

RAPPORT 2025 DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Des chiffres qui traduisent les progrès objectifs des SPSTI

La publication du rapport « *L'activité des services de prévention et de santé au travail 2025* » par la DGT apporte un éclairage consolidé sur l'évolution de l'activité des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. Mis en perspective avec les données publiées par la DGT en 2024 au titre de l'activité 2023, ces indicateurs permettent d'objectiver les progressions enregistrées dans le déploiement des missions confiées aux SPSTI, en écho avec les chiffres clés publiés par Présanse dans son dernier rapport d'activité.

Une couverture renforcée des travailleurs et des entreprises

En premier lieu, le nombre de travailleurs suivis atteint 17,44 millions, soit +300 000 par rapport aux données d'activité 2023 publiées par la DGT l'an dernier. Dans le même temps, 1,5 million d'entreprises sont accompagnées, soit +43 000 sur un an selon la même source comparative.

Une activité de suivi individuel en progression

Dans le prolongement de cette dynamique d'activité, le suivi individuel représente 8,1 millions de visites réalisées par les médecins du travail et les infirmiers, soit une progression de +2 % par rapport au volume d'activité 2023 publié par la DGT en 2024.

Par ailleurs, la montée en charge de certains dispositifs introduits par la réforme se traduit également dans les volumes : le nombre de visites de mi-carrière a été multiplié par quatre entre 2022 et 2024.

En lien avec cette activité, 750 000 préconisations et conseils aux adhérents pour aménager le poste des salariés ont été formulés, soit +12 % par rapport aux données observées en 2023.

Des actions en milieu de travail en augmentation

S'agissant des actions en milieu de travail, celles-ci atteignent 780 000 interventions (analyses, études de poste, conseils techniques, métrologies). Ce volume progresse de +9 % par rapport aux données d'activité 2023, et de +15 % par rapport à 2022.

Ces actions recouvrent notamment des interventions telles que l'analyse des conditions de travail, le conseil en substitution de produits chimiques, la réalisation de diagnostics par entretien ou encore les préconisations d'équipements de protection collective.

Une structuration consolidée de la prévention de la désinsertion professionnelle

En matière de prévention de la désinsertion professionnelle, 186 000 orientations vers des partenaires externes ont été réalisées, soit +30 % par rapport aux volumes recensés en 2023, tandis que les rendez-vous de liaison ont doublé sur la même période.

Par ailleurs, 97 % des SPSTI disposent désormais d'une cellule dédiée.

Ces orientations s'inscrivent notamment dans des coopérations avec des acteurs tels que les Carsat, le réseau Cheops – Cap emploi, ou encore l'Agefiph.

Une contribution croissante aux politiques de santé publique

Enfin, la contribution aux politiques de santé publique se traduit également dans les indicateurs: 80 % des Services ont conduit au moins une action de promotion de la santé en entreprise au cours de l'exercice, telles que des actions de sensibilisation aux conduites addictives, des campagnes de vaccination, des démarches de prévention des cancers et des maladies chroniques, ou encore des actions de sensibilisation aux situations de handicap et à la pratique sportive.

Une valorisation des résultats dès le mois de mars

Dans ce cadre, ces données feront l'objet, au début du mois de mars, d'une campagne de communication par Présanse visant à en valoriser la portée. Celle-ci reposera notamment sur l'actualisation de la plaquette consacrée aux Progrès de la prévention, ainsi que sur le lancement d'une série de « chiffres de la semaine » diffusées sur les réseaux sociaux du réseau, en particulier LinkedIn, dont la campagne débutera dès les premiers jours du mois de mars. ■

SOMMAIRE

UNE

1 Rapport 2025 de la Direction Générale du Travail

Des chiffres qui traduisent les progrès objectifs des SPSTI

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Interstis

Actualité et informations utiles

4 Rapport de Branche et le rapport Chiffres Clés 2026

Lancement de la collecte des données

6 Rencontres Santé-Travail 2026

Du 23 au 27 mars: la prévention « au cœur des entreprises »

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signature majoritaire

MÉDICO-TECHNIQUE

9 Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle

Point d'étape

9 Journées Nationales de Toxicologie appliquée en Santé au Travail

3^e édition du congrès à Lille du 1^{er} au 2 avril

10 Thésaurus Harmonisés – Version 2026

Guide et aides à la saisie

11 Aide à la saisie en Thésaurus Harmonisés

Nouvelle version du sous-main à la commande

12 Thésaurus des secteurs d'activité

NAF 2025: la nouvelle référence à implémenter dans les logiciels métier

JURIDIQUE

13 Renouvellement des Instances

Commission médico-technique

14 Emploi des salariés expérimentés

Favoriser le maintien en activité des salariés seniors

16 Loi de financement de la Sécurité Sociale

Congé supplémentaire de naissance et congé de maternité

Chers adhérents,

A l'approche des échéances statutaires de notre réseau, je souhaite vous informer de la décision que j'ai prise : **je suis candidat à la présidence de Présanse** pour un nouveau mandat, afin de poursuivre le travail engagé collectivement ces dernières années.

Cette candidature a été présentée au Conseil d'administration le 14 janvier dernier, qui m'a fait l'honneur de m'accorder son **soutien unanime**. Conformément à nos statuts, le renouvellement formel interviendra lors du Conseil du **4 mars prochain**.

La période qui s'ouvre est essentielle pour la stabilité et la cohérence de notre action. Les SPSTI entreront en effet, dans les prochains mois, dans la phase de renouvellement de leurs propres conseils d'administration. Dans ce contexte, la continuité de la gouvernance nationale constitue un atout réel pour accompagner au mieux les Services sur le terrain et soutenir les dynamiques engagées.

