

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2026

Un levier de valorisation des actions des SPSTI



Événement désormais inscrit dans le calendrier de la profession, les Rencontres Santé-Travail constituent un temps structurant pour valoriser la diversité des actions conduites par les SPSTI en matière de prévention, d'accompagnement des entreprises et de suivi des salariés. Elles contribuent également à objectiver la réalité de l'activité des Services et à renforcer leur lisibilité auprès de leurs parties prenantes.

Les contenus issus des Rencontres Santé-Travail 2026, replay du live inaugural, retours d'expérience, revue de presse, constituent un socle de ressources directement mobilisable. Ils peuvent être utilisés pour alimenter les travaux des Conseils d'administration, appuyer les Assemblées générales, illustrer les journées de services ou encore nourrir les échanges avec les partenaires institutionnels et les parlementaires.

Pour cette édition 2026, une évolution notable du format a été engagée. Historiquement organisées sous forme de portes ouvertes, les Rencontres ont privilégié une approche plus directement ancrée dans les situations de travail, résumée par la tagline « au cœur des entreprises ». Cette orientation a permis de rendre plus visibles les modalités concrètes d'intervention des équipes des SPSTI auprès de leurs adhérents.

Le live inaugural organisé le 23 mars au sein du Groupe Emile Dufour (GED) à Aubergenville illustre cette approche. En donnant à voir des situations réelles de maintien en emploi, il a permis de rendre visible, en proximité, la réalité des actions conduites par les SPSTI, en donnant la parole à la fois aux bénéficiaires et aux professionnels mobilisés, qu'il s'agisse des équipes RH des entreprises ou des professionnels des SPSTI. Ce format a également été pensé dans

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Assemblée Générale 2026 à Nantes

Les SPSTI confirment la dynamique en cette année de renouvellement des mandats

5 Usage de la téléconsultation en SPSTI

Guide et webinaire à disposition des adhérents

6 Communication des SPSTI

Porter la réalité de terrain et les contributions des SPSTI en direction des parties prenantes

SUCCÈS PRÉVENTION

8 Mini-série "Succès de la prévention"

Les deux premiers films tournés

ACTUALITÉS RH

9 Evolution des codes APE au 1er janvier 2027

Préconisation de la Commission RH

MÉDICO-TECHNIQUE

10 Prévention des conduites addictives

Actualisation des outils et du webinaire mis à disposition des SPSTI

12 38ème Congrès National de Médecine et Santé au Travail

Participation de Présanse : stand et interventions

13 Retour sur les TOXIDAYS 2026

Un temps fort national pour la toxicologie en Santé au travail

JURIDIQUE

14 Protection du médecin du travail

Pas d'autorisation de l'inspection du travail requise en cas de CDD sans clause de renouvellement

15 Proposition de loi

Accélérer la prévention cardio-neuro-vasculaire

16 Prévenir l'absentéisme en entreprise

Publication d'un guide par le ministère du Travail

Chers adhérents,

Alors que vient de se tenir notre Assemblée Générale 2026, il demeure important de le dire : nos progrès sont bien réels. Ils concernent la modernisation de nos organisations, la pluridisciplinarité, les systèmes d'information, la prévention de la désinsertion professionnelle, la montée en puissance des actions en milieu de travail et l'amélioration continue de la qualité du service rendu. Les évaluations parlementaires, administratives ou conduites par les partenaires sociaux convergent désormais largement pour reconnaître cette trajectoire positive.

Sans avoir totalement éteint les critiques ou les volontés de transformation du dispositif, nous avons néanmoins amenés toutes les parties prenantes à reconnaître des progrès significatifs. Plus personne ne soutient aujourd'hui que la réforme n'a pas produit d'effets.

Pour autant, ces résultats ne parlent pas toujours d'eux mêmes. Il nous revient collectivement de mieux les rendre visibles, de les objectiver à travers des indicateurs fiables, des données consolidées et un discours cohérent à l'échelle du réseau.

Faire savoir demeure un enjeu stratégique. Il ne suffit pas que quelques Services se distinguent : c'est l'image d'un système solidaire, équitable et performant que nous devons construire et porter ensemble.

Notre action collective sur les réseaux sociaux, notamment sur LinkedIn, est à cet égard un succès. Elle a contribué à faire reconnaître les progrès en cours dans nos Services. Le lancement de l'application MaSantéPrev, la tenue des Rencontres Santé Travail, la publication régulière des chiffres de la semaine ou encore nos prises de parole coordonnées participent à l'image dynamique et modernisée des SPSTI. Elles viennent renforcer les actions que vous menez localement pour valoriser votre activité. Merci à toutes celles et ceux qui s'inscrivent dans cette démarche collective.

La réussite de tous dépendra, une fois encore, 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, Julie DECOTTIGNIES, Sébastien DUPERY, Corinne LETHEUX, Anne-Sophie LOICQ, Mariette LYONNET, Danah MACHAAL, Virginie PERINETTI, Ata SMAALI

Assistante : Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie MAJOR, Kimberlay ASSEMAT

une logique de réutilisation par les Services, à travers une émission d'une heure, accessible en replay sur la chaîne YouTube de Présanse, et directement mobilisable dans différents contextes de communication.

Au-delà de cette séquence nationale, la semaine des Rencontres Santé-Travail a donné lieu à une diversité d'initiatives sur l'ensemble du territoire. Ces actions ont permis de documenter, de manière concrète, les pratiques des SPSTI et d'alimenter des retours d'expérience directement mobilisables.

La couverture médiatique de l'événement témoigne de cette dynamique. Plusieurs articles, notamment dans la presse régionale et économique, mettent en lumière des démarches conduites en entreprise, qu'il s'agisse d'adaptation des postes, de réduction de la pénibilité ou d'évolution des organisations de travail. Ces retombées contribuent à rendre visibles les transformations engagées par les SPSTI.

