

LETTRES DE MISSION

Poursuivre la mise en œuvre collective des orientations du réseau

Dans le prolongement de l'actualisation du Programme d'Orientations et d'Actions de Présanse, les commissions et groupes de travail disposent désormais de lettres de mission actualisées précisant leurs objectifs, leurs productions attendues et leur articulation. Validées par le Conseil d'administration du 17 juin 2026, elles doivent permettre de poursuivre la production d'outils et de propositions directement utiles à l'action des SPSTI. Pour la plupart, ces instances consolidées engageront ou poursuivront leurs travaux dès le début du mois de septembre.

Adopté en 2023 puis complété lors de l'Assemblée générale organisée à Lille en 2025, le Programme d'Orientations et d'Actions constitue la feuille de route commune du réseau. Il guide les projets conduits collectivement par les SPSTI, les associations régionales et l'équipe permanente, en cohérence avec les besoins opérationnels des Services.



Le Programme d'Orientations et d'Actions fixe plusieurs priorités : mieux faire connaître l'activité et les résultats des SPSTI, éclairer les mandants à partir des réalités du terrain, promouvoir les pratiques qui renforcent l'effectivité du

service rendu et accompagner les directions dans les transformations nécessaires à l'évolution de leurs Services.

Elles portent également une ambition forte en matière de modernisation : améliorer le service aux adhérents par les outils technologiques, rendre effective l'interopérabilité des systèmes d'information, mieux exploiter les données disponibles et intégrer de manière raisonnée l'intelligence artificielle dans les pratiques des SPSTI.

Des orientations aux programmes de travail

Les lettres de mission traduisent ces orientations en programmes de travail identifiés. Pour chaque commission ou groupe, elles précisent un objectif, les livrables attendus et les modalités de restitution. Elles s'inscrivent dans la continuité des productions déjà réalisées et doivent permettre de mobiliser les compétences présentes dans les SPSTI autour de priorités partagées.

Sept commissions permanentes concentreront leurs travaux sur les grands champs structurants de l'activité des Services : la qualité et la certification, les systèmes d'information, les ressources humaines, les cotisations et le financement, l'offre, l'innovation et la communication.

La Commission Qualité et Certification poursuivra l'accompagnement des SPSTI dans leur démarche de certification et d'amélioration continue, notamment à travers les indicateurs d'impact, les pratiques des Services certifiés au niveau 3 et les enquêtes de satisfaction.

La Commission Systèmes d'Information devra anticiper les besoins des SPSTI afin qu'ils disposent de systèmes sécurisés, interopérables et adaptés aux exigences réglementaires. Ses travaux concerneront notamment les échanges entre Services, les outils d'aide au DUERP, les relations avec les éditeurs et l'exploitation des données.

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Trajectoire numérique au service des SPSTI

Retour sur la matinée technique du 18 juin consacrée à la transformation numérique du réseau

CERTIFICATION

6 Enquêtes de satisfaction

Bonnes pratiques et mesures partagées

7 Contrats d'adhésion

Précisions de la DGT et des partenaires sociaux sur l'exigence de la SPEC 2217

NÉGOCIATION DE BRANCHE

8 Point étape

Négociation collective de branche

ACTUALITÉ RH

10 Commission RH

Priorités de travail pour 2026-2027

MÉDICO-TECHNIQUE

11 Journées Santé-Travail 2026

Premier aperçu du programme

12 Journée Médecins-Relais 2026

Synthèse des travaux

JURIDIQUE

14 Actualités juridiques

Lutte contre les fraudes sociales et fiscales

16 Compétence des Infirmiers Diplômés d'Etat (IDE)

Arrêtés publiés

Chers adhérents,

Ce numéro des Informations Mensuelles illustre, une nouvelle fois, la capacité de notre réseau à agir collectivement pour faire progresser la prévention et améliorer le service rendu aux entreprises adhérentes et à leurs salariés.

Les articles qui suivent témoignent de la diversité des travaux engagés : nouvelles lettres de mission des commissions et groupes de travail, projets numériques, réflexions sur les ressources humaines, démarches de qualité et de certification, productions médico-techniques ou encore partage d'expériences entre professionnels.

Cette dynamique collective n'est pas une fin en soi. Elle constitue un moyen de tirer le meilleur parti de notre réseau en mutualisant les ressources disponibles au sein des Services. Dans un environnement en constante évolution, les SPSTI démontrent ainsi leur capacité à travailler ensemble sur les sujets structurants de leur activité afin de produire des outils, des méthodes, et des référentiels directement utiles à l'action quotidienne des équipes.

Les nouvelles lettres de mission validées cette année donnent un cadre renouvelé à nos travaux qui mobilisent de très nombreux acteurs des SPSTI. Leur engagement et leur disponibilité constituent une richesse exceptionnelle pour notre réseau.

Je souhaite les remercier chaleureusement.

Cette période estivale est également l'occasion d'adresser mes félicitations aux présidentes et présidents récemment élus à la tête de leur SPSTI. Je leur souhaite pleine réussite dans l'exercice de leurs nouvelles responsabilités. Je tiens également à saluer celles et ceux qui terminent leur mandat. Leur engagement a largement contribué aux avancées observées ces dernières années dans les Services, à leur adaptation aux nouvelles exigences réglementaires et au renforcement continu de leur action auprès des entreprises.

Plus que jamais nous devons faire vivre l'intelligence collective de notre réseau. Elle permet de consolider les progrès enregistrés par les SPSTI. C'est important au moment où la Cour des comptes lance un nouveau contrôle portant sur l'activité des SPSTI, signe d'une attention toujours soutenue de l'Etat sur la performance de nos Services, au regard de leur mission d'intérêt général, elle-même liée à de nombreux enjeux de société. Leur rapport est attendu au printemps 2027.

