



Journée d'étude

15 janvier 2026

Matinée technique

**Renouvellement des mandats
en SPSTI**

Eclairage juridique

Renouvellement des mandats

Le cadre juridique actuel :

C'est **la loi** qui impose **la limite** actuelle des deux mandats consécutifs, codifiée à l'article L4622-11 du code du travail :

" Les représentants mentionnés aux 1° et 2° ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs."

C'est une **disposition réglementaire** qui fixe **la durée** de chaque mandat à 4 ans, à l'article D. 4622-19 du même code :

"La durée du mandat des membres du conseil d'administration est de quatre ans."

Renouvellement des mandats

L'absence d'une marge statutaire évidente :

Une première lecture, stricte, de ces textes conjugués fait conclure à une impossibilité de déroger statutairement au 8 ans d'affilée ou à une durée de mandat inférieure à 4 ans.

Un renouvellement partiel écourtant ces quatre années serait ainsi contestable.

Le risque, difficile à mesurer par avance, serait qu'en pratique, un administrateur mécontent d'un mandat de moins de 4 ans, dans le cadre d'un renouvellement partiel du CA, ou une DREETS, dans le cadre de l'instruction d'un renouvellement d'agrément, pourrait faire état d'une non-conformité juridique caractérisée.

Renouvellement des mandats

Mais une piste d'ajouts statutaires dérogatoires à « sécuriser » :

La première consisterait à expliciter la règle selon laquelle un mandat commencé vaut plein mandat.

Une mention dans les statuts ou RI permettant de préciser que seuls les mandats pleins sont décomptés dans le cadre de la limite légale et qu'un mandat entamé n'équivaut pas à un mandat plein, pourrait permettre de « contourner » les textes actuels.

Il existe deux limites à cette hypothèse. La première est qu'elle ne solutionne pas, à terme, le principe de deux mandats pleins successifs et la seconde, c'est qu'il ne faudrait pas que ce décompte soit une astuce trop visible.

Renouvellement des mandats

Une autre modification statutaire, explicitant que le terme d'un mandat pris en cours n'aura pas la même fin que le mandat commencé par l'administrateur remplacé, pourrait ainsi permettre aux services qui le souhaitent, d'envisager la composition de leur CA avec une temporalité étalée et renouvelée au fur et à mesure des mouvements au sein de chaque collège.

La praticabilité de cette méthode de « tuilage » reste à être éprouvée (quelques services le font depuis 2022).

Elle ne solutionne en tout cas pas la limite des mandats successifs.

Renouvellement des mandats

Enfin, l'hypothèse d'ajouter une clause statutaire envisageant à titre exceptionnel une dérogation à la limite légale pourrait être étudiée. Il faudrait qu'elle soit circonscrite et délimitée pour ne pas être d'emblée caractérisée comme contournant les textes en vigueur. Elle pourrait toujours être discutée en droit, mais serait soutenable.

Pour illustrer l'idée, on proposera ici un exemple :

« A titre exceptionnel, en cas d'insuffisance du nombre d'administrateurs désignés par collège (de l'ordre de 1/2, ou 1/3, ou autre ratio pour caractériser cette insuffisance), après deux relances infructueuses (ou une autre modalité) des organisations concernées, les administrateurs peuvent rester en fonction quand bien même ils ont effectué deux mandats pleins successifs (avec une durée supplémentaire maximum, renouvelable ou non, à envisager le cas échéant) afin de permettre au Service de fonctionner. »

Renouvellement des mandats

L'ultime possibilité : une modification du code du travail.

La durée des mandats de 4 ans étant issue d'un Décret, elle pourrait être modifiée plus facilement que si elle relevait de la loi.

Son allongement réglementaire est à ce titre une autre voie possible.

En corollaire, une modification du critère légal imposant la limite des deux mandats successifs reste bien sûr envisageable même si elle nécessite d'être portée par une loi, ce qui semble donc le moins accessible.

Renouvellement des mandats

La pratique remontée à ce jour :

Les premiers retours de pratique font état du respect de cette limite des deux mandats successifs, mais envisagent une "rotation" organisée en CC pour un mandat, avant de revenir pour 8 années au CA.

Feuille de route MEDEF pour ses mandataires

Feuille de route MEDEF pour ses mandataires

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

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



| DÉCEMBRE 2025 |

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

1. SUR LA CERTIFICATION DES SPSTI

- ▶ S'assurer que votre SPSTI a obtenu a minima et dès à présent sa certification de niveau I¹.
- ▶ Si tel n'est pas le cas, s'assurer que le SPSTI est bien engagé dans un processus de certification en cours de finalisation et qui permettra d'obtenir au moins un premier niveau de certification au plus tard à la fin du 1^{er} trimestre 2026.
- ▶ Le niveau I de certification étant d'une durée de 2 ans maximum et non renouvelable, il conviendra d'anticiper la prochaine étape de la certification de votre SPSTI à savoir, a minima le niveau II de certification².
- ▶ En fonction des niveaux de certification obtenus au cours de la mandature 2026-2029, il conviendra éventuellement de prévoir, si le service est prêt et qu'il en a la capacité opérationnelle comme financière de passer à la certification de niveau III³ avant l'échéance du 1^{er} mai 2030.

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

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

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

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

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




Feuille de route MEDEF pour ses mandataires

1. SUR LA CERTIFICATION DES SPSTI
2. FACE À LA PÉNURIE DE TEMPS MÉDICAL DANS LE SPSTI
3. FINANCEMENT/COTISATION
4. GOUVERNANCE ET FONCTIONNEMENT DU SPSTI
5. PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX SPÉCIFIQUES DE L'INTÉRIM ET DES SALARIÉS MULTI-EMPLOYEURS
6. POUSSER À LA MODERNISATION DE L'OFFRE DU SPSTI (MODERNISATION DE L'IMAGE DE MARQUE ET DES SERVICES RENDUS)
7. DEMANDER RÉGULIÈREMENT DES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS POUR MESURER LES PROGRÈS DU SPSTI




ADHÉSION DU SPSTI ET PARTICIPATION AU RÉSEAU PRÉSANSE

Réflexion sur des indicateurs clés

1. La certification de niveau 3 avant 2030


- 1.1. Nombre de Services certifiés par niveau 
- 1.2. Taux de satisfaction moyen des adhérents (proposer une méthode commune et accessible) 
- 1.3. Taux de satisfaction moyen des salariés (proposer une méthode commune et accessible) 

2. L'accompagnement à l'élaboration du DUERP et à l'évaluation des risques

- 2.1. Nombre d'adhérents ayant transmis au moins un DUERP ou une mise à jour de ce document les 4 dernières années (et % du total des adhérents) 
- 2.2. Nombre d'établissements accompagnés à la rédaction ou la mise à jour du DUERP dans l'année (et % cumulé sur les 4 dernières années ?) 
- 2.3. Nombre d'adhérents ayant bénéficié d'au moins 1 action de prévention primaire (APP) au cours des 4 dernières années 
Nombre d'adhérents couverts par une fiche d'entreprise (FE) de moins de 4 ans

Réflexion sur des indicateurs clés

3. La prévention de la désinsertion professionnelle

3.1. Nombre de travailleurs ayant bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de la PDP toujours en activité 6 mois après la fin de la prise en charge 

4. L'effectivité des visites notamment par le recours élargi à des professionnels de santé

4.1. % de médecins utilisant des protocoles de délégation vers des infirmiers

4.2. Nombre de conventions avec un MPC

4.3. % de salariés dont la dernière visite date de moins de 5 ans

4.4. Délais moyens entre la demande de visite et sa réalisation (par type de visite) 

4.5. Taux de visites à jour 

5. La prise en compte des enjeux spécifiques de l'intérim et des salariés multi-employeurs

5.1. Nombre d'intérimaires suivis dans l'année

5.2. Taux de satisfaction des ETT

5.3. Nombre de salariés des multi-employeurs suivis dans l'année


5.4. Montant des cotisations ou des avoirs répartis entre plusieurs employeurs

5.5. Nombre de SPSTI ayant mis en place des solutions dédiées au suivi des salariés des ETT (créneaux dédiés, personnels dédiés...)

Réflexion sur des indicateurs clés

6. La modernisation de l'offre

6.1. Nombre de Services utilisant proposant la prise de rendez-vous en ligne pour certaines visites 

6.2. Nombre de Services proposant une application mobile diffusant des conseils de prévention aux salariés 

6.3. % de visites réalisées en téléconsultation

7. La cotisation per capita reflet du service rendu et respectant le tunnel de cotisation

7.1. Produits d'exploitation par salarié facturé

7.2. Montant de la cotisation per capita de base 

7.3. Résultat net comptable

7.4. Chiffre d'affaires de l'offre complémentaire

7.5. Chiffre d'affaires de l'offre spécifique

Commission d'étude



RAPPORT DE BRANCHE 2025

Présentation et méthodologie

1. Démographie professionnelle
2. Suivi des accords de branche
3. Masse salariale et rémunérations
4. Formation professionnelle
5. Dialogue social

PRESENTATION ET METHODOLOGIE

131 répondants

82 % de SPSTI et 91 % des salariés de la branche

Questionnaires administrés de mars à juin 2025

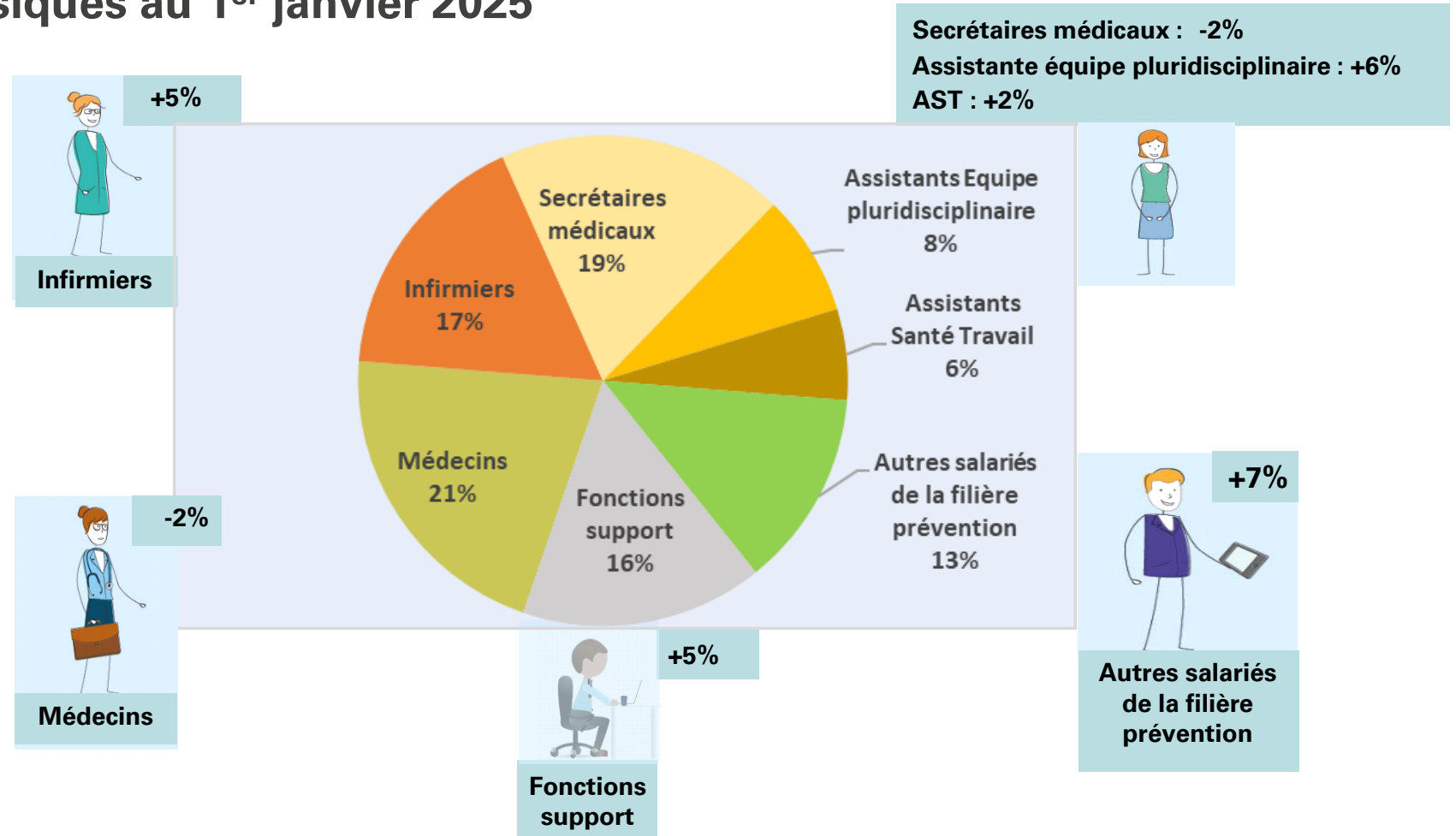
Ajout de données réparties entre les hommes et les femmes :

- Répartition de la masse salariale,
- Taux d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles,
- Taux d'absentéisme par groupe d'emplois.

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

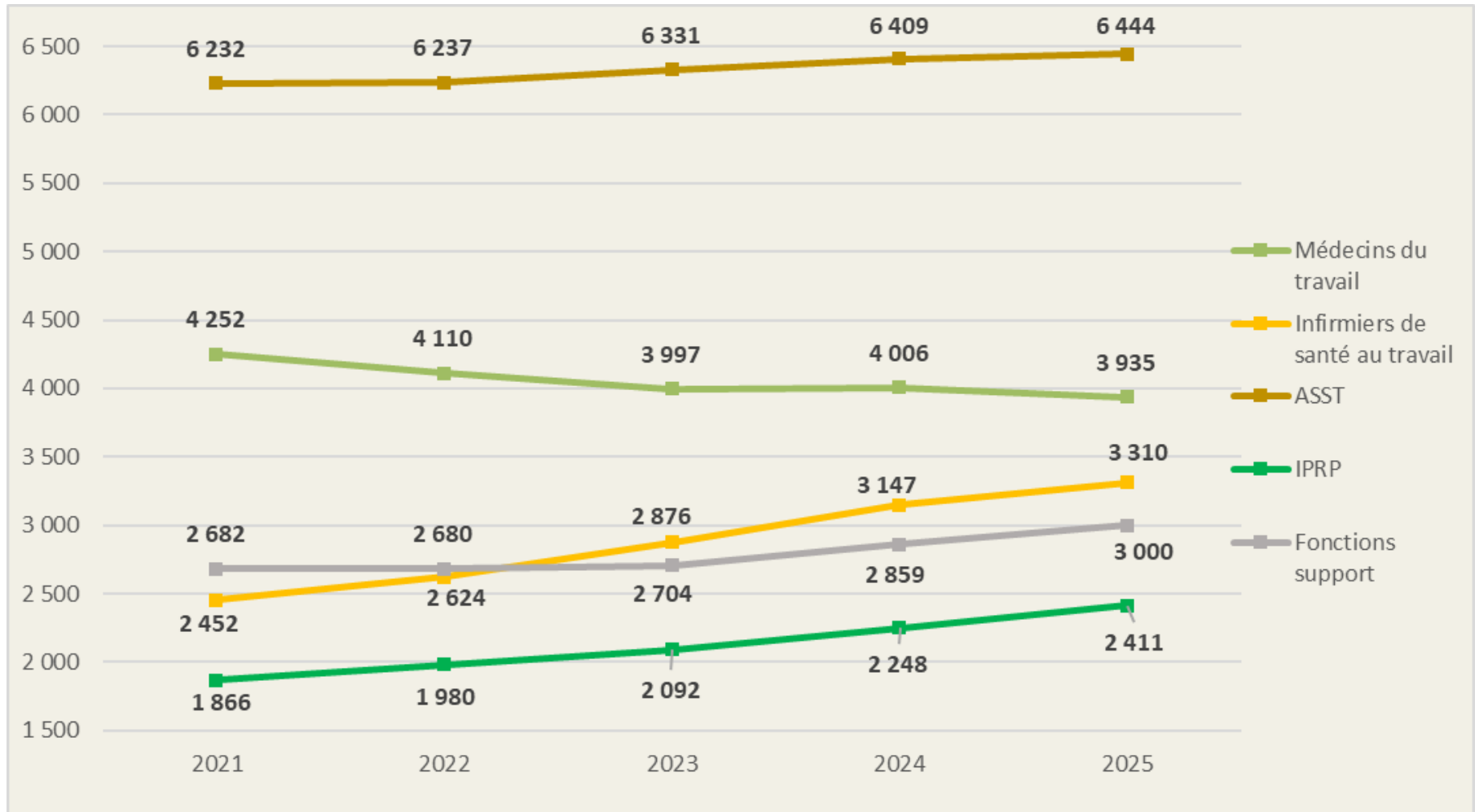
19 100 personnes physiques au 1^{er} janvier 2025