La revue de presse complète et le replay du live des RST 2026 sont à retrouver sur le site de Présanse. Ils offrent des supports concrets pour objectiver les actions menées et structurer les messages portés dans les différents temps de communication. ■



Ressources :

► [Presanse.fr](https://presanse.fr) ► Actualités ► RST 2026





ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2026 À NANTES

Les SPSTI confirment la dynamique en cette année de renouvellement des mandats



Les Services adhérents de Présanse se sont réunis ces 23 et 24 avril derniers à Nantes pour tenir leur Assemblée générale ordinaire, mais aussi faire le point sur leur travail de mise en œuvre de la réforme.

Tenue cette année à Nantes à l'invitation du Service SSTRN, l'Assemblée générale 2026 des adhérents de Présanse a été précédée d'une journée d'étude, ouverte par M. Jean Cesbron, Président du SSTRN et Maurice Plaisant, Président de Présanse.

La précédente AG de Lille avait acté entre autres les orientations générales suivantes :

- Elaborer une stratégie de communication afin de faire connaître la réalité de l'activité et des résultats des SPSTI afin de changer leur image ;
- Être en capacité d'afficher des « marqueurs de modernité » dans les process et outils utilisés par les SPSTI ;
- Explorer les potentialités de l'IA pour l'activité des SPSTI dans des conditions d'usage éthique, sécurisé et socialement responsable.

Conduite sous la ligne directrice de la communication et de l'innovation, la journée d'étude a dressé un premier bilan de ces orientations, avec un état des lieux de l'action des Services en ce sens (voir pages 6 et 7 de ce numéro) et testé les prochains messages que le réseau s'apprête à porter. Application MaSanTprev, usage de l'IA en SPSTI, étude des configurations favorables à la téléconsultation, nouveau format des Rencontres Santé-Travail, autant de sujets démontrant les avancées des Services dans la modernisation et la communication.

Une séquence consacrée à l'innovation, présentée par Florence Thorin, Directrice de l'APST18, au nom d'un groupe de travail dédié issu du Comité de directeurs, est venue compléter ces

travaux en mettant en lumière une approche structurée du développement des initiatives au sein du réseau, s'appuyant sur une dynamique articulée autour de trois niveaux : le niveau local, conçu comme un laboratoire d'innovation où les solutions sont testées ; le niveau régional, chargé de qualifier et de sélectionner les initiatives les plus pertinentes ; et le niveau national, permettant leur déploiement à l'échelle du réseau.

Les représentants des organisations patronales, M. Monteil pour le MEDEF et le Dr Chassang pour l'U2P, sont ensuite intervenus afin de souligner les avancées réalisées par les SPSTI dans la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, et de préciser les priorités à poursuivre dans les mois à venir, ainsi que les marges d'amélioration qui subsistent.

Parmi les actions identifiées, M. Monteil a appelé l'ensemble des Services à faire connaître les progrès réalisés en les portant directement auprès des parlementaires de leur circonscription, insistant sur la nécessité d'initier un travail collectif en matière de communication des élus.

Ces organisations ont par ailleurs salué la mobilisation des SPSTI et l'accès des entreprises à l'offre socle, le renforcement des actions en milieu de travail ainsi que les avancées en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, en particulier au bénéfice des très petites entreprises. Tout en relevant cette dynamique positive, elles ont toutefois appelé à poursuivre les efforts, notamment en matière de conseil, de sensibilisation et d'accompagnement des travailleurs indépendants, encore insuffisamment couverts. Elles ont également insisté sur la nécessité de veiller à l'applicabilité concrète des dispositifs à venir et de préserver une médecine du travail de proximité, fondée sur l'écoute et le pilotage paritaire, afin de garantir des résultats encore plus tangibles pour les entreprises.

Organisée sous forme d'ateliers interactifs, la séquence de l'après-midi a permis des échanges approfondis, d'une part autour des éléments de communication et de langage associés à la valorisation des actions des SPSTI, et d'autre part autour du Plan d'Orientations et d'Actions de Présanse, avec un point de rappel sur les supports déjà produits ainsi que ceux en cours d'élaboration.

La séance du vendredi s'est ouverte par la présentation du rapport moral du Président, Maurice Plaisant. Elle s'est poursuivie par la présentation du rapport d'activité 2025 par l'équipe permanente de Présanse, puis par la présentation des comptes 2025 lesquels ont été certifiés par le commissaire aux comptes.

L'Assemblée a ensuite procédé à l'examen et à l'approbation du budget 2026 de Présanse, ainsi qu'au vote de l'ensemble des résolutions qui lui étaient soumises. ■

USAGE DE LA TÉLÉCONSULTATION EN SPSTI

Guide et webinaire à disposition des adhérents

Ressources :

- ▶ [Le replay du webinaire ainsi que le guide complet sont à retrouver sur le site \[Presanse.fr\]\(http://Presanse.fr\).](#) ▶ [Ressources](#)
- ▶ [Organisation, SI et RH](#) ▶ [Systèmes d'Information.](#)

Si la téléconsultation présente plusieurs avantages, les retours d'expérience montrent aussi des risques : perception de « visite au rabais », difficultés techniques de connexion, organisation non adaptée sur site, ou encore manque de clarté juridique dans certains cas (avis d'inaptitude, visites nécessitant un examen clinique).

Présanse propose ainsi un guide qui vise à identifier les conditions favorables, les précautions indispensables et les modalités pratiques pour un usage pertinent et sécurisé. L'objectif de ce guide est double. D'une part, fournir aux SPSTI un cadre de référence, basé sur les textes juridiques, les recommandations des autorités (HAS, CNOM) et les retours d'expérience de terrain.

D'autre part, proposer des outils pratiques directement utilisables par les équipes pour avoir recours à la téléconsultation dans leurs services, en s'assurant de sa pertinence et de sa valeur ajoutée. Dans le prolongement de ce travail, un webinaire tenu le 15 avril dernier a permis de présenter de manière structurée les principaux enseignements de ce guide et d'ouvrir des pistes concrètes de mise en œuvre pour les SPSTI.