Par ailleurs j'exprime mon soutien et celui de Présanse à toutes les personnes touchées directement ou indirectement par les incendies, ainsi que nos remerciements à toutes les forces engagées (Fontainebleau, Gironde, Landes, Var, Haute-Corse...).

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, Julie DECOTTIGNIES, Sébastien DUPERY, Corinne LETHEUX, Anne-Sophie LOICQ, Mariette LYONNET, Danah MACHAAL, Virginie PERINETTI, Ata SMAALI

Maquettistes : Elodie MAJOR, Kimberlay ASSEMAT

La Commission Ressources humaines poursuivra l'actualisation des référentiels métiers et compétences et la veille sur l'évolution des emplois et des organisations. Elle abordera également les effets de l'intelligence artificielle et les coopérations entre professionnels de santé.

La Commission Cotisations et financement travaillera à la lisibilité et à la cohérence des modalités de cotisation. Elle formulera des préconisations pour les situations particulières et proposera des repères de gestion ainsi qu'un argumentaire chiffré sur l'offre socle.

La Commission Offre poursuivra la clarification et la valorisation des offres (socle, complémentaire et spécifique) et contribuera à l'appropriation des productions issues de plusieurs groupes thématiques.

La Commission Innovation identifiera et accompagnera les innovations organisationnelles et numériques utiles aux SPSTI. Elle soutiendra les expérimentations et formulera des recommandations pour le déploiement des solutions retenues.

Enfin, la Commission Communication favorisera la coordination de la communication du réseau en appui de l'action des SPSTI. Ses travaux porteront sur la mutualisation des supports et des stratégies, l'actualisation des outils de présentation de l'offre socle, l'appropriation d'éléments de langage communs, la valorisation de l'action des Services et la préparation des Rencontres Santé-Travail 2027.

Des groupes ciblés sur les besoins du terrain

En complément de ces commissions, plusieurs groupes ad hoc seront mobilisés sur des problématiques nécessitant une expertise spécifique ou des productions ciblées.

Leurs travaux porteront notamment sur l'accompagnement du secteur de l'intérim, la structuration de parcours de prévention de la désinsertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap et la finalisation de l'Indice de prévention de la désinsertion professionnelle (IRDP).

Plusieurs projets auront trait aux outils numériques : l'étude des configurations adaptées au déploiement sécurisé et pertinent de la

téléconsultation dans les SPSTI, l'identification des usages de l'intelligence artificielle susceptibles d'apporter une valeur ajoutée concrète aux Services et la poursuite du développement de l'application mobile MaSanTprev.

D'autres groupes seront mobilisés sur des sujets variés. L'un élaborera des indicateurs partagés afin de mieux valoriser l'activité des SPSTI auprès des mandants, de la tutelle et de leurs autres parties prenantes. Les autres travaux porteront sur les modalités de partenariat avec le SPSTN pour la prise en charge des salariés du particulier employeur, les fonctions et pratiques des infirmiers en SPSTI, ainsi que le partage des bonnes pratiques et partenariats favorisant le maintien ou le retour à l'emploi des personnes atteintes d'un cancer et la prévention des cancers d'origine professionnelle.

Les groupes médico-techniques poursuivront, pour leur part, la consolidation des connaissances de terrain et la production mutualisée d'outils destinés aux pratiques professionnelles des équipes de Santé au travail, notamment dans les domaines des Thésaurus harmonisés, de la toxicologie, des fiches médico-professionnelles et de la prévention des conduites addictives.

Une organisation au service de la production collective

Pour la plupart, les commissions et groupes de travail se réuniront dès le mois de septembre. Les associations régionales pourront être sollicitées afin de désigner des représentants et de mobiliser les compétences utiles au sein du réseau. Les travaux seront conduits avec l'appui de l'équipe permanente de Présanse et, lorsque nécessaire, d'experts ou de prestataires extérieurs.

Cette nouvelle séquence doit ainsi faire du POA un cadre pleinement opérationnel, en transformant les expériences du terrain en méthodes partagées, en outils communs et en propositions concrètes, au service d'une finalité partagée : renforcer la prévention en santé au travail au bénéfice des employeurs et des salariés.

Les lettres de mission des commissions et groupes de travail sont à retrouver dans leur intégralité sur le site de Présanse, dans la partie réservée aux adhérents. ■



TRAJECTOIRE NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SPSTI

Retour sur la matinée technique du 18 juin consacrée à la transformation numérique du réseau

La matinée technique organisée par Présanse le 18 juin dernier a permis de faire un point d'étape sur les travaux numériques engagés au service du réseau des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Animée par David Bessot (TNP Consultants), cette séquence a mis en perspective les différents chantiers actuellement conduits par Présanse autour d'un objectif commun : faire du numérique un levier d'amélioration de la prévention, de la continuité du suivi des salariés et du pilotage des SPSTI.

Au-delà des projets eux-mêmes, l'intervention a montré que ces initiatives s'inscrivent dans une trajectoire globale issue du Plan d'Orientation et d'Actions (POA). L'enjeu n'est pas de multiplier les outils numériques mais de construire progressivement un socle commun de services, d'échanges et de données répondant aux besoins exprimés par les SPSTI et leurs bénéficiaires. Cette logique de feuille de route se décline aujourd'hui autour de quatre chantiers complémentaires.

Le premier est celui de **MaSanTprev**, application mobile

Quatre chantiers pour passer de l'ambition à l'exécution (1/2)

PRÉVENIR
MaSanTprev

FINALITÉ
Rendre la prévention plus accessible au grand public grâce à une application mobile disponible 24h/24.