+ 2,3 % vs 2024



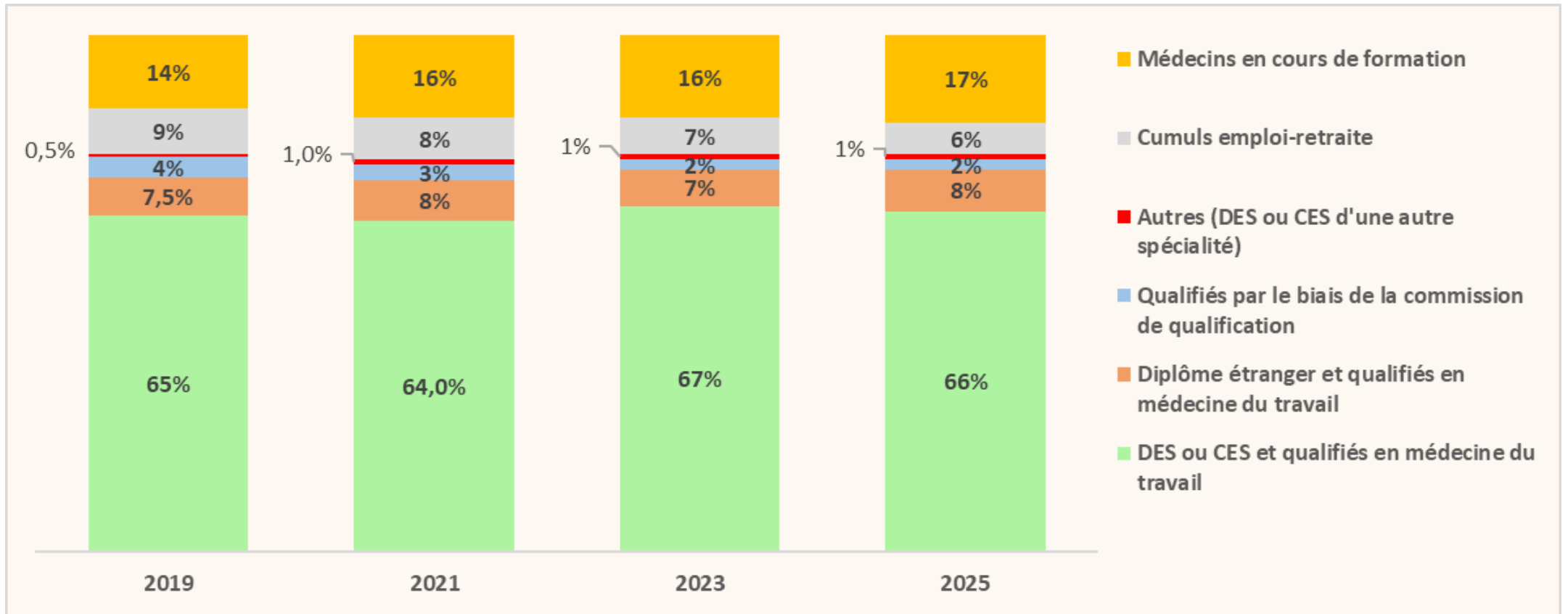
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Evolution des effectifs en personnes physiques par groupe d'emplois de 2021 à 2025



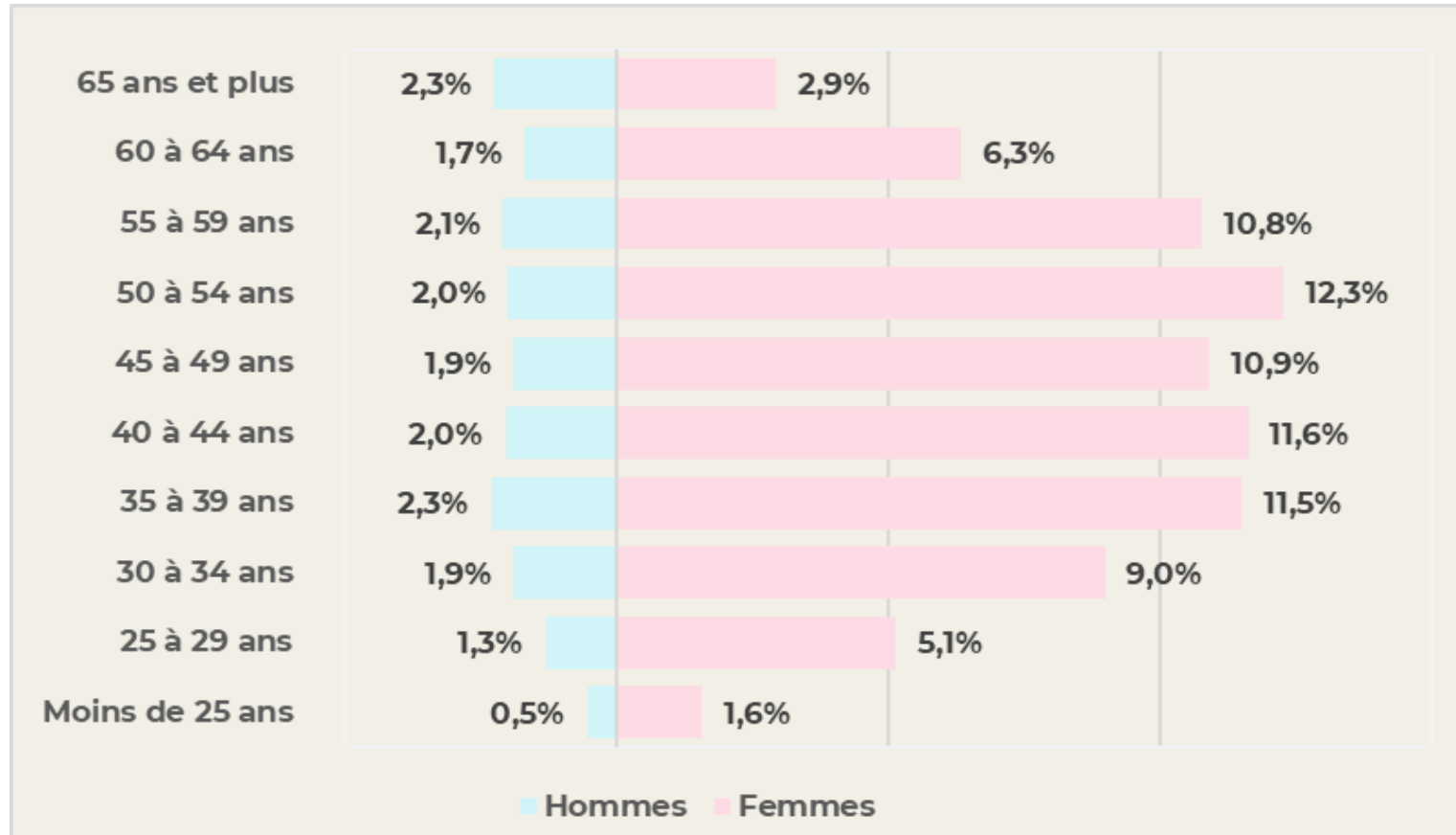
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Evolution de la structure des effectifs des médecins en ETP



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Pyramide des âges en 2024 - Ensemble du personnel

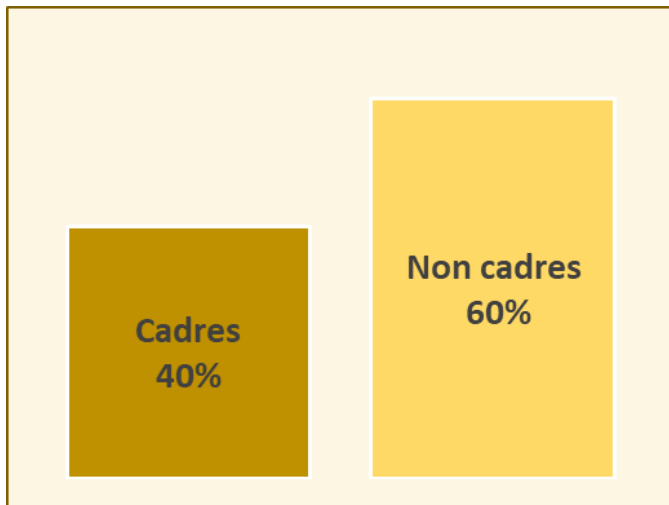


Effectifs sur l'année, en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

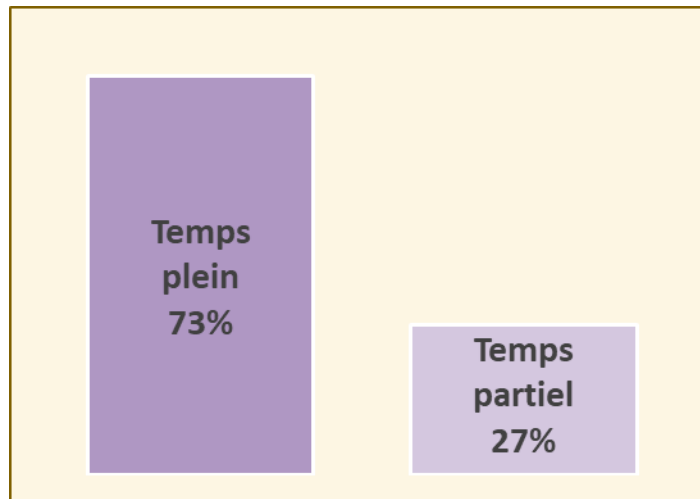
1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Types de contrats en 2024 - Ensemble du personnel

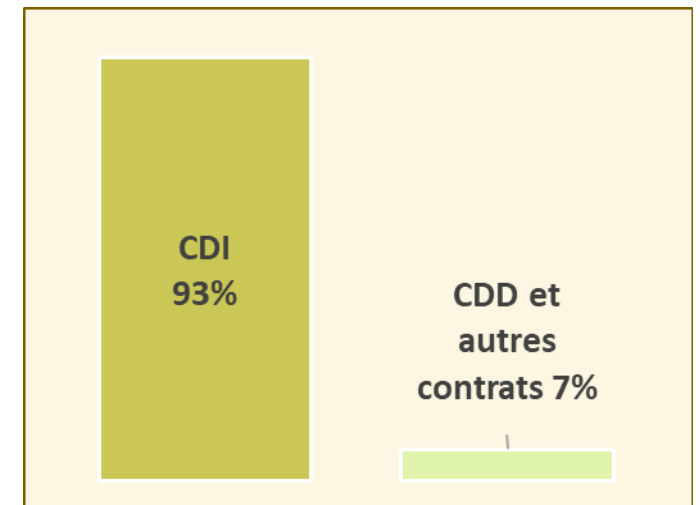
Répartition selon le statut



Répartition selon le temps de travail



Répartition selon la nature du contrat



1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Profils des principaux groupes d'emplois au 1^{er} janvier 2025

	Effectifs	Age moyen	% femmes
Médecins du travail	3 326	54	67%
Collaborateurs médecins	609	47	
Infirmiers en Santé au Travail	3 310	43	89%
ASST / Secrétaires médicaux	3 702	44	97%
ASST / Assistants équipe pluridisciplinaire	1 530	45	98%
ASST / Assistants Santé Travail	1 212	46	92%
Autres salariés de la filière prévention	2 411	40	68%
Fonctions support	3 000	45	76%

Effectifs en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

2- Suivi des accords de branche



Emploi de travailleurs handicapés dans les SPSTI de 20 salariés et plus

	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%

2- Suivi des accords de branche



Suivi des indicateurs de l'accord du 20 mai 2021

% de Services	2022	2023	2024
Disposant du DUERP	97%	98%	99%
Ayant désigné un salarié référent	65%	69%	71%
Ayant mis en place un parcours d'intégration	5%	8%	6%
Ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé	8%	8%	8%
Ayant formé sur les 3 dernières années au moins 1 salarié	51%	64%	66%
Ayant mené au moins une action mobilisant les réseaux institutionnels	43%	47%	40%

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Une masse salariale en progression de 5,4 % en 2024

*Evolution de la masse salariale et des effectifs en 2024
(des SPSTI ayant répondu à l'enquête)*

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2023	2024	Δ	2023	2024	Δ
Cadres	484,0	507,0	4,7%	5 549	5 669	2,2%
Non Cadres	333,0	354,0	6,5%	10 098	10 395	2,9%
Ensemble du personnel	817,0	861,0	5,4%	15 647	10 064	2,7%

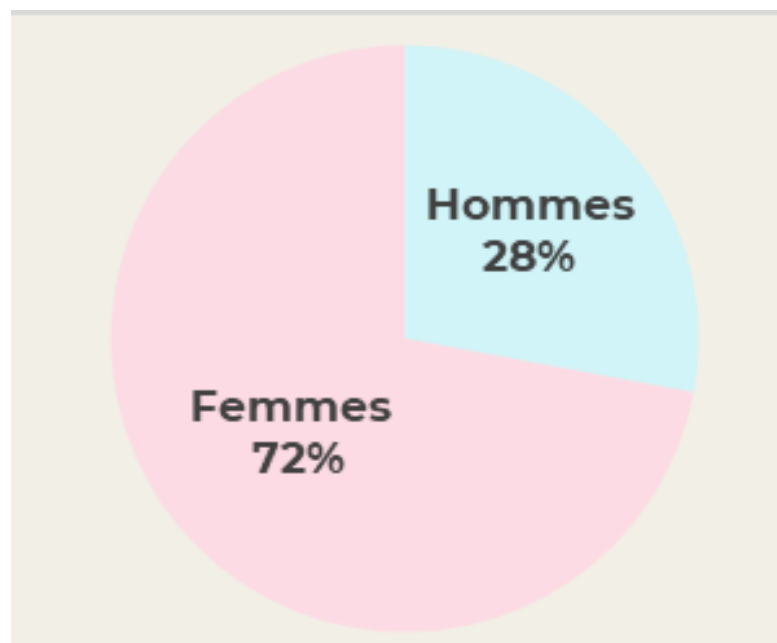
3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

L'augmentation moyenne par salarié s'établit à 2,6%
(augmentations générales uniquement)

	2024	% Services	% salariés concernés
	< 2,7%	28 %	26 %
<i>Accord de branche 2024</i> →	2,7 %	32 %	29 %
	> 2,7 %	40 %	45 %

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Répartition de la masse salariale entre les hommes et les femmes en 2024



3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Salaires, ancienneté et âge, par emploi en 2024 (non-cadres)

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaires moyen (€)	Salaires médian (€)	Ancienneté moyenne (années)	Age moyen (années)
5	Hôte d'accueil/standardiste	24 332	29 383	27 750	9	47
5	Secrétaires administratifs	24 332	33 322	33 026	13	46
6	ASST / Secrétaires médicaux	25 062	31 780	30 910	11	45
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	25 814	32 962	31 840	12	45
8	Coordonnateur de centre	26 638	36 296	34 214	17	47
9	Assistants de direction	27 596	38 342	36 649	14	47
9	ASST / Assistants en Santé Travail	27 596	36 951	36 352	15	46
10	Comptable	28 591	40 196	39 607	12	48
10	Gestionnaire ressources humaines	28 591	38 886	36 387	8	41
10	Techniciens hygiène sécurité	28 591	38 086	36 651	11	41
12	Assistant de service social	30 686	41 601	39 935	6	42
12	Infirmiers en santé au travail	30 686	41 413	40 941	5	43

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Salaires, ancienneté et âge, par emploi en 2024 (Cadres)

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaires moyen (€)	Salaires médian (€)	Ancienneté moyenne (années)	Age moyen (années)
14	Responsables de services	32 935	52 880	50 610	10	46
14	Responsables techniques	32 935	48 714	46 061	9	45
16	Ergonomes	35 349	46 150	45 037	8	38
16	Ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes	35 349	48 811	47 761	11	42
16	Psychologues du travail	35 349	46 264	44 227	5	41
19	Adjoints au Directeur / Directeurs de département	39 305	72 789	67 480	10	49
20	Collaborateurs médecins	69 575	92 346	91 871	2	48
21	Médecins du travail	78 802	112 843	111 231	9	54

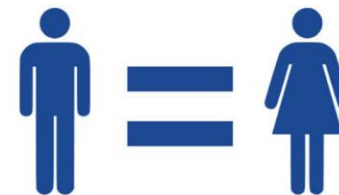
3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Participation et intéressement

<i>Part des SPSTI concernés et montants versés en 2024</i>	Participation	Intéressement
SPSTI concernés / Total SPSTI	68%	26%
SPSTI ayant versé / SPSTI concernés	30%	85%
Montant des versements / Masse salariale des SPSTI ayant versé	0,4%	1,9%

59 % des SPSTI ont mis en place un Plan d'Epargne Entreprise (PEE), 36 % d'entre eux l'ont abondé en 2024

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION



Index Égalité Femmes / Hommes

Données Ministère du travail, de la santé et des solidarités

Sur 94 Services, la note globale n'est pas calculable pour 39 d'entre eux (au moins 1 indicateur non calculable, en dehors de celui relatif au congé de maternité si aucun congé de maternité n'a eu lieu dans l'année).