Une première séquence a été consacrée au cadre réglementaire et déontologique. Les intervenants ont rappelé que la téléconsultation ne constitue pas une modalité alternative systématique, mais bien une option complémentaire, à mobiliser en fonction des situations. Elle doit ainsi s'inscrire dans le respect des obligations professionnelles, notamment en matière de secret médical, de traçabilité des échanges et de qualité de la relation avec le travailleur. Une attention particulière a été portée aux cas pour lesquels la téléconsultation apparaît inadaptée, comme certaines visites nécessitant un examen clinique approfondi ou les situations engageant des décisions complexes, telles que les avis d'inaptitude.

Le webinaire a ensuite mis en lumière les conditions organisationnelles favorables à un déploiement réussi. Il ressort notamment que l'anticipation est déterminante : identification des types de visites éligibles, formalisation de protocoles internes, formation des équipes et information des entreprises adhérentes.

L'accompagnement des professionnels de santé comme des salariés est apparu essentiel pour lever les appréhensions et garantir une expérience fluide. Les aspects techniques ont également été abordés, avec un focus sur la nécessité de disposer d'outils sécurisés, interopérables et simples d'utilisation, afin de limiter les difficultés de connexion fréquemment rencontrées.

Une troisième partie a été dédiée aux retours d'expérience. Plusieurs SPSTI ont partagé leurs pratiques, illustrant à la fois les bénéfices et les points de vigilance. Parmi les avantages identifiés figurent un gain de temps logistique, une meilleure accessibilité pour certains salariés (notamment éloignés géographiquement) et une souplesse accrue dans l'organisation des visites. Toutefois, ces bénéfices ne peuvent être pleinement réalisés qu'à condition de préserver la qualité de l'échange et de maintenir un haut niveau d'exigence professionnelle.

Enfin, le guide propose des outils opérationnels, largement détaillés lors du webinaire : grilles d'aide à la décision, check-lists de préparation, recommandations pour la conduite des téléconsultations et bonnes pratiques en matière de suivi. Ces supports visent à sécuriser les pratiques et à harmoniser les usages au sein des services.

Le replay du webinaire ainsi que le guide complet sont à retrouver sur le site Presanse.fr. ■



COMMUNICATION DES SPSTI

Porter la réalité de terrain et les contributions des SPSTI en direction des parties prenantes

Dans un contexte nécessitant plus que jamais une communication claire et factuelle des SPSTI sur leurs réalisations, leurs progrès, et les réalités auxquelles ils font face, Présanse et les Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises ont confirmé, lors de l'Assemblée Générale, le besoin d'une communication harmonisée du réseau.

Un besoin clairement identifié et confirmé par les récentes actualités politiques, à l'instar du dernier rapport IGAS (voir Une du numéro précédent).

Dans la continuité de la stratégie de communication entamée en 2025, qui veut mettre en lumière les actions des SPSTI, leurs

adaptations à un monde du travail en mutation constante et aux besoins de leurs adhérents, Présanse et sa commission communication continuent la production de livrables en ce sens, certains anticipés avant même la tenue de l'AG.

Un focus sur « Les progrès de la prévention »

Ainsi, une toute nouvelle plaquette sur « Les progrès de la Prévention : en chiffres » est désormais disponible :

- Pensée comme une synthèse des rapports d'activité les plus récents de notre réseau, particulièrement celui de la Direction Générale du Travail, elle présente les chiffres-clés des SPSTI, tournés vers les progrès.

- Pour un usage numérique ou imprimé (un fichier HD imprimeur est disponible), ce document peut être : distribué en congrès, proposé à l'accueil des Services, sur les stands des grands événements Santé-Travail, intégré à un dossier de presse ou un communiqué de presse, partagé sur les sites internet des Services ainsi que sur LinkedIn ...

Depuis quelques semaines, les communicants des SPSTI déclinent le contenu et la ligne de ce support en partageant sur les réseaux sociaux à un rythme hebdomadaire avec le "Chiffre de la semaine", une infographie mettant en valeur une des données de ce 4-pages, assorti d'éléments de contextualisation ou en ajoutant le chiffre correspondant pour l'activité de leur SPSTI. Ces chiffres, sous ce format « réseaux » sont également compilés en un livret A5 disponible..

Les responsables communication des SPSTI peuvent se rapprocher de leur relais régional ou de Présanse pour récupérer les infographies. Rendez-vous notamment sur **LinkedIn** pour découvrir ces nouveaux contenus.



Des éléments de langage pour harmoniser la communication et valoriser l'action des SPSTI.

En guise de base commune, une cartographie des messages et éléments de langage pour 2026 a été communiquée aux membres de la commission communication pour diffusion dans les SPSTI.

Ce document constitue un cadre de référence destiné à harmoniser la communication de l'ensemble du réseau et vise à assurer une cohérence des discours, en interne comme en externe, autour d'un positionnement commun.

Cette cartographie met en avant le rôle central des SPSTI dans l'accompagnement des entreprises et des salariés, et structure les éléments de langage autour de messages principaux et secondaires, adaptés aux différents publics (entreprises, salariés, partenaires, pouvoirs publics).

Elle insiste sur des enjeux actuels comme la santé mentale, la qualité de vie au travail, ou encore l'évolution des organisations et des métiers.

Enfin, le document souligne la modernisation du réseau, notamment à travers l'innovation, le numérique et l'exploitation des données, dans une logique d'amélioration continue et de service rendu.

L'objectif global est de renforcer la lisibilité, la crédibilité et l'impact des actions des SPSTI du réseau Présanse. ■





MINI-SÉRIE DE REPORTAGES « SUCCÈS DE LA PRÉVENTION »

Les deux premiers films tournés et disponibles

En 2024 et depuis bientôt 2 ans, Présanse a initié la diffusion d'une série de reportages vidéo intitulée « Les succès de la prévention », mettant en lumière les interventions concrètes des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) au sein des entreprises adhérentes.

