

**POINT D'ÉTAPE  
SUR LA RÉFORME DE  
LA SANTÉ AU TRAVAIL :  
LES SPSTI RÉUSSISSENT  
SA MISE EN ŒUVRE**

mars 2026

## INTRODUCTION UNE RÉFORME FINANÇÉE PAR LES ENTREPRISES, AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

La réforme de la santé au travail issue de la loi du 2 août 2021 repose sur un principe fondamental qui doit être clairement rappelé dans le débat public : **elle est intégralement financée par les entreprises**. Ce financement traduit un **sens élevé de la responsabilité sociale, économique et collective des employeurs**, qui ont accepté d'investir durablement dans la prévention, la santé des salariés et le maintien en emploi, sans recours à un financement public supplémentaire et sans transfert de charges vers les comptes sociaux.

Cet engagement financier s'est accompagné d'une mobilisation profonde et rapide des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), qui ont transformé leur organisation, leurs pratiques professionnelles et leur offre de services pour répondre aux exigences nouvelles fixées par le législateur et les partenaires sociaux.

Dans un contexte de tension durable sur les finances sociales, la prévention des risques professionnels est un levier stratégique. Réduire les expositions, éviter les pathologies chroniques et prévenir la désinsertion professionnelle constitue l'une des voies les plus efficaces pour contenir la progression des dépenses de soins et d'indemnisation.

Trois ans après l'entrée en vigueur de la réforme, les constats convergent : **la réforme fonctionne**. Elle produit des effets positifs, mesurables, mesurés et reconnus par le Parlement, l'administration et les ministres. Dans un contexte général de fortes tensions sur le système de santé, la santé au travail apparaît aujourd'hui comme **un champ qui progresse**, démontrant qu'une réforme ambitieuse, paritaire et financée par les entreprises peut produire des résultats concrets au service de l'intérêt général.



### MESSAGE CLÉ

LA RÉFORME FONCTIONNE ;  
L'ENJEU N'EST PLUS DE REFONDER, MAIS DE CONSOLIDER

*"Ce n'est plus une promesse, ce sont des résultats."*



## DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES, OBJECTIVÉES ET RECONNUES

Les données consolidées par la Direction générale du travail pour 2023 et 2024 confirment objectivement cette dynamique. L'activité des services progresse tant en volume qu'en intensité, avec une montée en charge des actions en milieu de travail et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Avec près de 9 millions de visites annuelles et plusieurs centaines de milliers d'actions en entreprise, les SPST constituent l'un des premiers réseaux opérationnels de prévention en santé publique du pays. **Peu de politiques publiques disposent d'un maillage aussi dense et actif.**

La comparaison des rapports DGT 2023 et 2024 montre que la réforme est entrée dans une phase de consolidation : progression continue de l'activité, montée en puissance des actions en milieu de travail, stabilité du taux d'inaptitude malgré le vieillissement de la population active et maillage territorial très dense avec 8700 sites de consultation.

### **A. UNE MONTÉE EN CHARGE STABILISÉE (ET NON CONJONCTURELLE)**

En 2023, on pouvait encore parler d'une phase d'ajustement post-réforme.

En 2024, la dynamique se confirme :

- Hausse des visites (+ 4 %)
- Hausse plus marquée des actions en milieu de travail (+ 11 %)
- Progression des préconisations d'aménagement

Ce n'est plus un rattrapage post-COVID.

C'est une trajectoire consolidée.



#### **MESSAGE**

LA RÉFORME ENTRE DANS SA PHASE DE MATURITÉ OPÉRATIONNELLE.

### **B. UN DÉPLACEMENT RÉEL VERS LA PRÉVENTION PRIMAIRE**

Les données 2024 confirment :

- Accélération des actions en milieu de travail
- Intensification de la prévention de la désinsertion professionnelle
- Maintien du taux d'inaptitude malgré le vieillissement

Le centre de gravité bascule progressivement du curatif vers l'anticipation.



#### **MESSAGE CLÉ**

LA PRÉVENTION DEVIENT STRUCTURELLE, PAS DÉCLARATIVE.

