
ANNEXE 3 - CPOM

PREVY CPOM
Fiche Action PDP

CPOM

FICHE ACTION 1 : PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Nom de l'action

Prevention de la désinsertion et de l'usure professionnelle, de la prise en charge individuelle à une conduite de projet au sein du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP)

PILOTE : Pilote de l'action (service de santé au travail)

Dr COMTE CYRIL

1. Éléments de contexte/Enjeux

1.1 Le PST 4 (2021-2025)

- ◆ La prévention de la désinsertion professionnelle et de l'usure professionnelle (PDUP) est un axe prioritaire du PST4 et de la loi du 2 août 2021.

1.2 Instruction du 26 avril 2022

- ◆ Une instruction du 26 avril 2022 précise les modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Ce dispositif de coordination permet de prévenir le risque de désinsertion professionnelle et de favoriser le retour à l'emploi. L'instruction rappelle les missions de ces cellules, précise leur composition, leur fonctionnement et indique que le CPOM fixe la composition minimale de cette cellule.
- ◆ L'instruction rappelle également le rôle primordial de 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 professionnelle.
- ◆ PREVY s'inscrit dans cette collaboration en signant un protocole de collaboration avec le service social de l'Assurance Maladie géré par la Carsat LR ainsi qu'une convention de partenariat avec CAP Emploi du Gard.

1.3 Le PRST 4 Occitanie (2021-2025)

- ◆ Dans la continuité du PST 4, la PDUP fait partie des axes prioritaires du PRST 4 Occitanie.
- ◆ Le PRST 3 avait permis des actions sur la promotion du vieillissement actif et sur le maintien en emploi (Maladie Chronique Évolutive).

Le PRST 4 a pour objectif de maintenir la dynamique sur la PDUP initiée par le PRST3 et de se concentrer plus particulièrement sur des expérimentations menées directement auprès des TPE PME (majoritaires en Languedoc-Roussillon 87% contre 84 % en National) et ciblant certains secteurs accidentogènes comme le BTP.

PREVY participe activement aux travaux du groupe PDUP du PRST4.

1.4 Le diagnostic régional santé travail réalisé en Occitanie

- ◆ Les enjeux du PST4 en termes de PDUP et de maintien en emploi face à l’allongement des carrières, le vieillissement démographique et l’augmentation des populations vulnérables au sein du monde du travail sont confirmés par le diagnostic régional santé travail en Occitanie.
- ◆ On observe un taux d’emploi de 27,7% pour la population des 60-64 ans contre 69% pour les 55-59 ans et 77% pour les 25 à 54 ans.
- ◆ En 2017, 42,8% de la population totale en Occitanie a plus de 50 ans.
- ◆ Entre 2016 et 2018, parmi les plus de 50 ans, le nombre de bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés (BOETH) ne cesse de progresser + 21.3%.
- ◆ Le nombre d’inaptitudes en Occitanie augmente avec l’âge.

1.5 Un des secteurs sinistrés en Occitanie d’après les données issues de la CARSAT- LR : Le secteur BTP

- ◆ Le secteur de la construction fait partie des métiers avec un fort taux d’accident de travail.
- ◆ En 2020, d’après les données de la CARSAT- LR, l’indice de fréquence des accidents de travail au niveau de la région LR est supérieur à celui observé en National (60,3 contre 47,7).
- ◆ Le secteur du BTP fait partie des 3 secteurs avec celui des activités de service et de commerce cumulant plus de 600 maladies professionnelles.

1.6 Les résultats de l’enquête IODA à l’échelle de PREVY : le BTP un secteur d’activité à risque d’inaptitude

En 2020, au sein de PREVY, l’enquête IODA (Analyse et diagnostic des inaptitudes en Occitanie) a démontré, que parmi les 10 métiers à risque d’inaptitude les plus représentés sur l’ensemble des salariés actifs, les métiers du gros œuvre et du second œuvre dans le BTP ont un pourcentage de risque d’inaptitude plus élevé que celui de l’Occitanie.

- ◆ « Les.ouvriers.ou.artisans.du.gros.œuvre » et ceux des « travaux.publics » sont des métiers ayant un pourcentage de 3% en termes de risque d’inaptitude sur l’ensemble des salariés actifs suivis par le service contre 0,5 % en Occitanie.
- ◆ La même observation est faite chez les « ouvriers.ou.artisans.du.second.œuvre.du.bâtiment » où le taux est de 2,7 %, au sein de notre service contre 1 % en Occitanie.

1.7 Participation à l’enquête IODA 2 et à la « quinzaine » Maladie à caractère professionnel

En 2024, PREVY participe à l’enquête IODA 2 sur l’analyse et le diagnostic des inaptitudes élargi aux aménagements de poste. La restitution des résultats de cette enquête épidémiologique à l’échelle du service permettra la réalisation d’un diagnostic territorial comme l’avait permis IODA.

PREVY contribue également à la « quinzaine » Maladie à caractère professionnel ce qui permettra l’obtention de données pouvant étayer le diagnostic territorial nécessaire à la fiche action.

L’ensemble de ces études permettront d’améliorer la visibilité des questions relatives à la PDP.

1.8 Projet de service de PREVY et CPOM

La fiche action présentée ici est en lien avec la fiche action numéro 8 du Projet de service pluriannuel 2024-2028 de PREVY intitulée : « Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle et de la prise en charge individuelle à une conduite d'un projet dans le secteur du BTP ».

2. Public cible

- ◆ Les entreprises du secteur du BTP adhérentes à PREVY soit 1243 entreprises (hors agence de travail temporaire).
- ◆ Les salariés du secteur du BTP suivis par PREVY soit 7884 salariés (hors intérimaires).

3. Objectifs et résultats attendus

3.1. Mettre en œuvre la cellule PDP au sein de PREVY conformément aux modalités définies dans l'instruction du 26 avril 2022

Objectifs :

- ◆ Définir la composition de la cellule PDP
- ◆ Application de l'article 18 de la loi du 2 août 2021 prévoyant les missions des cellules PDP au sein des SPSTI
- ◆ Formaliser les actions de partenariat avec les services de l'Assurance Maladie et les acteurs de la compensation du handicap en articulation des missions et compétences de chacun
- ◆ La cellule intervient en appui aux équipes pluridisciplinaire et participe à la formation au maintien en emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle des membres des autres équipes pluridisciplinaires de PREVY

Résultats attendus :

- ◆ Formaliser la composition, les missions et le fonctionnement de la cellule PDP de PREVY
- ◆ Renforcer la prévention primaire collective des risques de désinsertion et d'usure professionnelle
- ◆ Repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque d'usure ou désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée et coordonnée entre les acteurs responsables de leur accompagnement (Service social de l'Assurance Maladie, CAP Emploi, Conseiller en évolution professionnelle, etc.)
- ◆ Formaliser un partenariat avec les services de l'Assurance Maladie géré par la CARSAT LR et CAP Emploi du Gard (signature d'un protocole de collaboration avec le service social de l'Assurance Maladie ainsi qu'une convention de partenariat avec CAP Emploi du Gard)
- ◆ La cellule PDP de PREVY contribue au développement des compétences des équipes pluridisciplinaire de PREVY sur les thématiques du maintien en emploi et de la PDUP (TEAMS PDP tous les mois sur un dispositif PDP et de maintien en emploi)

3.2. Réaliser des actions de prévention à destination des salariés ciblés

- ◆ Avant l'arrêt de travail (prévention primaire et secondaire)

Résultat attendu : anticiper le plus tôt possible un risque de désinsertion et d'usure professionnelle (visite de mi-carrière, visites à la demande)

- ◆ Pendant l'arrêt de travail (prévention tertiaire)

Résultats attendus :

- ◆ Prise en charge précoce des situations individuelles d'arrêt de travail (visite de préreprise)
- ◆ Prise en charge interdisciplinaire et coordonnée (service social de l'Assurance Maladie, CAP Emploi, cellule PDP de PREVY)
- ◆ Évaluation médico socio professionnelle (service social de l'Assurance Maladie, cellule PDP de PREVY)
- ◆ Préparer un plan de retour en emploi concerté entre les parties (rendez-vous de liaison)

3.3. Réaliser des actions de prévention à destination des entreprises ciblées

- ◆ Démarche proactive de PREVY auprès notamment des TPE-PME
- ◆ Déployer les actions de prévention primaire de la PDUP en repérant les facteurs de risque d'usure et en incitant les employeurs à les corriger (fiche d'entreprise, analyse du DUERP transmis, accompagnement au DUERP)
- ◆ Conduire des actions de sensibilisation collectives à la PDUP en partenariat avec l'OPPTBP – FFB, la CAPEB, la CARSAT et CAP Emploi
- ◆ Promouvoir auprès des employeurs les nouveaux dispositifs de PDUP relatifs à la loi du 2 août 2021 (visites de mi-carrière, visite de préreprise à la demande du médecin du travail et les rendez-vous de liaison)
- ◆ Promouvoir auprès des employeurs les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien en emploi, le reclassement et la reconversion professionnelle dont les essais encadrés et la CRPE inscrites dans la loi du 02 Août 2021
- ◆ Informer et accompagner l'employeur dans la recherche d'aides financières pour favoriser le maintien en emploi (CAP Emploi, FIPU, AGEFIPH, accords TH de branche professionnelle ou d'entreprise)
- ◆ Animer un atelier de sensibilisation à l'intention des employeurs du secteur du BTP ayant un effectif senior supérieur à 20 %, en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Résultats attendus :

