir « *parmi les actions prévues au référentiel de certification périodique qui lui sont applicables* », celles qu'il entend suivre ou réaliser au cours des six ans, étant observé que ce choix « *s'effectue en lien avec l'employeur* », en cas de salariat.

C'est dans ce contexte qu'un décret n° 2025-1335 du 26 décembre 2025, relatif aux modalités de contrôle et au système d'information de la certification périodique de certains professionnels de santé, a été publié au Journal officiel du 27 décembre écoulé.

Ce texte précise ainsi les modalités de contrôle du respect de l'obligation de certification périodique des professionnels de santé par les ordres professionnels. Il crée en outre un téléservice dénommé « **Ma Certif'Pro Santé** », lequel doit permettre la création des comptes individuels pour les professionnels de santé concernés, le recensement et le suivi des actions réalisées dans ce cadre ainsi que l'accès aux données nécessaires au contrôle par les autorités compétentes. ■