*"2023 démontrait la mise en œuvre ;  
2024 confirme la maturité."*

## 1.1 UNE RÉFORME QUI COMMENCE À PORTER SES FRUITS

La Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale dresse un premier bilan encourageant de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, estimant que la situation s'est améliorée en 2023 puis en 2024 et qu'elle continuera de s'améliorer. Les parlementaires reconnaissent explicitement que les SPSTI ont su faire évoluer leur organisation et leur fonctionnement internes afin de délivrer les prestations attachées à l'offre socle : parcours adhérent personnalisé, priorisation de la prévention primaire, montée en charge des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle.

## 1.2 DES RÉSULTATS MESURABLES EN FORTE PROGRESSION

Les chiffres d'activité confirment une montée en charge opérationnelle incontestable :

- **8,1 millions de visites** réalisées par les médecins du travail et infirmiers en hausse de **+4%** entre 2023 et 2024 (Rapports - Direction Générale du Travail) ;
- **13,2 millions d'examens complémentaires** réalisés en interne par les SPSTI (Rapport - Direction Générale du Travail) ;
- **780 000 actions en milieu de travail**, en hausse de **+9%** par rapport à 2023 (Rapport - Direction Générale du Travail) ;
- **507 000 entreprises** ayant bénéficié d'au moins une action en milieu de travail en 2024 (Rapport Présanse) ;
- **707 000 préconisations d'aménagement de poste**, en progression de **+30% en 2 ans** (Rapports - Direction Générale du Travail).

Ces résultats traduisent une réforme pleinement entrée dans sa phase d'impact, avec un changement d'échelle tangible dans la prévention primaire et l'accompagnement des entreprises.

La comparaison des exercices 2023 et 2024 montre une progression continue des actions en milieu de travail (+11%), supérieure à celle des visites individuelles. Cette évolution confirme le déplacement du centre de gravité du système vers la prévention primaire, conformément à l'esprit de la loi du 2 août 2021



### MESSAGE CLÉ

LA PRÉVENTION PROGRESSE PARCE QUE L'ORGANISATION A CHANGÉ.

*"On ne transforme pas un système sans résultats visibles."*

## 1.3 UNE RECONNAISSANCE EXPLICITE DES POUVOIRS PUBLICS

Les ministres chargés du Travail, de la Santé et des Solidarités ont officiellement salué l'effort constant entrepris par les SPSTI et l'engagement total des professionnels de santé au travail et des conseils d'administration paritaires dans cette transformation de long terme. L'administration centrale reconnaît également la vitalité, l'engagement et la capacité d'innovation du réseau.

Cette reconnaissance s'appuie sur des indicateurs robustes : **92% des salariés** et **90% des entreprises** bénéficiaires des services rendus par leur SPSTI au cours de l'année s'en déclarent satisfaits, selon la source Présanse.

## 1.4 UNE TRANSFORMATION STRUCTURELLE, ORGANISATIONNELLE ET TECHNOLOGIQUE

Les SPSTI ont engagé une transformation profonde de leur modèle : pluridisciplinarité renforcée, délégation des compétences, parcours adhérent, déploiement massif des outils numériques, téléconsultation, exploitation des données et premiers usages de l'intelligence artificielle.

Cette modernisation est encadrée par un processus de certification exigeant, élaboré par les partenaires sociaux : **98 % des SPSTI engagés dans la démarche, 128 SPSTI certifiés à fin 2025**, avec la poursuite des audits en 2026. Elle s'opère **sans peser sur les finances publiques** et contribue, au contraire, à la soutenabilité du système social.

La généralisation progressive de la certification, combinée à la consolidation nationale des données d'activité par la DGT, installe désormais un cadre de pilotage fondé sur des indicateurs objectifs, comparables et suivis dans le temps.

Le rapport 2024 présente une consolidation plus structurée des données d'activité, traduisant une amélioration du pilotage national.

La certification et la remontée d'indicateurs produisent leurs effets : le système devient objectivable, comparable et mesurable.



### MESSAGE

L'ÉVALUATION EXTERNE ET CHIFFRÉE DE L'ACTIVITÉ DES SPSTI ASSURE LA TRANSPARENCE DU SERVICE RENDU.