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

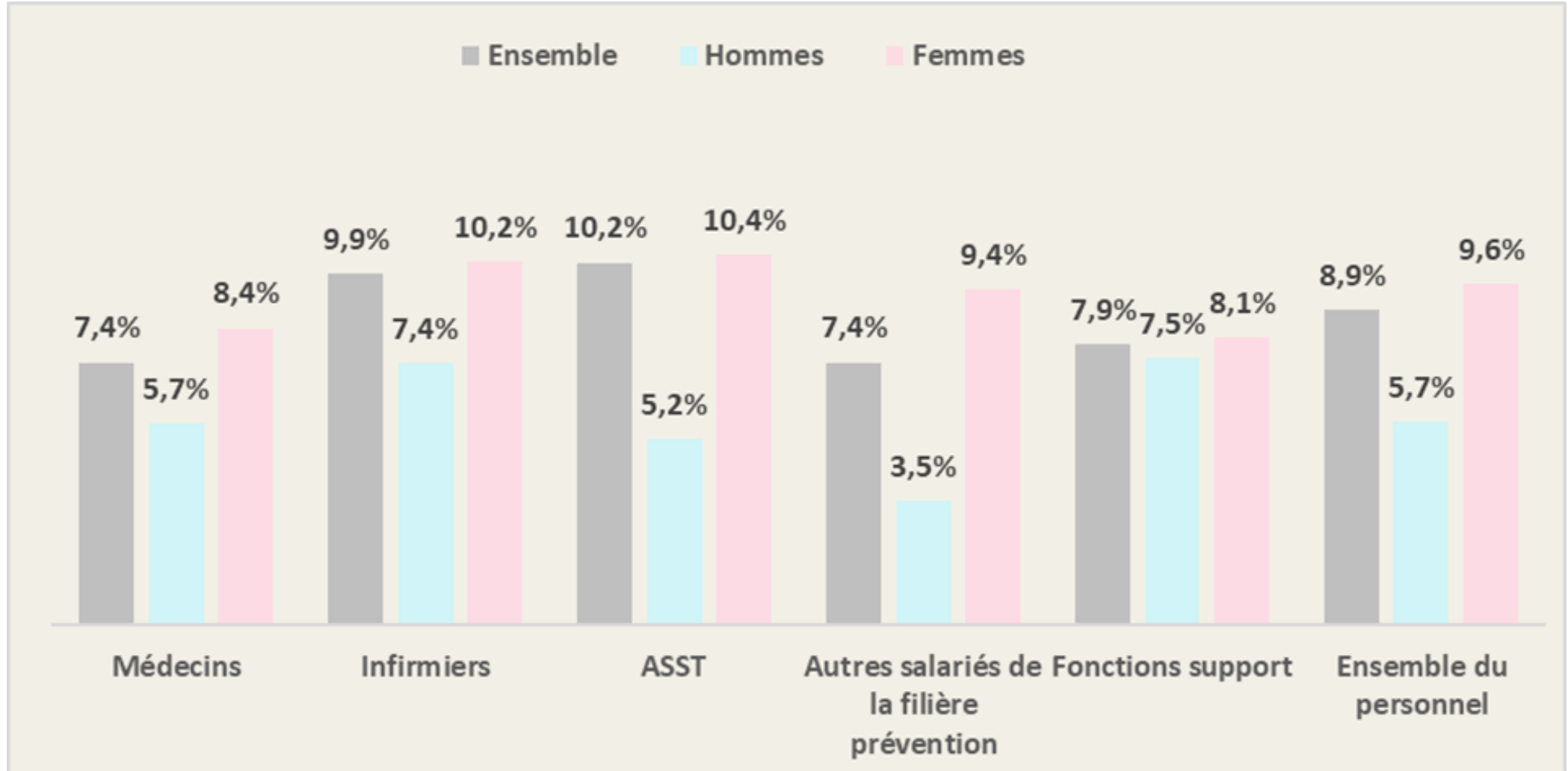
4 - Absentéisme

Evolution du taux d'absentéisme

Ensemble du personnel des SPSTI	2020	2021	2022	2023	2024
Hors congés de maternité et paternité	10,2%	9,3%	9,5%	8,4%	8,9%
Y compris congés de maternité et paternité	11,5%	11,0%	10,8%	9,7%	10,1%

4 - Absentéisme

Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2024 et répartition entre les hommes et les femmes



4 - Absentéisme

Evolution du taux d'absentéisme par groupe d'emploi (hors congés de maternité et paternité)

	2020	2021	2022	2023	2024
Médecins du travail	9,1%	7,5%	7,8%	6,7%	7,4%
Infirmiers de Santé au travail	12,0%	10,0%	10,6%	9,6%	9,9%
Autres salariés de la filière prévention	8,5%	9,2%	9,3%	8,3%	7,4%
ASST	11,7%	11,0%	10,8%	9,7%	10,2%
Fonctions support	7,7%	7,4%	7,7%	6,6%	7,9%
Ensemble du personnel	10,2%	9,3%	9,5%	8,4%	8,9%

5 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Effort de formation en 2024 : 4,4 % de la masse salariale

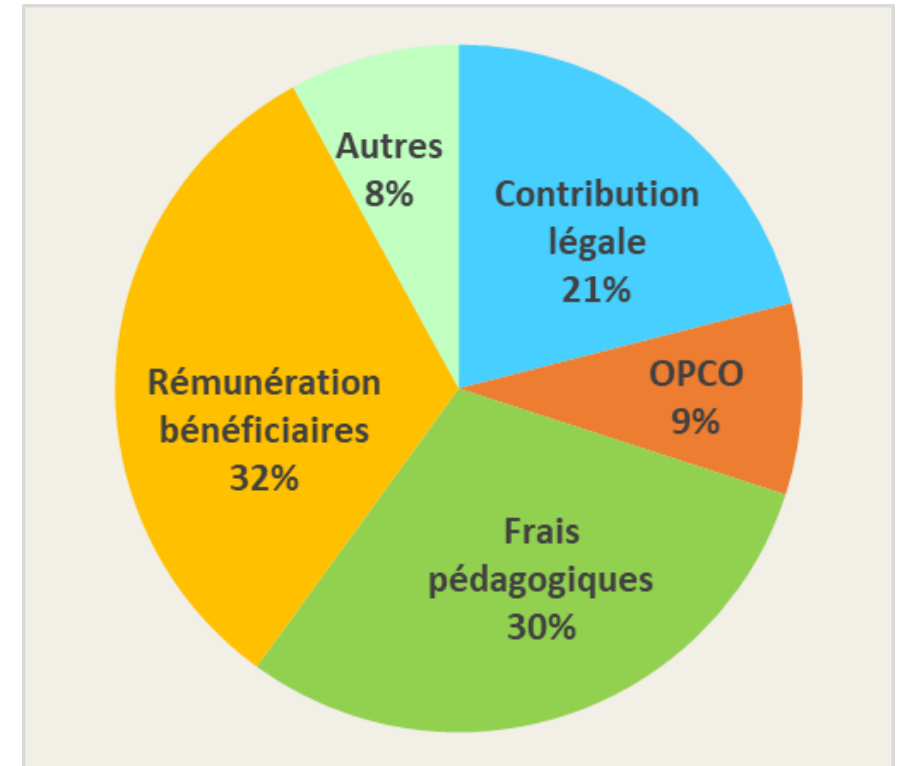
80 % de salariés bénéficiaire d'au moins une formation

Dépense moyenne par salariés : 2 169€

116 Conventions signées avec l'OPCO Santé

Axes prioritaires définis par la branche correspondant aux besoins de 90 % des Services

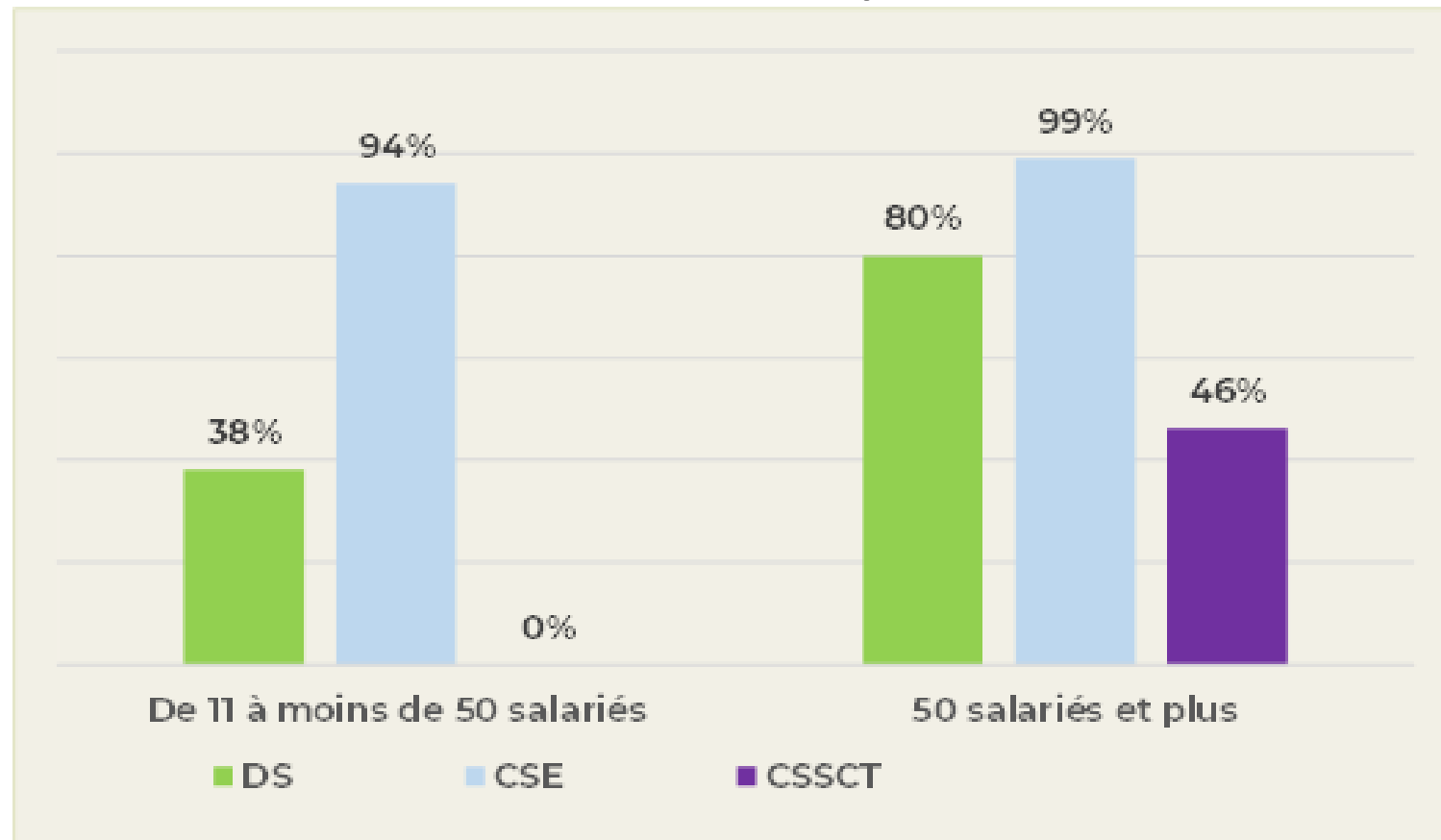
Répartition des dépenses de formation en 2024



6 - DIALOGUE SOCIAL

Instances Représentatives du personnel en 2024

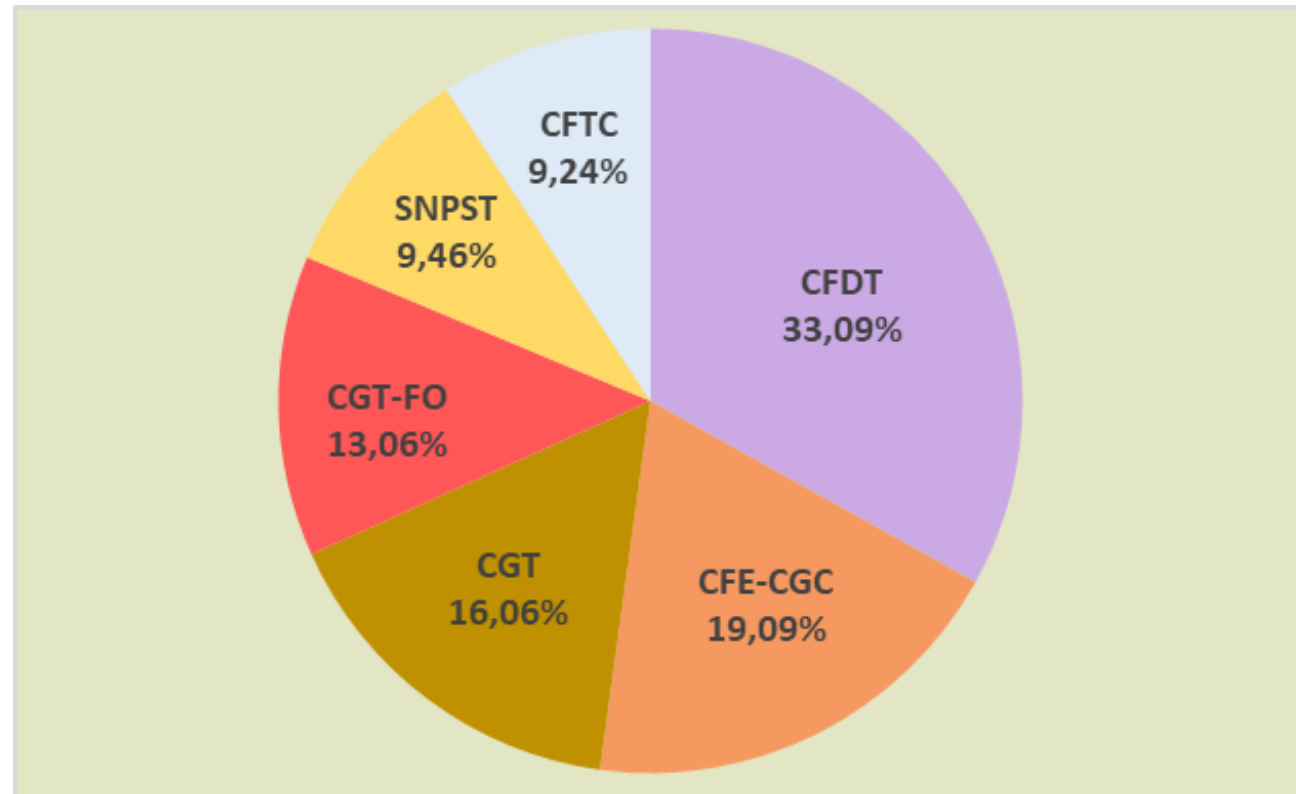
Part des SPSTI dotés de chaque instance



6 - DIALOGUE SOCIAL

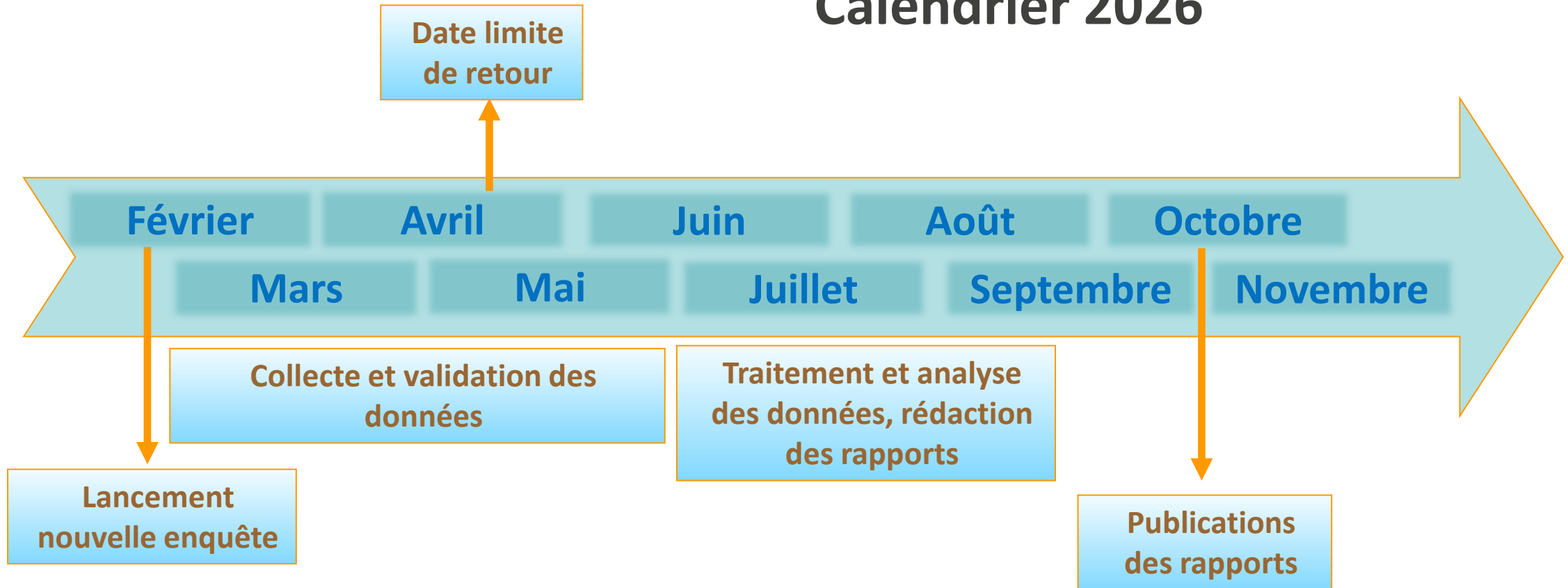
Représentativité syndicale établie au niveau de la branche par le Ministère du travail

(Arrêté du 30 octobre 2025)



6 – Prochaine enquête

Calendrier 2026



6 – Prochaine enquête



Données sur la classification de 2023

**Négociation collective de
branche
&
Actualités juridiques**

Commission d'Etude du 15 janvier 2026

NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

☐ Préambule

■ Objet

Définir les orientations pour assurer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des SPSTI.

L'objectif est que chaque SPSTI puisse développer son propre engagement et sa politique interne en la matière, dans le respect du cadre fixé par l'accord de branche.

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

Aussi, il est rappelé que 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 1^{er} mars, leur index de l'égalité professionnelle (C. trav., art. L.1142-8).