C'est aussi pour cette raison que j'ai souhaité inviter le 19 février dernier l'ensemble des **présidents de Présanse régionales** ainsi que les **animateurs régionaux** à une réunion dédiée, afin de partager sur les conditions favorables au bon fonctionnement de l'échelon régional du réseau, garantissant en outre une bonne articulation entre niveaux régional et national. Cette « conférence des régions » nous a permis d'identifier collectivement des leviers d'efficacité, de cohérence et de lisibilité au service des SPSTI et des entreprises qu'ils accompagnent. Nous formaliserons dans les prochaines semaines des conclusions à soumettre.

Notre réseau peut s'appuyer sur des résultats solides : les données récemment publiées par la **DGT** confirment les progrès réalisés par les SPSTI. Ces avancées sont le fruit du travail de chacun d'entre vous, dans les Services comme dans les instances régionales et nationales.

Dans les mois qui viennent, nous continuerons à valoriser l'action des SPSTI et à défendre, avec constance, un modèle interprofessionnel fort, cohérent et lisible pour l'ensemble des employeurs et travailleurs.

La réussite de tous dépendra de l'engagement de chacun.

Maurice Plaisant,
Président de Présanse



Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : accueil@presanse.fr

ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN

Rédaction : Arnaud BONDUELLE, Ghislaine BOURDEL, Martial BRUN, Guy COURGEY, Julie DECOTTIGNIES, Sébastien DUPERY, Corinne LETHEUX, Anne-Sophie LOICQ, Mariette LYONNET, Danah MACHAAL, Virginie PERINETTI, Ata SMAALI

Assistante : Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie MAJOR, Laure-Marine TGHMI



INTERSTIS

Actualité et informations utiles

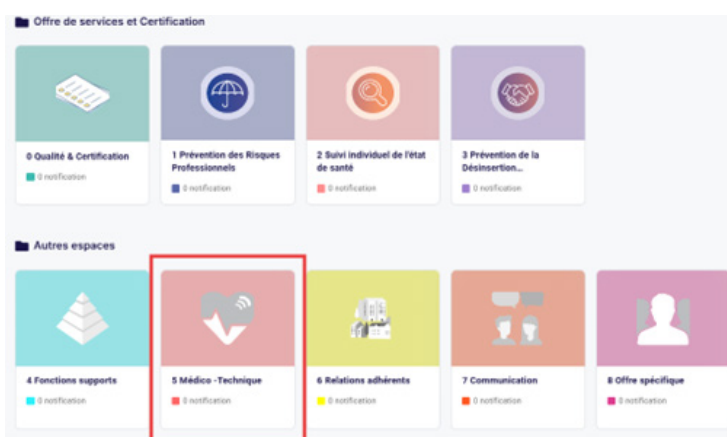
Actualité : les derniers documents partagés

27 Fiches actions en toxicologie des SPSTI ont été produites et partagées par des Services du réseau Présanse.

1 tableau de synthèse de ces Fiches actions en toxicologie est également mis à disposition par Présanse.

Ces partages permettent de mutualiser des productions de terrain et d'éviter la reproduction de travaux similaires.

Ces éléments sont consultables et téléchargeable dans l'**Espace 5 Médico-Technique**, dossier **TOX – Fiches actions en toxicologie des SPSTI**.



Informations utiles

Des documents généraux sont mis à disposition des utilisateurs Interstis, tels qu'une **FAQ** concernant la plateforme Interstis-Présanse, une **procédure de contribution**, ou encore l'**annuaire des Référents Interstis régionaux**. Ces documents sont accessibles dans les dossiers « documents généraux » à la base des Espaces 0, 1, 2 et 3.

Ressources :

Lien d'accès et de connexion à la base personnalisée Interstis-Présanse

► <https://presanse.interstis.fr/public/perimetre>

Rappel des modalités d'ouverture d'accès à Interstis-Présanse :

La plateforme de partage documentaire est **ouverte à tous les collaborateurs du Réseau Présanse**, sous réserve de l'accord de leur direction.

La marche à suivre pour ouvrir un compte et avoir accès à l'ensemble des éléments partagés est de contacter Ata Smaali (projets@presanse.fr) en fournissant les éléments suivants :

Nom, prénom, fonction, adresse mail.

Interlocuteurs privilégiés :

Chez Présanse :

► Contact : Ata Smaali
projets@presanse.fr
Pour des questions techniques, résolution d'incidents, ouverture d'accès, partage de documents pour les SPSTI des départements d'Outre-Mer

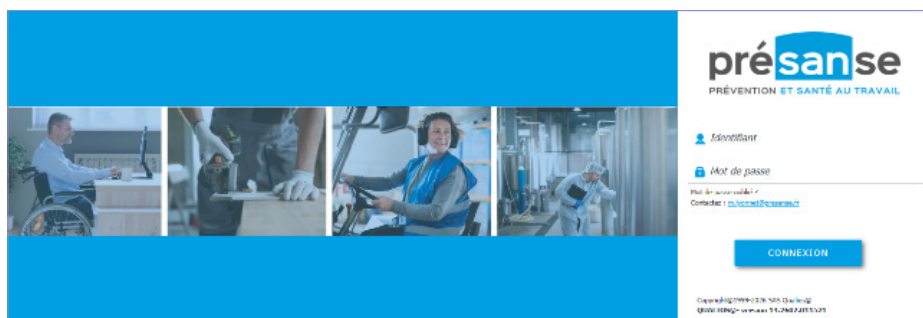
Au niveau régional :

► les référents Interstis régionaux (coordonnées dans l'annuaire accessibles dans Interstis)/ Partage de documents (modalités régionales, dépôt, etc.)