Le rapport 2024 met davantage en évidence la montée en puissance des équipes pluridisciplinaires : rôle accru des infirmiers en santé au travail, développement des psychologues, structuration des équipes PDP et recours aux téléconsultations.



### MESSAGE CLÉ

L'INNOVATION EST PRÉSENTE DANS LES SPSTI.

*"Agir en santé au travail ne se résume pas à accéder à une plateforme Inumérique."*

## 1.5 DES IMPACTS MESURABLES, RENDUS POSSIBLES PAR UN MODÈLE TERRITORIAL GARANTI

La capacité des SPSTI à contribuer concrètement aux grands enjeux de société repose sur un élément structurant trop souvent sous-estimé : **l'organisation actuelle oblige et garantit l'accueil de toutes les entreprises**, quelles que soient leur taille, leur secteur ou leur localisation. Cette obligation d'accueil, indissociable de l'agrément et de la compétence géographique, produit un **maillage territorial de proximité**, condition indispensable pour agir sur la santé mentale, le vieillissement, les maladies chroniques, le handicap ou les transformations du travail.

### Preuves & message clé : UNIVERSALITÉ ET MAILLAGE TERRITORIAL

**Preuves :** Sur la base des données Présanse (services répondants, couvrant la majorité du réseau), les SPSTI disposent d'environ **1 200 centres fixes, 4 500 centres annexes ou d'entreprise** et 3 000 points de stationnement d'unités mobiles, **soit environ 8 700 points de visites**, avec un **temps d'accès moyen de 35 minutes**. Les données nationales consolidées de la DGT (SPSTI + SPSTA) confirment cette réalité avec **2 567 centres fixes, 1 221 centres annexes, 452 centres mobiles** et, pour les seuls SPSTI, **plus de 4 100 centres en entreprise** en 2023.



LA PROXIMITÉ N'EST PAS UNE OPTION, C'EST UNE OBLIGATION DE MODÈLE.

*"La prévention est un droit partout, pas un service  
là où c'est rentable."*

Les données nationales confirment la stabilité et l'ampleur de cette couverture territoriale, avec plusieurs milliers de centres fixes, annexes, mobiles et en entreprise. Le rapport 2024 confirme l'absence de contraction du réseau : stabilité des centres fixes, annexes, mobiles et en entreprise.

Aucune concentration, aucune désertification.

La réforme n'a pas produit d'effet de recentralisation ; elle a consolidé le maillage.

Ce maillage n'est pas spontané : il résulte d'obligations réglementaires d'accueil et de compétence géographique.

## 1.6 UNE CONTRIBUTION DIRECTE AUX GRANDS ENJEUX DE SOCIÉTÉ

### A. SANTÉ MENTALE : UN ACTEUR DE PREMIER RECOURS EN PRÉVENTION

La dégradation de la santé mentale liée au travail constitue l'un des premiers facteurs de désinsertion professionnelle. Les SPSTI interviennent désormais en amont de la rupture, par le repérage précoce, l'accompagnement individuel et la prévention collective.

La montée en charge des accompagnements psychologiques et l'intégration croissante des enjeux de santé mentale dans les actions collectives s'inscrivent dans la priorité nationale donnée à la santé mentale comme grande cause de santé publique.

#### Preuves & message clé : **SANTÉ MENTALE**

**Preuves : +8 % de prises en charge par des psychologues du travail en 2024**  
(Rapports - Direction Générale du Travail) ; intégration systématique de la santé mentale dans les actions en milieu de travail.



LES SPSTI AGISSENT AVANT LA RUPTURE.

*"La prévention coûte toujours moins cher que la réparation."*

### B. VIEILLISSEMENT AU TRAVAIL ET MAINTIEN EN EMPLOI : ANTICIPER PLUTÔT QUE RÉPARER

L'allongement des carrières rend indispensable une action précoce sur l'usure professionnelle. Les SPSTI constituent aujourd'hui l'outil opérationnel de cette anticipation.

#### Preuves & message clé : **VIEILLISSEMENT**

**Preuves : Visites de mi-carrière multipliées par quatre entre 2022 et 2024 ; 707 000 préconisations d'aménagement de poste (+30% en 2 ans) ; 186 000 travailleurs accompagnés en prévention de la désinsertion professionnelle (+30%).**



ON NE PROLONGE PAS LES CARRIÈRES SANS INVESTIR DANS LA PRÉVENTION.