Parmi les épisodes, toujours disponibles sur la chaîne YouTube de Présanse, on retrouvera par exemple :

- l'adaptation ergonomique du poste de travail dans un restaurant à Grenoble ;
- le maintien en emploi d'un salarié suite à un accident grave, dans le cadre d'un accompagnement personnalisé ;
- des actions de sensibilisation innovantes, avec réalité virtuelle ou aménagements spécifiques, illustrant l'impact tangible des SPSTI sur la santé et le bien-être des salariés...

Ces témoignages concrets, filmés dans le quotidien des entreprises, donnent à voir la prévention non pas comme un concept abstrait, mais comme une série d'actions réelles, aménagements, suivi, adaptation, formation... qui améliorent les conditions de travail et protègent les salariés.

Pour 2026, Présanse a lancé un appel à l'ensemble des SPSTI qui auraient récemment menés, ou projettent de mener, une action de prévention marquante, ou de maintien en emploi pour un salarié en difficulté, une action de sensibilisation... Certains candidats peuvent toujours être en attente, en raison d'une volonté de couvrir le plus de sujets distincts et de types d'entreprises possibles.

A ce jour, 4 projets de tournage ont été retenus, deux seront tournés très prochainement, et deux ont déjà été menés à leur terme.

Ainsi vous retrouverez sur la chaîne Youtube de Présanse deux nouveaux films :

[Kiabi Village \(Pôle Santé Travail Nord\)](#)

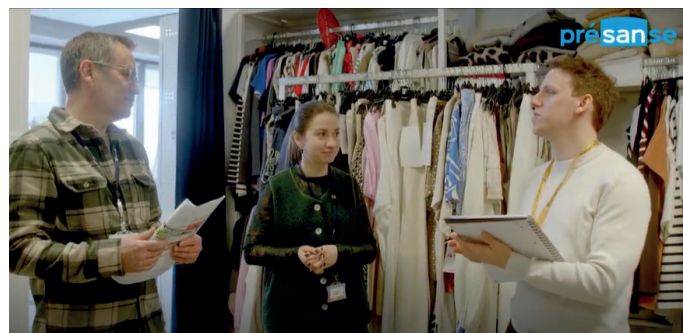
La première vidéo met en lumière l'accompagnement de Kiabi lors de l'installation de son nouveau siège, le « Kiabi Village ». Le Service de prévention s'est immergé

au cœur des équipes collections pour observer leurs activités, comprendre leurs contraintes et coconstruire des espaces de travail adaptés. Entre anticipation des risques, réorganisation des flux et réflexion sur la proximité des métiers, cette démarche illustre concrètement comment l'ergonomie et l'écoute des salariés peuvent transformer un déménagement en véritable levier de qualité de vie au travail... et de performance.

« Des espaces bien pensés protègent autant qu'ils facilitent » : une conviction qui donne envie de découvrir comment, concrètement, la prévention s'inscrit dans le quotidien des équipes.

[Mme de France, sécurisation de la fin de carrière \(Prevy\)](#)

La seconde vidéo raconte le parcours de maintien en emploi d'une salariée confrontée à une dégradation de sa santé en fin de carrière. Grâce à l'intervention coordonnée



du médecin du travail et du Service de prévention, un accompagnement individualisé a permis d'anticiper le risque d'inaptitude et de construire une solution adaptée. Réorientation vers un poste compatible, échanges réguliers et suivi dans la durée : cette démarche illustre concrètement comment la prévention de la désinsertion professionnelle peut permettre de concilier santé et poursuite d'activité. « Prévenir la désinsertion, c'est permettre à chacun de finir son parcours en bonne santé » : un parcours qui donne à voir toute l'importance d'agir en amont pour sécuriser les fins de carrière.

Les prochains reportages seront ajoutés à la série au fur et à mesure de leurs réalisations. ■



EVOLUTION DES CODES APE AU 1ER JANVIER 2027

Préconisation de la Commission RH

Lors de la réunion de la commission RH du 9 avril dernier, la question de l'évolution des codes APE a été abordée, dans un contexte d'évolution de la nomenclature et de disparités constatées entre Services.

Il a été rappelé que le code APE est attribué par l'INSEE lors de l'immatriculation du service, sur la base de l'activité principale réellement exercée (donc pas nécessairement au regard de la branche professionnelle) et de façon individuelle. Ce code a essentiellement une finalité descriptive/statistique : il n'a pas de valeur juridique/normative et ne détermine pas, à lui seul, le régime conventionnel applicable.

Dans notre secteur, l'activité des SPST est définie par le Code du travail : ils ont pour mission principale « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » (articles L. 4622-2 et suivants). Cette mission étant large, plusieurs codes APE peuvent être attribués aux SPSTI : certains sont classés dans la catégorie générale des activités de santé humaine (86.90F), tandis que d'autres relèvent des autres activités des médecins spécialistes (86.22C), etc...

A ce jour, il n'existe pas, à notre connaissance, de texte ou de pratique imposant un code APE unique pour l'ensemble des SPSTI (d'autant plus que la nomenclature ne comporte aucune catégorie/sous-catégorie dédiée aux Services de santé au travail). Dès lors, plusieurs codes peuvent être retenus, l'attribution finale relevant exclusivement de l'INSEE.

En définitive, le fait que les SPSTI relèvent tous de la même branche professionnelle ne semble être qu'un argument en faveur de l'harmonisation des codes : il ne s'agit pas d'un critère de fixation en tant que tel pour l'INSEE (qui ne se référera donc qu'aux déclarations des Services quant à leur activité réellement exercée, ce qui, à nouveau, explique les disparités).

En tout état de cause, la Commission RH considère qu'il serait pertinent, à des fins d'harmonisation, de réaliser une démarche collective pour que les Services utilisent tous le même code APE.