BÉNÉFICE
Toucher plus directement les salariés grâce à des contenus adaptés à leur métier et à leur situation de travail

ENJEU 2026
Développer l'usage, enrichir les contenus et améliorer l'appropriation par le réseau

ÉCHANGER
Dispositif d'échange

FINALITÉ
Localiser le DMST du salarié et récupérer les informations relatives aux dernières étapes de son suivi de santé par les SPSTI

BÉNÉFICE
Améliorer la continuité du suivi et éviter certaines démarches, visites redondantes

ENJEU 2026
Démontrer la faisabilité d'un premier dispositif d'échanges inter-éditeurs via un POC

lancée au printemps dernier afin de rapprocher la prévention des salariés. Accessible sur smartphone, elle permet d'accéder à des contenus de prévention adaptés aux situations de travail, de bénéficier d'un assistant conversationnel, de réaliser des quiz et d'être orienté vers son SPSTI. MaSanTprev constitue ainsi un nouveau canal de diffusion des messages de prévention du réseau. Les travaux engagés portent désormais sur l'enrichissement des contenus, le développement des usages et l'appropriation de l'outil par les Services afin qu'il s'inscrive durablement dans les actions de prévention déployées auprès des salariés.

Autre chantier structurant : **l'interopérabilité des systèmes d'information**. Les difficultés rencontrées aujourd'hui lors des changements de SPSTI d'un salarié conduisent encore à des ruptures dans le suivi et, dans certains cas, à des visites médicales redondantes, notamment pour les salariés intérimaires ou particulièrement mobiles.

Les travaux présentés visent à démontrer la faisabilité technique d'un premier dispositif d'échanges entre logiciels métiers, construit avec les éditeurs et des SPSTI pilotes. Le périmètre retenu est volontairement ciblé : localiser le Service détenant le dossier médical de santé au travail et connaître l'état du suivi individuel du salarié.

L'objectif est moins de transférer l'intégralité des données que de poser les bases d'une interopérabilité progressive permettant de fluidifier le parcours des travailleurs et de préparer les futurs échanges entre systèmes d'information. Ce chantier est conduit en échangeant régulièrement avec la Direction Générale du Travail qui travaille parallèlement à un cadre d'interopérabilité utile à la transmission des Dossier Médicaux en Santé Travail (DMST) et à la création d'un volet santé travail dans le Dossier Médical Partagé (DMP).

Les tests qui seront conduits au sein de Présanse, en lien avec les éditeurs de logiciels, visent à disposer d'un premier retour d'expérience et à accélérer le déploiement des fonctionnalités requérant l'interopérabilité.

FIABILISER
Qualité de la donnée

FINALITÉ
Construire un socle commun de données fiables permettant au réseau de mieux objectiver les besoins

BÉNÉFICE
Renforcer le pilotage et valoriser l'action du réseau

ENJEU 2026
Prioriser les indicateurs à évaluer avec les éditeurs afin de mettre en place un premier dispositif d'autocontrôle

ANTICIPER
Groupe Ad Hoc IA

FINALITÉ
Identifier les usages émergents de l'IA et capitaliser sur les initiatives déjà engagées par les SPSTI

BÉNÉFICE
Aider le réseau à partager ses expériences, à mieux évaluer les solutions et à progresser collectivement

ENJEU 2026
Diffuser la première veille IA, constituer le groupe ad hoc et documenter les premiers retours d'expérience

La question de la **qualité des données** constitue le troisième pilier de cette trajectoire numérique.

À mesure que les indicateurs occupent une place croissante dans le pilotage des SPSTI et dans les échanges avec les partenaires institutionnels, leur fiabilité devient un enjeu majeur. La démarche engagée consiste ainsi à analyser les principaux indicateurs produits par les logiciels métiers afin d'en qualifier le niveau de fiabilité. Au-delà de la disponibilité des données, il s'agit de s'assurer que les règles de calcul, les modalités de saisie et les pratiques entre éditeurs permettent une exploitation homogène des informations. Cette approche doit conduire à la mise en place d'un premier dispositif d'autocontrôle, permettant aux SPSTI d'apprécier la robustesse des indicateurs qu'ils utilisent pour piloter leur activité et valoriser leur action.

Enfin, la transformation numérique du réseau intègre pleinement les perspectives ouvertes par **l'intelligence artificielle**, tout en privilégiant une démarche progressive et raisonnée. Dans le prolongement de la matinée technique consacrée à ce sujet en novembre dernier, Présanse met en place un Groupe Ad Hoc IA destiné à identifier les expérimentations menées dans les SPSTI, à qualifier leur intérêt, à documenter les retours d'expérience et à diffuser les enseignements au bénéfice de l'ensemble du réseau.

L'objectif n'est pas de promouvoir une technologie pour elle-même, mais de permettre aux Services de partager leurs initiatives, d'évaluer collectivement les solutions disponibles et de construire progressivement une doctrine commune sur les usages les plus pertinents.

Ces différents projets reposent sur une même méthode : avancer par étapes, expérimenter avec les SPSTI et les éditeurs, capitaliser sur les retours d'expérience avant de généraliser les dispositifs pertinents. Cette logique de co-construction permet de sécuriser les développements tout en répondant aux besoins opérationnels du terrain. Elle traduit également une évolution de la place du numérique au sein du réseau : les systèmes d'information, les échanges de données, les outils de pilotage ou encore l'intelligence artificielle ne constituent plus des sujets techniques indépendants mais les composantes d'une même stratégie au service des missions des SPSTI.