*"Anticiper, c'est éviter de réparer après coup."*

## C. CANCERS ET MALADIES CHRONIQUES : SÉCURISER LES PARCOURS DE VIE ET DE TRAVAIL

Les pathologies chroniques, en particulier les cancers, constituent un facteur majeur de sortie durable de l'emploi. Les SPSTI jouent un rôle structurant pour rendre possible le maintien en activité lorsque cela est souhaité et possible.

### Preuves & message clé : **MALADIES CHRONIQUES**

**Preuves : 707 000 préconisations d'aménagement de postes +30% en 2 ans, 186 000 orientations vers des partenaires externes** (Cap emploi, MDPH, services sociaux), en hausse de **+30% par rapport à 2023 (Source DGT)**.



#### MESSAGE

LE MAINTIEN EN EMPLOI EST AUSSI UN ACTE DE SOIN.

*"Travailler peut faire partie du processus de reconstruction."*



#### MESSAGE

L'INCLUSION SE CONSTRUIT SUR LE TERRAIN.

*"L'égalité réelle commence au poste de travail."*

## D. PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE (ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL)

Les services conduisent des actions ciblées sur les expositions à des agents CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques), notamment par :

- ▶ des campagnes d'identification et de traçabilité des expositions ;
- ▶ l'accompagnement à la substitution de produits dangereux ;
- ▶ des interventions sectorielles dans le BTP, l'industrie ou la réparation automobile ;
- ▶ des ateliers collectifs sur les risques liés aux solvants, poussières de bois, fumées de soudage ou à l'amiante.

Ces actions relèvent de la prévention primaire et contribuent notamment à la réduction des cancers professionnels.



#### MESSAGE

LA PRÉVENTION DES CMR EXIGE EXPERTISE, PROXIMITÉ ET CONTINUITÉ : C'EST LE RÔLE DES SPSTI. AU CŒUR DES ATELIERS ET DES CHANTIERS, LES SPSTI AGISSENT LÀ OÙ SE JOUENT LES EXPOSITIONS RÉELLES.

*"On ne lutte pas contre les cancers professionnels par décret, mais par l'action de terrain. Sans accompagnement des entreprises, la réglementation CMR reste théorique."*

## E. FERTILITÉ, PARENTALITÉ : UN ENJEU ÉMERGENT DÉJÀ PRIS EN CHARGE

Les enjeux de fertilité et de parentalité constituent un champ sociétal émergent, encore insuffisamment outillé par des indicateurs nationaux, mais déjà pleinement investi par les SPSTI dans une logique de prévention globale tout au long de la vie professionnelle.

En complément, les thématiques de fertilité et de parentalité sont intégrées dans les Journées Santé-Travail du réseau Présanse et dans les actions de prévention des risques chimiques. Les SPSTI ont engagé des travaux structurants sur la prévention des risques liés aux substances reprotoxiques, en particulier pour les femmes enceintes ou allaitantes, qui constituent un apport essentiel à la protection des parcours professionnels et de santé.



## MESSAGE CLÉ

LA FERTILITÉ ET LA PARENTALITÉ SONT AUSSI DES ENJEUX DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES, QUI RELÈVENT PLEINEMENT DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE.

*"Prévenir, c'est aussi protéger les parcours de vie."*

### **F. HANDICAP : DE LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE À L'INCLUSION RÉELLE**

Les SPSTI sont devenus des acteurs pivots des politiques Handicap & Emploi, capables de traduire une reconnaissance administrative en solutions concrètes de maintien dans l'emploi.

#### **Preuves & message clé : HANDICAP**

**Preuves : 20 300 actions de sensibilisation aux situations de handicap ; 97 % des SPSTI disposent d'une cellule PDP ; conventions territoriales déployées. (Source DGT)**

### **G. PROMOTION DE LA SANTÉ EN ENTREPRISE**

Par ailleurs, plus des trois quarts des SPSTI déclarent conduire des actions de promotion de la santé en entreprise (vaccination, dépistage, prévention des conduites addictives, handicap, encouragement à l'activité physique).