- ◆ Renforcer la culture de prévention notamment au sein des TPE PME du BTP
- ◆ Accompagner ces chefs d'entreprise dans le repérage précoce des situations à risque de désinsertion et d'usure professionnelle
- ◆ Outiller ces chefs d'entreprise pour favoriser le maintien en emploi et la PDUP
- ◆ Accompagner ces chefs d'entreprise dans le cadre de la PDUP du public sénior

3.4. Outils PDP déployés par PREVY

Objectifs :

- ◆ Renforcer les actions collectives de prévention primaire
- ◆ Renforcer la lisibilité des différents outils de la PDUP déployés par PREVY dans une logique de parcours pour l'ensemble des travailleurs suivis par PREVY et notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap

Résultats attendus :

- ◆ Informer les travailleurs, les employeurs et les IRP des dispositifs de maintien en emploi et de PDUP notamment des services rendus par la cellule PDP de PREVY
- ◆ Améliorer la traçabilité et la visibilité des dispositifs de maintien en emploi (logiciel métier)
- ◆ Déployer des outils de communication à destination des travailleurs et des employeurs sur les outils de PDUP et de maintien en emploi
- ◆ Améliorer la coordination entre médecine du travail, médecine de ville et médecin conseil autour des travailleurs vulnérables par des actions de sensibilisation
- ◆ Création d'un guichet unique cellule PDP concernant les dispositifs et ressources mobilisables
- ◆ Création de vidéos témoignages décrivant des parcours « salariés, employeurs » de maintien en emploi associant les différents acteurs de la PDP (service social de l'Assurance Maladie, CAP Emploi, AGEFIPH, cellule PDP, etc.)

4. Descriptif de l'action/Stratégie :

4.1. Actions à destination des salariés

Avant l'arrêt de travail, la stratégie est d'anticiper le plus tôt possible un risque d'usure et de désinsertion professionnelle. Pour ce faire plusieurs axes stratégiques sont à envisager :

- ◆ Lors de toutes visites, repérer et mettre en œuvre un outil de détection précoce (de type scoring) des salariés à risque de désinsertion professionnelle en tenant compte des travaux de Présanse au niveau national. Ce repérage des situations individuelles ayant potentiellement un risque d'usure et de désinsertion professionnelle sera notifié dans le logiciel métier de PREVY (PADOA) par la cotation de l'indice de risque d'inaptitude et de désinsertion professionnelle.
- ◆ L'objectif est d'identifier ces salariés afin de les conseiller en termes de PDUP (orientation cellule PDP de PREVY, Avenir actifs - conseiller en évolution professionnelle, CAP Emploi, etc.)
- ◆ Promouvoir et exploiter les visites de mi-carrière. Cette visite instaurée par la loi du 2 août 2021 permet d'évaluer le risque d'usure et de désinsertion professionnelle en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé. L'exploitation de cette visite permet si besoin d'orienter le salarié vers les acteurs du maintien en emploi (cellule PDP de PREVY, Avenir actifs -

conseiller en évolution professionnelle, CAP Emploi, etc.). Elle peut donner lieu à une proposition de sensibilisation à la PDUP lors des ateliers collectifs animés par le service social de l'Assurance Maladie et la cellule PDP de PREVY

- ◆ Promouvoir les nouvelles dispositions relatives à la PDUP (visite de pré reprise et les rendez-vous de liaison)
- ◆ Promouvoir auprès des salariés lors de toute visite les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien en emploi, le reclassement et la reconversion professionnelle (cellule PDP, CAP Emploi, Avenir actifs - conseiller en évolution professionnelle, etc.)

Pendant l'arrêt de travail, la stratégie est de prendre en charge le salarié en arrêt le plus tôt possible afin de l'accompagner dans le cadre d'un plan de retour en emploi interdisciplinaire et coordonné. Pour ce faire plusieurs axes stratégiques sont à envisager :

- ◆ Dès 30 jours d'arrêt de travail, possibilité pour le médecin du travail de demander une visite de pré reprise à sa demande lorsque l'employeur informe ce dernier d'une situation individuelle d'arrêt (précocité de la prise en charge)
- ◆ Dès 30 jours d'arrêt de travail, informer le salarié qu'il peut solliciter auprès de son employeur un rendez-vous de liaison l'objectif est de maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt
- ◆ Signaler les situations à risque de désinsertion professionnelle auprès du service social de l'Assurance Maladie l'objectif est de proposer aux salariés une prise en charge multidisciplinaire et coordonnée avec une sécurisation sociale ce qui favorise le maintien en emploi
- ◆ Signaler les situations à risque de désinsertion professionnelle auprès de la cellule PDP de PREVY en cas de nécessité de prise en charge interdisciplinaire (service social conseil de PREVY, psychologues du travail et conseillères maintien en emploi).

4.2. Actions à destination des entreprises

L'axe stratégique de ce volet est d'inscrire PREVY dans une démarche « d'aller vers » les entreprises notamment les TPE PME. L'objectif est de les accompagner sur la thématique de la PDUP.

Pour ce faire, plusieurs actions sont à envisager :

- ◆ Création d'une fiche d'entreprise spécifique au secteur du BTP avec promotions des dispositifs de PDUP (visite de mi-carrière, visite de pré reprise et rendez-vous de liaison)
- ◆ Réalisation des fiches d'entreprise et accompagnement au DUERP
- ◆ Conduire des actions de sensibilisation collectives à la PDUP en partenariat avec l'OPPBT, la FFB et la CAPEB (exemple : présentation du FIPU)
- ◆ Promouvoir lors des actions de prévention primaire (petit déjeuner employeur, étude de poste, etc.) les nouvelles dispositions relatives à la PDUP (visite de mi-carrière, visite de pré reprise et les rendez-vous de liaison)
- ◆ Promouvoir auprès des employeurs les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien en emploi, le reclassement et la reconversion professionnelle dont les essais encadrés et la CRPE inscrits dans la loi du 02 Août 2021

- ◆ Informer et accompagner l'employeur dans la recherche d'aides financières pour favoriser le maintien en emploi (exemple : AGEFIPH, FIPU, accords TH de branche professionnelle ou d'entreprise) en partenariat avec le service risque professionnel de la CARSAT

4.3. Mise en œuvre de la cellule PDP au sein de PREVY, définition de la composition de la cellule PDP et formalisation des actions de partenariat avec les services de l'Assurance Maladie et les acteurs de la compensation du handicap en articulation des missions et compétences de chacun (instruction du 26 avril 2022)

L'axe stratégique de cette action repose sur le déploiement de la cellule PDP de PREVY, visant à renforcer l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi. La composition minimale de la cellule est fixée par le CPOM comme indiqué dans l'instruction DGT/CNAM du 26 04 2022 :

- ◆ Médecins et infirmiers en santé au travail
- ◆ Assistants de service social du SPSTI
- ◆ Psychologues du travail
- ◆ Ergonomes
- ◆ Chargés de mission maintien en emploi
- ◆ Assistant administratif

A la signature du présent CPOM, la composition de la cellule PDP de PREVY est la suivante :

- ◆ 2 Médecins coordinateurs la cellule PDP
- ◆ 1 IDEST coordinateur de la cellule PDP/Conseiller maintien en emploi
- ◆ 1 IDEST référent PDP/Conseiller maintien en emploi
- ◆ 1 Assistant de service social du SPSTI
- ◆ 2 Psychologues du travail
- ◆ 1 Ergonome
- ◆ 1 Assistant administratif

Les missions de la cellule PDP sont de :

- ◆ Favoriser la détection précoce des salariés à risque de désinsertion professionnelle et des situations à risque de désinsertion et d'usure professionnelle au sein des entreprises
- ◆ Coordonner l'ensemble des acteurs (Assurance Maladie, CAP Emploi, AGEFIPH), proposer des parcours individualisés aux salariés concernés et élaborer leur plan de retour à l'emploi en mobilisant l'ensemble des outils disponibles (propositions d'aménagement de poste, promotion des aides du FIPU auprès des employeurs, d'essai encadré, de CRPE, d'aides et services AGEFIPH, etc...)
- ◆ Former les équipes pluridisciplinaires de PREVY à la PDUP et au maintien en emploi (rôle apprenant de la cellule PDP)

Pour ce faire, plusieurs actions sont à envisager ou déjà réalisées :

- ◆ Accompagnements individuels des travailleurs à risque de désinsertion professionnel (actions de sensibilisation, identification des situations individuelles, proposer des mesures individuelles en lien avec l'employeur et le travailleur et accompagnement

du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle, mise en place de circuits de liaison dédiés avec les partenaires pour le traitement au fil de l'eau des situations individuelles – Action 4.1)

- ◆ 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 en emploi et de compensation du handicap (CAP Emploi, AGEFIPH, CARSAT risque professionnel, etc.)
 - ◆ Mise 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 d'usure et 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 – Action 4.2)
 - ◆ 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
 - ◆ Promotion des aides FIPU en partenariat avec la CARSAT risque professionnel auprès des employeurs
- ◆ Formalisation des actions de partenariat avec les services de l'Assurance Maladie et les acteurs de la compensation du handicap en articulation des missions et compétences de chacun (instruction du 26 avril 2022)
 - Signature d'un protocole de collaboration entre le Service social de l'Assurance Maladie géré par la CARSAT LR et PREVY (Annexe 1)
 - Signalement et accompagnement des situations individuelles à risque de désinsertion professionnelle relevant des champs d'intervention de chacune des parties
 - Conduite d'actions conjointes d'information auprès des entreprises et contribution à l'information/formation des équipes de PREVY et du Service social de l'Assurance Maladie
 - ◆ Signature d'une convention de partenariat avec CAP Emploi (Annexe 2)
 - ◆ Organisation d'une réunion semestrielle entre le service social de l'Assurance Maladie, le service médical de la CPAM, le chargé de mission de maintien en l'emploi de CAP EMPLOI et les membres de la Cellule PDP de PREVY afin de réaliser un point d'échange sur le suivi des situations conjointes
- ◆ Organisation d'un rendez-vous mensuel PDP sur TEAMS réalisé en intra du SPSTI dont l'objectif est d'aborder des thématiques de MEE et de PDP à destination de tous les salariés de PREVY hors fonction support.
- ◆ Organisation de sessions d'information/communication auprès des employeurs avec la participation du service social de l'Assurance Maladie sur ses missions et les

mesures de l'Assurance Maladie en faveur de la PDUP, dont les essais encadrés et la CRPE.