RAPPORT DE BRANCHE ET LE RAPPORT CHIFFRES CLÉS 2026

Lancement de la collecte des données

La saisie des données du Rapport de Branche et du rapport Chiffres Clés est ouverte depuis le 18 février 2026 sur La plateforme Qualios <https://presanse.qualios.com>



Comme les années précédentes, la version 2026 permet de consulter les rapports nationaux des 3 dernières années et les synthèses régionales de la région de chaque SPSTI (données sociales et chiffres clés).

Pour faciliter la saisie, un accès aux données qui ont été saisies l'année précédente est proposé en consultation, à partir de la page d'accueil, mais aussi à partir de chaque formulaire.

Concernant le **rapport de branche**, les principales modifications par rapport à l'édition précédente sont liées à deux accords de branche :

► L'accord du 23 mai 2024 sur la nouvelle classification des emplois, applicable à partir de 2025. Le fichier de salariés est désormais à compléter uniquement avec les emplois de la CCN 2024. Pour les groupes d'emplois, les assistants médicaux et de l'équipe pluridisciplinaire ont été regroupés ; les conseillers en prévention des risques professionnels remplacent les assistants santé travail.

► L'accord du 18 décembre 2025 relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, qui mentionne de nouveaux indicateurs à suivre par la branche.

Avez-vous formalisé un accord collectif ou une charte interne de télétravail (en cohérence avec l'accord-cadre de branche) ?
Avez-vous négocié ou mis en place un accord interne / charte / note de service sur le droit à la déconnexion ?
Prenez-vous en compte la durée totale du congé parental d'éducation dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté ?
Avez-vous prévu des possibilités d'aménagement des horaires des salariés en situation de proche-aidance ?
Avez-vous prévu des possibilités d'aménagement des horaires pour la rentrée scolaire ?
Avez-vous mis en place des mesures d'accompagnement des personnes atteintes de maladies chroniques ?
Avez-vous programmé, au cours des 2 dernières années, une action de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au travail ?
Avez-vous communiqué auprès des salariés des outils/soutiens sur la thématique des violences sexistes et sexuelles au travail ?
Avez-vous désigné un référent ou un binôme « Harcèlement sexuel et agissements sexistes » ?
Avez-vous prévu une formation initiale ou de renouvellement pour les référents au cours des 2 dernières années ?
Avez-vous intégré un paragraphe rappelant les principes de non-discrimination dans les convocations aux entretiens de recrutement ?
Avez-vous formé au moins une personne en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche ?
Proposez-vous systématiquement aux salariés un entretien de parcours professionnel de retour suite à un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de proche aidant ?
Utilisez-vous la trame de BDSE mise à disposition par la branche ?*

* trame développée par la branche en 2025

A noter également la réintégration des questions sur la retraite, la prévoyance et les régimes de santé, administrées tous les deux ans, et l'ajout de questions sur les logiciels de paie et les SIRH utilisés.

Ressources :
► <https://presanse.qualios.com>

Contact :

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

► m.lyonnet@presanse.fr ou g.bourdel@presanse.fr

Les modifications du **rapport Chiffres Clés** sont liées à l'actualité, aux évolutions réglementaires et à l'harmonisation des questions avec celles de la DGT. Elles portent principalement sur les points suivants :

- ▶ **Gouvernance** : Ajout de questions pour évaluer le nombre de nouveaux administrateurs et de nouveaux membres de la commission de contrôle, suite au renouvellement des mandats.
- ▶ **Cadre de l'activité** : Suivi des certifications et délai pressenti pour l'obtention du niveau 3.
- ▶ **Partenariat et organisation** : Distinction entre la demande de rendez-vous en ligne et la prise de rendez-vous en ligne, mise à disposition d'une application mobile diffusant des conseils de prévention aux salariés.

- Comptabilisation des salariés AN-CIMA (salariés concernés par l'attestation de non-contre-indication médicale à autoriser), nombre de visites réalisées pour ANCIMA et nombre d'attestations délivrées,

- Précisions sur le nombre d'adhérents où il est possible de réaliser une FE, un accompagnement au DU ou une AMT, pour renforcer la pertinence des indicateurs utilisant ce dénominateur,

- Evaluation du nombre de travailleurs ayant bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de la PDP toujours en activité ou en reconversion professionnelle à la clôture de la prise en charge, et 6 mois après la clôture de la prise en charge.

Ces nouveautés ainsi que les explications sur le contenu des formulaires, sont présentées dans les guides de saisie, téléchargeables dans le bandeau de droite, dès qu'un formulaire est affiché à l'écran. Ce bandeau comprend également le tableau de définition des indicateurs et un document présentant les éléments de garantie de confidentialité des données et la conformité au Règlement Européen de Protection des Données (RGPD).



Présanse invite les SPSTI à respecter **la date limite de saisie, fixée au 17 avril 2026.**

Deux exceptions cette année : le formulaire « Finances et gestion » qui peut être validé ultérieurement, selon les dates de clôture des comptes dans les Services, et le formulaire gouvernance selon la date du renouvellement des mandats.

Rappelons également que la vérification des données par les Directions est indispensable avant la validation des formulaires. ■

PORTAIL ADHÉRENTS	
Permet-il la demande de rendez-vous en ligne ? (à minima pour les VIP initiales, SIR embauche et Reprises)	☐ Oui ☒ Non
Permet-il la prise de rendez-vous en ligne (ou disposez-vous d'un outil spécifique permettant la prise de rendez-vous en ligne) ?	☐ Oui ☒ Non
Si oui, combien de rendez-vous en ligne ont-ils été pris en 2025 ?	

