



RENOUVELLEMENT DES INSTANCES

Commission médico-technique

Le renouvellement des instances au sein des SPSTI est d'actualité compte tenu de la durée des mandats notamment au Conseil d'administration, dans les suites de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, mais certains procèdent en outre également au renouvellement de leur CMT.

C'est donc dans ce cadre que Présanse propose une trame actualisée de règlement intérieur de cette instance afin d'aider les commissions à le modifier le cas échéant. On en profitera pour rappeler ci-dessous la composition de cette instance.

En premier lieu, l'article D. 4622-29 du code du travail relatif à la composition de la CMT est rédigé comme suit :

" La commission médico-technique est constituée à la diligence du président du service de prévention et de santé au travail.

Elle est composée :

- ▶ 1° Du président du service de prévention et de santé au travail ou de son représentant ;
- ▶ 2° Des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués, élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins ;
- ▶ 3° Des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants ;
- ▶ 4° Des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;
- ▶ 5° Des assistants de services de prévention et de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;
- ▶ 6° Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels. "

En second lieu, cette liste étant impérative, elle semble limitative.

On observera alors, en écho, que les collaborateurs médecins ou lauréats des EVC (en PAE) ne devraient donc pas pouvoir caractériser une catégorie supplémentaire à part entière. Ils ne sont pas non plus encore reconnus comme des médecins du travail qualifiés et ne peuvent donc pas être intégrés à la catégorie visée au 1°.

Par ailleurs, s'agissant de l'appellation IPRP, on rappellera qu'aux termes de l'article T1-1 de la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises, « Dans les SSTI, les personnels dont l'emploi conventionnel est le suivant bénéficient de l'appellation IPRP :

- ▶ Technicien hygiène sécurité
- ▶ Psychologue du travail
- ▶ Ergonome
- ▶ Toxicologue
- ▶ Epidémiologiste
- ▶ Ingénieur hygiène sécurité / chimiste »

Autrement dit, les IPRP tels que définis ci-dessus sont représentés à la CMT (un titulaire et un suppléant pour huit intervenants).

Le choix des représentants se fait suivant le principe de l'élection. C'est le SPSTI qui est responsable d'organiser cette élection, et il est libre de choisir les modalités de mise en œuvre de cette élection.

S'agissant ensuite des assistants de services de santé au travail, on indiquera qu'aux termes de l'article R-4623-40 du Code du travail, « Dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'assistant de service de prévention et de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises ». **Suite page 14** ▶

Ressources :

- www.presanse.fr
- ▶ Ressources ▶ Juridique
- ▶ [Environnement des SPSTI](#)

La définition de cet emploi (emploi qui n'est pas repris en tant que tel dans la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises), correspond en réalité au métier conventionnel d'assistant en santé au travail, devenu avec l'accord de branche du 24 mai 2025, « conseiller en prévention des risques professionnels ». Ainsi, a priori, seuls les assistants en santé au travail (devenus donc « conseillers en santé au travail ») entrent dans la catégorie visée au 5° de l'article D. 4622-29 du Code du travail. Ce sont, en effet, bien les conseillers en prévention des risques professionnels (ou ASST, référence légale) qui contribuent à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Les assistants de l'équipe pluridisciplinaire ont plus une mission d'assistance administrative. Ils pourraient éventuellement participer à la CMT dans le cadre du 6°. On confirmera une nouvelle fois qu'il ne s'agit pas d'une obligation (les assistants de

l'équipe pluridisciplinaire n'étant pas recrutés après avis des médecins du travail) mais d'une possibilité qui pourrait notamment être prévue dans le règlement intérieur. De même, les secrétaires médicaux ou les assistants sociaux ne relèvent pas expressément de la liste mentionnée à l'article D. 4622-29 précité.

Aussi, s'agissant des infirmiers, si le texte n'apporte pas de précisions, il nous semble opportun que ce soient les infirmiers en santé au travail qui soient représentés au sein de la CMT (en lien avec l'obligation, dans les SPSTI, de formation des infirmiers DE).

Enfin, à noter qu'en dehors des représentations prévues par le code du travail, la participation occasionnelle d'invités à cette instance est toujours possible.

On conclura en rappelant que le SPSTI élabore, au sein de la CMT, un projet de service qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens. ■

EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Favoriser le maintien en activité des salariés seniors

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)

Conformément à la loi précitée, nous vous proposons un focus sur deux points essentiels de cette loi pour favoriser le maintien en activité des salariés seniors:

- La retraite progressive
- La mise à la retraite pour un salarié qui remplissait les conditions légales de départ à la retraite lors de son embauche

La retraite progressive

Tout d'abord, à noter que l'article 5 de la loi précitée renforce l'encadrement des motifs de refus opposés par l'employeur à une demande de passage à temps partiel ou à temps réduit dans le cadre de la retraite progressive.

Pour rappel, la retraite progressive permet à un salarié qui remplit les conditions légales de réduire son activité en fin de carrière tout en percevant une fraction de sa retraite (Code la Sécurité Sociale, art. L. 161-22-1-5).

Cette baisse de l'activité prend la forme d'un passage à temps partiel pour les salariés soumis à l'horaire collectif ou à temps réduit pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours. Si jusqu'alors un employeur ne pouvait s'opposer à la demande d'un salarié que s'il justifiait d'une incompatibilité de la durée de travail demandée avec l'activité économique de l'entreprise, la loi du 24 octobre 2025 apporte des précisions quant à cette notion d'incompatibilité. Elle mentionne en effet que « la justification apportée par l'employeur rend