### **H. TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL (IA, TÉLÉTRAVAIL, CLIMAT) : ACCOMPAGNER SANS LAISSER PERSONNE DE CÔTÉ**

Les mutations technologiques, organisationnelles et environnementales redéfinissent profondément les risques professionnels. Les SPSTI absorbent déjà ces transformations à grande échelle.

#### **Preuves & message clé : TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL**

**Preuves : 227 000 téléconsultations réalisées ; 780 000 actions en milieu de travail (+9 %) ; 13,2 millions d'exams complémentaires réalisés en interne ; 75 % des SPSTI ont mis en place le télétravail ; 4,4 % de la masse salariale consacrée à la formation (rapport de branche des SPSTI).**



## MESSAGE

LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL NE SONT PAS NEUTRES POUR LA SANTÉ.

*"L'innovation n'a de sens que si elle accompagne l'humain."*



## MESSAGE

PRÉVENIR, C'EST AGIR AU CŒUR DE L'ACTIVITÉ RÉELLE, AUX CÔTÉS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS.

*"Sans ancrage dans l'entreprise, la prévention reste théorique. Avec les SPSTI, elle devient opérationnelle."*

## 2

# MESSAGES CLÉS À PROMOUVOIR AUPRÈS DES PARTENAIRES SOCIAUX ET INSTITUTIONNELS

## A. PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE : UN INDICATEUR CLÉ D'EFFICACITÉ

Les données consolidées par la Direction générale du travail montrent qu'en 2023, près de 9 millions de visites ont été réalisées par les services de prévention et de santé au travail (SPSI + SPSTA).

Sur ce volume (source DGT) :

- **850 000 préconisations d'aménagement de postes** ont été formulées ;
- **149 549 avis d'inaptitude** ont été prononcés ;
- soit **1,65% par rapport au nombre de visites réalisées**.

En 2024, ce taux d'inaptitude est contenu malgré l'allongement des carrières et la progression des pathologies chroniques. Le système absorbe davantage de complexité en limitant le nombre de ruptures.

Concernant les annexes 4, en 2024, la dynamique s'amplifie : le nombre de préconisations d'aménagement progresse significativement, atteignant environ **707 000 actes pour les SPSTI**, confirmant l'orientation croissante du système vers l'adaptation du travail plutôt que vers la rupture des parcours.

La combinaison de deux éléments — stabilité du taux d'inaptitude et hausse des préconisations — indique que la réforme renforce la capacité du système à maintenir en emploi des salariés exposés à des fragilités accrues.

Dans un contexte de tension sur l'emploi des seniors et de soutenabilité des finances sociales, cette évolution constitue un levier structurant de politique publique.



### MESSAGE CLÉ

LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE EST DEVENUE UN INDICATEUR TANGIBLE D'EFFICACITÉ DU SYSTÈME.

*"La réforme ne produit pas davantage d'inaptitudes ; elle produit davantage d'adaptations."*

## B. ARGUMENTAIRE ANTI-DÉRÉGULATION : CE QUE LE MARCHÉ NE PEUT PAS FAIRE

**Constat :** La prévention de la désinsertion professionnelle repose sur une combinaison indissociable de facteurs : fréquence des contacts, connaissance du poste de travail réel, présence territoriale, pluridisciplinarité et capacité à dialoguer avec l'employeur.

**Limite structurelle du marché :** Les nouveaux entrants à modèle majoritairement ou exclusivement digital peuvent faciliter certains actes ponctuels (prise de rendez-vous, téléconsultation), mais ils ne sont pas en capacité d'assurer l'intégralité des missions de l'offre socle définie par la loi, notamment :

- les actions en milieu de travail et l'analyse des situations réelles de travail ;
- la prévention collective des risques professionnels ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), qui suppose des cellules territorialisées, des échanges réguliers avec les employeurs et une coordination étroite avec les partenaires externes (Cap emploi, MDPH, services sociaux).

**Risque identifié :** Une logique de dérégulation favoriserait des modèles économiques centrés sur les entreprises et les salariés les moins complexes, au détriment des situations de vulnérabilité qui nécessitent précisément un accompagnement renforcé.