▶ **Adhérents et activité :**

- Précision sur le suivi des salariés des particuliers employeurs sous convention avec le SPSTN,
- Convention avec les MPC (Médecins praticiens correspondants),
- Délégation vers les infirmiers,
- Remplacement des questions sur le nombre de visites réalisées dans les délais réglementaires par le délai moyen entre la date de demande et la réalisation de la visite,

Délai moyen entre la date de la demande et la réalisation de la visite (en jours)	
Visites d'embauche	
Visites de reprise	
Visites de préreprise	
Visites à la demande	

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2026

Du 23 au 27 mars : la prévention « au cœur des entreprises »

Du 23 au 27 mars 2026, le réseau Présanse et les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) donnent rendez-vous aux entreprises partout en France pour une nouvelle édition des Rencontres Santé-Travail. Placée sous le signe de la proximité et de l'action concrète, cette semaine nationale mettra à l'honneur une prévention ancrée dans les réalités du travail.

Une édition 2026 résolument tournée vers le terrain

Pour cette 7^{ème} édition, les Rencontres Santé-Travail affirment un positionnement clair : aller à la rencontre des entreprises et de leurs salariés, sur leurs lieux d'activité. Cette approche « au cœur des entreprises » traduit la volonté des SPSTI de valoriser leur accompagnement quotidien : conseils aux employeurs, actions de prévention primaire, démarches d'évaluation des risques, maintien en emploi, sensibilisations ciblées ou encore interventions pluridisciplinaires.

Une mobilisation nationale, des formats variés

Partout sur le territoire, les SPSTI proposeront ainsi une programmation riche et diversifiée : visites d'entreprises, ateliers thématiques, rencontres avec les équipes pluridisciplinaires, démonstrations de matériels ou d'outils de prévention...

Certaines initiatives permettront, par exemple, de découvrir des démarches d'amélioration de l'ergonomie sur des lignes de production, des actions de prévention des risques psychosociaux au sein de structures de services, ou encore des dispositifs innovants de sensibilisation aux risques professionnels directement sur site. D'autres événements mettront en lumière la coordination entre médecins du travail, infirmiers en santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels et assistants sociaux.

Des outils de communication partagés pour tous les Services participants ou relais de l'événement

Comme chaque année, Présanse met à disposition un kit de communication complet à destination des SPSTI, qu'il s'agisse de promouvoir leurs événements ou ceux de leur région et du réseau de façon globale. Ainsi peuvent être téléchargés de nombreux supports print comme web (affiches, signatures de mail, kakemonos...). Les fichiers sources du logo et de ses déclinaisons sont également accessibles pour tout Service souhaitant charter ses propres documents. Un teaser animé sera également diffusé sur LinkedIn et communiqué aux SPSTI pour promouvoir l'événement à quelques semaines du démarrage.

Un événement national pour fédérer les initiatives locales

Au-delà des temps forts organisés durant la semaine, les Rencontres Santé-Travail constituent une opportunité



**Rendez-vous
dans toute
la France, du 23 au
27 mars 2026,
pour une semaine
placée sous le signe
de l'engagement
collectif en faveur de
la prévention.**

de valoriser les initiatives locales et les bonnes pratiques déployées tout au long de l'année. Elles participent également au renforcement du lien de confiance entre les SPSTI et leurs entreprises adhérentes.

En complément des actions organisées sur l'ensemble du territoire, un temps fort national viendra donner le coup d'envoi de la semaine. Le 23 mars, une table ronde enregistrée au sein de l'entreprise GED sera diffusée en direct sur LinkedIn. Réunissant salariés, dirigeants d'entreprise, professionnels de la prévention et représentants d'institutions, cet échange mettra en lumière des retours d'expérience concrets et des regards croisés sur l'intégration de la prévention dans l'activité quotidienne. ■



« **Le 23 mars après-midi, une table ronde enregistrée au sein de l'entreprise GED, spécialisée dans la réparation de machines tournantes, sera diffusée en direct sur la page LinkedIn de Présanse. Cette séquence d'une heure, qui pourrait bénéficier de la présence et de la participation du ministre du Travail, Monsieur Jean-Pierre Farandou, sera tournée directement au cœur d'un atelier de l'entreprise, au plus près des équipes et de la vie même de l'entreprise. Devant un public composé notamment de partenaires sociaux locaux, elle donnera la parole aux bénéficiaires des actions conduites par les SPSTI, en particulier en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, afin d'illustrer très concrètement l'impact des accompagnements proposés.** »



ACCORD DE BRANCHE PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Signature majoritaire

Conclu le 18 décembre 2025, l'Accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des SPSTI a été signé par le CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et le SNPST. Une demande d'extension est en cours.

Pour rappel, cet accord a pour objet de définir les orientations permettant d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des SPSTI.

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).

Dans les prochaines semaines, plusieurs outils seront mis à disposition des SPSTI pour faciliter la mise en œuvre de cet accord.

► Revalorisation de 1 % des rémunérations minimales annuelles garanties 2026

Lors de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui s'est tenue le 19 février, les partenaires sociaux ont trouvé un accord, à l'unanimité, portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) 2026. L'unanimité s'est déclarée signataire d'un accord qui prévoit une augmentation des RMAG de 1 % au 1^{er} janvier 2026.

Cet accord est donc soumis à la signature de toutes les organisations syndicales.

A noter par ailleurs que les frais de repas passeraient de 20 € à 20,50 € au 1^{er} mars 2026, et les indemnités kilométriques « vélo » passent de 0,31 € à 0,33 € au 1^{er} mars 2026.