4.4. Outils PDP déployés par PREVY dans le cadre de la PDUP et du maintien en emploi

L'axe stratégique de cette action vise à mettre en lumière les outils de PDP et du maintien en emploi déployés par PREVY.

Pour ce faire, plusieurs actions sont à envisager ou déjà réalisées :

- ◆ Informer et sensibiliser les travailleurs lors des visites médicales par le biais de plaquettes de prévention présentées dans le logiciel métier (temps partiel thérapeutique, invalidité, essai encadré, CRPE, etc.)
- ◆ Informer et sensibiliser les employeurs lors des AMT (« guide PDP » de l'employeur remis lors des AMT et ou déposé sur l'espace adhérent via le logiciel métier)
- ◆ Création par le médecin du travail d'un plan de maintien en emploi via le logiciel métier
- ◆ Participer à des webinaires thématiques organisés par PREVY ou des partenaires afin de promouvoir les dispositifs de PDP et répondre aux questions des participants
- ◆ Organisation d'ateliers destinés aux employeurs et IRP couvrant des thématiques liées à la PDP et au maintien en emploi (pour les travailleurs en arrêt et en activité)
- ◆ Participation au CSST – présence régulière des équipes pluridisciplinaire lors de ces commissions pour informer les représentants du personnel des dispositifs de PDP et échanger sur les solutions adaptées aux besoins des entreprises
- ◆ Implication de PREVY dans des forums et événements de santé publique tels que Octobre Rose, journées gardoises des aidants ou des événements de l'Association Française des Diabétiques, pour sensibiliser sur les risques professionnels et le maintien en emploi
- ◆ Participation à des congrès comme les Journées Santé-Travail de Présanse, permettant de partager les bonnes pratiques en matière de PDP
- ◆ Présence de PREVY lors d'événements tels que les « afterworks », matinées de prévention, ou encore des sessions telles que la « Rentrée économique » de la CCI du Gard, afin d'échanger directement avec les employeurs sur les services de la cellule PDP
- ◆ Création et réalisation de vidéos par le service communication de PREVY mettant en lumière les témoignages de salariés bénéficiaires des services rendus par la cellule PDP. Ces supports permettent de valoriser concrètement l'impact des dispositifs mis en place par la cellule PDP de PREVY pour le maintien en emploi des travailleurs
- ◆ Réalisation de vidéos institutionnelles expliquant le rôle et les services de la cellule PDP, permettant de sensibiliser un public plus large et de renforcer la visibilité des actions de la cellule PDP
- ◆ Utilisation des newsletters, e-mailings ciblés et publications sur les réseaux sociaux pour partager régulièrement des informations sur les services et actions de la cellule PDP auprès des entreprises adhérentes et des IRP

5. Indicateurs

Les indicateurs de suivi retenus découlent des actions principales à mener et ont été retenus en lien avec l'enquête DGT, la certification des SPSTI, les indicateurs CARSAT choisis.

5.1. Indicateurs de suivis de l'action

- ◆ Nbre de réunions entre les partenaires du CPOM
- ◆ Nbre de sensibilisations collectives avec les partenaires

5.2. Indicateurs d'objectifs

Objectif : Réaliser des actions de prévention à destination des salariés (action 4.1)

Les données des différentes actions de prévention à destination des salariés présentées ci-dessous sont requêtables en fonction de l'âge et peuvent ainsi cibler le public sénior.

- Avant l'arrêt de travail (prévention primaire et secondaire)
 - Nbre de salariés avec un indice de risque d'inaptitude > 2 et/ou indice de risque de désinsertion professionnelle > 2 (outils de repérage) dans le secteur du BTP / Nbre de salariés avec IRI > 2 et/ou IRDP > 2 tout secteur d'activité confondu
 - Nbre de visite de mi-carrière dans le secteur du BTP / Nbre de visite de mi-carrière tout secteur d'activité confondu
 - Nbre de signalement à la cellule PDP hors arrêt de travail dans le secteur d'activité du BTP / Nbre de signalement à la cellule PDP hors arrêt de travail tout secteur d'activité confondu
 - Nbre d'orientation vers l'assistant social du SPSTI hors arrêt de travail dans le secteur d'activité du BTP / Nbre d'orientation vers l'assistant social du SPSTI hors arrêt de travail tout secteur d'activité confondu
 - Nbre d'orientation vers les psychologues du travail hors arrêt de travail dans le secteur d'activité du BTP / Nbre d'orientation vers les psychologues du travail tout secteur d'activité confondu
 - Nbre d'orientation vers CAP Emploi dans le secteur d'activité du BTP / Nbre d'orientation vers CAP Emploi hors arrêt de travail tout secteur d'activité confondu
 - Nbre d'orientation vers la MDPH dans le secteur d'activité du BTP / Nbre d'orientation vers MDPH hors arrêt de travail tout secteur d'activité confondu
 - Nbre de visite à la demande du salarié, de l'employeur et du médecin du travail dans le BTP / Nbre de visite à la demande du salarié, de l'employeur et du médecin du travail tout secteur d'activité confondu
 - Nbre de salariés ayant fait l'objet d'une recommandation d'aménagement (annexe 4) dans le secteur du BTP / Nbre de salariés ayant fait l'objet d'une recommandation d'aménagement tout secteur d'activité confondu
- Pendant l'arrêt de travail (prévention tertiaire)
 - Nbre de visites de pré reprise réalisées dans le secteur du BTP / Nbre de visites de pré reprise tout secteur d'activité confondu
 - Nbre de rendez-vous de liaison auxquels le SPSTI a participé dans le secteur du BTP / Nbre de rendez-vous de liaison auxquels le SPSTI a participé tout secteur d'activité confondu
 - En présentiel

- En Visio
- Via l'envoi de documents d'information
- Nbre de signalement vers la cellule PDP pendant un arrêt de travail dans le secteur du BTP / Nbre de signalement vers la cellule PDP pendant un arrêt de travail tout secteur d'activité confondu
- Nbre d'orientation vers l'assistant social du SPSTI pendant un arrêt de travail dans le secteur du BTP / Nbre d'orientation vers l'assistant social du SPSTI pendant un arrêt de travail tout secteur d'activité confondu
- Nbre d'orientation vers les psychologues du travail pendant un arrêt de travail dans le secteur du BTP / Nbre d'orientation vers les psychologues du travail tout secteur d'activité confondu
- Nbre d'orientation vers le service social de l'Assurance Maladie dans le secteur d'activité du BTP / Nbre d'orientation vers le service social l'Assurance Maladie tout secteur d'activité confondu
- Nbre d'essais encadrés réalisés à l'initiative du médecin du travail dans le secteur du BTP / Nbre d'essais encadrés à l'initiative du médecin du travail tout secteur d'activité confondu
- Nbre de CRPE accompagnées par le SPST dans le secteur du BTP / Nbre de CRPE accompagnés par le SPST tout secteur d'activité confondu
- Nbre d'orientation vers CAP Emploi dans le secteur du BTP / Nbre d'orientation vers CAP emploi tout secteur d'activité confondu

Objectif : réaliser des actions de prévention à destination des entreprises ciblées (action 4.2)

Les résultats en lien avec les entreprises adhérentes seront donnés en fonction de la taille des entreprises (moins de 11, de 11 à 49, de 50 à 299, 300 et plus – indicateurs d'évaluation / AFNOR SPEC 2217)

- État des lieux
 - Nbre d'entreprise du secteur du BTP suivies par PREVY/Nbre d'entreprise adhérentes à PREVY/Taille
 - Nbre de salarié du secteur du BTP suivis par PREVY/Nbre de salarié suivis par PREVY
 - Nbre de FE à réaliser (création et mise à jour) du secteur du BTP chez les adhérents de PREVY / Nbre de FE à réaliser (création et mise à jour) tout secteur d'activité confondu chez les adhérents de PREVY
- Indicateurs d'objectifs (action 4.2)
 - Nbre de fiches d'entreprise créées ou mises à jour dans le secteur du BTP (objectif : 80 Fiches d'entreprise / an)
 - Nbre d'accompagnement au DUERP pour les entreprises du secteur du BTP (objectif : taux de couverture de présence d'un DUERP au sein des établissements du BTP : 10%)
 - Nbre d'actions de sensibilisation à la PDUP (OPPBTB FFB CAPEB / SPSTI)
 - A minima 2 par an
 - Nbre de mobilisation du FIPU par code NAF (données accessibles via l'ergonome de la cellule PDP, CARSAT Risque professionnel)
 - Nbre de Webinaires thématiques (a minima 2 par an)
 - Nbre d'ateliers de sensibilisation + participant / Code NAF (a minima 2 par an)

- Nbre de participation aux CSSCT dans le BTP (objectif : taux de couverture 10%)
- Nbre de Forums et événements de santé publique + participant / code NAF (a minima 2 par an)
- Nbre de Vidéos témoignages : création et réalisation de vidéos par le service communication mettant en lumière les témoignages de salariés bénéficiaires des services de la cellule PDP. Ces supports permettent de valoriser concrètement l'impact des dispositifs mis en place par la cellule pour le maintien en emploi des travailleurs (a minima 4 par an)
- Nbre de Vidéo institutionnelle : réalisation d'une vidéo expliquant le rôle et les services de la cellule PDP, permettant de sensibiliser un public plus large et de renforcer la visibilité des actions de la cellule (a minima 1/an)
- Nbre de Diffusion digitale : newsletters, e-mailings ciblés et publications sur les réseaux sociaux pour partager régulièrement des informations sur les services et actions de la cellule PDP auprès des entreprises adhérentes et des IRP.