On notera que le code qui semble le mieux correspondre à l'activité des Services au regard de la nouvelle nomenclature est le code relatif aux « autres activités pour la santé humaine non classées ailleurs » (86.99Y).

Nous ne manquerons donc pas de revenir vers les Services pour confirmer cette orientation. ■

La rencontre annuelle des professionnels RH des SPSTI se tiendra le jeudi 10 décembre 2026, en présentiel à Paris



PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES

Actualisation des outils et du webinaire mis à disposition des SPSTI

Inscrite dans l'offre socle définie par la loi du 2 août 2021 et appelée à figurer dans le Plan Santé Travail 5, la prévention des conduites addictives nécessite la mise à disposition d'outils harmonisés, actualisés et facilement mobilisables par les équipes pluridisciplinaires comme par les employeurs.

Pour répondre à ces besoins, le Groupe Prévention des Conduites Addictives de Présanse a mené un travail de recensement, d'analyse et de mutualisation des ressources produites par les SPSTI.

Plus de 250 documents ont ainsi été collectés, analysés et organisés pour constituer un corpus cohérent, accessible et immédiatement utilisable sur le terrain.

Ce travail a abouti à la création de trois livrables disponibles sur le site de Présanse. :

- Une **synthèse des ressources fournies en SPSTI** sur la prévention des conduites addictives.
- Un exemple de **kit de prévention des conduites addictives**.
- Des **tableaux Excel de consultation des ressources**.

Outils mis à disposition pour faciliter la prévention des conduites addictives

Pour accompagner les SPSTI dans leurs missions, trois outils ont été développés et constituent un ensemble structuré et opérationnel permettant une mobilisation simple et rapide des ressources existantes.

Les outils comprennent :

• Une synthèse des ressources disponibles

Le premier outil rassemble 217 documents classés selon le type de support, la thématique et le public cible. Présenté sous forme de tableaux, il offre une vue d'ensemble des différents contenus produits par les SPSTI, qu'il s'agisse de diaporamas, brochures, plaquettes, affiches, guides, maquettes pédagogiques, jeux, questionnaires et autres supports.

L'ensemble se présente sous la forme d'un recto verso structuré, permettant d'organiser et de synthétiser ces documents. Chaque ressource est accessible directement via un lien hypertexte, ce qui facilite la navigation, la recherche d'informations et la préparation des interventions. Une colonne dédiée met par ailleurs en avant, pour chaque type de support, un ou plusieurs documents considérés comme particulièrement représentatifs.

Ce panorama constitue un outil utile pour les équipes, leur permettant d'identifier rapidement les ressources les plus pertinentes et d'avoir une vision claire de l'offre documentaire disponible.

• Un kit de prévention des conduites addictives

Le second outil est un kit de prévention des conduites addictives, conçu comme un ensemble cohérent et immédiatement opérationnel pour les équipes pluridisciplinaires et les employeurs.

Il rassemble des ressources immédiatement mobilisables : fiches de constat, protocoles en cas de trouble du comportement, recommandations pour la rédaction du règlement intérieur ou l'organisation de moments conviviaux, supports d'information destinés aux salariés, ainsi que divers outils d'accompagnement.

Ce kit constitue une base structurée permettant d'intégrer rapidement la prévention des conduites addictives dans les pratiques des SPSTI et des entreprises.

Des tableaux Excel de classement des ressources

Le 3ème outil se présente sous la forme de tableaux Excel thématiques, organisés selon différents critères : le type de support, la cible (équipes pluridisciplinaires, employeurs ou travailleurs), les substances ou comportements concernés, ou encore le type d'intervention, pour permettre une recherche précise et transversale.

Ces livrables ont fait l'objet d'une présentation lors d'un webinaire et l'ensemble des outils a été actualisé en fin d'année dernière afin de garantir des contenus à jour et pleinement opérationnels.

Un webinaire pour faciliter l'appropriation des outils

Le replay du webinaire, tenu le 27 mai 2024 illustrant l'utilisation des outils mis à disposition a lui aussi été revu et amélioré, pour en faciliter l'usage, la compréhension et l'intégration dans les pratiques des SPSTI. Ce webinaire s'articule autour de 4 séquences offrant une lecture progressive et opérationnelle des ressources disponibles, tout en montrant clairement comment les mobiliser sur le terrain.

- **Séquence 1 – Sensibilisation en amont**
- **Séquence 2 – Outils utilisables par l'équipe pluridisciplinaire**
- **Séquence 3 – Outils utilisables par l'employeur**
- **Séquence 4 – La mallette complète destinée à l'employeur**

L'ensemble de ces outils est disponible en ligne, en libre consultation, accompagné du replay et du diaporama du webinaire de présentation.

Dans la continuité de cette démarche de mutualisation et de diffusion, des membres du Groupe Prévention des conduites addictives seront présents lors du Congrès National de Médecine et de Santé au Travail 2026, sur le stand de Présanse.

Ils se tiendront disponibles pour échanger avec les participants lors des pauses et périodes de déjeuner, afin de présenter de manière concrète les outils développés, leur logique d'utilisation et la manière de les intégrer dans les pratiques des SPSTI.

Ce travail collaboratif mené par le Groupe Prévention des conduites addictives vise à l'harmonisation des pratiques en Santé au travail. En offrant des outils mutualisés, il renforce les capacités des SPSTI à accompagner les entreprises et leurs salariés dans la prévention des conduites addictives. ■

NOUVEAU !