Dès que ces accords seront effectivement signés, les adhérents de Présanse en seront informés. ■



INDICE DE RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Point d'étape

La dernière mission IGAS relative à « l'élaboration d'un indice de repérage des salariés en désinsertion professionnelle et à l'amélioration de la coordination des acteurs chargés de leur maintien en emploi » a retenu l'intérêt majeur de la mise en place d'un IRDP au niveau national pour favoriser la coordination des acteurs de la PDP, pour outiller le suivi individuel du salarié, pour piloter les services et pour disposer de données comparables au niveau national (IM n°147 Décembre 2025).

Dans le cadre de l'IRDP-M, soit la phase multicentrique de la construction d'un IRDP harmonisé, des conventions ont été signées avec plus d'une vingtaine de Services et le CHU d'Angers, montrant ainsi l'intérêt et l'implication des SPSTI du réseau pour cette question. Ce projet a été approuvé par le comité d'éthique du CHU d'Angers et un atelier « extraction des données » est organisé le 19 février pour toutes les personnes susceptibles de travailler sur l'extraction des données au sein des Services. L'objectif de cet atelier est de clarifier les potentielles difficultés d'extraction des variables, extraction qui aura

lieu à partir du mois d'avril 2026. Une réunion de lancement est programmée le jeudi 12 mars 2026 afin de faire le point sur le projet avant son lancement officiel. Un rappel sur la nécessaire information de cette étude au salarié sera notamment abordé.

Parallèlement, concernant l'autre pan de la construction d'un IRDP harmonisé par l'équipe du CHU d'Angers à savoir, l'utilisation de l'IRDP de 1^{re} intention livré en janvier 2025 aux Services et de son étude par un groupe de travail, une réunion est organisée le 26 février 2026. L'objectif de cette réunion est d'organiser les travaux de ce groupe de travail intitulé « IRDP-Terrain » dont la mission est de discuter l'utilisation au sein des SPSTI de cet IRDP de 1^{re} intention et d'en tirer potentiellement des enseignements utiles à la construction d'un IRDP harmonisé.

La combinaison de ces deux pans doit aboutir à la livraison d'un IRDP consolidé et harmonisé pour la fin 2026.

Présanse ne manquera pas de tenir informer les Services de la suite de ces différents travaux. ■



Contact :

Pour toute question relative à l'IRDP, les Services peuvent contacter le Dr Fadel marc.

► fadel@univ-angers.fr
► ou Présanse

JOURNÉES NATIONALES DE TOXICOLOGIE APPLIQUÉE EN SANTÉ AU TRAVAIL

3^e édition du congrès à Lille du 1^{er} au 2 avril

Après le succès des précédentes éditions, l'Association TOXILIST organise les 3^e Journées Nationales de Toxicologie appliquée en Santé au Travail à Lille les **mercredi 1^{er}** et **jeudi 2 avril 2026**, dans les locaux de l'Institut Pasteur de Lille.

Cet événement réunira professionnels en prévention et santé au travail, experts et passionnés pour échanger autour de la prévention risque chimique en entreprises.

Thématiques principales

Toxicologie professionnelle – Prévention du risque chimique – Santé au travail

Public concerné :

- **professionnels** en santé au travail (médecins du travail, pharmaciens ingénieurs et experts en toxicologie et/ou risque chimique, IPRP, techniciens et conseillers en prévention, ...)
- **préventeurs** d'entreprises (HSE, QHSE...)
- Tout acteur concerné par la sécurité et la santé en milieu professionnel. ■



Informations et inscriptions : ► www.toxidays.fr

Guide et aides à la saisie

Les Thésaurus Harmonisés ont vu leur intérêt confirmé au fil des réformes et des Plans Santé Travail. La profession dispose aujourd'hui de Thésaurus Harmonisés couvrant la quasi-totalité des items du DMST et permettant de renseigner l'ensemble des missions des SPSTI : suivi de l'état de santé, actions en milieu de travail, prévention de la désinsertion professionnelle, actions sociales et veille sanitaire.

À la suite de la livraison, en décembre dernier, de la version 2026 des Thésaurus Harmonisés aux éditeurs de logiciels (cf. *article Informations Mensuelles n°147 – décembre 2025 pages 12-13*), Présanse a procédé à une actualisation des aides à la saisie.

Cette mise à jour, qui prend en compte les évolutions entre les versions 2025 et 2026, ainsi que les nouvelles nomenclatures mises à disposition, répond à un double objectif. Elle vise, d'une part, à faciliter l'appropriation et l'utilisation quotidienne des Thésaurus Harmonisés par les professionnels des SPSTI et, d'autre part, à améliorer la qualité et l'homogénéité de la traçabilité des données saisies dans les logiciels métiers.

Sans se substituer à la qualité et à l'ergonomie des logiciels métiers, ces outils constituent un appui concret pour gagner en efficacité, en fiabilité et en cohérence dans les pratiques de saisie.

Les étapes clés de la saisie comme fil conducteur

Le sous-main, comme le guide reposent sur une structuration commune autour des huit étapes clés de la saisie, qui jalonnent l'activité des SPSTI :

- ▶ 1. l'identification des utilisateurs et du type d'offre,
- ▶ 2. la traçabilité des données socio-professionnelles,
- ▶ 3. l'évaluation des risques,
- ▶ 4. le suivi de l'état de santé,
- ▶ 5. les actions en milieu de travail,
- ▶ 6. les actions des équipes pluridisciplinaires,
- ▶ 7. les conseils délivrés,
- ▶ 8. les actions sociales et de maintien en emploi.

À chacune de ces étapes correspondent un ou plusieurs Thésaurus Harmonisés et des outils spécifiques, permettant de guider les professionnels au quotidien.