5.3. Indicateurs d'évaluation certification (AFNOR SPEC 2217)

- Nbre de maintien au poste/Nbre total de dossiers de PDP traités dans l'année chez les salariés ciblés
- Nbre de maintien dans l'emploi/Nbre de dossiers de PDP traités dans l'année chez les salariés ciblés
- Nbre de reclassement professionnel/Nbre total de dossiers de PDP traités dans l'année
- Nbre d'ateliers PDP et de participants dans le secteur du BTP / toutes entreprises adhérentes
- Nbre de licenciement pour inaptitude chez les salariés ciblés / Nbre total de licenciement inaptitude tout salariés confondus
- Nbre de RQTH dans le BTP / Nbre de RQTH toutes entreprises adhérentes
- Nbre d'actions d'accompagnement social des salariés ciblés / Nbre total de signalement vers la cellule PDP avec comme motif accompagnement social

5.4. Indicateurs d'évaluation DGT

Structuration et composition de la cellule PDP

- ➡ Nbre d'assistant administratif
- ➡ Nbre de médecins du travail coordinateurs de la cellule PDP
- ➡ Nbre d'Infirmiers
- ➡ Nbre de psychologues du travail
- ➡ Nbre d'assistants du service social du SPST
- ➡ Nbre d'ergonomes
- ➡ Nbre de chargés de maintien en emploi

- Nbre d'autres
- Total

Inaptitude

- Nbre de salariés déclarés inaptés dont nbre de salariés déclarés inaptés avec dispense de reclassement dans le secteur du BTP / Nbre de salariés déclarés inaptés dont nbre de salariés déclarés inaptés avec dispense de reclassement tout secteur d'activité confondu
- Nbre d'inaptitude après une visite de reprise dans le secteur ciblé/Nbre d'inaptitude après une visite de reprise tout secteur confondu

Dispositifs PDP utilisés par PREVY

- Nbre de salariés ayant fait l'objet d'une recommandation d'aménagement (annexe 4) dans le secteur du BTP / Nbre de salariés ayant fait l'objet d'une recommandation d'aménagement tout secteur d'activité confondu
- Nbre d'essais encadrés réalisés à l'initiative du médecin du travail dans le secteur du BTP / Nbre d'essais encadrés à l'initiative du médecin du travail tout secteur d'activité confondu
- Nbres de CRPE accompagnés par le SPST dans le secteur du BTP / Nbre de CRPE accompagnés par le SPST tout secteur d'activité confondu
- Nbre de rendez-vous de liaison auxquels le SPSTI a participé dans le secteur du BTP / Nbre de rendez-vous de liaison auxquels le SPSTI a participé tout secteur d'activité confondu
 - En présentiel
 - En Visio
 - Via l'envoi de documents d'information

Accompagnement du salarié

- Nbre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement par une assistante social ou le service social du SPSTI dans le secteur du BTP / nbre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement par une assistant social ou le service social du SPSTI tout secteur d'activité confondu
- Nbre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement par un psychologue du SPSTI dans le secteur du BTP / Nbre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement par un psychologue du SPSTI tout secteur d'activité confondu
- Nbre de salariés orientés vers un partenaire externe en lien avec la PDP :
 - CAP Emploi
 - MDPH
 - Service social CARSAT
 - Autre professionnel de santé

Cellule PDP

- Nbre de salariés suivi par la cellule PDP dans le secteur du BTP / Nbre de salariés suivis par la cellule PDP tout secteur d'activité confondu
 - Dont orientés par un professionnel de santé du SPSTI
 - Dont à la suite d'une sollicitation directe par l'employeur
 - Dont à la suite d'une auto-saisine directe par le salarié
 - Dont signalés par un partenaire externe (par MDPH, Assurance Maladie, CAP Emploi)

6. Engagement des partenaires dans le cadre du CPOM

Engagement des partenaires à titre indicatif

La DREETS

- Désigner nominativement un représentant pour chaque action du CPOM,
- Apporter un appui technique par la diffusion de bonnes pratiques, la mutualisation de documents, une expertise sur certains sujets traités dans le cadre du PRST en appui à la cellule pluridisciplinaire du SPST,
- Apporter une aide à la construction du diagnostic (données statistiques sur l'emploi et les entreprises et sur la santé au travail détenues par la DREETS),
- Un appui le cas échéant dans le cadre de la mise en œuvre de démarche épidémiologique,
- Faire connaître plus largement, dans le cadre de ses actions générales de communication, les priorités développées dans le cadre du CPOM ainsi que les actions exemplaires mises en place pour prévenir les risques professionnels,
- Animer des réseaux, organiser et participer à des actions de prévention notamment communes à plusieurs services de santé au travail y compris en partenariat avec la caisse régionale

CARSAT

- Assurer la coordination du réseau assurance maladie dans le cadre de la PDP ;
- Signaler les salariés relevant de leur périmètre de compétences au SPST ;
- Proposer un accompagnement social aux assurés en risque de désinsertion professionnelle orientés par les SPST ;
- Pour le service social, mettre en place des modalités de collaboration avec le SPSTI et sa cellule PDP en conformité avec l'article 19 de la loi du 02 Août 2021 et son décret d'application à paraître ;
- Contribuer avec les autres partenaires aux actions collectives de prévention des risques professionnels (service prévention) et de sensibilisation à la PDP (Service Social et ou CPAM) ;
- Dans le cadre des priorités de la CARSAT, initier des actions partenariales de prévention des risques professionnels incluant le lien avec la PDP ;
- Proposer des sessions d'information sur les différents dispositifs et mesures portés par l'Assurance Maladie (FIPU, C2P, essai encadré, CRPE...)

SPST

- Participation possible du service au groupe PDP du PRST4 et à l'enquête IODA 2 ;
- S'organiser pour repérer et traiter le plus en amont possible les situations à risque d'inaptitude et pour recueillir les informations nécessaires ;
- En Cellule PDP
 - Traiter l'ensemble des dossiers des travailleurs relevant d'une situation de maintien en emploi.
 - Identifier les postes ou entreprises ou secteurs d'activités générant des situations récurrentes de signalement et / ou des inaptitudes /restrictions / aménagements ;
- Mener des actions collectives de prévention des risques professionnels et de sensibilisation à la PDP et notamment participer aux actions collectives de PDP proposées aux assurés en arrêt de travail par le Service Social de la Carsat.
- Identifier le périmètre de collaboration avec le service social de l'Assurance Maladie et l'associer aux actions de la Cellule PDP (circuit de collaboration dédié, participation à des réunions de la cellule PDP, signature de protocole de collaboration)
- Orienter vers le Service Social de l'Assurance Maladie les situations relevant de son champ de compétences.
- Collaborer avec les instances de coordination PDP de l'Assurance Maladie

7. Livrables/calendrier/jalons clés

Année	Mois	Livrables	Description	JALONS CLES
2024	8 novembre	Proposition d'actions CPOM 2025 – 2030 PREVY – DREETS - CARSAT	Proposition d'actions CPOM 2025 – 2030 PREVY – DREETS - CARSAT	Premier rendez-vous PREVY – DREETS - CARSAT
	Décembre 2024			Signature CPOM avec les partenaires
2025	Premier trimestre	État des lieux des entreprises et des salariés du BTP de PREVY	Collecte et analyse des entreprises et des salariés du BTP de PREVY	
	Deuxième trimestre	Action fiche d'entreprise dans le secteur d'activité ciblé (nbre de FE réalisées) et accompagnement au DUERP	Information des équipes de PREVY sur le nbre de FE à réaliser dans le secteur du BTP avec une priorisation des FE en retard de plus de 5 ans + accompagnement au DUERP	
2026	Premier trimestre	Statistiques 2025 Premier point sur l'ensemble des indicateurs de la fiche action	Collecte et analyse des indicateurs d'objectifs et du suivi de l'action Identification des freins rencontrés sur la fiche action	Restitution bilan CPOM Année 1
	Deuxième trimestre	Statistiques du premier trimestre 2026 Deuxième point sur l'ensemble des indicateurs de la fiche action	Collecte et analyse des indicateurs d'objectifs et du suivi de l'action Identification des freins rencontrés sur la fiche action	
	Décembre	Recueil indicateurs suivi de l'action	Collecte et analyse des indicateurs de suivi de l'action	Rencontre avec les partenaires

Ce calendrier est superposable aux autres années 2027, 2028 à la fin de l'année 2029.

Une restitution finale du CPOM sera réalisée au dernier trimestre 2029 arrêtant les statistiques à la fin de l'année 2029.

