

FICHE ACTION « PDP » dans le cadre du CPOM 2025-2030

1. CONTEXTE

Contexte national

Instruction du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI.

Le développement de l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle et dans le maintien en emploi est une priorité des politiques publiques.

Il constituait déjà l'une des lignes directrices et structurantes du troisième Plan santé au travail 2016-2020 définie par les partenaires sociaux et repris dans le quatrième Plan Santé Travail 2021-2025. C'est dans ce cadre, que la Haute Autorité de Santé avait émis en 2019 des recommandations de bonnes pratiques relatives à la santé et au maintien en emploi des travailleurs.

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail concrétise la création des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (cellules PDP) au sein des SPSTI.

L'article 18 de la loi prévoit ainsi les missions des cellules PDP :

- **Accompagnements individuels :**
 - En travaillant sur des actions de sensibilisation, identifier les situations individuelles, proposer en lien avec l'employeur et le travailleur des mesures individuelles et de participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.
- **Accompagnement collectif** de prévention dans les entreprises dont les salariés sont confrontés à un risque de désinsertion professionnelle en partenariat avec les acteurs du maintien dans l'emploi et de compensation du handicap :
 - En mettant en place des démarches de repérage précoce dans les entreprises et les secteurs d'activité générateurs de phénomènes de désinsertion professionnelle (information sensibilisation sur les facteurs de risque de désinsertion professionnelle, action de communication sur l'intérêt et le sens des RV de liaison et des visites médicales de mi- carrière, de reprise et de pré reprise ; actions de sensibilisation sur le repérage des salariés en risque de désinsertion professionnelle et le rôle essentiel du salarié et de l'employeur dans ce cadre.

Parallèlement, la loi du 2 Aout 2021 institue également la visite de mi carrière qui vise notamment à « ... *Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé* ».

Dans le cadre de la réforme des retraites, le Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU) a été créé en août 2023. Son objectif est de prévenir les risques ergonomiques en entreprise et plus précisément les postures pénibles, les manutentions manuelles de charge et les vibrations transmises aux membres supérieurs et corps entier. Trois types d'actions peuvent être ainsi financées par ce fonds telles que la prévention en entreprise notamment les aménagements de poste dans le cadre de la PDP, la reconversion professionnelle, les actions des organismes de prévention des branches professionnelles.

La collaboration entre les services de prévention et de santé au travail, les professionnels de santé, les organismes de sécurité sociale, les acteurs de la compensation du handicap, de l'insertion professionnelle, du dispositif d'emploi accompagné, et les acteurs de la pré orientation et de la réadaptation professionnelles apparaît ainsi primordiale pour assurer le succès de la mise en oeuvre des cellules PDP des SPSTI. Les directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ainsi que les caisses d'assurance retraite et de santé au travail seront mobilisées à travers notamment les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyen, pour faciliter la mise en place des cellules PDP. (...) »

« Aux termes de l'article L. 4622-8-1 du Code du travail créé par la loi du 2 août 2021 précitée, la cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

Conformément à ce même article, la composition minimale de la cellule est fixée par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) (...) »

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr).

Contexte régional

Plusieurs groupes de travail pluri institutionnels ont été mobilisés sur la prévention de la désinsertion professionnelle dans le cadre du Plan Régional Santé travail 3 d'Occitanie et ont permis la construction d'un diagnostic régional :

Le projet IODA 1 (Inaptitudes en Occitanie : Diagnostic et Analyse) a permis d'estimer le taux d'incidence annuel des déclarations d'inaptitudes selon un certain nombre de caractéristiques des salariés et de leur activité. De façon attendue, on observe que les maladies de l'appareil locomoteur ou troubles musculosquelettiques (TMS) et les troubles mentaux et du comportement sont les deux familles de pathologies à l'origine du plus grand nombre de déclarations d'inaptitude avec respectivement 300 et 295 cas environ pour 100 000 salariés en une année.

Le Service participe actuellement au projet IODA 2 qui est en cours.

A ce jour, les actions initiées se poursuivent dans le cadre du Plan Régional Santé Travail 4 d'Occitanie avec plusieurs groupes de travail relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle (favoriser la coordination des acteurs de la PDP, développer l'information et l'outillage des professionnels de santé, développer des actions collectives ciblées, proposer des actions spécifiques en matière de vieillissement actif et de prévention de l'usure professionnelle, outiller les acteurs du dialogue social).

2.COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Membres du projet : Dr Paul CAUCAT (médecin du travail), Dr Nadine MARTIN (référente CME), Coline BERNARD (IDEST coordinatrice CME), Suzy VIMONT (IDEST), Stéphanie BIAUJOUT (Technicienne Hygiène et Sécurité), Melany ANTERIEU (Assistante Sociale-AS) et Jessica LANGLOIS (Assistante médicale référente PDP).

3. PUBLIC CIBLE

Cible prioritaire :

- En prévention primaire – repérage précoce :
 - o Salariés vus en visite de mi-carrière entre 43 et 45ans
 - o Tout salarié sur chantier issu d'une entreprise code NAF 42.99.Z ; 42.11.Z ; 43.12.A ; 43.22.A ; 42.22Z ; 42.21.Z âgé de 35 à 43ans (cible identique au CPOM travail et chaleur)

- Salariés sur chantier de plus de 55 ans (dit « séniors ») issus d'une entreprise code NAF 42.99.Z ; 42.11.Z ; 43.12.A ; 43.22.A ; 42.22Z ; 42.21.Z (cible identique au CPOM travail et chaleur)
- En prévention Collective :
 - Entreprises code NAF 42.99.Z ; 42.11.Z ; 43.12.A ; 43.22.A ; 42.22Z ; 42.21.Z et salariés sur chantier travaillant dans ces entreprises.

4. OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS

- Favoriser la détection précoce de situation à risque de désinsertion professionnelle.
- Favoriser le maintien dans l'emploi de salariés « séniors »
 - Le maintien du salarié au poste dans l'entreprise avec aménagement,
 - Le reclassement du salarié sur un autre poste dans son entreprise,
 - La préparation au reclassement externe (bilan de compétences, formation ...)
- Sensibiliser et accompagner les entreprises, et les salariés à l'accès et à l'information sur les différents dispositifs d'aide au maintien dans l'emploi.
 - Documentations adressées
 - Sensibilisation durant la réalisation de la FE et repérage des risques d'usures professionnelles. Prioriser notre suivi et action de soutien en conséquence.
 - Promotion des visites de pré reprises (VPR), ainsi que des visites à la demande, du rendez-vous de liaison et de l'essai encadré et du CRPE dans le cadre du suivi des salariés et en conseils aux employeurs
- Promouvoir une approche globale et concertée avec l'ensemble des partenaires du maintien dans l'emploi (CAP EMPLOI, CARSAT, DREETS)

5. MODALITES D'ACTION

- Modalités de suivi général selon guide et organigramme de fonctionnement de la CME – cf annexe
- Formation de l'ensemble des professionnels concernés du service et de nos prestataires du 19 au 21 mai 2025 par l'organisme de formation ALJP
- Conventions avec les partenaires (CAP EMPLOI signée en février 2025, CARSAT en avril 2025)
- En prévention primaire – repérage précoce :
 - Mise en place d'un questionnaire évaluant le risque de désinsertion professionnelle durant la visite de mi carrière (protocole et questionnaire en annexes incluant l'échelle IRDP)
 - Sur les populations cibles, mise en place de l'évaluation du risque de désinsertion professionnelle systématiquement sur l'ensemble des visites (3 niveaux d'évaluation du risque - indice IRDP (Presanse) – Echelle en annexe)
 - Suivi adapté au niveau de risque évalué avec possibilité d'essai encadré, CRPE, C2P, Rendez-vous de liaison...etc
 - Remise d'informations systématique (type plaquette) à tous les salariés issus des populations cibles.
- Sur le plan collectif :
 - Documents internes à élaborer et mise à disposition des documents de la CARSAT et du PRST4 PDP (kit d'animation).
 - Envoi systématique d'une documentation à l'ensemble des adhérents cibles.
 - Mise à jour du site internet et mise en valeur des coordonnées directes spécifique CME

- Pour l'ensemble des nouveaux adhérents appartenant à la cible, sensibilisation sur la PDP et remise d'une plaquette jointe à la FE
 - Lors des interventions en entreprise, informations données sur FIPU versant transition pro en lien avec la CARSAT
 - Informations VPR, Rendez-vous de liaison directement durant les visites et les échanges avec les employeurs. Mise à disposition de documentations CARSAT à ce sujet.
- Développement et poursuite des actions avec nos partenaires privilégiés (FASTT, OPPBTP, CARSAT...) avec intervention de la CARSAT (formation PDP Assurance Maladie à prévoir dans le service)
 - Participation de la coordinatrice CME du service au PRST 4 PDP Occitanie, et participation à la réalisation d'une des capsules PDP de PresOcc PDP.

6. INDICATEURS

Indicateurs annualisés sur le service.

Indicateurs de suivi des actions collectives :

- Nombre d'entretiens nouveaux adhérents/rattrapages sensibilisés
- Nombre d'adhérents informés
- Nombre de plaquettes remises aux salariés

Indicateurs de suivi des actions individuelles :

1. Nombre de visites de mi carrière
2. Nombre de salariés ciblés de 35-43 vus en visite
 - a. Echelle IRDP – nombre de salariés évalués Niveau 1
 - b. Echelle IRDP – nombre de salariés évalués Niveau 2
 - c. Echelle IRDP – nombre de salariés évalués Niveau 3
 - d. Nombre de salariés orientés CME
 - e. Nombre de salariés suivis en CME
 - f. Nombre d'avis d'inaptitude
 - g. Nombre de postes aménagés
 - h. Nombre de reclassements aboutis dans l'entreprise (données AS)
 - i. Nombre d'orientations vers les partenaires externes (CPAM, Cap emploi...etc)
3. Nombre de salarié ciblé de plus de 55ans
 - a. Echelle IRDP – nombre de salariés évalués Niveau 1
 - b. Echelle IRDP – nombre de salariés évalués Niveau 2
 - c. Echelle IRDP – nombre de salariés évalués Niveau 3
 - d. Nombre de salariés orientés CME
 - e. Nombre de salariés suivis en CME
 - f. Nombre de rendez-vous AS hors parcours CME (bilan retraite)
 - g. Nombre d'avis d'inaptitude
 - h. Nombre de postes aménagés
 - i. Nombre de reclassements aboutis dans l'entreprise (données AS)
 - j. Nombre d'orientations vers les partenaires externes (CPAM, Cap emploi...etc)

7. POINTS D'ETAPES

- Point périodique en réunion du groupe de travail PDP
- Point périodique lors des CME avec les partenaires
- Restitution annuelle en CMT, CA et commission de contrôle