Un guide complet pour approfondir l'utilisation des Thésaurus Harmonisés

En complément du sous-main, un Guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés est mis à disposition dans une version actualisée. Il constitue une référence pour comprendre l'intérêt de chaque saisie, identifier les libellés disponibles et accéder aux aides existantes.

Structuré selon les huit étapes clés de la saisie, il propose, pour chacune d'elles, une fiche dédiée précisant les acteurs concernés, les enjeux de traçabilité dans le DMST, ce que prévoit la réglementation, le contenu du/des Thésaurus

Harmonisés concernés et les outils d'aide disponibles.

Il présente également le processus de veille et les mises à jour apportées dans la Version 2026.

Ce guide est consultable en ligne via une navigation interactive et peut également être téléchargé au format PDF.

Les aides à la saisie complémentaires

Sont accessibles :

- ▶ les Thésaurus Harmonisés dans leur version intégrale ;
- ▶ des listes courtes (short-list) pour certains d'entre eux ;
- ▶ des représentations visuelles des arborescences des classes du Thésaurus des expositions professionnelles ;
- ▶ des indexations détaillées permettant une consultation par qualificatif (*métadonnée - tableau de maladie professionnelle, classement CMR, agent biologique pathogène, numéros CAS, valeur limite d'exposition professionnelle et à court terme, risque particulier, risque générant un suivi individuel adapté, une visite d'information et de prévention avant affectation, suivi post-exposition, suivi post-professionnel, visite de fin de carrière...*) des libellés du Thésaurus des expositions professionnelles ;
- ▶ pour les actions en milieu de travail, des combinaisons types associant cibles, objectifs et moyens ;
- ▶ des matrices emploi-expositions et emploi-tâches potentielles couvrant plus de 1 500 métiers ;
- ▶ ainsi des ordonnances de prévention adaptées à chaque profession.

Ces aides à la saisie complémentaires à certains Thésaurus Harmonisés ou supports dérivés sont accessibles directement depuis le guide grâce à des liens hypertextes.

Elles sont également regroupées sur une page dédiée du site Internet de Présanse. Cette page propose un accès structuré, sous forme d'un tableau, à l'ensemble des ressources disponibles, en consultation ou en téléchargement.

Le sous-main, le guide et les aides à la saisie sont conçus pour un usage quotidien par les professionnels des SPSTI. Ils constituent également un appui structurant pour les référents Thésaurus régionaux et des Services, notamment dans le cadre des actions de formation et d'accompagnement menées à l'échelle locale ou régionale. ■

 **Pour consulter les aides à la saisie :**
▶ presanse.fr ▶ [ressources](#) ▶ [thesaurus](#)

AIDE À LA SAISIE EN THÉSAURUS HARMONISÉS

Nouvelle version du sous-main à la commande

Dans le cadre de la version 2026 des Thésaurus Harmonisés, Présanse met à disposition un sous main recto verso actualisé.

Conçu comme un support synthétique et directement opérationnel, il rassemble en un seul document les repères essentiels pour faciliter la saisie et renforcer la traçabilité des informations. Il est disponible sur le site de Présanse au format PDF.

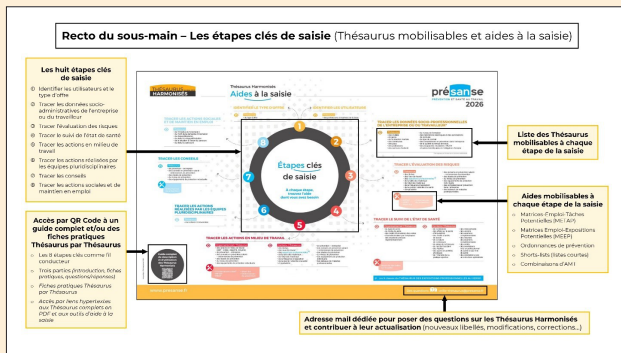
Un outil conçu pour le quotidien

Pensé pour un usage quotidien, il offre un repère clair pour harmoniser les pratiques de saisie.

Son organisation permet à tous les professionnels concernés — médecins du travail, infirmiers, préventeurs, ergonomes, assistants, personnels administratifs ou techniques — d'accéder rapidement aux informations utiles.

Des QR codes donnent accès aux ressources explicatives et aux aides à la saisie, contribuant à sécuriser la saisie et à limiter les erreurs.

Un recto conçu pour identifier les étapes de saisie et les Thésaurus utilisables



Un verso consacré au Thésaurus des expositions professionnelles



Le recto du sous-main présente de manière simple et visuelle les 8 grandes étapes du processus de saisie, organisées selon un enchaînement logique.

Pour chacune d'elles, il indique les Thésaurus Harmonisés à mobiliser ainsi que les outils d'aide recommandés.

Un QR code renvoie directement vers le guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés, accessible soit dans sa version intégrale, soit sous forme de fiches pratiques thésaurus par thésaurus.

Ces fiches permettent, grâce à des liens hypertextes, de consulter chaque thésaurus dans son exhaustivité et d'accéder aux différentes aides à la saisie.

Le verso est entièrement dédié au Thésaurus des expositions professionnelles.

Il en présente de manière exhaustive les premiers niveaux structurants — les 9 classes, leurs sous classes et les niveaux 1 — afin de faciliter la compréhension de son organisation et les libellés associés.

Comme pour le recto, plusieurs QR codes orientent vers des ressources spécialisées : arborescences détaillées des classes, indexations des libellés par qualificatif. ■

Modalités de commande du sous-main

Pour commander, les SPSTI doivent compléter le bon de commande, en indiquant les coordonnées du contact référent, l'adresse de livraison et la quantité souhaitée.