Annexe 1 : Protocole de collaboration en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle service social de la CARSAT LR et PREVY



PROTOCOLE DE COLLABORATION

EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

SERVICE SOCIAL DE LA CARSAT LR ET PREVY

Entre :

Le Service de Prévention & Santé au Travail (PREVY)

Maison de la Prévention
Parc Georges Besse
215 rue Georges Besse - 30000 Nîmes

Représentée par son Président Eric BUTEL et par délégation sa Directrice Nancy GIRAUDIER

Ci-dénommée PREVY d'une part,

Et

La Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail du Languedoc-Roussillon

29, cours Gambetta
CS 49001-34068 Montpellier Cedex 02

Représentée par son directeur Eric MICHON

Ci-dénommée Carsat LR, d'autre part.

Au regard des références législatives, réglementaires et conventionnelles ci-nommées

Vu la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Vu le décret n°2022-653 du 2022 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle des services PST interentreprise

Vu l'instruction signée par la Cnam et la DGT du 26 avril 2022 portant sur « les modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constitué au sein des SPTSI »

Vu l'instruction signée par la DGT et la DRP le 23 juin 2021 portant sur « les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens conclus avec les services de santé au travail interentreprises »

La collaboration entre les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et les organismes de Sécurité Sociale ; dont l'Assurance Maladie partenaire privilégié des cellules PDP des SPST ; est primordiale pour optimiser la prise en charge des travailleurs en arrêt de travail, ainsi que pour prévenir et gérer le risque de désinsertion professionnelle.



Protocole collaboration SSR Carsat LR /PREVY

Article 1 - Les parties

PREVY a pour objet d'assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Prévention de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur avec pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs des entreprises adhérentes du fait de leur travail.

Elle contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

Elle fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

PREVY conduit des actions de prévention et de santé au travail, mais aussi de conseil envers les employeurs, les salariés et les représentants du personnel pour :

- Éviter ou diminuer les risques professionnels ;
- Améliorer les conditions de travail ;
- Prévenir les addictions,
- Prévenir ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle ;
- Contribuer au maintien dans l'emploi.

Dans le cadre de ses missions, PREVY propose à ses adhérents une offre socle de services pour répondre aux besoins des entreprises en matière de prévention et de sécurité en milieu professionnel qui comprend :

- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés,
- La prévention des risques professionnels,
- La prévention de la désinsertion professionnelle.

Le service propose également aux travailleurs indépendants, une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, du suivi individuel de leur état de santé et de prévention de la désinsertion professionnelle.

- ✓ **Le service social de l'Assurance Maladie, géré par la Carsat LR**, a pour mission de contribuer à la lutte contre l'exclusion sociale et au maintien de la cohésion sociale. Son action s'inscrit dans les politiques sociales des Caisses Nationales d'Assurance Maladie et d'Assurance Retraite afin d'accompagner les personnes en difficultés du fait de leurs problèmes de santé, ou des effets du vieillissement, et se trouvant dans une situation de précarité ou de fragilisation sociale.

En tant que service social spécialisé en santé, il intervient majoritairement sur signalement des services internes et des partenaires, auprès des assurés du régime général et des travailleurs indépendants confrontés à une problématique de santé qui génère une situation sociale complexe.

Son offre de service se décline en deux axes majeurs :

- **sécuriser les parcours en santé** : auprès des assurés confrontés à des problématiques d'accès ou de renoncement aux soins auprès des personnes atteintes d'une pathologie qui génère des bouleversements dans leur vie personnelle, familiale, professionnelle et/ou sociale;
- **prévenir la désinsertion professionnelle** : par l'accompagnement des assurés en arrêt de travail confrontés à un risque de perte d'emploi ou d'activité du fait de leur situation de santé ou de handicap.

Au regard des missions qui leur sont confiées, le service social de l'Assurance Maladie et PREVY signataires de ce protocole, sont engagés depuis des années dans l'accompagnement des salariés confrontés à un risque de désinsertion professionnelle :

- Le service social de l'Assurance Maladie intervient auprès des assurés sociaux, salariés et travailleurs indépendants en arrêt de travail et/ou en invalidité, sur le volet de la prévention et l'accompagnement social vers le retour à l'emploi adapté.
- PREVY intervient pour les salariés et travailleurs indépendants travaillant dans les entreprises adhérentes.

Dans le cadre de leurs objectifs communs d'action, les deux services souhaitent poursuivre leur partenariat et optimiser leurs collaborations afin de fluidifier les parcours d'accompagnement relevant d'une problématique de maintien dans l'emploi ; et ce dans une démarche de prise en charge précoce.

Article 2 : Objet du protocole de collaboration

Le présent protocole a pour objet de définir la collaboration entre le service social de l'Assurance Maladie et PREVY au titre du maintien dans l'emploi et de la réinsertion professionnelle des assurés sociaux du régime général relevant d'une entreprise adhérente à ce dernier :

- en arrêt de travail au titre des risques maladie, accident du travail ou maladie professionnelle et/ou en invalidité,
- et se trouvant en risque d'inaptitude à leur poste de travail (salariés) ou en risque de perte d'activité (travailleurs indépendants)

Article 3 : Champs de collaboration entre les deux services

Au regard des missions qui leur sont communes, la collaboration entre les deux services s'organise sur un principe de complémentarité et selon les modalités suivantes :

- **Orientations des situations individuelles et liaisons entre les services**
 - ✓ **Service Social de l'Assurance Maladie vers le SPST**
 - les assistants sociaux orientent pour une visite de pré-reprise vers PREVY les assurés reçus pendant leur arrêt de travail, présentant des difficultés de retour à l'emploi du fait de leur santé et relevant de son champ d'intervention
 - les assistants sociaux peuvent également orienter vers PREVY les assurés en reprise d'activité à temps partiel thérapeutique, ou en activité avec une pension d'invalidité, qui se trouvent en problématique de maintien dans l'emploi du fait de leur santé
 - ✓ **SPST vers le Service Social de l'Assurance Maladie**
 - l'équipe de PREVY prend en compte les situations orientées par le service social de l'Assurance Maladie dans la mesure où les travailleurs signalés sont adhérents à ce dernier.
 - l'équipe de PREVY oriente vers le service social de l'Assurance Maladie les assurés du régime général non connus par ce dernier, reçus en visite de pré-reprise et se trouvant en risque d'inaptitude, afin de permettre une meilleure réactivité dans les délais de prise en charge et ce en complémentarité de l'action engagée par PREVY.

Afin de faciliter les échanges et le suivi du parcours des assurés entre le service social de l'Assurance Maladie et PREVY, une fiche de liaison sera mise en place (cf. annexe).

Les circuits d'échanges et les coordonnées dédiées seront définis par les deux services et seront ajustés selon les besoins.

- **Collaborations entre les services**
 - ✓ **Coopération, information, formation entre les services**
 - La connaissance et l'appréciation réciproque des équipes est un élément incontournable d'une collaboration et complémentarité réussies entre les deux services. A cette fin, PREVY et le service social de l'Assurance Maladie organiseront des rencontres régulières entre leurs équipes et favoriseront toute prise de contact et travail en commun. La fréquence sera convenue entre les deux services et à minima annuelle. Les coordonnées téléphoniques et mails des services seront échangés et maintenus à jour.

- Afin d'assurer une information constante des équipes sur les évolutions des missions, organisations et mesures mobilisables, des interventions dans les réunions de chacun des services pourront être organisées.
- Les services pourront également contribuer à la formation de chacune des équipes.

✓ **Actions collectives et de communication**

- Dans leurs offres de services respectives, le service social de l'Assurance Maladie et PREVY proposent des informations et des conseils par le biais d'actions collectives sur le thème de la PDP. Des représentants de chaque équipe pourront y participer selon des modalités à définir ensemble.
- Par ailleurs, PREVY et le service social de l'Assurance Maladie porteront à leur connaissance mutuelle toute action d'information et de sensibilisation destinée aux salariés et à leurs employeurs, ainsi qu'aux travailleurs indépendants adhérents à PREVY.

• **Collaborations entre la Cellule Locale PDP de l'Assurance Maladie et la Cellule PDP de PREVY**

✓ **Cellule Locale PDP de l'Assurance Maladie**

- la Cellule Locale PDP est une instance intra-institutionnelle coordonnée par le service social de l'Assurance Maladie. Selon les besoins, les représentants de PREVY pourront être conviés à certaines réunions ou demander à y participer ponctuellement.
- la Cellule Locale PDP pourra être saisie par PREVY via le service social de l'Assurance Maladie, des situations individuelles urgentes et/ou complexes nécessitant une décision de l'Assurance Maladie ou pour un éclairage sur la réglementation.

✓ **Cellule PDP de PREVY**

- un(e) assistant(e) social(e) et/ou d'un cadre du service social de l'Assurance Maladie pourra participer aux réunions de la cellule PDP de PREVY pour contribuer à l'étude des situations individuelles relevant de son champ d'intervention. La Cellule PDP de PREVY fournit au service social de l'Assurance Maladie, le calendrier ainsi que l'ordre du jour à partir duquel les dossiers seront examinés lors des réunions.

Au-delà du traitement des situations individuelles, les cellules de coordination PDP de l'Assurance Maladie et de PREVY ont vocation à travailler sur le développement d'actions de sensibilisation des acteurs de l'entreprise et des coopérations avec les professionnels de santé, des travaux communs pourront être menés en ce sens ; et ce en lien avec les orientations du Plan Régional de Santé au Travail dans lequel les services sont impliqués.

Article 4 : Ethique professionnelle

Les deux services s'engagent à exercer leurs missions en garantissant l'équité de traitement des personnes et le respect du secret professionnel.