CYCLE « SPSTI : COPILOTER AVEC IMPACT »

une formation dédiée aux membres du CODIR

Né de la refonte du cycle « Directeur-ice de SPST », ce parcours a été spécialement conçu pour les membres des comités de direction : adjoints, secrétaires généraux, DAF, DRH, etc. Il répond à leurs besoins spécifiques : comprendre la gouvernance, se positionner stratégiquement, collaborer et communiquer efficacement dans un environnement complexe. L'objectif global de cette formation est de renforcer l'efficacité collective des membres du CODIR. Structuré en quatre temps, ce cycle de 35 heures aborde :

- La gouvernance et les instances pour clarifier les rôles et interactions.
- Le projet de service pour maîtriser les enjeux opérationnels et réglementaires.
- Les dimensions RH et qualité pour anticiper les impacts organisationnels.
- La communication transversale. Ce dernier module, au cœur de la formation, vise à améliorer la coopération, gérer les conflits et adapter les échanges entre acteurs.

Ouverture très prochainement.
Renseignements sur
www.afometra.org ou au 01 53 95 38 63 ou au 01 53 95 38 63.



38ÈME CONGRÈS NATIONAL DE MÉDECINE ET SANTÉ AU TRAVAIL

Participation de Présanse : stand et interventions

Le 38ème Congrès National de Médecine et de Santé au Travail (CNMST), qui se tiendra à la Cité des Congrès de Lyon, du 2 au 5 juin prochain, constitue un rendez-vous incontournable pour les acteurs de la Santé au travail. Lieu d'échanges et de partage de pratiques, il mettra en lumière, autour d'un programme organisé en neuf thématiques et de communications libres, les évolutions scientifiques, réglementaires et organisationnelles du secteur de ces dernières années.

À cette occasion, Présanse prendra une part active au congrès, à la fois par la tenue d'un stand et par des interventions orales, mettant en avant les productions du réseau et la contribution des SPSTI dans leur élaboration.

Dans ce cadre, le Dr Corinne LETHEUX effectuera deux interventions portant respectivement sur « **La mutualisation au service des SPSTI** » (Mercredi 3 juin – 17h30-17h50 – Espace Bellecour 1, 2, 3 – Thème 8 – Mise en œuvre des réformes par les services de santé au travail : de l'innovation à la mutualisation) et l'« **Accompagnement des SPSTI aux innovations numériques** » (Jeudi 4 juin – 14h20-14h40 – Forum 1 – Thème 4 – Intelligence artificielle, innovations numériques et santé au travail).

Dans la première intervention, elle illustrera comment le partage d'outils, de méthodes et de retours d'expérience permet de renforcer l'opérationnalité des actions de prévention et la capacité d'innovation des Services. Tandis que dans la seconde, elle présentera l'accompagnement des SPSTI aux innovations numériques, en mettant

en lumière le rôle de Présanse dans le choix et le déploiement de systèmes d'information fiables, sécurisés et conformes aux exigences réglementaires, ainsi que dans la structuration des usages numériques, ou encore dans l'amélioration de la qualité des données.

Présanse sera également présent tout au long du congrès à travers la tenue d'un stand (Stand E8), partagé avec l'Afometra et Présanse Auvergne Rhône Alpes. Ce stand constituera un espace d'échanges privilégié avec les congressistes, destiné à valoriser les ressources produites par Présanse et mises à disposition des SPSTI.

Des membres des groupes de travail de Présanse, notamment ceux consacrés à la toxicologie et à la prévention des conduites addictives, participeront à l'animation du stand. Ils présenteront les livrables disponibles pour les Services, échangeront avec les congressistes et répondront à leurs questions, afin de favoriser l'appropriation de ces ressources par les équipes pluridisciplinaires. Le Dr Marc FADEL, de l'Université d'Angers, sera également présent pour échanger avec les participants autour de l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP).

Les personnels des SPSTI participant au congrès sont ainsi invités à venir rencontrer les équipes de Présanse et les membres des groupes de travail sur le stand, afin d'échanger sur les ressources mises à disposition des Services et sur les travaux menés collectivement au service de la prévention en Santé au travail. ■



RETOUR SUR LES TOXIDAYS 2026

Un temps fort national pour la toxicologie en Santé au travail

Les Troisièmes Journées Nationales de Toxicologie appliquée en Santé au Travail – TOXIDAYS 2026 se sont tenues les 1^{er} et 2 avril 2026 à Lille, sur le campus de l'Institut Pasteur. Cet événement national, destiné aux professionnels de la prévention et de la santé au travail, a réuni plus de 200 participants et a permis de faire le point sur les évolutions scientifiques et réglementaires en toxicologie et de renforcer la maîtrise du risque chimique en entreprise, dans un cadre propice aux échanges entre experts, acteurs de terrain et partenaires institutionnels.

À cette occasion, Présanse est intervenue en ouverture de la session consacrée aux actualités en toxicologie en santé au travail, par l'intermédiaire du Dr Corinne LETHEUX. Son intervention a proposé un panorama illustré des principales évolutions réglementaires et scientifiques récentes, mises en perspective à travers les travaux du Groupe Action Scientifique en Milieu de Travail (ASMT) Toxicologie, développés en réponse aux besoins exprimés par les SPSTI.



Cette présentation a ainsi été l'occasion de valoriser plusieurs livrables opérationnels produits par le groupe ASMT Toxicologie, en lien direct avec les exigences réglementaires et/ou l'actualité (outil Excel de déclaration des substances et procédés CMR, guide « Risque chimique, quels examens complémentaires prescrire ? », guide opérationnel pour la mise en œuvre des actions de métrologie et biométrologie des substances chimiques en SPSTI, Fiches Action en Toxicologie (FATox)).

Le diaporama de cette intervention est accessible sur le site internet de Présanse.

Au delà de cette intervention introductive, les TOXIDAYS 2026 ont été marqués par les contributions de plusieurs membres du groupe ASMT Toxicologie, intervenus en tribune aux côtés de représentants institutionnels (DGT,

ANSES, INRS, Santé Publique France), d'universitaires et d'autres professionnels des SPSTI. Ces interventions ont permis d'illustrer concrètement les problématiques de terrain auxquelles sont confrontés les Services et surtout les réponses apportées.