Les sous-mains sont proposés par lots, frais de port inclus :

- 25 exemplaires : 45€ HT (54€ TTC) ;
- 50 exemplaires : 75€ HT (90€ TTC) ;
- 100 exemplaires : 140€ HT (168€ TTC).

Le bon de commande doit ensuite être transmis exclusivement par mail à l'adresse suivante :

contact@imprimeriemedi6.fr en mentionnant obligatoirement dans l'objet :

« PRESANSE – SOUS-MAIN THESAURUS 2026 ».

Le règlement s'effectue par virement à la commande, directement auprès de l'imprimeur, en utilisant les coordonnées bancaires précisées sur le bon de commande. La commande ne sera prise en compte qu'après réception du bon de commande et du virement.

Une fois la commande validée, les sous-mains sont livrés directement au Service à l'adresse indiquée.

NOUVEAU !

**UNE TOUTE NOUVELLE
FORMATION À DISTANCE
OU EN PRÉSENTIEL**

**Découverte et
acculturation à l'IA
générative**

La formation « Découverte et acculturation à l'IA générative » propose à tous les acteurs des SPST une immersion concrète dans les usages de l'intelligence artificielle, notamment en santé au travail. En 7 heures, à distance ou en présentiel, les participants découvrent les fondamentaux de l'IAG, apprennent à rédiger des prompts efficaces et à évaluer de manière critique les productions générées (biais, hallucinations, fiabilité). À travers une pédagogie active fondée sur l'expérimentation et des cas issus du terrain, chacun identifie les cas d'usage adaptés à sa pratique. La formation aborde également les enjeux éthiques, réglementaires et la sécurisation des données. Chaque participant repart outillé pour intégrer l'IA de façon responsable dans son quotidien professionnel.

Les 2 premières dates sont prévues le **5 mai (à distance)** ou le **25 juin (en présentiel, à Paris 15^e)**.

Inscrivez-vous... prompt-ement !

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

PS. Nous vous laissons deviner si cette colonne a été écrite avec ou sans recours à une IA. 😊



THÉSAURUS DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

NAF 2025 : la nouvelle référence à implémenter dans les logiciels métier

La Nomenclature d'Activités Française (NAF) évolue. Adoptée par l'INSEE en 2023 puis validée par Eurostat en 2024, la NAF 2025 constitue une révision de la classification des activités économiques. Elle remplacera progressivement la nomenclature actuelle afin de mieux refléter le tissu économique : nouvelles activités et méthodes de production, recomposition des secteurs... Elle s'inscrit également dans un mouvement d'alignement international des nomenclatures européennes (NACE) et mondiales (ISIC/CITI), garantissant une meilleure comparabilité des données entre pays.

Cette évolution de la NAF vise une description plus fine des activités, indispensable pour les analyses économiques, statistiques ou professionnelles.

Structure de la NAF 2025

La NAF 2025 propose une structure toujours articulée en cinq niveaux (sections, divisions, groupes, classes et sous-classes). Les notes explicatives ont été enrichies afin de faciliter l'attribution des codes d'activité et de limiter les ambiguïtés.

Mise en œuvre progressive jusqu'au 1er janvier 2027 et table de correspondances

L'année 2026 sera une période transitoire durant laquelle le répertoire SIRENE affichera simultanément l'ancien code APE (NAF 2008) et le futur code attribué selon la NAF 2025. Cette double information permettra aux entreprises, ainsi qu'aux SPSTI, de vérifier la cohérence de leur nouvelle classification, d'identifier les ajustements nécessaires et d'anticiper les évolutions organisationnelles ou informatiques à prévoir.

A compter du 1er janvier 2027, la NAF 2025 deviendra la nomenclature de référence et toutes les entreprises et établissements basculeront automatiquement vers leur nouveau code APE.

NAF 2025 et systèmes d'information des SPSTI

Cette échéance implique une préparation dès 2026, car la NAF constitue une des données structurantes pour les SPSTI. Les systèmes d'information des SPSTI reposent grandement sur cette classification, ce qui rend indispensable l'intégration de la NAF 2025 dans les logiciels métiers.

Cette transition implique des évolutions techniques : mise à jour des référentiels, adaptation des écrans de saisie, gestion des correspondances entre l'ancienne et la nouvelle version, ajustement des formats d'échanges de données.

Aussi, pour l'année 2026, il est recommandé que les SPSTI, comme leurs éditeurs conservent l'ancienne NAF et la NAF 2025 en parallèle. Cette coexistence sécurisera la qualité des données, facilitera les contrôles des correspondances entre les classifications et évitera les ruptures dans les historiques.

Au-delà de l'obligation réglementaire, la NAF 2025 offrira une description plus précise et plus cohérente des activités et contribuera à améliorer la fiabilité des analyses sectorielles et des indicateurs utilisés par les Services, tant pour le pilotage interne que pour la compréhension des expositions professionnelles et des enjeux de prévention. ■



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-avant 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

notamment compte des conséquences de la réduction de la durée du travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné » (C. trav., art. L. 3123-4-1, al. 2 et L. 3121-60-1, al. 2 modifiés).

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

Le code du travail énonce désormais que les dispositions sur la mise à la retraite sont applicables y compris aux salariés ayant déjà atteint l'âge légal d'attribution de la retraite à taux plein au moment de leur embauche (soit 67 ans aux termes de l'article L.351-8 alinéa 1er du code de la sécurité sociale). Autrement dit, un salarié retraité peut être recruté en CDI alors qu'il a déjà atteint l'âge de la retraite à taux plein, et se voir appliquer l'ensemble des règles de droit commun relative à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (C. trav., art. L.1237-5, al. 1 et 7 modifiés).