Concernant ce dernier, la transmission des données relatives à la situation des personnes ne pourra se faire qu'avec leur consentement et en accord avec le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Article 5 : Durée, évaluation et résiliation du protocole de collaboration

Le présent protocole de collaboration est conclu pour une durée d'un an.

Il fera l'objet d'une évaluation annuelle, réalisée par des représentants du service social de l'Assurance Maladie et des représentants de PREVY qui portera sur le public concerné et notamment sur :

- ✓ le nombre de situations signalées par chacun des deux services
- ✓ le nombre de situations traitées par chacune des cellules PDP
- ✓ le nombre et la nature des actions de sensibilisation communes réalisées,
- ✓ le bilan en termes de réalisation d'action de remobilisation précoces et de maintien dans l'entreprise
- ✓ le nombre de réunions entre les services et le nombre de rencontres entre cellules PDP

Le présent protocole de collaboration pourra être renouvelé par tacite reconduction sous réserve des évolutions à venir en application des dispositions réglementaires et de l'évaluation annuelle. Il pourra être résilié à l'initiative de l'un des signataires, et avec un délai de prévenance de trois mois.

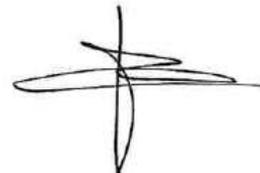
Fait à Montpellier, le

Le Directeur de la Carsat LR



Le Président de PREVY

Par délégation, la Directrice de
PREVY,



Annexe 2 : Convention de partenariat – Le service de prévention & de santé au travail (PREVY – Prévention & Santé au travail) et CAP Emploi GARD



CONVENTION DE PARTENARIAT

LE SERVICE PREVENTION & DE SANTE AU TRAVAIL (PREVY– PREVENTION & SANTE AU TRAVAIL) ET CAP EMPLOI GARD

VU la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

VU le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises

VU l'instruction du 26 avril 2022 sur les modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI

VU la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap signée le 16 novembre 2017, prolongée par avenant jusqu'au 31 décembre 2023

VU le protocole employeur élaboré dans le cadre de la convention quinquartite signée le 21 juin 2021 par l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP, Pôle emploi et Cheops

VU la convention pluriannuelle d'objectifs 2023-2027 des organismes de placement spécialisé (OPS)

Entre les soussignés

Le Service de Prévention et de Santé au Travail PREVY, association de loi 1901, dont le siège social est situé au 215 rue Georges Besse, 30000 Nîmes, représentée par Monsieur Éric BUTEL, en sa qualité de Président, et par délégation par Madame Nancy GIRAUDER, en sa qualité de Directrice, dûment habilité à l'effet des présentes.

ci-après désignée « **PREVY** »

d'une part,

et

L'association gestionnaire ADRH HANDICAP & INCLUSION porteuse du CAP EMPLOI GARD, Organisme de Placement Spécialisé dont le siège social est situé au 183 rue Guy de Maupassant 30 000 Nîmes représentée par M.BRIN Henri, en sa qualité de Président, représenté par M.MAURY Michel Directeur Général dûment habilité à l'effet des présentes,

Ci-après désignée « **CAP EMPLOI** » d'autre part,

Préambule :

Le partenariat avec les acteurs de la santé au travail et de la prévention de la désinsertion professionnelle s'inscrit dans un objectif de détection précoce des situations à risques, de sécurisation des trajectoires professionnelles et d'évitement des ruptures de parcours.

Le vieillissement de la population active, l'augmentation des maladies chroniques, l'usure professionnelle couplée à l'allongement des carrières font de la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle (PDUP) et du maintien en emploi un enjeu majeur en France.

Les situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou le bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH).

Le développement de l'accompagnement des travailleurs (terme regroupant les travailleurs indépendants, les salariés du secteur privé et les agents des fonctions publiques) et des employeurs dans la prévention de la désinsertion professionnelle et dans le maintien en emploi est une priorité des politiques publiques.

La collaboration entre les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et les Organismes de Placement Spécialisés participe au maillage territorial de proximité au service de la prévention des risques professionnels et de la santé des travailleurs.

Ce partenariat est primordial pour optimiser la prise en charge des travailleurs handicapés, ainsi que pour prévenir et gérer le risque de désinsertion professionnelle. De ce fait, cette convention s'inscrit dans les objectifs des deux structures.

IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIV

1^o / PREVY est un service de prévention et santé au travail dont l'activité couvre le secteur géographique et professionnel défini par son agrément. Il a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des personnes du fait de leur travail. Il contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire. Les priorités des activités du service sont précisées dans le cadre du projet de service du SPSTI qui intègre notamment les attendus d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Selon l'article L.4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

1° bis Apportent leur aide à l'employeur, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

2°/ Le CAP EMPLOI GARD est un organisme de placement spécialisé exerçant une mission de service public de l'emploi et intervenant sur le territoire du GARD. Il a pour finalité l'accès, l'intégration et le maintien dans et en Emploi. Ses services s'adressent aux travailleurs, employeurs privés et publics. Une équipe pluridisciplinaire est mobilisée sur différentes missions en lien avec le travail et le handicap.

Financé par l'Agefiph, le FIPHP et Pôle emploi (pour les missions d'insertion) et piloté par l'Etat et les financeurs, Cap emploi est délégataire d'une mission de service public de l'emploi, membre du SPRO et du CREFOP, opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle et a un rôle de prescripteur des aides et mesures de droit commun et spécifiques.

L'expertise des Cap emploi est basée sur la maîtrise des champs de la **compensation du handicap** et de la réponse au **besoin de rétablissement**, en lien avec le handicap et l'emploi.

Les actions engagées répondent aux missions d'intérêt général définies par les articles L.5214-3-1 et L.6111-6 du code du travail :

- La préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, y compris la délivrance du Conseil en évolution professionnelle ;
- La participation au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le Service Public de l'emploi, l'Agefiph et le FIPHFP.

Selon l'article L. 6111-6-1 du code du travail, le conseil en évolution professionnelle, dans le secteur privé, fait partie des missions des institutions et organismes mentionnés au 1°bis de l'article L. 5311-4, désignant ainsi le Cap emploi comme opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Cap emploi comprend deux axes :

- L'accompagnement vers l'emploi
- L'accompagnement dans l'emploi, objet de la présente convention

Dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion et de l'Usure Professionnelle, les actions mises en œuvre ont pour objectif d'informer, conseiller, orienter, accompagner, les actifs occupés en situation de handicap en activité ou en arrêt de travail et leurs employeurs en vue de sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi à court, moyen ou long terme du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap, et en particulier :

- En vue prioritairement du **maintien dans l'emploi** d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap ;
- En vue du **maintien en emploi** d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap ;
- En vue d'une **évolution professionnelle** dès lors que la situation nécessite une expertise Handicap / Emploi.

3 °/ PREVY et CAP EMPLOI GARD travaillent en collaboration sur le principe d'un partenariat terrain entre les équipes pluridisciplinaires complété d'une connaissance mutuelle institutionnelle entre les directions des services.

La Loi dite « Loi Santé Travail » du 02 août 2021 vient renforcer la notion de prévention de santé au travail. Dans son article 18, elle institue la mise en place de cellules PDP au sein des SPST.

Les missions de la cellule PDP sont prévues à l'article L.4622-8-1 du code du travail créée par la loi du 02 août 2021. Elle fournit un accompagnement individuel et collectif, qui s'adresse aux travailleurs et aux employeurs. Elle intervient en appui des équipes pluridisciplinaires. Cette cellule doit travailler avec l'ensemble des acteurs de la compensation.

Cette cellule a pour objectif de :

- Apporter aux situations individuelles des solutions personnalisées de proximité formalisées dans un plan de retour à l'emploi
- Identifier précocement les situations individuelles et collectives de risque de désinsertion professionnelle
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.
- Proposer des actions de sensibilisation

PREVY a un rôle central et prioritaire sur la question de la prévention au sein des lieux de travail via, entre autres, la création de sa cellule PDP à l'échelle de son territoire d'intervention.

Le CAP EMPLOI, quant à lui, est un acteur expert de la compensation du handicap et du besoin en rétablissement. L'accompagnement proposé par Cap emploi se fonde sur l'identification et l'analyse experte de la situation « handicap et emploi », en complémentarité de l'offre de droit commun (et notamment de celle des SPST).

Par cette convention, le SPST et Cap emploi affirment leur volonté de collaborer et de construire une stratégie commune de prévention du risque de désinsertion professionnelle auprès des employeurs et de leurs travailleurs, et d'engager des actions en ce sens.

La présente convention a pour objet de définir la collaboration entre le Cap emploi et le SPST au titre de leur mission respective en matière de maintien dans et en emploi et de réinsertion professionnelle des salariés ou agents de la fonction publique dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans le parcours professionnel.

Sont orientés à Cap emploi dans le cadre de sa mission de maintien :

- **Les bénéficiaires de l'Obligation Emploi (article L5212-13 du Code du travail) ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens,**
- **dont l'employeur est adhérent au SPST,**
- **présentant, en raison de leur état de santé ou de leur situation de handicap des difficultés ou impossibilités à se maintenir ou reprendre leur poste,**

en complément des missions d'information et d'accompagnement de l'employeur dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi (mesures de droit commun ou spécifiques AGEFIPH, FIPHFP) dévolues à la cellule du SPST au titre de la prévention (cf. Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022), il s'agit donc d'orienter vers Cap emploi des situations nécessitant de mobiliser une expertise emploi-handicap.