Les prochains mois seront ainsi consacrés au passage du cadrage à une dynamique pleinement opérationnelle : poursuite du développement de MaSanTprev, lancement des premiers ateliers de spécification sur l'interopérabilité, consolidation des indicateurs de qualité des données, diffusion des premiers travaux du Groupe Ad Hoc IA. Une feuille de route ambitieuse, mais résolument pragmatique, qui traduit la volonté de faire du numérique un facteur de simplification, de coopération et d'amélioration du service rendu aux salariés, aux entreprises adhérentes et aux SPSTI eux-mêmes.

L'on retiendra ainsi cette idée directrice : « *la transformation numérique n'a de sens que si elle améliore le service rendu* ».

Le support détaillé de cette intervention est à retrouver sur [Presanse.fr](https://presanse.fr). ■



CERTIFICATION

ENQUÊTES DE SATISFACTION

Bonnes pratiques et mesures partagées

Après la loi du 2 août 2021 pour la prévention en santé au travail, et avec la certification, les SPSTI sont entrés dans une phase de progrès mesuré par les enquêtes de la DGT sur de nombreux indicateurs.

Les enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires, adhérents et salariés suivis, permettent de mesurer l'impact de ces progrès sur l'image des SPSTI. A noter que la SPEC 2217, dans sa première version, exige de mesurer la satisfaction uniquement pour les adhérents.

Les travaux de la commission certification de Présanse sur les enquêtes de satisfaction répondent à un besoin exprimé par les Services et s'inscrivent dans une logique de mutualisation. Ils ont pour objectif de :

- Proposer aux Services des outils pour évaluer la satisfaction des adhérents et des salariés suivis ;
- Disposer de mesures communes et pérennes pour comparer les scores au niveau régional ou national, et dans le temps.

Le livrable est composé d'un document Powerpoint contenant des éléments de méthodologie et des bonnes pratiques, ainsi que trois exemples de trame de questionnaire avec une ou deux mesure partagées. Les 3 exemples concernent l'enquête de satisfaction générale auprès des adhérents, l'enquête de satisfaction auprès des adhérents après une AMT, l'enquête de satisfaction auprès des salariés après une visite.

Le document est disponible sur le site internet de Présanse à l'adresse : <https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/enquete-de-satisfaction-bonnes-pratiques-et-mesures-partagees/>

Les enquêtes auprès des adhérents

	Satisfaction générale	Satisfaction post AMT
Taux de retours	Très faible	Corrects (> 10%)
Mesure dans le temps l'amélioration de l'effectivité du service rendu	Oui	Oui
Evalue l'impact des actions du Service	Non	Oui
Répond aux attentes des auditeurs de la SPEC	Oui	Oui

↓
Coupler avec une enquête des besoins et attentes, tous les 4 ou 5 ans en lien avec le projet de Service

Le livrable est complété par des exemples de questionnaires et de présentations des résultats, accessibles dans la base Interstis

Si les exemples et documents mis à disposition des Services sont proposés, sans être imposés, Présanse invite les Services à intégrer dans leur questionnaire les mesures communes présentées dans le document pré-cité. ■

Synthèse des mesures partagées

➡	Adhérents – Satisfaction générale Comment noteriez-vous votre niveau de satisfaction global de votre Service de santé au travail ?
➡	Adhérents – Suite à une intervention Quel est votre niveau de satisfaction sur la prestation réalisée ? Avez-vous mis en œuvre des actions / aménagements suite à l'intervention ?
➡	Salariés suivis Comment noteriez-vous votre niveau global de satisfaction sur l'organisation et le bénéfice de l'entretien que vous venez de passer ? Allez-vous mettre en œuvre les conseils délivrés lors de l'entretien ? Intérimaire ou non
➡	Pour toutes les enquêtes Secteur d'activité de votre entreprise (proposer une liste de secteurs + autre) Isoler le travail temporaire



CONTRATS D'ADHÉSION

Précisions de la DGT et des partenaires sociaux sur l'exigence de la SPEC 2217

A la suite d'une consultation des partenaires sociaux par la DGT, lors de la séance CNPST du 29 mai 2026, une clarification a été apportée concernant les modalités permettant de répondre à l'exigence relative aux contrats d'adhésion : « Les relations du SPSTI avec l'entreprise adhérente doivent être matérialisées par un contrat d'adhésion distinguant l'offre socle de service et, le cas échéant, une offre complémentaire ».

Les partenaires sociaux considèrent que le règlement de l'appel annuel de cotisations peut répondre à l'obligation de contrat d'adhésion signé, dès lors que ce document comporte notamment :

- Les informations relatives aux prestations relevant de l'offre socle et, le cas échéant, des offres complémentaires proposées ;

- Les grilles tarifaires applicables ;

- Le nombre de salariés déclarés devant bénéficier des différentes offres ;

- Un moyen d'attester de la prise de connaissance des statuts et du règlement intérieur du SPSTI et de l'adhésion de l'entreprise à ces dispositions.

Des discussions au sein du CNPST, pour la définition d'un modèle d'appel de cotisation type reprenant ces éléments, n'ont pas abouties à ce stade. Il est possible qu'il n'y ait pas d'autres recommandations. ■



Contacts :

Pour toute information sur Interstis :

► projets@presanse.fr

Pour toute autre information sur la certification :

► g.bourdel@presanse.fr



ARTICLE _NÉGOCIATION

NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE POINT D'ÉTAPE

➤ **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Pour rappel, conclu le 18 décembre 2025, l'Accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours d'extension et comme convenu, plusieurs outils sont mis à disposition des SPSTI pour faciliter la mise en œuvre de cet accord.