### MESSAGE CLÉ

LA PDP NE SE DIGITALISE PAS : ELLE SE CONSTRUIT DANS LA DURÉE, SUR LE TERRAIN.

**Preuves :** Le maillage territorial actuel résulte d'obligations réglementaires d'accueil et de compétence géographique. Aucune logique de marché ne permettrait de maintenir volontairement une couverture équivalente dans les zones peu denses ou à faible rentabilité.



### MESSAGE

LA DÉRÉGULATION NE CRÉE PAS PLUS DE PRÉVENTION, ELLE LA RESTREINT.

*"Déréguler, c'est sélectionner ; il y aura des orphelins."*

Les volumes d'activité consolidés par la DGT montrent que la prévention repose sur une intensité opérationnelle élevée et une présence territoriale complète.

Aucun modèle exclusivement digital ou sélectif ne pourrait reproduire cette couverture intégrale.

*"La prévention ne s'externalise pas à la carte."*

## C. UN MODÈLE QUI GARANTIT L'UNIVERSALITÉ, LA PROXIMITÉ ET L'ÉQUITÉ TERRITORIALE

L'organisation actuelle des SPSTI n'est pas seulement un cadre : **elle oblige et garantit**. Par leur statut, leur agrément et leurs obligations réglementaires, les SPSTI ont l'obligation **d'accueillir toute entreprise qui en fait la demande**, quelle que soit sa taille, son secteur d'activité ou sa localisation géographique.

Cette obligation d'accueil est la contrepartie directe de la compétence géographique confiée aux SPSTI. Elle produit un effet structurant majeur : **un maillage territorial complet**, couvrant l'ensemble du territoire national, métropolitain et ultramarin, avec une **présence de proximité dans chaque département**.

Ce modèle garantit :

- l'accès à la prévention et à la santé au travail pour **toutes les entreprises**, y compris les TPE, les PME et celles situées dans des zones rurales ou isolées ;
- l'égalité de traitement des salariés, indépendamment de leur employeur ou de leur territoire ;
- une continuité de service et une cohérence des pratiques sur l'ensemble du territoire.



### MESSAGE CLÉ

L'UNIVERSALITÉ N'EST PAS UN PRINCIPE ABSTRAIT : ELLE EST ORGANISÉE, FINANCÉE (CAR MUTUALISÉE EN INTER-PRO ET GARANTIE).

*"La prévention est un droit partout, pas un service là où c'est rentable."*

À l'inverse, toute logique de dérégulation ou de libéralisation de l'activité ferait disparaître cette obligation structurante. Les nouveaux entrants se positionneraient mécaniquement sur les **zones géographiques, les secteurs et les entreprises les plus rentables**, laissant de côté les territoires moins denses, les secteurs à forte sinistralité ou les entreprises les plus fragiles.

La conséquence serait immédiate :

- une rupture du maillage territorial,
- une concentration de l'offre dans quelques zones urbaines attractives,
- et l'apparition de véritables « **orphelins de la prévention** », entreprises comme salariés.



### MESSAGE CLÉ

LA DÉRÉGULATION NE CRÉE PAS PLUS DE PRÉVENTION, ELLE LA RESTREINT.

*"Le marché choisit les zones rentables ;  
la prévention doit couvrir tout le territoire."*

Le maillage territorial de proximité permet un suivi effectif des salariés.

En 2024, la DGT recense 18,96 millions de salariés suivis pour 9,07 millions de visites réalisées. Rapporté aux effectifs suivis, ce volume correspond à **une fréquence moyenne d'environ une visite tous les deux ans**.

Ce ratio illustre l'intensité réelle du suivi assuré par les SPST. Il ne traduit pas une logique purement administrative de respect de périodicités maximales, mais une capacité d'intervention régulière, territorialisée et adaptée aux besoins des entreprises et des salariés.

La proximité n'est pas un principe abstrait : c'est une condition d'efficacité, de prévention précoce et de maintien durable en emploi.

### D. AUTRES MESSAGES

LA RÉFORME FONCTIONNE : IL FAUT DÉSORMAIS LA CONSOLIDER.