Olivier BALHAWAN (PST 14) a ainsi co-présenté avec Pôle Santé Travail Métropole Nord, un retour d'expérience sur la métrologie en milieu de travail, en abordant les difficultés pratiques liées à l'application des valeurs de référence et les leviers permettant d'en garantir une interprétation pertinente. Le Dr Fabrice MICHIELS (SPST 19-24) a proposé un focus approfondi sur la biométrologie en Santé au travail, à travers l'exemple de l'aluminium, mettant en lumière les conditions nécessaires à une utilisation rigoureuse et éclairée des valeurs biologiques d'interprétation.

Le Dr Benoît ATGE (Ahi33) était quant à lui co-auteur de deux communications portant respectivement sur l'évaluation de l'exposition au styrène par la biométrologie dans les entreprises de Gironde et sur l'exposition professionnelle aux pesticides chez les fleuristes, soulignant l'intérêt d'un diagnostic de terrain documenté et l'identification de leviers d'accompagnement adaptés pour renforcer la prévention du risque chimique.

Par la diversité et la complémentarité des interventions, les TOXIDAYS 2026 ont constitué un temps de valorisation de l'expertise toxicologique développée au sein des SPSTI, du rôle structurant de la veille scientifique et réglementaire, et de l'engagement des professionnels dans une prévention du risque chimique fondée sur la science, la réglementation et l'expérience de terrain.

Pour en savoir plus : <https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/toxidays-support-de-presentation-du-dr-letheux/>. ■





PROTECTION DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Pas d'autorisation de l'inspection du travail requise en cas de CDD sans clause de renouvellement

Cass, soc, 15 avril 2026, n° 23-22.437

Lorsque le contrat à durée déterminée (CDD) d'un médecin du travail ne contenant pas de clause de renouvellement arrive à son terme, l'autorisation de l'inspection du travail n'est pas requise.

En l'espèce, une salariée exerçant les fonctions de médecin du travail avait été engagée par un CDD conclu au motif d'un surcroît temporaire d'activité. Ce contrat ne comportait aucune clause de renouvellement. L'employeur avait saisi l'inspecteur du travail lequel a autorisé la rupture du contrat à son échéance. Contestant cette situation, la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin de faire transmettre au juge administratif une question préjudicielle portant sur la légalité de cette autorisation administrative, d'obtenir la requalification de son CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) et le versement de diverses indemnités.

Par un arrêt du 28 septembre 2023, la cour d'appel de Nancy a rejeté l'ensemble de ses demandes : ayant refusé de transmettre la question préjudicielle au juge administratif, la cour a considéré que les prétentions de la salariée, fondées sur une éventuelle illégalité de la décision de l'inspecteur du travail, ne pouvaient aboutir.

La salariée a alors formé un pourvoi en cassation. Elle soutenait que, dès lors que le juge judiciaire s'était reconnu seul compétent, il lui appartenait de statuer lui-même sur la légalité du recours au CDD. En s'abstenant de le faire et en rejetant ses demandes, la cour d'appel aurait violé le principe de séparation des pouvoirs ainsi que son office de juge.

La question posée à la Cour de cassation était donc double : d'une part déterminer si l'inspecteur du travail devait être saisi lors de l'arrivée à terme d'un CDD d'un médecin du travail ne comportant pas de clause de renouvellement, d'autre part préciser l'office du juge judiciaire.

La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. Elle rappelle au visa de l'article L. 4623-5-1 du Code du travail que la rupture du CDD d'un médecin du travail avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de son inaptitude médicale, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler le contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail

dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail. Est également visé l'article L. 4623-5-2 lequel dispose que l'arrivée à terme du CDD n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que celle-ci n'est pas en lien avec l'exercice des missions de médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

Cependant, la Haute juridiction précise que la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 a fait évoluer le régime applicable aux CDD. C'est à cet égard que l'autorisation de l'inspecteur du travail en cas d'arrivée à terme du CDD d'un salarié délégué syndical ne comportant pas une clause de renouvellement n'est plus requise, et que la jurisprudence va également dans ce sens concernant les conseillers du salarié cela alors même que le Code du travail est silencieux (Cass, soc., 10 juillet 2024, n° 22-21.856, publié).

Il résulte de ces éléments que, par parallélisme entre les règles de protection des salariés investis de fonctions représentatives et celles des médecins du travail, et même si la loi de 2018 n'a pas modifié les dispositions relatives aux médecins du travail, l'inspecteur du travail n'a plus à être saisi lorsque le CDD d'un médecin du travail arrive à son terme **à la condition que celui-ci ne comporte pas de clause de renouvellement**. L'autorisation administrative délivrée en l'espèce n'avait ainsi pas lieu d'être de sorte que le juge judiciaire était pleinement compétent pour apprécier la validité du recours au CDD et statuer sur la demande de requalification. En refusant de procéder à cet examen au motif de l'absence de décision du juge administratif, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

En définitive, cet arrêt aligne le régime applicable aux médecins du travail sur celui des autres salariés protégés tel qu'issu de la réforme de 2018 et déjà amorcé par la jurisprudence pour certains cas : **désormais, lorsqu'un CDD arrive à son terme et qu'il ne contient pas de clause de renouvellement, aucune autorisation de l'inspection du travail n'est requise**. Il s'agit ici d'une solution qui simplifie la procédure pesant sur les employeurs.

La note juridique élaborée par Présanse, relative au régime protecteur applicable aux médecins du travail en cas de rupture de leur contrat, est ainsi en cours d'actualisation. ■

PROPOSITION DE LOI

Accélérer la prévention cardio-neuro-vasculaire

Une proposition de loi visant à accélérer la prévention cardio-neuro-vasculaire, portée par l'ancien ministre de la Santé Yannick Neuder, a été déposée à l'Assemblée Nationale en fin d'année dernière et a été discutée puis adoptée le 8 avril dernier.