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

■ Mise à disposition d'outils

Pour faciliter la mise en œuvre des dispositions de cet accord de branche et accompagner les partenaires sociaux dans la négociation locale relative à l'égalité professionnelle, des outils méthodologiques et documents types seront proposés dans le courant du premier trimestre 2026 (*par exemple : trame d'accord, base de données thématique, accord de méthode, fiches pratiques*)

■ Thèmes retenus dans l'accord de branche

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 :

- **L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**
- **La sécurité et la santé au travail**
- **L'embauche et les parcours professionnels**
- **La rémunération effective.**

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

☐ Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale (*Chapitre 1*)

■ Favoriser des modes d'aménagement du temps de travail facilitant l'articulation des temps de vie

Les SPSTI doivent engager des négociations visant à développer des modalités d'organisation du travail favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Plusieurs thèmes identifiés, parmi lesquels :

- Le télétravail ;
- Le droit à la déconnexion ;
- L'analyse de la charge de travail pour garantir une correspondance de celle-ci au prorata du temps travaillé ;
- L'aménagement du temps de travail sur la semaine ou le mois via des dispositifs flexibles tant pour les salariés à temps complet qu'à temps partiel (*par exemple semaine de 4 jours ou 4,5 jours sur un temps plein, annualisation du temps de travail*) ;
- La mise en place d'autorisations d'absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération pour les salariés parents, les salariés en situation de monoparentalité, les salariés proche-aidants, etc...

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

- Mobiliser le télétravail pour favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Il est demandé aux SPSTI :

- De formaliser, par un accord d'entreprise ou par une charte interne, les modalités de recours au télétravail ;
- De préciser les règles applicables concernant les horaires, le suivi de l'activité et la communication avec l'équipe ;
- De veiller à ce que l'ensemble des salariés, quel que soit leur poste ou situation, bénéficie de ces mesures de manière équitable.

Aussi:

A la demande de la CPPNI, Présanse recensera et diffusera les bonnes pratiques issues des SPSTI afin de soutenir l'ensemble des SPSTI dans la mise en œuvre des dispositifs favorisant l'articulation entre télétravail et vie personnelle.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

- **Le droit à la déconnexion comme garantie d'un exercice du travail respectueux de la santé et de l'équilibre des temps de vie des salariés**

Il est rappelé que les SPSTI doivent mettre en œuvre le droit à la déconnexion, notamment par la mise en place de règles explicites sur le sujet, par une sensibilisation des managers et un accompagnement des pratiques collectives (charte, accord spécifique sur le sujet, notes de services, etc....).

- **Les autorisations d'absences et aménagements du temps de travail pour favoriser la conciliation entre obligations professionnelles et personnelles**

Les SPSTI sont encouragés à proposer des aménagements d'horaires adaptés aux contraintes familiales liées à la rentrée scolaire prenant la forme d'autorisations d'absence.

Aussi, conformément à l'article L.2241-1 du Code du travail, dans le cadre de la négociation, les SPSTI doivent proposer des mesures permettant l'aménagement des horaires des salariés proches aidants, afin de faciliter l'articulation entre obligations professionnelles et responsabilités d'aide auprès d'un proche dépendant, en situation de handicap, en maladie chronique, ou en parcours médical (*exemple : PMA ou autres*)

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

- **Encourager la prise en compte de la parentalité et de l'aide familiale au sein des SPSTI grâce à l'information et à l'harmonisation des pratiques**

Désormais, l'accord de branche prévoit que les salariés en congé de maternité, en congé d'adoption et de paternité bénéficient d'un maintien intégral de leur rémunération sans condition d'ancienneté **(jusqu'à cet accord, au niveau de la branche, il y avait une condition d'ancienneté).**

Ainsi, les SPSTI verseront une indemnité complémentaire aux indemnités journalières déjà perçues par les salariés sans prise en compte de l'ancienneté.

L'accord mentionne que les SPSTI mettront en place une politique d'information et de communication sur cette nouvelle disposition, à destination de leurs salariés.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

Par ailleurs, sur cette thématique, Présanse transmettra et tiendra à disposition des Services un kit composé d'une note explicative, d'un livret sur les bonnes pratiques « employeur » à destination des directions des SPSTI, et d'un « Guide de la parentalité » pour une diffusion auprès des équipes salariées.

Ces outils contiendront notamment des informations sur les sujets suivants :

- Le cadre légal et réglementaire des dispositifs en lien avec la parentalité ;
- Les dispositifs existants pour la garde et l'accueil des enfants ;
- Les dispositifs d'épargne-temps ;
- Les modalités de don de jours.

Cette ressource sera à amender au sein de chaque SPSTI avec les mesures existantes à leur échelle (accords collectifs négociés, pratiques et usages, dispositions diverses, etc.).

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

☐ La sécurité et la santé au travail (*Chapitre 2*)

▪ Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Obligation pour les SPSTI de mettre en place une action de sensibilisation dédiée pour tous les nouveaux entrants et, tous les 2 ans pour l'ensemble des salariés.

En cas de violences sexistes et sexuelles avérées dans le Service, la sensibilisation devra être programmée dans les plus brefs délais. Les dates-clés telles que le 25 janvier (journée nationale contre le sexisme), le 8 mars (journée internationale des luttes des droits des femmes) ou le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) pourraient constituer le cadre de cette ou de ces actions de sensibilisation.

De plus, les SPSTI doivent avoir un référent, désigné par le CSE quand il existe.

Et dans la mesure du possible, il est désigné au sein des CSE, un binôme de référents « Harcèlement sexuel et agissements sexistes », de préférence mixte, et dont les missions sont pensées en articulation avec la fonction RH du SPSTI elle-même identifiée comme personne ressource.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

→ Les SPSTI autorisent les victimes de VSST à s'absenter sur leur temps de travail pour effectuer les démarches médico-administratives en lien avec leur situation. Ces temps d'absence sont rémunérés comme du temps de travail.

L'accord rappelle aussi que le SPSTI informe le salarié victime que les VSST peuvent faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

La branche mettra à disposition des SPSTI un outil de type « fiche d'information » qui sera à compléter directement par les SPSTI avec les coordonnées des associations et organismes pouvant accompagner les salariés, ce qui concrétisera le rôle d'orientation des victimes par les Services.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

Améliorer l'accompagnement des salariés confrontés à des maladies chroniques

L'accord demande aux SPSTI de se saisir du sujet et à réfléchir à la promotion de conditions de travail adaptées aux besoins des salariés atteints de maladies chroniques ainsi qu'à des mesures d'accompagnements des salariés concernés.

Parmi les pathologies gynécologiques chroniques, les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant l'endométriose, du fait de sa prévalence dans la population et du manque de visibilité dont cette maladie chronique pâtit encore aujourd'hui.

→ Présanse s'engage à transmettre à l'ensemble des SPSTI des outils d'information et de sensibilisation dans le courant du premier trimestre 2026 du présent accord, parmi lesquels notamment :

- Le Guide du Ministère de la santé : « Vivre avec une maladie chronique : Parcours de santé des malades chroniques » ;
- Le Guide ANACT : « Endométriose et travail : comprendre et agir » ;
- Le Guide de l'association EndoFrance : « Comprendre une endométriose ».

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

■ Garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes à l'embauche

L'accord entend promouvoir une culture de recrutement fondée exclusivement sur les compétences et les qualifications, contribuant ainsi à renforcer la mixité et l'égalité dès l'entrée dans la carrière.

→ La branche proposera ainsi dans le courant du premier trimestre 2026, en complément de la mention « F/H », un paragraphe type valorisant les principes d'égalité, de mixité professionnelle et la fourchette de rémunération. **Chaque SPSTI devra l'intégrer à ses trames d'offres d'emploi afin d'affirmer son engagement en faveur d'un recrutement non discriminatoire.**

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

Souhaitant aller plus loin que les obligations légales, l'accord étend également à **l'ensemble des SPSTI**, sans prise en compte de leur effectif, **l'exigence de formation des personnes en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche.**

Cette formation devra être suivie par les acteurs concernés et renouvelée tous les cinq ans.

La branche mettra en outre à disposition des SPSTI, dans le courant du premier trimestre 2026, un modèle de paragraphe à joindre aux convocations à l'entretien de recrutement. Ce texte rappellera aux candidats les principes de non-discrimination applicables au sein de l'organisation, ainsi que leurs droits et les coordonnées des instances de recours internes et externes.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

☐ L'EMBAUCHE ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS *(Chapitre 3)*

■ **Garantir une équité de traitement dans l'évolution et la mobilité professionnelle**

La branche réaffirme auprès des SPSTI que l'appréciation individuelle des salariés est fondée sur le travail accompli, sans particularisme ni impact entre les femmes et les hommes, d'un temps partiel, de la maternité ou d'un congé pour raisons familiales. Les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes à responsabilité.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

■ Préparer l'entretien de parcours professionnels de retour pour sécuriser la reprise du poste de travail

La branche rappelle le cadre légal à savoir que selon les dispositions en vigueur (C. trav. art. L.6315-1, alinéa 2 ; L. 1225-57), chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur.

Cet entretien a pour objectif d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification, d'emploi et d'accès à la formation. Il peut également permettre d'identifier, le cas échéant, les besoins d'accompagnement ou d'adaptation du poste afin de sécuriser la reprise d'activité.

Le SPSTI informera le salarié par tout moyen approprié, de la tenue de cet entretien, qui doit être organisé dans un délai raisonnable suivant la reprise du poste.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

☐ La rémunération effective (*Chapitre 4*)

■ Principe d'égalité de rémunération entre les salariés

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales applicables (*C. trav. art. L. 2312-18*), les SPSTI d'au moins 50 salariés doivent élaborer chaque année un rapport de situation comparée portant sur l'emploi, la formation et la rémunération des femmes et des hommes. Ce rapport, intégré à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), constitue un outil d'analyse indispensable pour identifier d'éventuels écarts au sein des SPSTI.

Afin d'accompagner les SPSTI dans cette démarche annuelle de collecte, de mise à jour et d'analyse des données chiffrées et sexuées, et dans un souci d'harmonisation des pratiques, **Presanse s'engage à mettre à disposition une trame commune de BDESE destinée à l'ensemble des SPSTI.**

Les données ainsi collectées permettront d'assurer un suivi efficace de la mise en œuvre de cet accord et de disposer, au niveau national, d'indicateurs propres à chaque SPSTI remontés au niveau national en matière d'égalité professionnelle, comprenant notamment les notes obtenues par les Services à l'ensemble des indicateurs de l'Index égalité professionnelle.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

Pour aller plus loin, les partenaires sociaux encouragent les SPSTI à réaliser un examen régulier des rémunérations par classification professionnelle et pour les postes de travail comparables, afin de vérifier que les éventuelles différences observées reposent sur des critères objectifs, pertinents et transparents.

Lorsque des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes apparaissent et ne peuvent être explicitement justifiés, l'accord précise que les SPSTI doivent s'engager à définir et mettre en œuvre, dans les plus brefs délais, des mesures correctives appropriées. Celles-ci peuvent notamment prendre la forme d'ajustements salariaux, de révisions des critères d'évaluation ou de mesures organisationnelles visant à assurer une plus grande équité.

À travers ces orientations, l'accord de branche vise à renforcer la capacité des SPSTI à prévenir et corriger les écarts de rémunération, tout en sécurisant leurs pratiques et en favorisant un cadre commun de référence pour l'ensemble de la branche.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

☐ Dispositions finales

■ Modalités de suivi

- Elaboration d'un bilan annuel via des enquêtes périodiques auprès des SPSTI.
- Communication annuelle autour des actions et avancées constatées, qui pourra prendre différentes formes (exemples : newsletter thématique, fiche de synthèse...).

Ces actions visent à :

- Sensibiliser les directions, les représentants du personnel et les salariés ;
- Valoriser les pratiques innovantes ;
- Et diffuser les outils permettant d'accompagner les SPSTI dans l'application du présent accord.

Accord du 18 décembre 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : en cours de signature

■ Durée

Accord conclu pour une durée indéterminée, étant précisé qu'il fera l'objet de l'ouverture d'une nouvelle négociation dans 4 ans, et qu'il pourra être révisé dans l'intervalle.

■ Entrée en vigueur

1^{er} février 2026.

NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

☐ Négociation en cours:

- **Accord relative à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications** : accord de méthode du 16 octobre 2025 conclu à l'unanimité. La négociation doit s'achever au plus tard le 31 mars 2026
- **RMAG 2026**: comme chaque année, l'issue de cette négociation sera connue en février 2026.

ACTUALITES JURIDIQUES

Actualités réglementaires

Décret n° 2025-1347 du 26 décembre 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants (JO du 28 décembre 2025)

Ce décret décale la date d'entrée en vigueur de plusieurs dispositions du Code de travail en matière de risques dus aux rayonnements ionisants, corrige les coquilles issues des décrets précédents et répond à des difficultés de mise en œuvre remontées du terrain.

Rappel, 2 points principaux issus de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, sur ce sujet:

- **A compter du 1^{er} juillet 2026, le suivi individuel renforcé prévu à l'article R. 4451-82 ne peut plus être exercé par un SPST ne disposant pas de l'agrément complémentaire défini à l'article R. 4451-86 du Code du travail.**
- **A compter du 1^{er} janvier 2026, les médecins du travail et les professionnels de santé n'ayant pas bénéficié d'une formation spécifique préalable sur les risques liés aux rayonnements ionisants et sur le dispositif de surveillance dosimétrique individuelle ne peuvent plus assurer le suivi individuel renforcé prévu par le Code du travail.**

Actualités réglementaires

Ce décret du 26 décembre 2025 vient donc :

- décaler les dates d'entrée en vigueur de plusieurs dispositions du Code du travail (*celles-ci nécessitant la publication de quatre arrêtés d'application*) ;
- corriger plusieurs erreurs issues des décrets précédents (*tels que des problèmes de cohérence entre plusieurs articles*) ;
- répondre à des difficultés de mise en œuvre remontées du terrain (telles que la surveillance dosimétrique individuelle du personnel navigant dans les armées et la communication faite par le médecin du travail auprès de l'employeur et du conseiller en radioprotection en cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition...).

Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026, avec plusieurs exceptions qui n'impactent pas les SPSTI.

→ Un tableau de suivi des dispositions réglementaires a été élaboré par le Pôle juridique et est disponible sur le site www.presanse.fr

Par ailleurs, Présanse a pris l'attache de la DGT pour avoir des éclaircissements (indépendamment de la publication de ce décret) sur l'application des textes portant sur les rayonnements ionisants, qui suscitent des difficultés en pratique.

Actualités réglementaires

Décret n° 2025-1306 du 24 décembre 2025 relatif aux activités et compétences de la profession infirmier

Il fait suites à la loi n° 2025-581 du 27 juin 2025 sur la profession d'infirmier, qui consacre désormais une compétence infirmière actualisée, tout en maintenant le renvoi au réglementaire pour les précisions,

Il reste ainsi à paraître encore **une liste d'actes, cette fois par Arrêté (avant le 30 juin 2026)**.

L'impact éventuel de ces définitions actualisées, au sein des équipes pluridisciplinaires des SPSTI, sera affiné notamment lors de la publication de cet arrêté, qui doit fixer notamment les examens complémentaires qu'un infirmier peut prescrire.

Les termes clés de la définition réglementaire

- « Art. R. 4311-3.-Dans le cadre de son exercice, l'infirmier peut réaliser une consultation infirmière et élaborer des **diagnostics infirmiers** entendus comme l'identification des besoins de santé relevant du champ de compétences infirmier. **La consultation infirmière** comprend notamment, par l'analyse de la situation de la personne et de son environnement, et par la mise en œuvre, à partir d'un raisonnement clinique, d'une démarche préventive ou thérapeutique relevant de ses domaines de compétences :
« 1° Lors de l'entretien clinique, l'observation, le recueil et l'analyse de toutes les informations et données cliniques nécessaires à l'évaluation de l'état de santé de la personne ;
« 2° L'élaboration et la détermination d'actions et d'objectifs de soins infirmiers ;
« 3° La réalisation, l'évaluation ou l'adaptation des soins infirmiers, comprenant si nécessaire l'établissement de prescriptions infirmières de produits de santé et d'examens complémentaires qui figurent sur la liste mentionnée au I de l'article L. 4311-1 ;
« 4° Dans le cadre d'une collaboration pluriprofessionnelle, l'organisation et la coordination des interventions au sein du parcours de santé. »

Actualités réglementaires

Le maintien des catégories d'actes propres ou sur conseil médical préalable

- Le **rôle propre infirmier** est désormais défini comme suit à l'article R. 4311-4 :

- « *Dans le cadre de son rôle propre, l'infirmier peut :*

- prendre en charge directement les patients ;
- initier, accomplir et évaluer les actes et les soins qu'il estime nécessaires et qui figurent dans une liste fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

Dans le cadre d'un raisonnement et d'une démarche clinique, il identifie les besoins de la personne et de son entourage, formule des diagnostics infirmiers, fixe des objectifs de soins, définit, planifie, réalise et adapte les interventions appropriées. Lorsque la prise en charge s'inscrit dans un dispositif prévoyant un projet de soins personnalisé, il y contribue dans le cadre de ses compétences. Il élabore, conduit et évalue, le cas échéant avec la participation des membres de l'équipe pluridisciplinaire, des protocoles de soins infirmiers relevant de son initiative. »

Actualités réglementaires

- Et les **actes sur conseil médical préalable**, sont ainsi formulés à l'article R. 4311-6 :

« Dans le cadre de son rôle sur prescription, sauf dans le cas prévu à l'article R. 4311-7, l'infirmier exerce son activité en application :

1° Soit d'une prescription écrite, nominative, qualitative et quantitative, datée et signée par un médecin, une sage-femme ou un infirmier en pratique avancée ;

2° Soit d'un protocole écrit, qualitatif et quantitatif, préalablement établi, daté et signé par un médecin. »

Jurisprudence

- **Inaptitude pendant une période de suspension du contrat de travail (Cass., Soc., 10 décembre 2025, n° 24-15.511)**

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, l'arrêt de travail du salarié a été prolongé à plusieurs reprises, **jusqu'au 2 mars 2023**.