*"Stabiliser, c'est permettre aux résultats de s'installer."*

ALERTER SUR LES RISQUES DE DÉRÉGULATION ET DE MARCHANDISATION.

*"La libéralisation crée toujours des orphelins  
de la prévention."*

RECONNAÎTRE LES SPSTI COMME UN LEVIER DE PERFORMANCE  
SOCIALE ET ÉCONOMIQUE.

*"Ce qui coûte cher, ce n'est pas la prévention,  
c'est son absence."*

VALORISER LE MODÈLE FRANÇAIS COMME UNE RÉFÉRENCE.

*"Ce modèle est précieux parce qu'il traite les enjeux  
complexes que d'autres contournent."*

## 3 FREINS À LEVER ET POINT D'ATTENTION

### **A. TOUTE RÉOUVERTURE LÉGISLATIVE EXPOSERAIT À UNE REMISE EN CAUSE GLOBALE DES ÉQUILIBRES CONSTRUITS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX. DES MARGES D'AMÉLIORATION EXISTENT SANS TOUCHER À LA LOI, PAR DES AJUSTEMENTS INFRA-LÉGISLATIFS, UNE DOCTRINE ADMINISTRATIVE STABILISÉE ET UN ENRICHISSEMENT DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE.**

L'innovation technologique est nécessaire, mais elle doit être évaluée à l'aune de critères d'équité, de couverture territoriale et de respect du cadre régulé, afin d'éviter toute sélection des publics et des entreprises.



#### **MESSAGE CLÉ**

SIMPLIFIER NE DOIT JAMAIS SIGNIFIER DÉRÉGULER.

*"La stabilité est une condition de la performance."*

### **B. LA PRÉVENTION N'EST PAS UN RÉFLEXE AUTOMATIQUE, C'EST UN CHOIX MANAGÉRIAL.**

1. Quand les dirigeants utilisent les SPSTI, ils en voient immédiatement l'intérêt  
→ logique d'adhésion par l'expérience, pas par la contrainte.
2. Quand les dirigeants sont hostiles à la santé au travail, ils consomment peu ou pas les services  
→ ce n'est pas un échec du système, mais souvent un déficit d'appropriation.
3. La prévention est donc aussi une question de responsabilité et de culture de direction  
→ ce qui renvoie directement au rôle des partenaires sociaux et de l'État en matière d'incitation, pas de dérégulation.

ENFIN, IDÉE À COMBATTRE :

« Les entreprises ne veulent pas de la santé au travail »

#### **Faux ! celles qui l'utilisent l'adoptent.**

- Il protège les SPSTI d'une critique injuste sur la "faible consommation" de certains services.
- Il ouvre implicitement une piste d'action publique :

Travailler sur l'évaluation, la sensibilisation et la responsabilisation des dirigeants, plutôt que fragiliser le cadre.

*"La santé au travail, on l'essaye, on l'adopte."*



## CONCLUSION UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Les entreprises ont pleinement assumé le financement et la responsabilité de cette réforme. Les SPSTI ont démontré leur capacité à se transformer rapidement, efficacement et collectivement. Les résultats chiffrés sont désormais visibles sur les enjeux de société les plus sensibles.

La responsabilité collective des partenaires sociaux et des pouvoirs publics est aujourd'hui claire : **ne pas fragiliser un modèle qui fonctionne**, mais lui donner la stabilité nécessaire pour tenir pleinement ses promesses au service des salariés, des entreprises et de la cohésion sociale.

Dans un contexte de tensions durables sur le système de santé et l'emploi, la santé au travail constitue aujourd'hui l'un des rares champs où une réforme structurelle produit des résultats tangibles. La responsabilité collective est désormais de les consolider, pas de les fragiliser.

Les rapports d'activité consolidés par l'administration confirment désormais que la réforme est entrée dans sa phase de maturité opérationnelle. Réouvrir aujourd'hui l'architecture du système reviendrait à interrompre une dynamique dont les effets sont enfin mesurables.

*"On ne change pas les règles quand les résultats arrivent."*

La santé au travail est aujourd'hui l'un des rares champs de réforme structurelle produisant des résultats objectifs à court terme, sans mobilisation de financements publics supplémentaires.