Ces outils se compose comme suit :

▪ **Pilier 1 : Le pilotage de la négociation**

- Accord de méthode (*modèle*)
- Accord égalité professionnelle (*modèle*)
- Fiche négociation égalité professionnelle (*rappel du cadre juridique*)
- Plan d'action égalité pro (*modèle*)

▪ **Pilier 2 : Diagnostic et indicateurs chiffrés**

- BDES – Données égalité F/H (-300 salariés)
- BDES – Données égalité F/H (300 salariés et +)

▪ **Pilier 3 : Information et sensibilisation des salariés**

- Fiche synthèse VSST
- Livret parentalité

Tous ces documents sont accessibles sur le site internet de Présanse :

[Accord "égalité professionnelle" signé \(en cours d'extension\) - Présanse](#)

➤ **Formation professionnelle**

Un accord de branche portant sur la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications a été conclu le 25 juin 2026 et est en cours de signature par la CFE-CGC, la CGT et la CFTC.

Cet accord vient réviser celui du 21 janvier 2021 et prend notamment en compte les dernières évolutions législatives et réglementaires en la matière.

Dans les orientations générales de la politique de formation, les partenaires sociaux ont pu souligner qu'au niveau de la branche, une politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins

des salariés suivis et des employeurs dans les SPSTI issus du projet de Service. Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent permettre aux salariés d'accéder à la formation nécessaire pour assurer leurs missions. Ils ont précisé que chaque SPSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation avec un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur la durée de l'accord.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les SPSTI et partageant l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux se sont donné pour objectifs :

✓ **de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle :**

- en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretiens, bilans de compétences, VAE) et en donnant accès à une information complète sur les possibilités de formation interne (en cohérence avec la politique des SPSTI) et externe (reconversion externe, transition Pro, compte personnel de formation ...) en cohérence avec la politique du SPSTI, y compris les dispositifs en distanciel ;

- en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un contrat d'apprentissage ;

- en proposant l'accès à une formation diplômante, certifiante et qualifiante pouvant permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;

- en respectant le principe de non-discrimination à l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnel quelle que soit la durée du temps de travail.

✓ **d'inciter les SPSTI à définir une politique de formation cohérente qui tiendra compte :**

- des évolutions métiers, technologiques, organisationnelles et réglementaires ;
- des besoins exprimés par les salariés lors des entretiens de parcours professionnels ;
- du recueil des besoins en formation exprimés dans le cadre :
 - ◊ des orientations mentionnées dans le projet de service, élaborées notamment au sein de la Commission Médico-Technique ;

◊ du recueil des avis délivrés par les instances représentatives du personnel, notamment lors de la présentation du plan de développement des compétences ;

- des retours d'évaluation par les SPSTI et les personnels formés.

Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SPSTI, notamment des plans Santé-Travail.

✓ de rappeler que les SPSTI ont la responsabilité directe de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :

- mettre en œuvre la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), notamment en diffusant de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés, et en mettant en adéquation les besoins du SPSTI et les besoins des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GEPP constitue une technique prévisionnelle de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur une stratégie de Service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences du SPSTI ;

- assurer le partage de l'information aux responsables des entretiens de parcours professionnel ;
- diffuser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux...) ;

- favoriser au maximum l'organisation de formations pendant le temps de travail, étant précisé que le temps de trajet pour participer à une formation est comptabilisé conformément aux dispositions du code du travail.
- favoriser les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes ;
- élaborer un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel.

✓ de faciliter le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés. Il est rappelé que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de DPC et de certification (CSP, art. L. 4021-1 et s.) ;

✓ de veiller à l'accompagnement des salariés concernant l'acquisition des connaissances et la mise en œuvre opérationnelle des compétences par des professionnels expérimentés.

Aussi, comme dans l'accord de 2021, le nouvel accord prévoit un suivi annuel en recueillant les données suivantes :

- le volume horaire consacré à la formation professionnelle, développement professionnel inclus (DPC) et hors DPC ;
- le volume horaire consacré à la formation professionnelle par groupes d'emplois ;
- le coût global de la formation professionnelle, DPC inclus et hors DPC ;
- le pourcentage correspondant à la masse salariale, DPC inclus et hors DPC ;
- le nombre de personnes ayant suivi une action de formation.

Par ailleurs, à l'instar de l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cet accord sera accompagné « d'outils pratiques » (type notes, modèles...) prérédigés notamment par l'Opco santé. Ces documents sont en ligne sur le site internet de Présanse.

Comme mentionné plus haut, cet accord est signé par la CFE-CGC, la CGT et la CFTC.

Présanse a procédé à sa demande d'extension.

A noter qu'il est applicable au 1er juillet 2026, sauf opposition exprimée par les organisations syndicales non-signataires, dans les conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail. ■



COMMISSION RH

Priorités de travail pour 2026-2027

La Commission Ressources humaines est désormais présidée par **Dominique Olivier, président de l'ACMS**, nommé sur proposition du Président à cette fonction par le Conseil d'administration de Présanse le 17 juin 2026.

Prochaine Rencontre des professionnels RH le 10 décembre 2026

Présanse organisera sa prochaine **Rencontre des professionnels RH** le **jeudi 10 décembre 2026, de 9 h 30 à 16 h**, à l'InterContinental Paris – Le Grand, 2 rue Scribe, Paris 9^e.

Cette journée permettra aux professionnels RH des SPSTI de partager leurs pratiques et d'échanger sur les principaux enjeux du secteur. Elle sera notamment l'occasion de présenter une étude conduite dans le cadre de l'Observatoire de l'OPCO Santé, à laquelle Présanse contribue, consacrée aux effets de la loi du 2 août 2021 sur les emplois et les compétences au sein des SPSTI.