L'employeur a alors sollicité l'organisation d'une visite médicale de reprise en application de l'article R. 4624-31 du Code du travail*, **fixée au 6 mars 2023**.

Or, l'arrêt de travail a de nouveau été prolongé au-delà de cette date.

Le salarié s'est néanmoins présenté à ladite visite de reprise, à l'issue de laquelle le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude.

Ayant saisi la juridiction prud'homale, le salarié soutenait que **la visite médicale de reprise ne pouvait intervenir pendant une période de suspension du contrat de travail sans que l'avis d'inaptitude ne lui soit déclaré inopposable**.

***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. ».

Jurisprudence

→ La position du salarié est rejetée par la cour d'appel et par la Cour de cassation, lesquelles jugent que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé sur le fondement de l'article R. 4624-31 du Code du travail, **peu important que l'examen médical ait lieu pendant la période de suspension du contrat de travail et 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 : tant qu'elle n'a pas eu lieu, le contrat demeure suspendu du fait de l'arrêt de travail.
- Le salarié peut prendre l'initiative de la visite de reprise, sous réserve qu'il en informe préalablement l'employeur et **peu important qu'il soit encore couvert par un arrêt de travail à la date de ladite visite** (Cass., Soc., 10 mars 1998, 95-43.871). La tenue de cette visite mettra alors fin à la suspension du contrat de travail.
- La qualification d'examen de reprise ne peut être écartée du fait de l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail (Cass., Soc., 19 mars 2014, n° 13-11.370).
- La délivrance de nouveaux arrêts de travail postérieurs à la déclaration d'inaptitude n'est pas de nature à ouvrir une nouvelle suspension du contrat de travail et à tenir en échec le régime juridique applicable à l'inaptitude (Cass., Soc., 13 mars 2019, n° 17-26.127).

Jurisprudence

Par ailleurs, pour rappel, dans un arrêt du 23 mai 2024 non publié (*Cass, soc, 24 mai 2024, n° 22-10,517*), la Cour de cassation avait déjà considéré que l'inaptitude peut être prononcée à l'occasion de tout examen médical pratiqué par le médecin du travail pendant l'exécution du contrat de travail. La Cour de cassation avait précisé pour la première fois qu'un avis d'inaptitude peut également être rendu pendant une période de suspension du contrat de travail, **à l'occasion d'une visite sollicitée par le salarié anticipant un risque d'inaptitude**.

Article R. 4624-34 du Code du travail:

« Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé ».

A cette époque, on soulignait que la solution dégagée ici par la Cour de cassation **ne vise qu'un cas particulier**. Elle aurait peut-être été différente si le travailleur n'avait pas été inapte.

Jurisprudence

*Dans cet arrêt du 10 décembre 2025, la Cour de cassation semble aller plus loin en considérant que l'inaptitude peut également être constatée au cours d'une visite médicale de reprise **organisée à l'initiative de l'employeur** pendant une période de suspension du contrat de travail.*

CEPENDANT (point de vigilance !) :

Il convient de se demander si cette solution n'a pas été rendue au regard de la chronologie des faits. Cette possibilité faite aux employeurs ne serait-elle pas reconnue seulement dans les cas de prolongations successives d'arrêts de travail dépassant la date de visite de reprise initialement fixée par l'employeur ?

Autres actualités juridiques

- ❑ 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); en particulier nouveauté portant sur l'entretien de parcours professionnel, sur l'accès à la retraite progressive et sur la mise à la retraite.
- ❑ Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (JO du 31 décembre 2025); en particulier nouveauté portant sur le cumul emploi-retraite

→ Se reporter aux Informations mensuelles pour le détail des nouveautés.

Communication

Rappel des travaux engagés autour d'une cartographie des messages

Les 4 messages clés à relayer dès maintenant

Cartographie des messages



1

Par la prévention, les SPSTI agissent en faveur de la santé des travailleurs et de leur maintien en emploi, dans l'intérêt des entreprises



2

2. Des progrès permanents et une modernisation dans l'accompagnement des employeurs et des salariés



3

3. Des résultats positifs observables et qui progressent régulièrement



4

4. Des actions qui contribuent à répondre à des enjeux de société en lien avec le travail

Cible : le grand public grâce au déploiement d'une stratégie de relations-presse

Retombées médiatiques : BSMART



206 000
téléspectateurs
en direct

10 000 sur les
Réseaux Sociaux

« *Check-up Santé* » 18 et 19 octobre 2025



Apple Podcasts

Retombée presse – stratégie média

BMSART – La santé mentale des dirigeants

B SMART

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



BSMART – 28 novembre 2026

Cible : les décideurs, politiques et partenaires sociaux, grâce à des publications dédiées qui leur sont adressées

Bulletin Santé Travail #2 – Pour les décideurs

Deuxième numéro – troisième numéro en mars 2026

Bulletin Santé-Travail N°2

Novembre 2025

Chaque trimestre, l'information Santé-Travail pour les décideurs



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

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

Courrier du 8 septembre 2025 adressé par Madame Catherine VAUTRIN, Madame Astrid PANOSYAN-BOUVET et Monsieur Yannick NEUDER aux partenaires sociaux.

Dans la continuité du bilan encourageant formulé par la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée nationale qui statuait, il y a quelques semaines, dans son rapport que la situation d'état « améliorée en 2023 puis en 2024 et continuera de s'améliorer à l'avenir », cette reconnaissance du ministère acte le travail d'un Réseau pleinement engagé dans la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021.

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

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

Un soutien renforcé quelques semaines plus tard à l'occasion du grand congrès annuel de la profession : les Journées Santé-Travail de Présanse, lors desquelles le Directeur Général du Travail, Monsieur Pierre RAMAIN, a insisté, dans son discours de clôture, sur la « vitalité, l'engagement et la capacité d'innovation des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, ainsi que de l'ensemble des professionnels du secteur ».

Le Réseau Présanse dévoile les chiffres de l'activité des SPSTI pour l'année 2024

19,2 millions de travailleurs suivis dans 1,6 million d'établissements, dont 21% en suivi renforcé.

7,7 millions de visites par les médecins du travail (examen d'aptitude, visite de reprise, de pré-reprise...) ont été effectuées pour 6,6 millions de salariés.

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL: FORTE MOBILISATION POUR LA 60^E EDITION



M. Maurice PLAISANT, Président de Présanse, lors des «JT 2025».

Les 7 et 8 octobre 2025, Présanse a mis en lumière la contribution des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises aux enjeux de société.

Réunissant plus de 650 professionnels, institutionnels et universitaires, les séquences plénières ont valorisé la richesse des pratiques de terrain, en phase avec les mutations démographiques, technologiques et environnementales.

Les débats ont porté sur la santé mentale, privilégiant l'articulation entre repérage précoce et prévention collective, ainsi que sur des thématiques sociétales majeures : santé des dirigeants, vieillissement au travail, pathologies chroniques et réinsertion post-cancer. Les innovations présentées témoignent d'une politique de prévention proactive, pleinement intégrée aux dynamiques organisationnelles.

CERTIFICATION DES SPSTI: LA DYNAMIQUE SE POURSUIT

98% des SPSTI se sont engagés dans la démarche, selon les derniers chiffres de la Direction Générale du Travail. Pour rappel, le loi du 2 août 2021 a instauré l'obligation pour les Services de Prévention et de Santé au Travail d'obtenir une certification selon une norme élaborée par les partenaires sociaux. Une norme qui permet de certifier une maîtrise de l'organisation tournée vers la prévention, le service rendu et sa dynamique d'amélioration continue.

PRÉSANSE INVITÉ SUR LE PLATEAU DE «BFM BUSINESS»



Le Directeur Général de Présanse, Martial BRUN, était samedi 18 octobre l'invité de BFM Business dans l'émission « Check-Up Santé » présentée par le médecin cardiologue Fabien GUEZ. Les grands enjeux de la profession ont été abordés : santé des dirigeants, attractivité de la spécialité « médecine du travail », besoin de chaires de médecine du travail sur tout le territoire et contributions des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises aux enjeux de société.

Pour revoir l'émission



Focus sur la contribution des SPSTI aux enjeux de société

Santé mentale

Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises assurent un rôle déterminant dans l'articulation entre un repérage précoce, l'accompagnement individuel et la prévention collective des situations de vulnérabilité psychique au sein des environnements professionnels.

Vieillesse & maintien en emploi

Face aux mutations démographiques et à la progression des maladies chroniques, les SPSTI démontrent qu'une action précoce et structurée, inscrite dans une logique de prévention tout au long de la vie professionnelle, permet de préserver durablement la santé. Leur approche privilégie l'anticipation, l'adaptation des parcours et la mobilisation de tous les leviers internes pour maintenir les salariés dans des conditions favorables à leur bien-être physique et mental.

Cancers et maladies chroniques

Les SPSTI occupent un rôle structurant dans la prise en compte des pathologies chroniques, notamment les cancers et affections de longue durée. Leur mission consiste à assurer le maintien en emploi par des accompagnements personnalisés et la diffusion d'une culture de prévention durable, fondée sur une coordination étroite entre les acteurs de la santé au travail et les entreprises adhérentes.

Transformations du travail


Les mutations profondes du monde professionnel – qu'elles soient d'ordre technologique, organisationnel ou environnemental – imposent aux Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises d'adapter continuellement leurs pratiques d'intervention. L'émergence de l'intelligence artificielle, le développement massif du télétravail, les évolutions rapides de l'environnement climatique constituent autant de défis majeurs auxquels les SPSTI répondent par leur expertise pluridisciplinaire et leur ancrage territorial.

PAROLE(S) D'ENTREPRENEURS

Mini-série disponible sur youtube

Découvrez les retours d'expérience d'entrepreneurs qui ont bénéficié des services de leur SPSTI, en reportages à visionner sur notre chaîne

Retrouvez plus de témoignages en vidéo





Cible : l'écosystème « santé / travail » et partenaires institutionnels grâce à des publications ciblées


Cible : l'écosystème « santé / travail »

Presse écrite FRA p. 1/1

actuEL HSE

Edition : 09 decembre 2025 P.14
Famille du média : Médias professionnels
Périodicité : Quotidienne
Audience : N.C.
Sujet du média : Social-Société

Journaliste : -
Nombre de mots : 146



Risque chimique : Presanse publie un guide pour les médecins du travail

Presanse, l'organisation représentative des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), a publié le 24 novembre un « *guide de poche* » destiné à aider les médecins du travail dans le suivi de l'état de santé des travailleurs exposés ou ayant été exposés à des agents chimiques dangereux.

Elaboré par le groupe ASMT (Action scientifique en milieu de travail) en toxicologie de Presanse (constitué de 14 médecins et conseillers/spécialistes en toxicologie industrielle/risque chimique), ce guide de 22 pages aborde notamment les examens complémentaires à prescrire aux travailleurs exposés à l'amiant, aux poussières de bois, aux cancérogènes pulmonaires, à la silice cristalline et aux cancérogènes de vessie.

Ce guide vise aussi à « *harmoniser les pratiques médicales au sein des SPSTI et à améliorer la traçabilité des expositions professionnelles* », précise Presanse.

Presse écrite FRA p. 1/2

actuEL HSE

Edition : 18 decembre 2025 P.12-13
Famille du média : Médias professionnels
Périodicité : Quotidienne
Audience : N.C.
Sujet du média : Social-Société

Journaliste : Anne Bariet
Nombre de mots : 415



Anne Bariet

Que prévoit la charte IA des médecins du travail ?

18/12/2025

Presanse, l'organisation représentative des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), a partagé le 4 décembre la charte d'usage de l'intelligence artificielle (IA) datée de septembre 2025 que devront respecter les médecins du travail. Une charte de 15 pages qui s'articule autour de 10 articles « *qui définissent les engagements des SPSTI pour une IA éthique, responsable et au service de l'humain* ».

À destination d'une population particulièrement concernée à titre personnel et professionnel, cette charte à enjeux encadre fortement l'utilisation de l'IA et prend soin de « *garder l'humain au centre* ». « *L'IA ne doit en aucun cas se substituer à la décision ou à l'évaluation d'un professionnel de santé* », écrit ainsi Presanse. L'article 1 dispose que « *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* ».

Cette supervision est conçue largement. Presanse appelle par exemple les médecins du travail à « *demander systématiquement à l'éditeur ou à l'administrateur de l'outil d'expliquer le fonctionnement et les critères d'analyse avant de valider un résultat* ».

Focus sur la stratégie digitale



Revue de performance - LinkedIn

Rappel 23 avril 2025 → 12 janvier 2025

Performance du contenu

- **282 000 impressions** → soit ≈ **30 000 vues/mois**
- **6 500 réactions** → progression, l'audience interagit davantage
- **130 commentaires** → progression mais à consolider
- **108 republications** → diffusion accrue, signe que les posts sont jugés suffisamment pertinents pour être partagés

Période : 23 avril 2025 → 15 novembre 2025

Performance du contenu (depuis le 1er avril 2025)

- **213 000 impressions**, soit **32%** d'augmentation par rapport à la dernière journée d'étude
- **4 500 réactions**, soit **44%** d'augmentation par rapport à la dernière journée d'étude

Prochain grand rendez-vous du Réseau :
les Rencontres Santé Travail sous un nouveau format

Nouvelle identité visuelle pour l'édition 2026



30 événements déjà planifiés ... une dynamique qui s'amplifie



Actions et événements de terrain au sein d'une grande variété d'entreprises / d'environnement de travail

- **Un camion mobile** à la rencontre des entreprises en Occitanie
- De nombreux événements en entreprise en PACA-CORSE : **une entreprise de reconditionnement de jouet, un laboratoire pharmaceutique, une entreprise de transport ...**
- Un atelier de présentation de mise en place d'un **aménagement ergonomique** dans un **garage** en Pays-de-la-Loire
- La visite des ateliers de production d'une **entreprise de thermoplastie** avec une présentation des actions / aménagements de postes réalisés,
- **Une fromagerie, une vinaigrerie, un fabricant de chaussure, un supermarché ...**

30 événements déjà planifiés ... une dynamique qui s'amplifie



- **Un forum de la prévention avec les partenaires PDP** en Bretagne
- Une action de sensibilisation avec le camion du FASTT
- un plan de communication dédié avec publication chaque jour de témoignages d'entreprises et promotion des actions en entreprises
- **Un escape game sur les TMS dans une brasserie** en Auvergne Rhônes Alpes
- Evènement en entreprise : au sein du **centre de retraitement et valorisation des déchets, dans une entreprise textile ...**

Rappel de la publication de nos Informations Mensuelles (IM)

Retrouvez les IM de décembre 2025

RAYONNEMENTS IONISANTS : SUIVI DES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES



Suite au nouveau décret n° 2025-1347,
retrouvez le tableau comparatif du pôle
juridique de Présanse (espace adhérents)



Presanse.fr

Assemblée Générale de Nantes

AG de Nantes – du 23 au 25 avril 2026

EN LIEN AVEC
L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
2026

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

PROGRAMME D'ACTIVITÉS

23, 24 & 25 AVRIL

Sstrn+

BULLETIN D'INSCRIPTION

 À RETOURNER IMPÉRATIVEMENT AVANT LE 1^{ER} AVRIL 2026 À PRÉSANSSE (DE PRÉFÉRENCE PAR MAIL)

10 RUE DE LA ROSIÈRE, 75015 PARIS
TEL : 01.53.95.38.51 - E-MAIL : secretariat@presanse.fr

REGLEMENT PAR VIREMENT.

CONTACT

i Si vous inscrivez + de 2 personnes par catégorie, veuillez photocopier le bulletin autant que nécessaire.

Nom du Service* :

Adresse* :

Code postal* : Ville* :

N° de TVA intracommunautaire* :

SIRET* :

(*) : mentions obligatoires

PAIEMENT

Reporter les totaux des pages suivantes (prix TTC) :

- Congressiste 1 :	<input type="text"/>
- Congressiste 2 :	<input type="text"/>
- Accompagnant 1 :	<input type="text"/>
- Accompagnant 2 :	<input type="text"/>
Total TTC :	<input type="text"/>

À régler, la somme de : € TTC(*)

VIREMENT À L'ORDRE DE PRÉSANSSE
IBAN : FR76 3006 6101 4100 0103 1180 1777 - CODE BIC : CMCIFRPP
Référence obligatoire : nom du service + code postal + mention « Nantes »

Date : Signature :

(*) : À l'issue de l'événement et après réception de votre règlement, une facture acquittée vous sera adressée vous permettant de récupérer la TVA.
Conditions d'annulation : seule une annulation signifiée par écrit (e-mail) avant le 9 avril entraînera le remboursement des sommes versées.

TOURNEZ LA PAGE SVP 

Un soleil méditerranéen, après Lille et la chaleur des gens du Nord, c'est la cité présansse a choisi pour vous recevoir lors de son assemblée générale 2026.

ne et voyages vers les territoires océaniques, Nantes est au cœur d'un territoire dynamique et diversifié, facteurs de stabilité. Aujourd'hui capitale de la région et le moins connu des châteaux de la Loire, pourtant le premier sur le dernier e vous soyez féru d'histoire, de gastronomie, de sport ou d'activités nocturnes, réponses à toutes vos envies. Elle saura également vous surprendre par ses place au fil des éditions estivales du Voyage à Nantes et par ses machines d'entre elles, l'éléphant.