Ce partenariat permet de favoriser la proximité et l'articulation étroite des deux services sus cités, spécialisés dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

CECI EXPOSE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT

ARTICLE 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de décrire les conditions et les modalités de partenariat entre PREVY et CAP EMPLOI GARD dans le cadre des évolutions portées par la loi santé travail.

En appui des axes principaux de la loi Santé Travail, de la mise en place de la cellule PDP de PREVY et des missions respectives des 2 parties, le projet est d'officialiser les articulations et collaborations nécessaires pour répondre aux objectifs de prévention et de renforcement de l'accompagnement des publics bénéficiaires.

ARTICLE 2 : Engagements des parties

PREVY et CAP EMPLOI GARD s'engagent, en accord avec les finalités initiales de leurs actions, à travailler conjointement sur les objectifs communs d'actions qui lient les deux services et selon les éléments présentés ci-dessous avec en priorité l'amélioration du service rendu aux bénéficiaires dans un souci de prévention et de maintien dans l'emploi.

PREVY et le Cap emploi GARD s'engagent à travailler en étroite collaboration au sein de la cellule PDP. Dans l'attente de la future instruction relative au CPOM de troisième génération, CAP EMPLOI GARD s'engage à se positionner comme un acteur expert emploi / handicap et ressource de la cellule PDP sur :

- Le maintien dans l'emploi en lien avec des problématiques liées au handicap,
- Les actions de sensibilisation et d'informations en collaboration avec les autres acteurs de la compensation (AGEFIPH, FIPHFP, ...) dans le respect du protocole national employeurs susnommé
- Les repérages et identifications des situations individuelles et, tout particulièrement, ceux des publics vulnérables pris en charge au titre des missions de Cap emploi en complémentarité des missions PDP des SPST,
- Les questions d'accès au poste de travail, et d'accompagnement des travailleurs en cours d'intégration

Dans le cadre des situations qui sont adressées au Cap emploi, ce dernier s'engage :

- à accuser réception du signalement auprès du SPST
- à informer le SPST de la prise en charge par un conseiller désigné dans les plus brefs délais
- à informer le SPST, selon des modalités convenues, de l'évolution de la situation
- à déployer son offre de service (contact employeur, visite entreprise, étude du poste, exploration des solutions, ...) en lien avec les différents partenaires.

Dans l'objectif d'optimiser le traitement de la situation de maintien, Cap emploi GARD et PREVY s'engagent à déterminer l'interlocuteur référent de la situation du salarié et de l'employeur.

Intitulé	Thème	Modalités/fréquence	Qui est concerné ?
Orientation des publics	<p>Formalisation des modalités de collaboration entre les 2 structures</p> <p>Utilisation d'une fiche de signalement individuel adressée à : maintien@capemploi30.fr</p>	<p>Toute personne Bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens est orientée par l'équipe pluridisciplinaire et/ou par la cellule PDP vers Cap Emploi dès lors qu'est détectée une problématique de Maintien dans l'emploi et un besoin d'expertise emploi / handicap, sans nécessairement avoir identifié des restrictions précises.</p>	PREVY et Cap emploi
Bilans et suivi de la convention	<p>Etat des lieux de chaque structure</p> <p>Bilan de la collaboration</p> <p>Actualités de chaque structure</p>	<p>Rencontres en présentiel</p> <p>Chaque année PREVY organise avec ses partenaires une table ronde pour évoquer les perspectives de l'année en cours et le Bilan de l'année écoulée</p>	<p>Directions et /ou représentants de chaque structure.</p> <p>Par délégation, cette action est menée par les Référents de chaque Services à l'échelle locale</p>
Revue de dossiers avec médecin du Travail	<p>Etude des situations en cours entre le Service CAP EMPLOI, le Médecin du Travail et le référent de la cellule PDP de PREVY à l'origine du signalement (en copie de la fiche de synthèse).</p>	<p>Tous les 3 mois lors du bilan du suivi du conseiller CAP EMPLOI, le plus souvent de façon dématérialisée.</p> <p>PREVY et CAP EMPLOI s'associent autant que possible dans les actions en faveur de la Promotion des</p>	<p>Médecins ou infirmières référents Cellule PDP de PREVY</p> <p>Conseillers Maintien concernés Cap emploi</p>

		démarches de PDUP et maintien dans l'emploi.	
Cellule Maintien/ PDP	Echange sur des situations complexes nécessitant une approche pluridisciplinaire	<p>Liste de situations complexes nécessitant une approche pluridisciplinaire en faveur de la co-construction d'un parcours de maintien entre l'entreprise et le salarié.</p> <p>Staffs interservices réalisés de façon dématérialisée au fil de l'eau et 2 rencontres en présentielle annuelle.</p>	<p>Service Social de la CARSAT + Service Médical selon les organisations retenues</p> <p>Médecins du Travail, psychologue, ergonome de PREVY</p> <p>Conseiller Maintien Cap emploi</p>
Rencontres mensuelles	Transmission d'informations sur des situations en cours ou des employeurs ou sur l'actualité de chaque structure	<p>Indiquer la fréquence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Staff mensuel - Participation aux actions de sensibilisation collectives auprès des employeurs - Sensibilisation des professionnels de santé de PREVY afin d'apporter une connaissance homogène des dispositifs et des pratiques - Actions en entreprise de MEE - Actions communes de communication en vue d'outiller les professionnels de 	<p>Personnels chargés de maintien de PREVY</p> <p>Conseiller Maintien Cap emploi</p>

		<p>santé de PREVY, relai sur les dispositifs PDP</p> <p>- Atelier PDP CARSAT (2 sessions/an de 4 ateliers)</p>	
<p>Information Collective en direction des employeurs, en lien notamment avec l'Agefiph et son offre de services auprès de ceux-ci (OCA, ...) dans le respect du protocole national employeurs</p>	<p>Informier /sensibiliser sur les problématiques de Maintien dans l'Emploi</p>	<p>A minima 4 informations collectives par an sur inscription auprès de PREVY lors des ateliers de Prévention (1h30)</p>	<p>1 Conseiller Maintien Cap emploi</p> <p>+ 1 personnel en charge du Maintien de PREVY</p>
<p>Identifications de contact</p>		<p>Par délégation l'Infirmière Coordinatrice de la Cellule PDP de PREVY et une Conseillère maintien Référente CAP EMPLOI au sein de PREVY</p>	<p>PREVY et Cap emploi</p>
<p>Connaissance mutuelle des offres de services de PREVY et CAP EMPLOI</p>	<p>CAP EMPLOI accueille les Médecins Collaborateurs au sein des différents services de l'association gestionnaire</p> <p>De la même manière PREVY accueille les nouveaux collaborateurs de CAP EMPLOI</p>	<p>Période d'immersion de 4 à 5 jours</p>	<p>PREVY et Cap emploi</p>
<p>Orientation des publics vers le CEP CAP EMPLOI</p>	<p>Public cible :</p> <p>1. travailleur ayant bénéficié d'un accompagnement à la recherche de solution</p>	<p>Notion de complexité</p> <p>Le statut BOETH sans besoin de compensation ou de rétablissement ne donne pas lieu,</p>	<p>PREVY/CAP EMPLOI/ CARSAT si mobilisation de</p>

<p>en faveur du maintien ou reclassement interne</p> <p>2. dont le handicap est le frein prégnant</p> <p>3. que le projet professionnel ne soit pas identifié</p> <p>4. que le contrat de travail soit maintenu durant l'accompagnement (pas d'inaptitude médicale ou rupture conventionnelle dans les 3 mois au moment de la prise en charge)</p>	<p>systematiquement, à une orientation vers le CEP CAP EMPLOI</p> <p>Utilisation d'une fiche de signalement individuel adressée à : maintien@capemploi30.fr</p>	<p>dispositifs de remobilisation</p>
--	---	---

Cette organisation s'appuie sur le schéma de répartition des publics pris en compte par l'ensemble des partenaires (PREVY, CARSAT, MSA, Opérateurs CEP, Cap emploi) dans le cadre du PRITH Occitanie :

	Salarié en activité en cours d'intégration (à l'embauche)	Salarié en activité	Salarié en arrêt	Salarié en sortie d'activité
Prévention tertiaire (risques de désinsertion professionnelle à court terme, menace d'inaptitude immédiate)				
Statut BOE ou en voie de l'être	Cap emploi, SPST*	SPST*, Cap emploi (axe 2), Service social MSA	SPST*, Service Social CARSAT, Service Social MSA, Cap emploi (axe 2)	Cap emploi (axe 1)
Statut non BOE	SPST*	SPST*, Service social MSA	SPST*, Service Social CARSAT, Service Social MSA	
Prévention secondaire (risques de désinsertion professionnelle à moyen terme, supérieurs à 3 mois ; risques différés)				
Statut BOE ou en voie de l'être	Cap emploi (axe 1 /axe 2), SPST*	SPST*, Cap emploi (axe 2), Service social MSA	SPST*, Service Social CARSAT, Service Social MSA, Cap emploi (axe 2)	Cap emploi (axe 2), opérateurs du CEP
Statut non BOE	SPST*	SPST*, Service social MSA	SPST*, Service Social CARSAT, Service Social MSA	Opérateurs du CEP
Prévention primaire (risques de désinsertion professionnelle à long terme ; prévention)				

Statut BOE ou en voie de l'être	SPST*	SPST*	SPST*	
Statut non BOE	SPST*	SPST*	SPST*	

*Services de Prévention et de Santé au Travail du régime agricole et du régime général

ARTICLE 3 : Communication interne et externe

PREVY et CAP EMPLOI pourront diffuser une présentation du partenariat, objet de la présente convention et différentes actualités relatives au projet sur ses différents supports de communication internes et externe.