Le programme complet, actuellement en cours d'élaboration, sera communiqué prochainement. Les participants sont néanmoins invités à réserver dès à présent cette date dans leur agenda.

Trois priorités de travail pour 2026-2027

Validée par le Conseil d'administration du 17 juin 2026, la lettre de mission de la Commission RH fixe trois priorités :

- analyser les effets de l'intelligence artificielle sur les emplois et les compétences,

- mieux comprendre les attentes des directeurs des ressources humaines des entreprises,

- capitaliser sur les pratiques de prévention de l'absentéisme au sein des SPSTI.

Mieux comprendre les attentes des directeurs des ressources humaines des entreprises

Présanse recensera les perceptions, les attentes et les éventuels irritants exprimés par les directeurs des ressources humaines des entreprises à l'égard des SPSTI, afin de structurer ces retours issus du terrain.

Une note pratique proposera ensuite des éléments de réponse permettant aux SPSTI de mieux expliquer et valoriser leur action dans leurs échanges avec les entreprises.

Capitaliser sur les pratiques de prévention de l'absentéisme au sein des SPSTI

Un travail de capitalisation des contributions recensées au cours des derniers mois sur la prévention et la réduction de l'absentéisme au sein des SPSTI est déjà engagé.

Ces éléments permettront d'élaborer, d'ici fin 2026, un guide de bonnes pratiques. La Commission envisage également l'organisation d'un webinaire afin de restituer et de partager ces travaux avec l'ensemble du réseau.■



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2026

Premier aperçu du programme

Les participants sont invités à bloquer dès à présent leurs dates pour les Journées Santé-Travail 2026, qui se tiendront les mardi 13 et mercredi 14 octobre 2026, à l'InterContinental Paris Le Grand.



Présanse invite ses adhérents à réserver dès aujourd'hui ces dates dans leur agenda pour participer aux Journées Santé-Travail 2026, rendez-vous incontournable des professionnels de la santé au travail, de la prévention et de l'accompagnement des entreprises.

Cette édition sera notamment enrichie par les interventions de personnalités reconnues :

- **M. Dominique GIORGI**, Vice-président du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) ;
- **Pr Fabrice HÉRIN**, Professeur des Universités-Praticien Hospitalier en santé au travail ;
- **Pr Emmanuelle BARTH**, Professeure agrégée des Universités et chercheuse en sciences du management.

Aperçu du programme

Mardi 13 octobre 2026 – Matin

Accompagner les entreprises dans l'évaluation des risques et dans la construction du DUERP

- Les enjeux du DUERP comme outil de pilotage de la prévention ;
- L'accompagnement des entreprises dans l'évaluation des risques ;

- Des démarches innovantes pour favoriser le passage à l'action ;
- Des retours d'expérience sectoriels et partenariaux.

Mardi 13 octobre 2026 – Après-midi

Construire la prévention avec les entreprises : du DUERP au plan d'action

- Transformer l'évaluation des risques en actions de prévention concrètes ;
- Outils de pilotage et indicateurs de prévention ;
- Intelligence artificielle et santé au travail ;
- Coopérations territoriales et démarches innovantes ;
- Présentation des communications au format e-poster.

Mercredi 14 octobre 2026 – Matin

Du suivi individuel à la prévention

- Valoriser le suivi individuel au service de la prévention collective ;
- Prévention des risques cardiovasculaires, toxiques et psychosociaux ;
- Accompagnement des secteurs professionnels ;
- Partage d'expériences et innovations de terrain.

Mercredi 14 octobre 2026 – Après-midi

Repérer le risque de désinsertion professionnelle

- Outils et indicateurs de repérage ;
- Coopération avec les acteurs du soin et de l'assurance maladie ;
- Maintien en emploi et retour au travail ;
- Prévention de l'épuisement professionnel ;
- Synthèse et clôture des Journées Santé-Travail 2026.

Un préprogramme peut être consulté cet été sur le site de Présanse (Présanse.fr > ressources > JST)

Ce préprogramme est communiqué à titre prévisionnel. Il n'est pas définitif et demeure susceptible d'évolutions et de modifications jusqu'à la tenue de l'événement.

Les bulletins d'inscription seront disponibles à compter du 7 septembre 2026 sur le site de Présanse. ■



JOURNÉE MÉDECINS-RELAIS 2026

Synthèse des travaux

Le 25 juin 2026, Présanse a réuni à Paris les médecins-relais des SPSTI pour une journée d'information, de partage d'expérience et d'échanges autour des principaux sujets d'actualité de la santé au travail. Cette rencontre annuelle a permis de renforcer les liens entre Présanse et son réseau de correspondants médicaux, tout en apportant des éclairages sur les évolutions réglementaires, organisationnelles et techniques impactant les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.



Après une présentation des actualités du réseau et du Programme d'orientations et d'actions de Présanse, les participants ont pu échanger de manière interactive sur les attentes, les enjeux et les transformations en cours au sein des SPSTI.

La matinée s'est poursuivie avec une présentation des outils et livrables mis à disposition des Services, traduisant l'appui apporté par Présanse aux équipes de santé au travail dans leurs missions quotidiennes. Les travaux relatifs à l'enquête SUMER (Surveillance Médicale des Expositions des salariés

aux Risques professionnels) ont ensuite été présentés par les représentants de la DARES et de la DRIEETS Île-de-France, soulignant l'importance de cette enquête nationale pour la connaissance des expositions professionnelles et l'orientation des politiques de prévention.