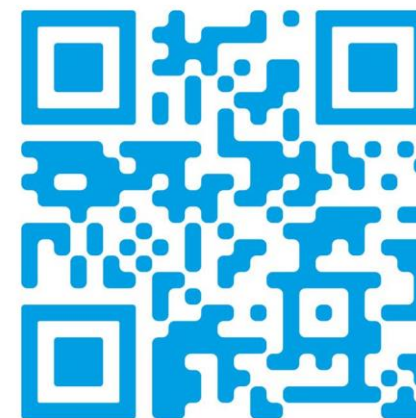
us pourrez passer ici, les accompagnants pourront visiter les coteaux sud du e jusqu'à Clisson et son ambiance mi-médiévale mi-florentine. Tous ensemble, brication et goûter les oreilles du Petit Lu, célèbre biscuit emblème de la ville ; sisme bourgeois du centre-ville du 18^e siècle se mêle au médiéval populaire du son riche patrimoine industriel et ses trois grues géantes ; glisser à la tombée dre en direction des Folies Nantaises, demeures à la riche histoire... Ou décider le weekend dans les salles des musées d'art et d'histoire ou, pourquoi pas, en atlantique.

ux pour partager ces trois jours dans notre belle ville où il fait beau au moins de cette assemblée générale de notre réseau Présanse. Notre réseau, parce rIBUTEURS et responsables de ce que nous faisons de la profession.

Jean CESBRON, président du SSTRN



Anticipez l'hébergement



Accès à la plateforme REVOLUGO

ACTUALITES MEDICO-TECHNIQUES

Dates et thème des Journées Santé-Travail 2026

61^{ème} Journées Santé-Travail de Présanse

Dates et thème de l'édition 2026



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

**Guide de poche
à l'usage des médecins du travail
« *Risque chimique, quels examens
complémentaires prescrire ?* »**

Nouvelles productions du Groupes ASMT Toxicologie

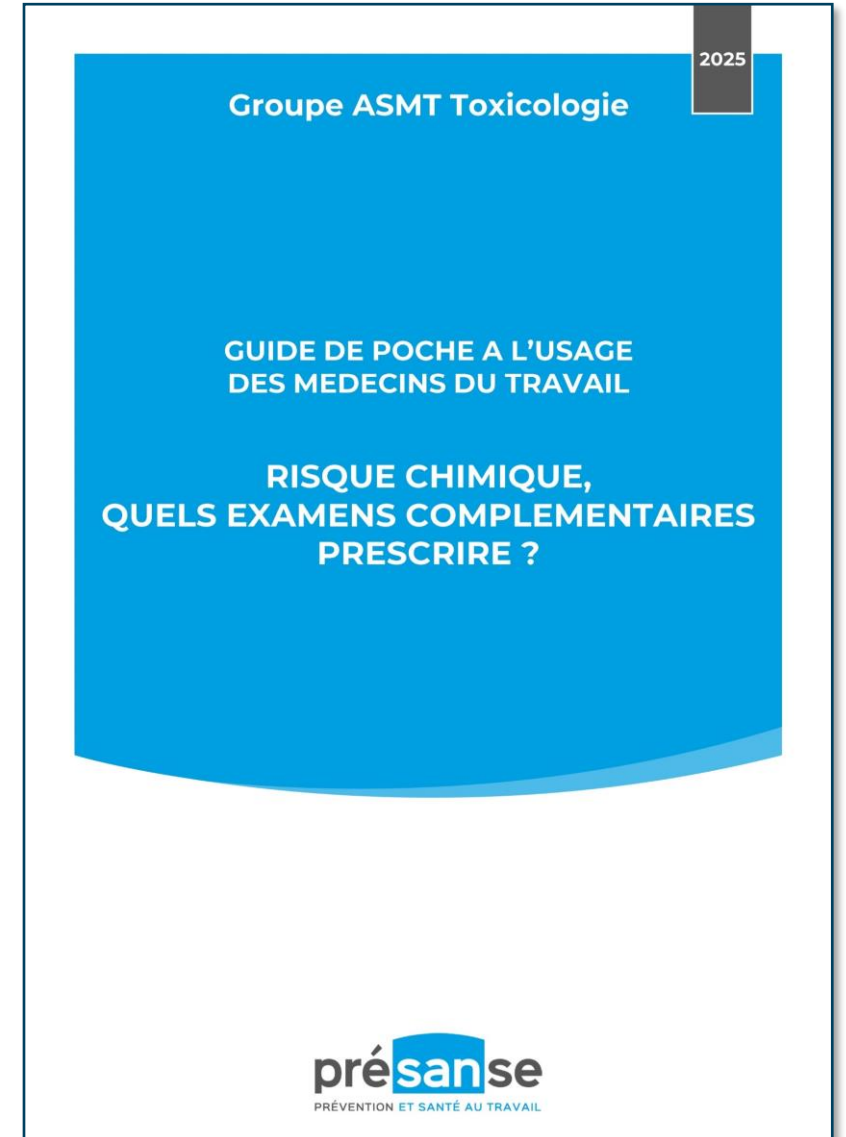
Guide de poche « *Risque chimique, quels examens complémentaires prescrire ?* »



**Un guide de poche
à l'usage des médecins du travail :
« *Risque chimique, quels examens
complémentaires prescrire ?* »**



<https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/guide-de-poche-risque-chimique-quels-examens-complementaires-prescrire/>



Nouvelles productions du Groupes ASMT Toxicologie

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

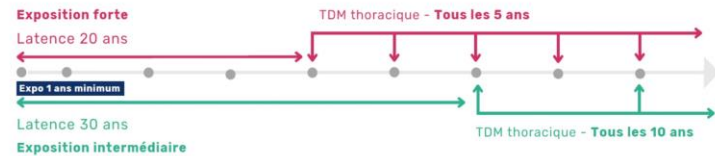
Risque chimique, quels examens complémentaires prescrire ?

1. AMIANTE

La réalisation d'un examen TDM thoracique basse dose, sans injection, et après délivrance d'une information spécifique, est proposée aux personnes ayant été exposées à l'amiante :

- de manière **active** ;
- pendant une durée minimale cumulée de **1 an** ;
- avec une latence minimale de 20 ans pour les expositions fortes et 30 ans pour les expositions intermédiaires.

Si le TDM thoracique initial est normal, une périodicité de 5 ans pour les expositions fortes et 10 ans pour les expositions intermédiaires est recommandée.



La définition des catégories d'expositions professionnelles à l'amiante renvoie à celle de la conférence de consensus de 1999 :

Expositions fortes

- Expositions certaines, élevées, continues et d'une durée supérieure ou égale à 1 an (ex. : industrie de production d'amiante, flochage, activités sur chantiers navals).
- Expositions certaines, élevées, discontinues et d'une durée supérieure ou égale à 10 ans (ex. : mécaniciens rectifieurs de freins de poids lourds, tronçonnage de l'amiante-ciment).

Expositions intermédiaires

- Toutes les autres situations d'exposition professionnelle active documentée.

Expositions faibles / environnementales

- Expositions passives (ex. : résidence, travail dans un local contenant de l'amiante floquée non dégradée).

➔ Possibilité d'orienter les salariés vers le Centre Régional de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE).

Références

- Suivi post-professionnel des personnes exposées à l'amiante – Mise à jour du protocole et de la grille de lecture d'imagerie médicale – HAS, août 2019 [Doc]
- Guide amiante à l'attention des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires – Rôle et responsabilités – OPPBTP, janvier 2023 [Doc]

Un outil simple, pratique et opérationnel

- Basé sur les recommandations des sociétés savantes et de la HAS
- Principaux risques abordés : amiante, poussières de bois, agents cancérigènes (vessie, poumon), silice cristalline...
- Prise en compte des expositions actuelles et antérieures
- Frises chronologiques (conditions d'exposition, examens complémentaires, périodicité)
- Références scientifiques et nombreuses annexes

Un levier de prévention et d'harmonisation

- Aide à la prescription et à l'orientation vers des spécialistes
- Amélioration de la traçabilité des expositions professionnelles dans le DMST
- Meilleure identification des risques chimiques en entreprise
- Harmonisation des pratiques
- Qualité et cohérence du suivi des travailleurs

Etat des lieux et fiches action des actions en toxicologie menés dans les SPSTI

Nouvelles productions du Groupes ASMT Toxicologie

Etat des lieux et fiches action des actions en toxicologie menés par les SPSTI

Contexte et démarche

- Existence de nombreux projets, souvent innovants, portant sur des thématiques similaires
- Questionnaire adressé en septembre 2025 → **52 réponses analysées**

Objectifs

- Donner de la visibilité aux projets portés par les SPSTI
- Favoriser les échanges et le partage d'expérience entre porteurs d'initiatives
- Encourager la mutualisation des initiatives et ressources
- Proposer, si besoin, un accompagnement du groupe ASMT Toxicologie

Restitution sur le site Internet de Présanse

- Tableau de synthèse et accès possible, pour chaque projet, à une fiche action détaillée
- Mise en ligne par lots → **dès janvier 2026**



Nouvelles productions du Groupes ASMT Toxicologie

Etat des lieux et fiches action des actions en toxicologie menés par les SPSTI

Tableau récapitulatif

Recherche rapide



N° FATox	SPSTI	Nom / Thème de l'action	Code(s) NAF	Métier / Secteur d'activité	Expo. Prof.	Aide à l'évaluation	Identification de l'exposition	Conseil	Sensibilisation	Organisation et compétence des SPSTI	Formation	Consulter la fiche
1	SPSTI 1											
2	SPSTI 2											
3	SPSTI 3											
N	SPSTI N											

Nouvelles productions du Groupes ASMT Toxicologie

Etat des lieux et fiches action des actions en toxicologie menés par les SPSTI



Nouvelles productions du Groupes ASMT Toxicologie

Etat des lieux et fiches action des actions en toxicologie menés par les SPSTI

05/01/2026

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

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	▪ Adhérents ▪ Travailleurs
Secteur(s) concerné(s) (code(s) NAF)	▪ 25.11Z - Métallerie ▪ 33.11Z - Réparation d'ouvrage en métaux ▪ 33.20A - Installation de structures métalliques tuyauterie chaudronnerie ▪ 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

1

Description du projet

Descriptif du projet	▪ Accompagnement des entreprises (priorité aux TPE-PME) sur la prévention des risques chimiques et plus particulièrement ceux liés aux fumées de soudage.
Mots clés	▪ Fumées de soudage ▪ CMR ▪ Prévention
Motif de déclenchement	▪ CPOM ▪ Constat que peu d'ateliers disposent d'EPC
Objectifs du projet	▪ 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.
Méthodologie du projet	▪ Mise à jour des FE/ état des lieux / recueil d'informations. ▪ Accompagnement EvRC dont analyse FDS. ▪ Accompagnement sur l'élaboration de la liste des travailleurs exposés. ▪ Construction d'un protocole de surveillance biologique des expositions. ▪ Accompagnement à l'élaboration et la mise en place du plan d'actions. ▪ Sensibilisation des travailleurs.
Moyens Humains, techniques, partenariaux	▪ Toutes les équipes pluridisciplinaires mobilisées sur le projet (suivi de 3 adhérents / équipe). ▪ Formation des préventeurs prévue avec la Carsat MP spécifiquement sur les fumées de soudage. ▪ Application Toxlist + logiciel Seirich à disposition. ▪ Subvention CARSAT risques chimiques à mobiliser.
Résultats attendus	▪ 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 exposés CMR. ▪ Protocole de surveillance biométriologique. ▪ 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

2

Plan des fiches

- Informations générales
- Cadre de l'action
- Cible du projet
- Description du projet
 - *Descriptif du projet*
 - *Mots clés*
 - *Motif de déclenchement*
 - *Objectifs du projet*
 - *Moyens (humains, techniques, partenariats)*
 - *Résultats attendus*
- Calendrier et état d'avancement

Nouvelles productions du Groupes ASMT Toxicologie

Etat des lieux et fiches action des actions en toxicologie menés par les SPSTI

Espace adhérents ▶ Ressources ▶ Médico-technique ▶ **Toxicologie**



<https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/fiches-action-en-toxicologie-des-spsti/>

Livraison des Thésaurus Harmonisés et supports dérivés – Version 2026

Thésaurus Harmonisés et supports dérivés

Livraison de la Version 2026 en décembre 2025

60 Thésaurus Harmonisés et supports dérivés

THÉSAURUS Version 2026 HARMONISÉS

- 483 mises à jour de libellés, 270 qualificatifs actualisés
- Prise en compte des demandes des utilisateurs et éditeurs, des évolutions réglementaires et scientifiques, du référentiel AFNOR SPEC 2217

Principales évolutions

Refonte complète des Thésaurus Maintien en emploi et actions sociales, incluant 3 nouveaux Thésaurus

Intégration du décret n°2025-355
(Thésaurus : type de visite, autodéclaration par l'employeur, habilitations électriques et autorisations de conduite)

Création de nouveaux Thésaurus
(type d'offre, taille et état des matériaux, EPI)

Actualisation du sous-main et des aides à la saisie en Thésaurus Harmonisés

Thésaurus Harmonisés et support dérivés Version 2026

Aides à la saisie – Sous-main des étapes clés de la saisie

Thésaurus Harmonisés

Aides à la saisie

Étapes clés de saisie

À chaque étape, trouvez l'aide dont vous avez besoin

TRACER LES ACTIONS SOCIALES ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

Thésaurus

- de l'origine de l'orientation
- du dispositif d'aide
- de la situation à l'issue du parcours

IDENTIFIER LES UTILISATEURS

Thésaurus

- des professions utilisatrices de la base

TRACER LES DONNÉES SOCIO-PROFESSIONNELLES DE L'ENTREPRISE OU DU TRAVAILLEUR*

Thésaurus

- des chiffres
- de genre
- de la situation maritale
- des communes
- des pays
- des professions
- des secteurs d'activité

* Remplacés par l'entreprise ou le service administratif

TRACER LES CONSEILS

Thésaurus

- de prévention – entreprise
- des conseils en prévention salarié – ordonnances de prévention
- des stades de prévention
- du niveau de prévention

Ordonnances de prévention

TRACER L'ÉVALUATION DES RISQUES

Thésaurus

- des tâches
- des lieux de travail
- des expositions professionnelles
- de la fréquence d'exposition
- de la gravité / atteinte à la santé
- d'imputabilité

METAP / MEPP / Short-list

Ordonnances de prévention

TRACER LES ACTIONS RÉALISÉES PAR LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

Thésaurus

- des actions transversales

TRACER LE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Organisationnel / Thésaurus

- du type de visite
- du mode de visite
- des motifs d'annulation des visites
- graduation par l'employeur des situations prévues réglementairement

Contenu / Thésaurus

- de la latérite
- des effets sur la santé
- d'imputabilité
- des motifs d'arrêts de travail
- de la hauteur de la blessure
- du siège de la blessure
- du lieu de l'accident
- des habitats
- des sports et activités physiques
- de l'intensité de la pratique sportive

Short-list des effets sur la santé

TRACER LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Organisationnel / Thésaurus

- des actions en milieu de travail (AMT : objets, moyens)
- de prévention – entreprise
- des conseils en prévention salarié – ordonnances de prévention
- des stades de prévention
- du niveau de prévention

Contenu / Thésaurus

- des tâches
- des lieux de travail
- des expositions professionnelles
- de la fréquence d'exposition
- de la gravité / atteinte à la santé
- d'imputabilité
- de prévention – entreprise
- des conseils en prévention salarié – ordonnances de prévention
- des stades de prévention
- du niveau de prévention
- des tableaux de maladies professionnelles

Combinaisons d'AMT / METAP / MEPP

Short-list / Ordonnances de prévention

Les 9 classes du THÉSAURUS DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES AU VERSO