Ce texte est court et vise principalement à :

« Renforcer explicitement la place des maladies cardio neuro vasculaires dans les politiques nationales de prévention et de dépistage prévues par le code de la santé publique. Il vise à intégrer de manière obligatoire la sensibilisation au dépistage des maladies cardio neuro vasculaires et de leurs principaux facteurs de risque – tels qu'à titre d'exemple hypertension artérielle, diabète et cholestérol dans les dispositifs existants, afin de favoriser un repérage plus précoce et un meilleur suivi tout au long de la vie.

Et agir au niveau du milieu professionnel, en instaurant l'organisation annuelle d'une action de sensibilisation et de prévention spécifiquement liée aux facteurs de risque cardiovasculaire au bénéfice des salariés. Il reconnaît explicitement le rôle du tissu associatif de prévention et s'inscrit dans une démarche non médicalisée, complémentaire des obligations générales de prévention de l'employeur. Le lieu de travail devient ainsi un levier de diffusion de la prévention, agissant sur les modes de vie, l'information et la responsabilisation individuelle, sans alourdir la charge pesant sur la médecine du travail. »

Ce texte envisage en conséquence la modification de deux dispositions du Code du travail relatives à la mission des SPSTI d'une part et à la visite de mi-carrière, comme suit :

Le 5° de l'article L. 4622-2 serait ainsi modifié :

a) Après le mot : « dépistage, », sont insérés les mots : « en particulier de dépistage des maladies cardio-neuro-vasculaires, » ;

b) Après le mot : « sensibilisation », sont insérés les mots : « annuelles aux facteurs de risques cardio-neuro-vasculaires, tels l'excès de consommation d'alcool, le tabagisme, la sédentarité, le diabète, l'hypertension artérielle, l'obésité et le cholestérol, et de sensibilisation » ;

c) Sont ajoutés sept alinéas ainsi rédigés :

« Les actions d'information et de sensibilisation peuvent être réalisées en partenariat avec :

« a) Une association de prévention en santé agréée dans les conditions prévues à l'article L. 1114-1 du code de la santé publique ;

« b) Une communauté professionnelle territoriale de santé mentionnée à l'article L. 1434-12 du même code ;

« c) Les étudiants en santé, dans le cadre des activités de prévention auxquelles ceux-ci participent au titre du service sanitaire ;

« d) Une mutuelle régie par l'article L. 111-1 du code de la mutualité ;

« e) Une institution de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ;

« f) Une entreprise régie par l'article L. 310-1 du code des assurances. » ;

Après le 2° du I de l'article L. 4624-2-2, relatif à la visite de mi-carrière, il serait inséré un 2° bis ainsi rédigé :

« 2° bis Sensibiliser aux facteurs de risques cardio-neuro-vasculaires, tels l'excès de consommation d'alcool, le tabagisme, la sédentarité, le diabète, l'hypertension artérielle, l'obésité et le cholestérol. Le dépistage précoce des maladies cardio-neuro-vasculaires et des maladies cardiaques structurelles est obligatoirement proposé lors de cet examen. Il comprend une évaluation clinique et biologique ; ».

En d'autres termes, la mission principale des SPSTI verrait la partie relative à la participation à des actions de promotion de la santé et actions de sensibilisation explicitement liées à ce risque, mais avec des possibilités de partenariats développées (notamment avec des associations agréées d'usagers du système de santé). De même que la visite de mi-carrière deviendrait un moment de sensibilisation au risque cardio-neuro-vasculaire au cours de laquelle un dépistage serait obligatoirement proposé.

Transmise au Sénat le 9 avril dans le cadre de la procédure accélérée, la proposition va prochainement être adoptée avant son adoption définitive et sa publication dans les mois prochains. ■

« PRÉVENIR L'ABSENTÉISME EN ENTREPRISE »

Publication d'un guide par le ministère du Travail

Le 9 avril 2026, le ministère du Travail a publié un guide pour prévenir l'absentéisme en entreprise.

Le premier axe dudit guide vise à renforcer la prévention en matière de santé au travail, de risques professionnels et de qualité de vie et des conditions de travail, afin de réduire les arrêts évitables.

Le deuxième axe consiste à favoriser les dispositifs de maintien dans l'emploi. Issus notamment de la loi du 2 août 2021 et de l'accord national interprofessionnel de décembre 2020, ils permettent d'anticiper et d'accompagner le retour au travail après un arrêt grâce, par exemple, à la visite de pré reprise ou encore au rendez-vous de liaison.

Le troisième et dernier axe repose sur le renforcement des contrôles et de la lutte contre les comportements abusifs, notamment à travers l'encadrement des arrêts prescrits en téléconsultation et la sécurisation des formulaires d'arrêt. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 renforce ces mécanismes, notamment en limitant la durée des prescriptions (le décret d'application étant encore à paraître).

In fine, la parution de ce guide est l'occasion de souligner que le sujet de l'absentéisme est aussi important dans les SPSTI. En effet, les constats remontés du terrain révèlent des taux d'absence particulièrement élevés dans certaines fonctions, notamment les métiers d'assistantat. On soulignera ici que la Commission RH de Présanse pourra, sur ce sujet, jouer un rôle structurant, notamment en favorisant une approche collective par le partage de bonnes pratiques : l'objectif est bien de faire de l'absentéisme un sujet de préoccupation commun afin de mieux le prévenir.

Cette dynamique, qui s'inscrit donc aussi dans un cadre national renforcé, invite les employeurs à structurer leurs démarches et à mieux s'outiller, le tout autour des trois axes précités.

[Prévenir l'absentéisme en entreprise | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#)

[Réduire l'absence au travail : améliorer la prévention des arrêts et renforcer la lutte contre les comportements abusifs | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités.](#) ■

AGENDA

Du 2 au 5 juin
Congrès National de Médecine et Santé au Travail

Cité des Congrès - Lyon

17 juin
Conseil d'administration

Espace La Rochefoucauld - Paris 9e

18 juin
Journée d'étude

Espace La Rochefoucauld - Paris 9e