ARTICLE 4 : Durée de la Convention

La présente convention sera automatiquement renouvelée, par application du principe de reconduction tacite, à la date anniversaire du contrat sauf dénonciation expresse dont les modalités sont inscrites dans l'article 8 de la présente.

ARTICLE 5 : Evaluation du partenariat

Chaque année, PREVY et le CAP EMPLOI se réuniront lors d'un comité de pilotage en vue d'évaluer les travaux menés dans l'année ainsi que les perspectives que ceux-ci auront ouvertes.

Cette rencontre fera également l'objet d'un bilan d'évaluation manuscrit comportant le nombre de travailleurs (BOETH et tout public) maintenus dans l'emploi, le nombre de travailleurs maintenus en emploi, le nombre de travailleurs sans aucune solution, le nombre de travailleurs déclarés inaptes, le nombre de travailleurs licenciés pour inaptitude, la part des TH parmi ces licenciements, rédigé alternativement par le SPST et Cap emploi, afin de synthétiser l'ensemble des actions menées conjointement, d'évaluer, quantitativement et qualitativement, ces dernières et d'envisager les perspectives qui pourront en découler.

Ce bilan d'évaluation devra être transmis aux pilotes du maintien : l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP.

ARTICLE 7 : Confidentialité et secret professionnel

Hormis dans le cadre des actions de communication éventuellement réalisées dans le cadre de la présente convention, les parties s'engagent à conserver confidentielles, tant pendant l'exécution de la Convention qu'après la fin de celle-ci, les informations de toute nature auxquelles elles pourraient avoir accès dans le cadre de l'exécution des présentes. Elles s'engagent également à faire respecter strictement cette obligation par leurs personnels et sous-traitants éventuels.

ARTICLE 8 : Résiliation - Révision

8.1 En cas d'inexécution ou de violation, par l'une des Parties de l'une quelconque des dispositions de Convention, celle-ci pourra être résiliée unilatéralement et de plein droit par l'autre Partie, 30 (trente) jours après l'envoi d'une mise en demeure par lettre recommandée

avec accusé de réception, restée sans effet et ceci, sans préjudice de tous dommages et intérêts qui pourraient être réclamés à la Partie défaillante.

La présente Convention sera, en outre, résiliée automatiquement et de plein droit dans l'hypothèse où, notamment par suite d'une modification législative ou réglementaire la concernant ou concernant ses activités, l'une ou l'autre des Parties de trouverait dans l'impossibilité de poursuivre la présente Convention.

8.2 La présente Convention pourra être révisée à tout moment, à la demande de l'une des Parties. Toute révision de la présente Convention devra donner lieu à un avenant signé par chacune des Parties.

8.3 La présente convention est communiquée dès sa signature aux pilotes de l'axe 2 des Cap emploi (DREETS, Agefiph, FIPHFP) pour information ainsi que les éventuels avenants ou modifications ultérieurs.

8.4 La présente convention est d'une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction pour égale durée sauf résiliation de l'une des parties moyennant préavis de 2 mois.

ARTICLE 9 : Litiges

En cas de contestations, litiges ou autres différends sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention, les parties s'efforceront de parvenir à un règlement à l'amiable par voie de conciliation dans le délai de deux mois.

Si néanmoins le désaccord persiste, le litige sera porté devant le Tribunal administratif de Nîmes.

ARTICLE 10 : Droit applicable — Attribution de compétence

La présente Convention est régie par le droit français.

Tout litige concernant la validité, l'interprétation ou l'exécution de la Convention sera, à défaut d'accord amiable, porté devant les tribunaux compétents de Nîmes.

La présente convention comporte 12 pages.

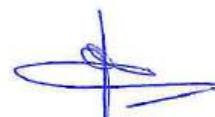
Fait en trois exemplaires originaux.

A Nîmes, le 27/05 / 2024

Pour CAP EMPLOI



Madame Nancy GIRAUDIER,
Directrice de PREVY



ANNEXE 1 : LEXIQUE

Maintien dans l'emploi

L'enjeu du maintien dans l'emploi est de permettre à des personnes confrontées à des difficultés à occuper leur poste de travail, de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé et de poursuivre leur carrière professionnelle en écartant la menace de l'inaptitude.

Maintien en emploi

Selon la Haute Autorité de santé, le maintien en emploi est défini comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé. Souvent conçu dans un sens large, incluant le maintien dans l'emploi (maintien sur le poste, grâce à des aménagements ou sur un autre poste dans l'entreprise, par reclassement interne) et le maintien en emploi proprement dit (grâce à un reclassement externe), il peut également mobiliser les leviers de la prévention de l'usure professionnelle et les dispositifs d'action sur les parcours professionnels relevant de la politique de l'emploi, de la fonction ressources humaines (RH) et de la gestion des compétences.

Plusieurs éléments doivent par ailleurs être réunis pour que cet accompagnement, engagé sous réserve de l'adhésion de la personne, soit mobilisé : validation des instances médicales au regard de l'état de santé de la personne et de sa capacité effective à travailler sur un nouveau projet professionnel / de formation, temps suffisant de trois mois minimum pour actionner les leviers liés au statut d'actif occupé.

En conclusion sur le maintien en et dans l'emploi :

Lorsque cette action s'inscrit dans un environnement donné (entreprise...) à un moment donné, on utilisera préférentiellement la notion de maintien dans l'emploi : « maintien dans son emploi ou tout autre poste dans l'entreprise ». Lorsque cette action s'inscrit tout au long du parcours de la personne, on utilisera préférentiellement la notion de maintien en emploi : « maintien de l'employabilité quel que soit l'environnement ».

Évolution professionnelle

L'évolution professionnelle peut consister à changer de métier, obtenir de nouvelles responsabilités ou bénéficier d'une promotion, Il s'agit de progresser, de développer de nouvelles qualités, connaissances ou compétences.

Le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) est l'outil le plus approprié pour discuter de cette question, avec un professionnel dédié autre que l'employeur.

ANNEXE 2 : CRITERE OBJECTIF POUR DEFINIR LA PROBLEMATIQUE DE MAINTIEN

Étant entendu qu'une cellule PDP peut accompagner certaines situations de maintien seule, Cap Emploi doit être mobilisé dès qu'une personne a une **problématique consécutive à son handicap pouvant remettre en cause son maintien dans ou en emploi.**

Le Cap emploi apporte son expertise Handicap, en fonction de la **complexité de la situation**, pour identifier et mettre en œuvre les moyens de compensation, ce au service de la sécurisation des parcours professionnels **pour des publics dont le handicap nécessite un accompagnement spécialisé et adapté à la singularité des besoins**, et ce compte tenu de la nature spécifique du handicap ou de la complexité de la situation qu'il génère au regard de l'emploi. Le fait générateur d'une prise en charge d'accompagnement dans l'emploi peut être la maladie, un accident, la survenance ou l'aggravation du handicap ou une évolution du cadre professionnel incompatible avec l'état de santé ou la situation de handicap de la personne.

A titre d'exemple, pour le maintien dans l'emploi :

Un salarié nécessitant un siège ergonomique dont le besoin est identifié par l'ergonome de la cellule lors d'une visite sur site pour une sensibilisation « gestes et postures » l'expertise de Cap Emploi apparaît peu pertinente.

De même en cas de besoin de renouvellement de ce même siège exprimé en visite de suivi individuel renforcé, sans autre attente exprimée.

A l'inverse, si d'autres besoins sont également attendus par la personne, ou son employeur, du fait des conséquences de son handicap pouvant remettre en cause son maintien dans l'emploi, l'expertise de Cap emploi apparaît pertinente.

Autre exemple : un salarié nouvellement déficient auditif ou pour une première adaptation de son poste pourrait utilement être orienté vers Cap emploi pour s'assurer qu'une prothèse auditive, ou d'autres adaptations matérielles complémentaires, sont nécessaires. A l'inverse, une seule demande de renouvellement de ces prothèses auditives ne semble pas nécessiter le recours à Cap emploi, outre un éventuel appui ponctuel pour rappeler les aides mobilisables.

Pour le maintien en emploi :

Si au cours d'un arrêt de travail, un salarié est alerté par son médecin, traitant – conseil ou du travail, des difficultés qu'il aura à reprendre son activité du fait de son état de santé, celui-ci pourra utilement être orienté vers Cap emploi pour anticiper un reclassement, interne ou à défaut externe, sous réserve d'une perspective d'être toujours salarié a minima les 3 prochains mois.

A l'inverse, si un salarié, quand bien même potentiellement BOE et en arrêt pendant encore plus de 3 mois avec un risque d'inaptitude à l'issue de son arrêt, ne veut pas reprendre son

activité dans un contexte de mésentente avérée avec son employeur, celui-ci est davantage invité à se préparer à rechercher un nouvel emploi, éventuellement avec l'appui de la cellule de l'Assurance Maladie, pour envisager le cas échéant une action de remobilisation précoce, puis en faisant état de sa situation lors de son inscription à Pôle emploi (l'accompagnement pouvant alors être délégué à Cap Emploi, dans sa mission d'accompagnement vers l'emploi).

ANNEXE 3 : LA PYRAMIDE DES FRAGILITES

Pyramide des fragilités



Source : issue des travaux nationaux sur les modèles de convergence par la Direction Animation et Pilotage des Services Sociaux (DAPSS) de la CNAM

ANNEXE 4: LOGIGRAMME DE L'AMENAGEMENT DE POSTE