Des questions ? veille-thesaurus@presanse.fr

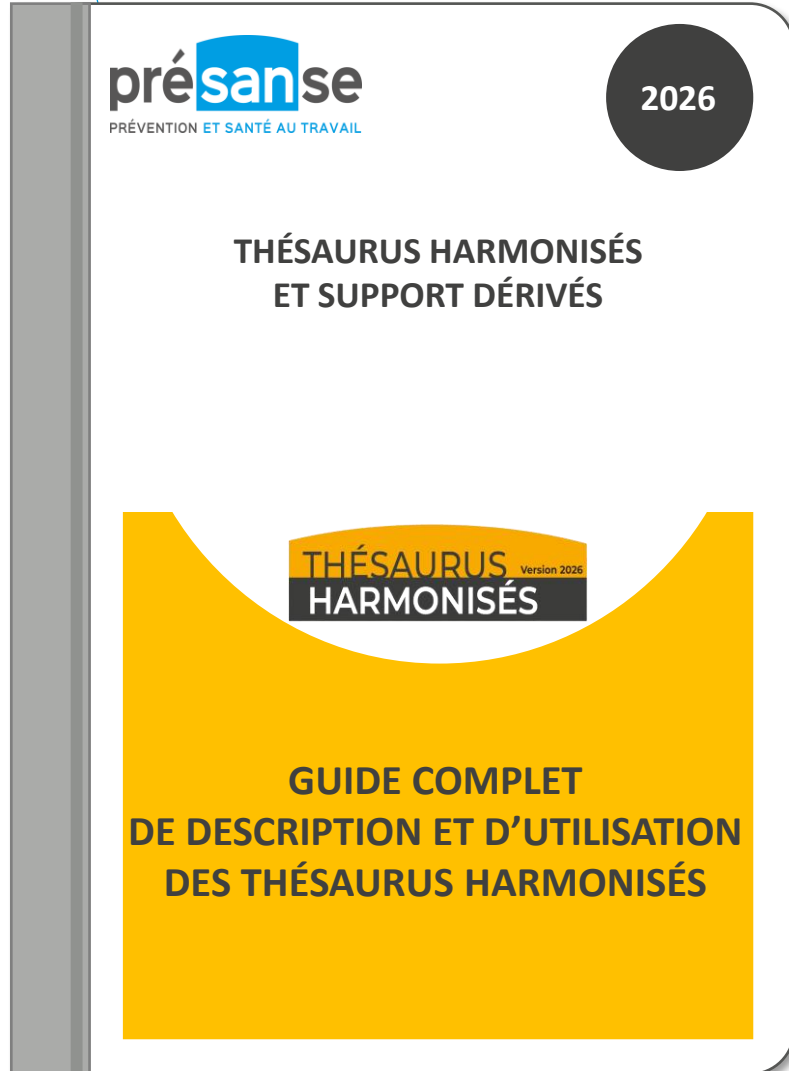
Version actualisée
Thésaurus V2026

Possibilité de
commander des
exemplaires plastifiés

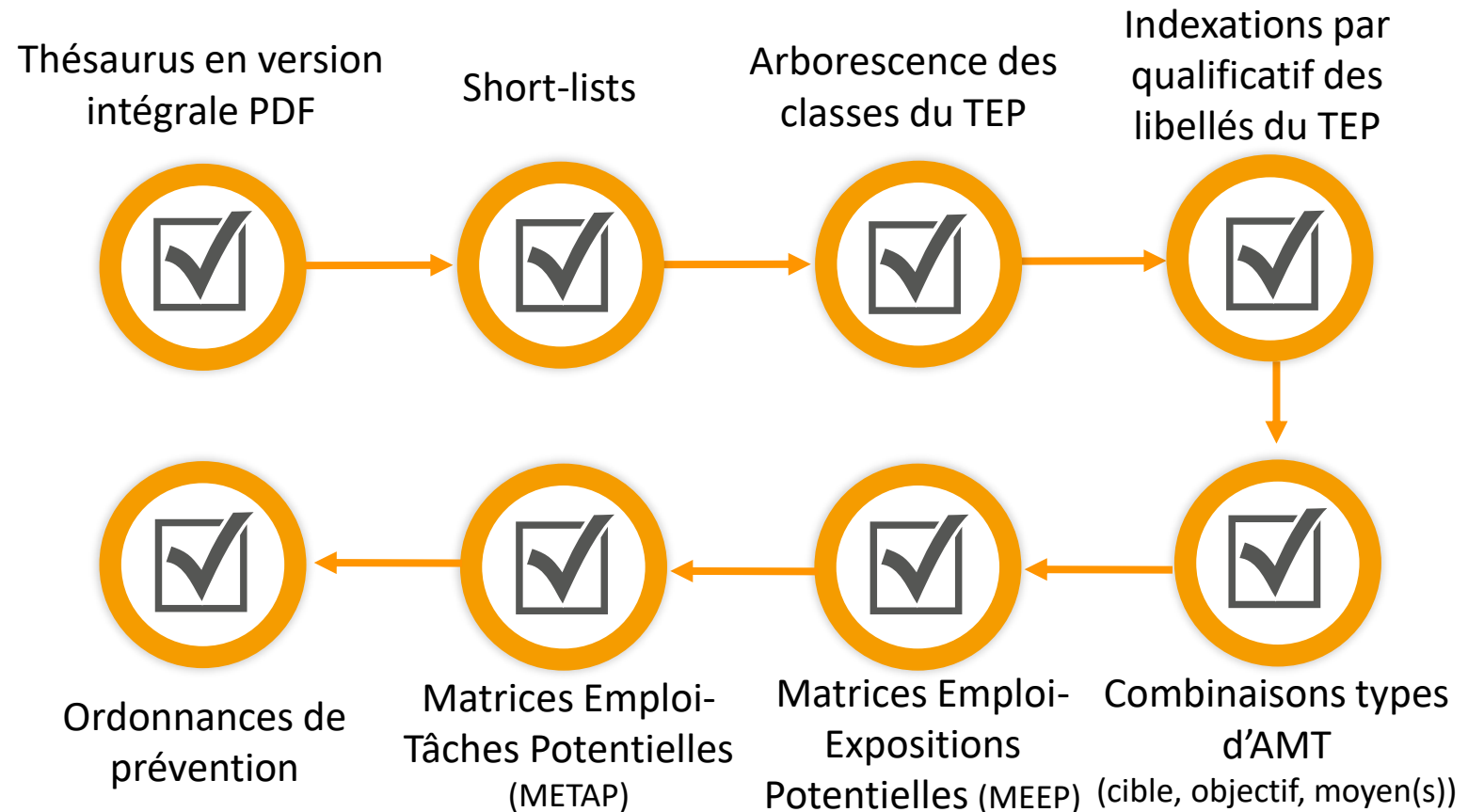
→ Mise à disposition à venir
(janvier 2026)

Thésaurus Harmonisés et support dérivés Version 2026

Guide et aides à la saisie



De nombreuses aides pour faciliter la saisie



→ Mise à disposition à venir sur le site de Présanse (janvier 2026)

**Fonds d'investissement
dans la prévention de l'usure professionnelle
(FIPU)**

FIPU : fonds d'investissement dans la prévention de la désinsertion professionnelle

Créé par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) 2023

Objectif :

- Renforcer la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)

Pilotage et moyens :

- Placé auprès de la CAT-MP au sein de la CNAM
- Dotation : **1 milliard d'euros sur 5 ans** (branche AT-MP)

Public et risques ciblés :

- Salariés exposés aux facteurs de risques « *ergonomiques* » (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques...)

FIPU : fonds d'investissement dans la prévention de la désinsertion professionnelle

Actions financées :

- Prévention en entreprise : *équipements ergonomiques, diagnostics ergonomiques, formations, sensibilisation...*
- Transition professionnelle des salariés exposés
- Actions des organismes de prévention de branche conventionnés
- Prévention de la désinsertion professionnelle : *aménagements de postes (291 aménagements financés en 2025)*

Évolutions 2026 :

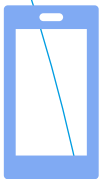
- Abaissement du montant minimum de subvention : **de 1 000 € à 500 €** (orientations CAT-MP – 27/11/2025)

Pour plus d'informations sur l'usage du FIPU :

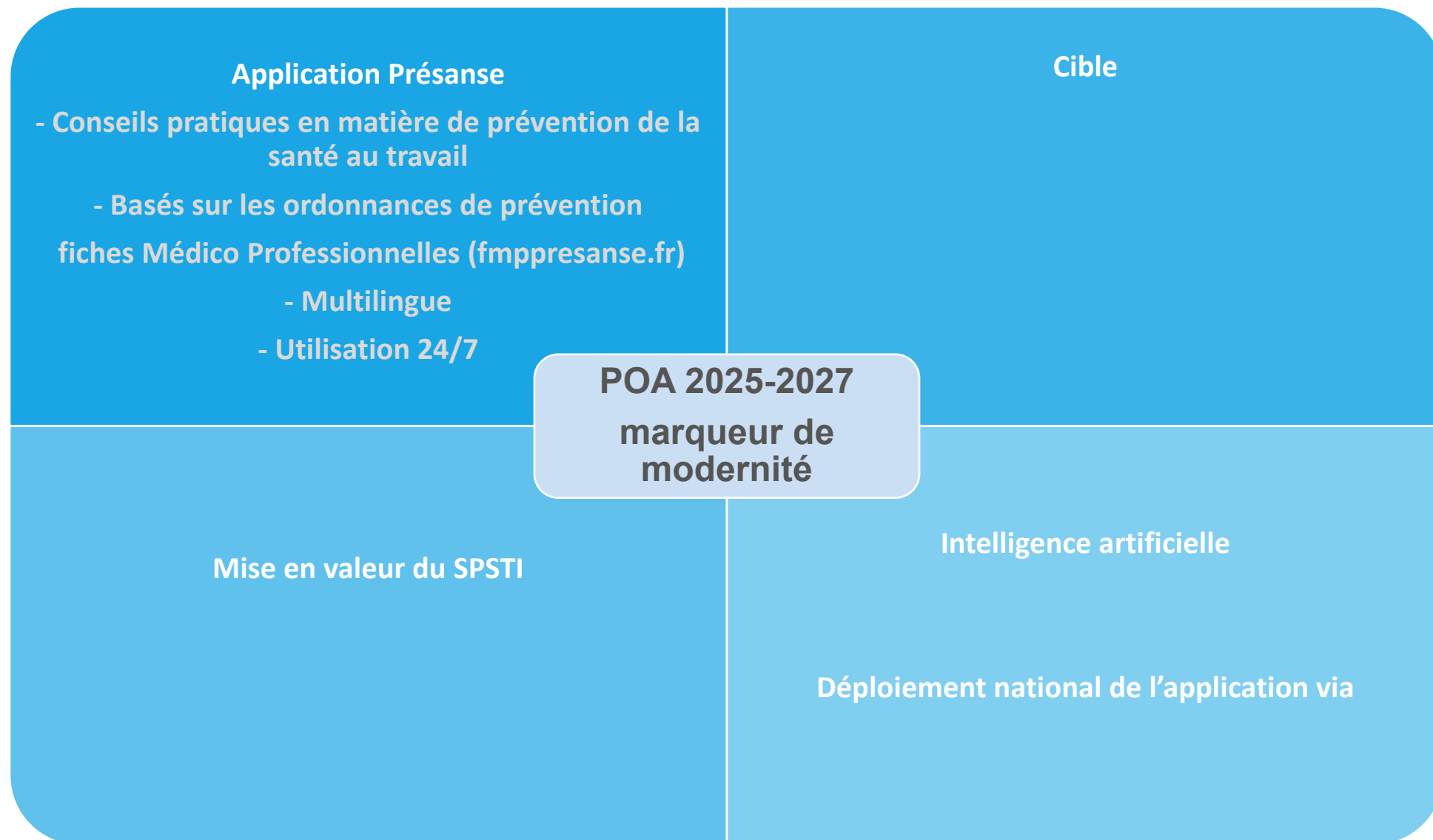
[Subventions « Prévention des risques ergonomiques » | ameli.fr | Entreprise](#)

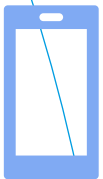
Systemes d'Information

Application de conseils en Prévention

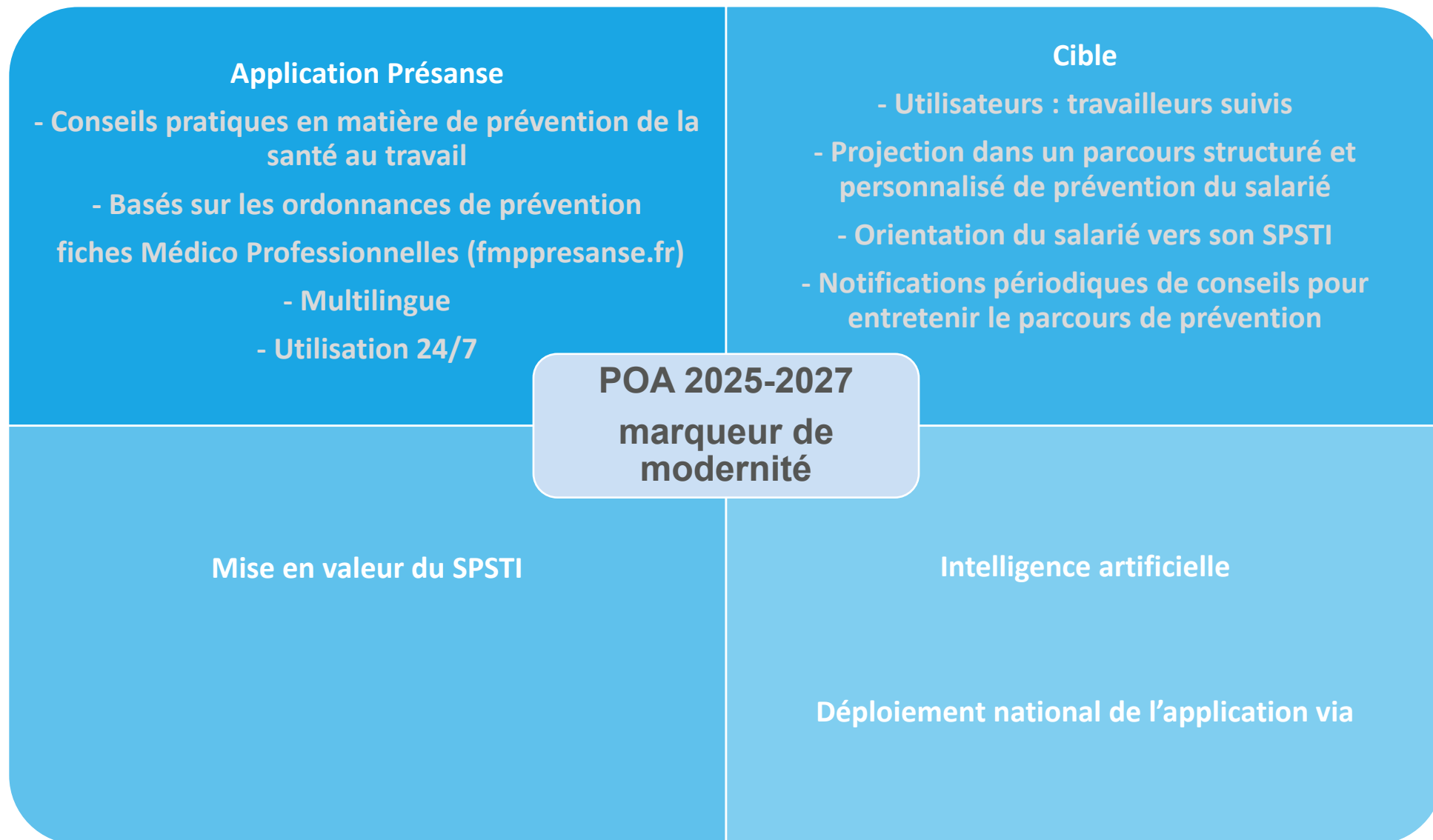


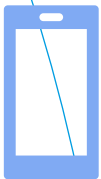
Application mobile de conseils en prévention





Application mobile de conseils en prévention





Application mobile de conseils en prévention

Application Présanse

- Conseils pratiques en matière de prévention de la santé au travail
- Basés sur les ordonnances de prévention fiches Médico Professionnelles (fmppresanse.fr)
- Multilingue
- Utilisation 24/7

Cible

- Utilisateurs : travailleurs suivis
- Projection dans un parcours structuré et personnalisé de prévention du salarié
- Orientation du salarié vers son SPSTI
- Notifications périodiques de conseils pour entretenir le parcours de prévention

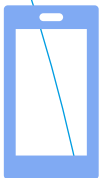
POA 2025-2027
marqueur de
modernité

Mise en valeur du SPSTI

- Informations clés du Service : coordonnées, espace salarié, ...
- Approche pédagogique et ludique sur la prévention et la santé au travail : quiz, motion design, disque de suivi de l'état de santé

Intelligence artificielle

Déploiement national de l'application via



Application mobile de conseils en prévention

Application Présanse

- Conseils pratiques en matière de prévention de la santé au travail
- Basés sur les ordonnances de prévention fiches Médico Professionnelles (fmppresanse.fr)
- Multilingue
- Utilisation 24/7

Cible

- Utilisateurs : travailleurs suivis
- Projection dans un parcours structuré et personnalisé de prévention du salarié
- Orientation du salarié vers son SPSTI
- Notifications périodiques de conseils pour entretenir le parcours de prévention

POA 2025-2027
marqueur de
modernité

Mise en valeur du SPSTI

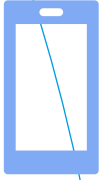
- Informations clés du Service : coordonnées, espace salarié, ...
- Approche pédagogique et ludique sur la prévention et la santé au travail : quiz, motion design, disque de suivi de l'état de santé