Pour rappel, l'Article L.1237-7 du Code du travail énonce que « La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9. Chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite. L'indemnité est attribuée lors de la première liquidation complète de la retraite. » Ce texte pose ainsi le principe d'unicité de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Pour rappel, l'article L.1237-5 du Code du travail précise que « La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint, y compris avant son embauche, l'âge mentionné au 1^{er} de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas: Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L.351-1 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale [...] ».

L'article L.1237-6 du Code du travail quant à lui indique que « L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L.1234-1. »

Enfin, l'article L.1237-8 du Code du travail prévoit que « Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

Mais en tout état de cause, le salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite.

In fine, un employeur peut mettre à la retraite un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, même si ce salarié a déjà été mis à la retraite dans le passé. La seule restriction posée par la loi concerne l'attribution de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, qui ne peut être versée qu'une seule fois, lors de la première liquidation complète de la retraite. ■

AGENDA

4 mars
Conseil d'administration
Grand Hôtel – Paris 9^e

5 mars
Journée d'étude
Grand Hôtel – Paris 9^e

12 mars
Groupe ASMT Toxicologie
Rue de la Rosière – Paris 15^e

17 mars
Comité de directeurs
Rue de la Rosière – Paris 15^e

18 mars
Commission Systèmes d'information
Rue de la Rosière – Lieu sous réserve de modification)

23 au 27 mars
Rencontres Santé-Travail
Dans toute la France

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Congé supplémentaire de naissance et congé de maternité

Pu bliée au Journal officiel du 31 décembre 2025, la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale a institué un nouveau droit au bénéfice des parents salariés : le congé supplémentaire de naissance, codifié aux articles L.1225-46-2 à L. 1225-46-7 du Code du travail ainsi qu'aux articles L.331-8-1 et L. 331-8-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le congé supplémentaire de naissance s'applique aux enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026, y compris lorsque la naissance est intervenue avant cette date alors qu'elle était initialement prévue après. Il ouvre, à chacun des deux parents salariés, un droit individuel à un congé indemnisé d'une durée d'un ou deux mois, au choix du salarié. Les parents peuvent décider d'en bénéficier simultanément ou alternativement, chacun exerçant son droit de manière autonome. Le texte prévoit également la possibilité d'un fractionnement en deux périodes d'un mois, selon des modalités qui seront précisées par décret. Si le dispositif concerne les naissances et adoptions intervenues à compter du 1^{er} janvier 2026, la prise effective du congé ne sera possible qu'à compter du 1^{er} juillet 2026.

Ce congé a vocation à s'inscrire dans le prolongement des congés légaux existants. Il doit être pris à l'issue du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption, sauf impossibilité de bénéficier des indemnités et allocations correspondantes.

Selon l'Assurance maladie, le délai pour en bénéficier est fixé à neuf mois. Pour les enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, le congé pourra être pris jusqu'au 31 mars 2027. Pour ceux nés ou arrivés au foyer à compter du 1^{er} juillet 2026, le délai de neuf mois court à compter de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant. Ce délai est prolongé en cas d'allongement des congés initiaux, notamment en cas de naissances multiples ou lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables s'appliquent. Le salarié devra informer son employeur de la date envisagée de prise du congé dans un délai de prévenance qui sera fixé par décret : selon les précisions communiquées par l'Assurance maladie, ce délai serait d'un mois, réduit à quinze jours lorsque le congé supplémentaire « prend la suite immédiate du congé de paternité et d'accueil ou d'adoption et qu'il n'est pas possible, compte tenu de la durée de ce premier congé, de respecter le délai de droit commun d'un mois. »

Sur le plan du droit du travail, le congé supplémentaire de naissance entraîne la suspension du contrat de travail. Pendant cette période, le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle. L'employeur ne peut rompre le contrat que pour faute grave ou impossibilité de maintien pour un

motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant, ce qui confère au salarié une protection renforcée. La période de congé est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et est intégralement prise en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation. Le salarié conserve l'ensemble des avantages acquis avant la prise du congé. À son issue, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie d'un entretien professionnel s'il n'en a pas déjà bénéficié à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption. On notera qu'en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, une reprise anticipée de l'activité est possible.

L'indemnisation du congé relève de la Sécurité sociale, sous réserve du respect des conditions d'affiliation et d'activité. Le montant de l'indemnité journalière, plafonné par référence au plafond de la Sécurité sociale, sera fixé par décret. Selon les indications de l'Assurance maladie, l'indemnisation serait dégressive : 70 % du salaire net au titre du premier mois, puis 60 % au titre du second. Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres prestations de remplacement et est prise en compte pour l'ouverture des droits à pension de retraite.

On en profitera pour rappeler ici que l'article 18 de la Convention collective nationale des SPSTI prévoit que « *Les salariées comptant 1 an de présence dans le service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.* ». Toutefois, l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes au sein des SPSTI du 18 décembre 2025 est venu modifier substantiellement cette stipulation : il prévoit désormais 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* ». Ainsi, « *les SPSTI verseront une indemnité complémentaire aux indemnités journalières déjà perçues par les salariés sans prise en compte de l'ancienneté* ». Comme annoncé, Présanse mettra à disposition des SPSTI, dans les prochaines semaines, plusieurs outils pour faciliter la mise en œuvre de cet accord.

En définitive, s'agissant du congé supplémentaire de naissance créé par la loi du 30 décembre 2025, à ce stade, son indemnisation relève du **seul** régime légal et des prestations servies par la Sécurité sociale, et un décret est encore attendu quant à son indemnisation ■