L'après-midi a été consacrée aux grands dossiers d'actualité portés par les pouvoirs publics. Les participants ont ainsi bénéficié d'un point d'étape sur le Plan Santé Travail V (2026-2030) et sur la contribution attendue des SPSTI à sa mise en œuvre. Les échanges ont également porté sur plusieurs sujets structurants pour la profession : interopérabilité des systèmes d'information, mise en œuvre de l'article 19 de la loi du 2 août 2021, situation des PADHUE, ainsi que sur les évolutions réglementaires en cours.

Enfin, une séquence dédiée à la jurisprudence en santé au travail a permis de revenir sur plusieurs décisions récentes ayant un impact sur les pratiques professionnelles, avec un temps d'échange particulièrement apprécié des participants.

Cette journée a confirmé l'intérêt du réseau des médecins-relais comme espace privilégié de circulation de l'information, et de partage d'expériences.

Les supports et le replay sont à retrouver sur le site, rubrique Médico-technique.

Le rôle du médecin-relais

Le médecin-relais d'un SPSTI est un médecin du travail désigné comme correspondant du Service auprès de Présanse.

À ce titre, il est le destinataire privilégié des informations diffusées par Présanse et par le Pôle Médico-Technique, qu'il peut ensuite relayer auprès de ses confrères et plus

DÉCOUVREZ LE CATALOGUE 2027

Le catalogue 2027 est consultable dans sa version digitale depuis la mi-juillet et sera envoyé dans sa version papier aux services fin septembre. L'ensemble des formations sera accessible à l'inscription en ligne à la rentrée, mais vous pouvez d'ores et déjà repérer les formations qui vous intéressent.

Comme chaque année, de nouvelles formations sont proposées pour coller au mieux aux besoins de montée en compétences dans les services sur des sujets aussi divers que :

- **L'intelligence artificielle.**
- **L'approche systémique** appliquée aux SPST.
- Les spécificités de la **prévention et du suivi de la santé des femmes**,
- Le recyclage aux rayonnements ionisants pour les IST,
- Comment **faire face aux violences et aux agressions...**

Citons également :

- Une nouvelle formation **100% e-learning** sur la **fonction publique**,
- Et autour de la **refonte du cycle directeur**, la mise en place d'un **mentorat** pour offrir aux directeurs des SPSTI un accompagnement personnalisé, ainsi qu'une **formation dédiée aux membres du CODIR**.

À vos agendas - Une journée sera organisée le **mardi 29 septembre** pour vous présenter nos nouveautés et échanger sur les besoins recensés par les RH des services.

largement auprès des équipes pluridisciplinaires de son Service.

Il contribue ainsi à la diffusion des actualités, des outils, des productions techniques et des informations utiles à l'exercice des missions des SPSTI.

Le médecin-relais bénéficie notamment :

- d'une lettre d'information électronique mensuelle ;
- d'un accès privilégié aux informations et ressources produites par Présanse ;
- d'une journée annuelle d'information et d'échanges organisée à Paris réunissant l'ensemble du réseau.

Appel à désignation

Afin de renforcer les échanges entre Présanse et les Services, et des médecins relais entre eux, les SPSTI qui ne l'auraient pas encore fait sont invités à désigner un médecin-relais et à communiquer ses coordonnées à Présanse, à l'adresse suivante : s.dupery@presanse.fr

La participation active des médecins-relais constitue un levier essentiel pour assurer la diffusion des informations au sein des Services et favoriser le partage des bonnes pratiques au bénéfice de l'ensemble du réseau.■





ACTUALITÉ JURIDIQUES

Lutte contre les fraudes sociales et fiscales

Loi n°2026-534 du 25 juin 2026

Publiée au Journal officiel du 26 juin 2026, cette loi contient un ensemble de dispositions susceptibles d'intéresser les SPSTI.

En effet, l'article 48 de la loi modifie l'article L. 8115-1 du Code du travail de sorte que le défaut de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) peut désormais être puni par une amende administrative dont le montant maximal est de 4000 euros, applicable autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés. Le plafond de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement de même nature. Il est majoré de 50% en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification d'un avertissement concernant un précédent manquement de même nature (voir les articles L. 8115-2 et suivants du Code du travail).

On notera que cette nouvelle sanction ne remplace pas les sanctions préexistantes. En effet, avant la loi du 25 juin 2026, le défaut de DUERP pouvait déjà être sanctionné sur le plan pénal (au titre de la contravention prévue par l'article R. 4741-1 du Code du travail) ainsi que sur le plan civil (l'absence ou l'insuffisance du DUERP pouvant caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité résultant notamment de l'article L. 4121-1 du Code du travail).

L'article 49 modifie l'article L. 6316-1 du Code du travail, lequel porte sur la téléconsultation : il limite à une fois, sauf exceptions, le renouvellement d'un arrêt de travail par un acte de télémedecine. En effet, « [...] Lors d'un acte de télémedecine, la prescription ou le **premier** renouvellement d'un arrêt de travail ne peut porter sur plus de trois jours ni avoir pour effet de porter à plus de trois jours la durée d'un arrêt de travail

déjà en cours. **Aucun renouvellement ultérieur de l'arrêt de travail ne peut être prescrit par un acte de télémedecine. Il n'est possible de déroger aux conditions et interdictions définies au présent alinéa que lorsque l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant ou la sage-femme référente mentionnée à l'article L. 162-8-2 du code de la sécurité sociale ou en cas d'impossibilité, dûment justifiée par le patient, de consulter un professionnel médical compétent pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail. [...]** ».

Quant à lui, l'article 59 de la loi modifie l'article L. 6323-6 du Code du travail relatif au compte personnel de formation (CPF). Désormais, le salarié se trouve dans l'obligation de se présenter aux évaluations et épreuves d'examen prévues par le ministère ou l'organisme certificateur sous peine de devoir rembourser les sommes utilisées. Plus encore, il est à présent interdit de recourir au CPF afin de financer une action de formation sanctionnée par une certification ou la validation d'un bloc de compétences précédemment obtenue ou validée (à l'exception d'une certification visant à atteindre un niveau de connaissance d'une langue).

L'article 70 modifie l'article L. 4141-5 du Code du travail, relatif au passeport de prévention : on retiendra que ce passeport est ouvert à tout titulaire d'un CPF, que la liste des personnes devant le renseigner est précisée et que l'employeur pourra consulter et conserver l'ensemble des données, sauf opposition du titulaire. Cet article est également venu créer de nouvelles hypothèses de sanctions administratives, notamment en cas de manquement à l'obligation de remplir le passeport de prévention (article L. 6356-2 du Code du travail).

LOI n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales (1) - Légifrance. ■



ACTUALITÉS JURIDIQUES

Visites de pré-reprise et de reprise

Décret n° 2026-503 du 12 juin 2026

Un décret paru au Journal officiel du 14 juin 2026 est venu modifier les modalités relatives aux visites de pré-reprise et de reprise.

D'une part, le décret prévoit que l'employeur est désormais informé de l'organisation d'une visite de pré-reprise, cela même en l'absence de recommandations du médecin du travail émises à cette occasion. Cette information n'a cependant pas lieu d'être en cas d'opposition exprimée par le travailleur.

L'article R. 4624-30 du Code du travail est modifié en ce sens (la modification apparaît ici en gras) : « *Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander : [...]. Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur **de l'organisation de cet examen et également l'employeur** et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.* ».

Ainsi, cet apport du décret ne modifie en rien l'information, par le médecin du travail et toujours sous réserve de l'opposition du travailleur, de l'employeur et du médecin conseil quant aux recommandations formulées à l'occasion dudit examen de pré-reprise.

D'autre part, et sauf demande du médecin du travail, de l'employeur ou du travailleur, la visite de reprise n'est plus requise lorsque ce dernier a déjà bénéficié d'une visite de pré-reprise.

Pour rappel, la visite de reprise permet au médecin du travail d'apprécier les conditions de reprise du salarié à l'issue de certains arrêts de travail et, le cas échéant, de préconiser les mesures nécessaires à son maintien dans l'emploi.

Elle constitue une étape obligatoire dans les situations prévues par l'article R. 4624-31 du Code du travail (reprise à l'issue d'un congé de maternité, d'une absence pour cause de maladie professionnelle, d'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou d'une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel).

Le décret introduit ainsi un cas de dispense subordonné au respect de deux conditions cumulatives (article R. 4624-31 du Code du travail) :

- la visite de pré-reprise doit être intervenue dans les 30 jours précédant la reprise effective du travail ;
- le médecin du travail doit avoir conclu, lors de ladite visite de pré-reprise, « qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise ».

L'objectif poursuivi semble ici d'éviter la multiplication d'examens médicaux successifs lorsque la situation du travailleur a déjà fait l'objet d'une évaluation récente au cours de laquelle aucune difficulté particulière n'a été identifiée.

Ces éléments s'appliquent aux arrêts de travail délivrés à compter du 15 juin 2026.

Un tableau comparatif des anciennes et des nouvelles dispositions est à retrouver sur le site de Présanse.

[Décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 relatif aux modalités des visites de pré-reprise et de reprise - Légifrance](#)

[Parution d'un décret du 12 juin 2026 relatif aux visites de pré-reprise et de reprise | Présanse.](#) ■



COMPÉTENCE DES INFIRMIERS DIPLÔMÉS D'ETAT (IDE)

Arrêtés publiés

Au sein des Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), l'équipe pluridisciplinaire, animée par le médecin du travail, intègre notamment des professionnels de santé, dont les infirmiers.

Cette profession est organisée d'abord par le code de la santé publique, qui en définit les conditions d'exercice mais aussi le champ de compétence.

Au sein des SPSTI, le code du travail précise les conditions de recrutement et de formation pour qu'un infirmier diplômé d'Etat (IDE) puisse exercer en tant qu'«infirmier en santé au travail (IST) au sein d'un Service (sans toutefois qu'il ne s'agisse d'une spécialité reconnue par le code de la santé publique à ce jour).

C'est dans ce cadre qu'une loi, puis des décrets sont récemment venus actualiser la définition de la compétence infirmière et que la nouvelle liste d'actes réglementaires en découlant était attendue.

Deux arrêtés, en date du 26 juin 2026 ont dans ce contexte été publiés au Journal Officiel du 27 suivant.

En d'autres termes, le cadre juridique actualisé de la profession d'infirmier (IDE) est désormais complet et on observera que sa déclinaison ente actes infirmiers « propres » et actes infirmier sur conseil médical préalable (qu'il s'agisse d'un protocole médical ou d'une prescription médicale) est maintenue.

Ceci posé, la confrontation de cette liste d'actes propres pour tout IDE et d'acte sur conseil médical préalable est utile au sein des SPSTI, afin de voir quels actes et selon quelle modalité (propre ou sur protocole médical), peuvent se concilier avec la mission légale des SPSTI et être réaliser au sein de l'équipe.

C'est l'objet d'une note travaillée par le pôle médico-technique et le pôle juridique de Présanse, et qui sera proposée sur son site internet dès septembre. ■

AGENDA

23 septembre
Conseil d'administration
Grand Hôtel - Paris 2e

24 septembre
Journée d'étude
Grand Hôtel - Paris 2e

12 octobre - après-midi
Commission d'étude
Grand Hôtel - Paris 2e

13&14 octobre
Journées Santé-Travail
Grand Hôtel Paris 2e