Intelligence artificielle

- Agent conversationnel permettant d'interroger le corpus documentaire

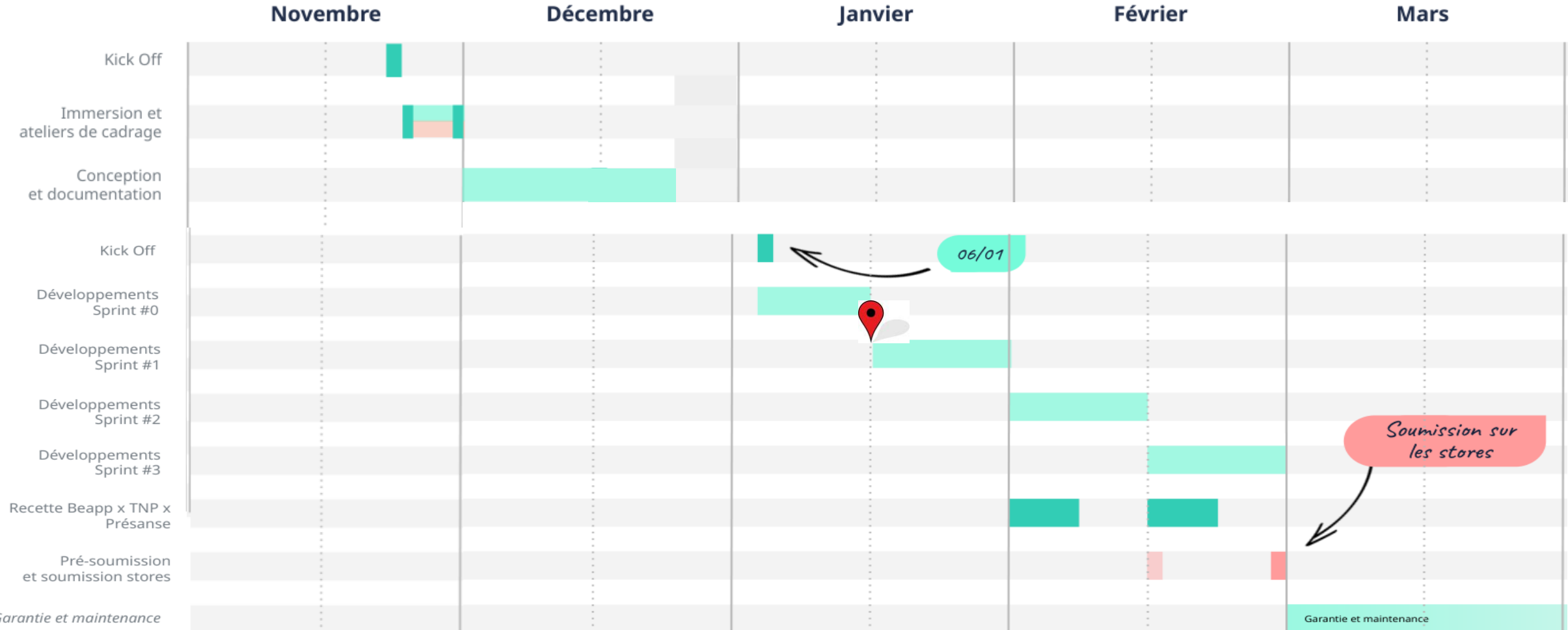
Déploiement national de l'application via

- App Store
- Google Play Store

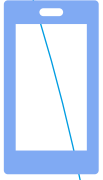


Application mobile de conseils en prévention

Étapes du projet

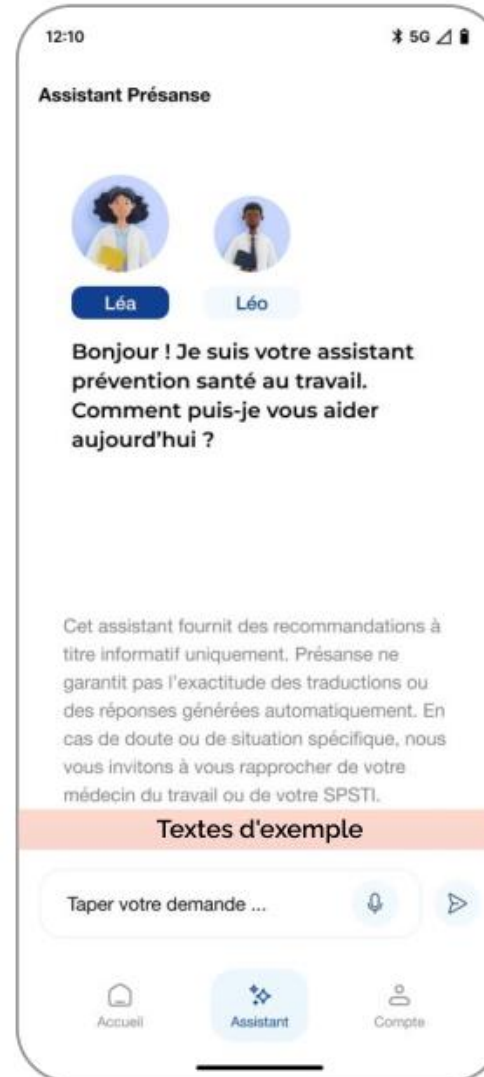
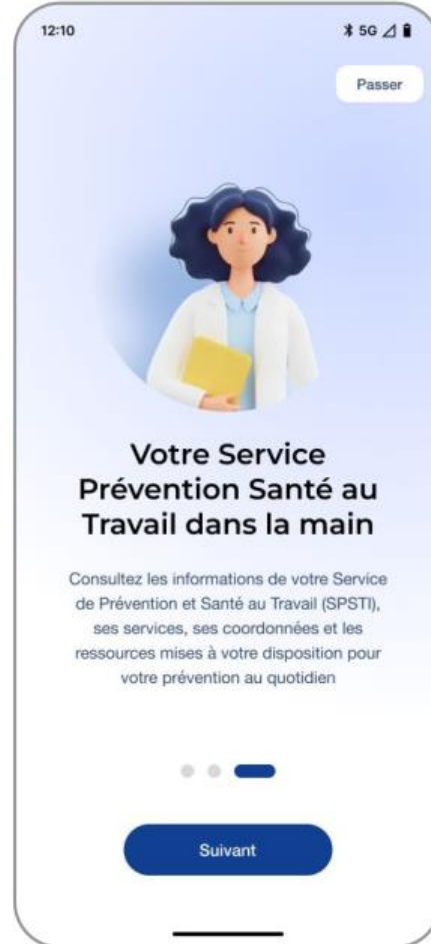


Garantie et maintenance



Application mobile de conseils en prévention

Exemples de maquettes graphiques



Systemes d'Information

**Elaboration et diffusion d'outils
permettant d'améliorer nos SI**

Outils : budget informatique et auto-évaluation de cybersécurité

POA

2025-2027

- Elaboration et diffusion d'outils permettant d'améliorer nos SI :
 - Analyse des coûts informatiques avec objectif leur optimisation
 - Aide à la cybersécurité avec suivi de leur mise en place

Diffusion des outils

- Les 2 outils sont mis à disposition sur le site internet de Présanse dans la section : *Ressources >> Organisation, SI et RH >> Systèmes d'Information*
 - Grille Excel Analyse Budget informatique SPSTI
 - Grille Excel Auto-évaluation Cybersécurité

The screenshot shows the Présanse website interface. At the top, the logo 'présanse PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL' is visible. Below it, there are navigation tabs: 'Recherche', 'Qui sommes nous', 'Organisation, SI & RH', 'Certification', 'Guides et outils de la commission', and 'Ressources'. A green starburst graphic with the text 'Ressources Présanse disponibles' is overlaid on the right side. Below the navigation, there is a search bar with the text 'Affiner votre recherche'. The main content area shows a search result for 'Systèmes d'information'. The result includes a blue button labeled 'Systèmes d'information', a category 'ORGANISATION, SI & RH', a publication date 'Publié le 30 octobre 2025', and a description: 'Dans le cadre de l'actualisation 2025-2027 du Plan d'Orientation et d'Actions (POA), Présanse met...'. Below this, there is another search result for 'Ressources SI : analyse du budget informatique & auto-évaluation de cybersécurité'. This result includes a blue button labeled 'Organisation, SI & RH', a category 'SYSTÈMES D'INFORMATION', and a publication date 'Publié le 13 octobre 2025'. The website also features icons for a computer monitor with gears and an information symbol.



Outil d'auto-évaluation de cybersécurité

- Démarche en 3 étapes pour renforcer le niveau de sécurité informatique

1-Auto-évaluation

Utiliser l'outil Excel pour :

- Identifier les domaines à renforcer et
- Bâtir un plan d'action

2-Audi interne

Utiliser l'outil gratuit PINGCASTLE pour :

- Effectuer un audit de l'annuaire informatique (AD-Active Directory)
- Identifier et corriger les vulnérabilités de l'AD

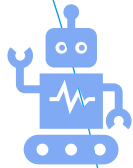
3-Audit externe

Prestation par un spécialiste de la cybersécurité pour :

- Identifier les risques profonds pour mieux les maîtriser
- Détecter et corriger les failles techniques : systèmes, applications, réseaux

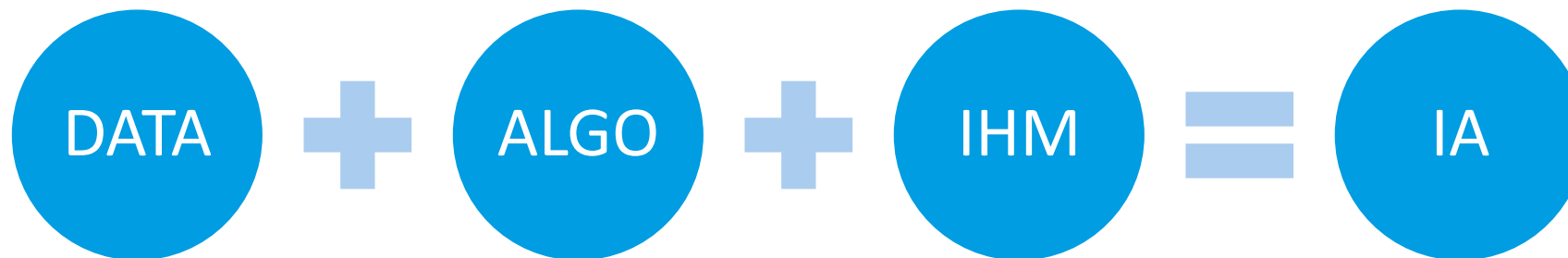
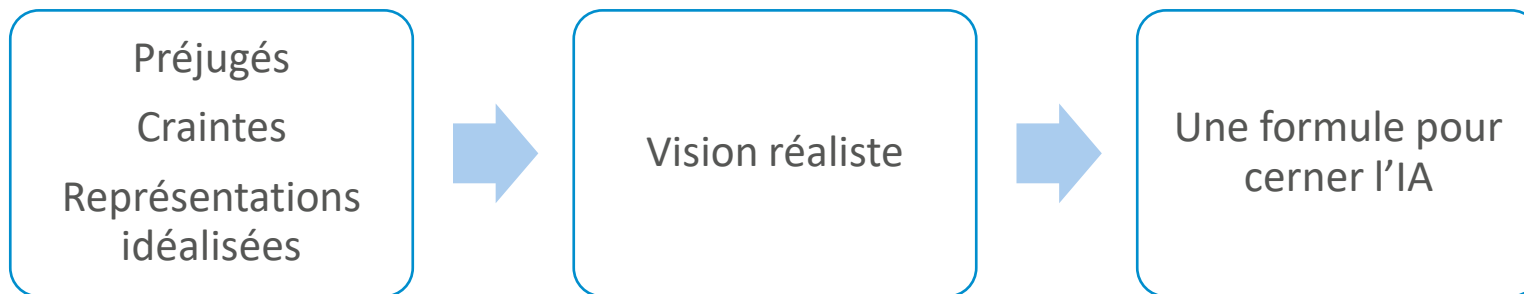
Systemes d'Information

Intelligence Artificielle

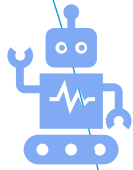


Usage raisonné de l'Intelligence Artificielle en SPSTI

■ Du mythe à la réalité



IA : Intelligence artificielle, *le programme informatique*
DATA : les données, *structurées ou non structurées*
ALGO : les algorithmes, *des opérations successives*
IHM : les interfaces hommes-machines, *ce qui s'affiche sur l'écran*



Usage raisonné de l'Intelligence Artificielle en SPSTI

■ Pourquoi encadrer les usages de l'IA ?

Protéger la propriété intellectuelle des travaux

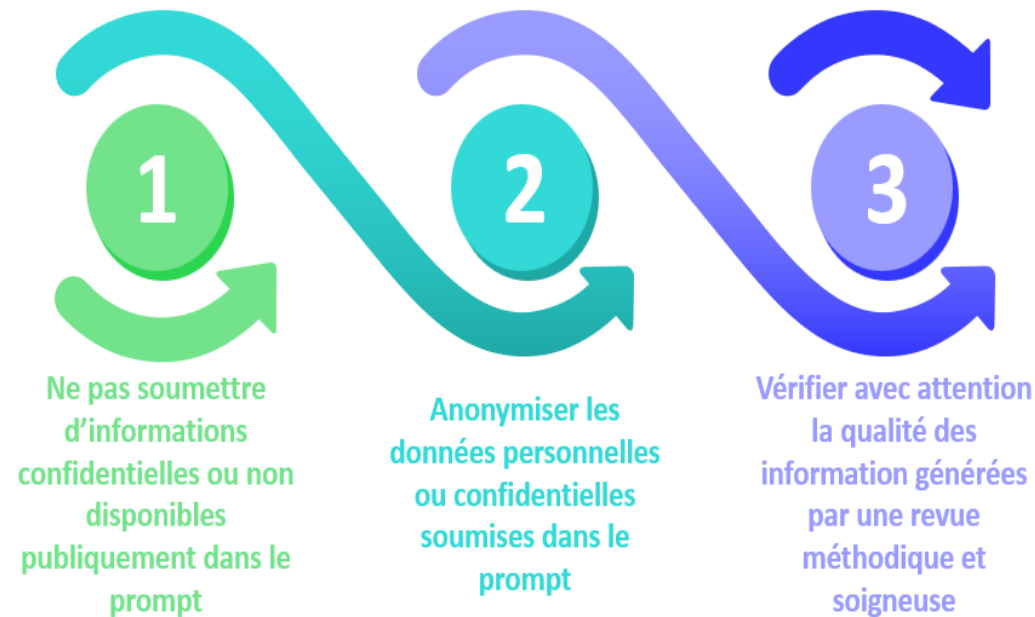
Optimiser les enjeux commerciaux et la productivité

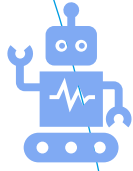


Protéger les données personnelles des contributeurs et des salariés

Préserver le secret professionnel et le savoir-faire

Conserver la confiance des entreprises





Usage raisonné de l'Intelligence Artificielle en SPSTI

■ Charte IA

I – Objet de la charte IA

II - L'IA en santé au travail

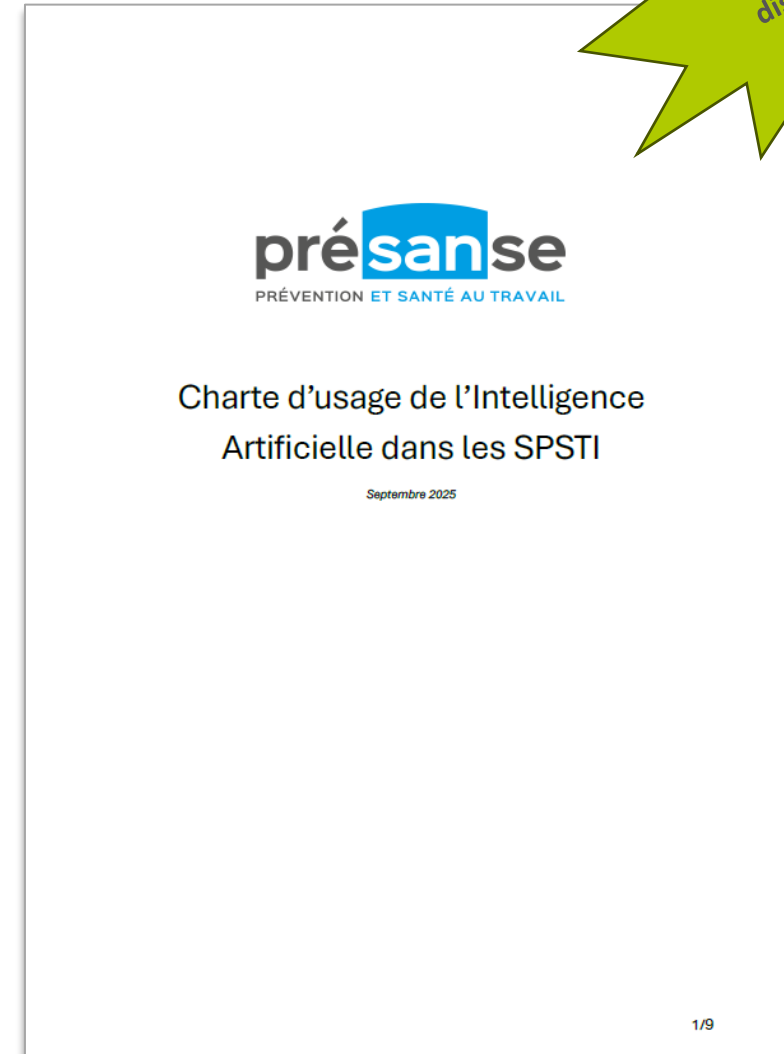
III – Les bonnes pratiques d'usage des outils d'IA

IV – Les 10 articles de référence pour un usage responsable de l'IA

- Article 1 : Supervision Humaine
- Article 2 : Protection des données médicales
- Article 3 : Transparence et explicabilité
- Article 4 : Équité et non-discrimination
- Article 5 : Responsabilité et traçabilité
- Article 6 : Gouvernance
- Article 7 : Usage proportionné et utile
- Article 8 : Sécurité et fiabilité
- Article 9 : Formation et accompagnement
- Article 10 : Éco-responsabilité

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

130



15/01/2026 - Journée d'étude

Mise en œuvre de l'INS et utilisation des messageries sécurisées dans les SPSTI

Deux enquêtes flash prochainement adressées aux SPSTI



**Mise en œuvre du téléservice
INSi et qualification des INS dans
les SPSTI**



**Usage des messageries
sécurisées de santé (MSSanté)
au sein des SPSTI**

pré  **se**

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL