

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN EN EMPLOI

Approche concertée de la mise en œuvre des cellules PDP

Présanse a mobilisé ses adhérents pour une approche concertée de la profession sur la mise en œuvre des cellules PDP, à travers l'organisation d'une réunion à laquelle ont été conviés des représentants de toutes les régions, le 20 avril dernier. Cette séance de travail, tenue par visioconférence, a réuni une quarantaine de personnes aux fonctions diverses (président, directeur, médecin du travail, IDEST, responsable de projet, ingénieur QSE, responsable de la pluridisciplinarité, chargé du maintien dans l'emploi, assistante sociale,...) qui ont pu échanger sur la loi et ses décrets concernant la PDP, et les manières de les décliner dans les SPSTI.

Les réflexions et les échanges ont notamment portés sur le rôle et l'organisation prescrits et souhaités des cellules PDP. Les travaux débutés à cette occasion sont appelés à se poursuivre.

La prévention de la désinsertion professionnelle au regard du droit

La loi du 2 août 2021 prévoit, à l'article L. 4622-8-1 du Code du travail, que le SPSTI comprenne une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle, chargée de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles, de proposer en lien avec l'employeur et le travailleur les mesures individuelles (article L. 4624-3 du Code du travail), ou encore de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de désinsertion professionnelle telles que prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Cette cellule doit être animée et coordonnée par le médecin du travail ou par un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par ce dernier et agissant sous sa responsabilité.

Le contrat pluriannuel d'objectif et de moyens, mentionné à l'article L. 4622-10 du Code du travail, fixe les exigences minimales relatives à sa composition.

La cellule procède également à l'information prévue à l'article L. 4622-2-1 du Code du travail.

De plus, la loi prévoit que la cellule remplit ses missions en collaboration avec :

- ▶ les professionnels de santé chargés des soins, le service de contrôle médical (article L. 315-1 du Code de la Sécurité Sociale),
- ▶ les organismes locaux et régionaux de l'Assurance Maladie et le service social, dans le cadre des missions qui leur sont confiées (4° de l'article L. 2115 et 3° de l'article L. 221-1 du Code de la Sécurité Sociale),
- ▶ les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné (article L. 5213-2-1 du Code du travail),
- ▶ les acteurs de la compensation du handicap, les acteurs de la préorientation et de la réadaptation professionnelles (article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles) et les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle.

La cellule peut, en outre, être mutualisée sur autorisation de l'autorité administrative, entre plusieurs services de prévention et de Santé au travail d'une même région agréés.

A noter qu'aucun décret n'est attendu pour préciser cet article de la loi.

Les décrets d'application parus portent sur des sujets connexes, comme l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle, les visites de préreprise et de reprise, le rendez-vous de liaison, ou encore le suivi post-professionnel et post-expositionnel, mais ne définissent pas d'avantage le rôle de la cellule PDP.

En revanche, le Plan Santé-Travail 4, publié à l'automne dernier, apporte des précisions de définition dans son axe stratégique n°2 « *Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées* ».

Ainsi, sont différenciées les notions de prévention de l'usure professionnelle (réduction des risques de maladie professionnelle), de la prévention de la désinsertion professionnelle (qui inclut la prévention de l'usure professionnelle mais enraye l'évolution de toutes les atteintes à la santé et qui agit sur les processus d'exclusion), et de maintien en emploi (élargissement de la prévention de l'exclusion de tout emploi).

Bien que certains décrets demeurent en attente de parution, rien n'empêche aujourd'hui les SPSTI de mettre en place des cellules PDP et tout autre moyen de fonctionnement.

Etat des lieux des réflexions du groupe de travail et perspectives

La finalité de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi, peut être définie comme étant la prévention

de désinsertion professionnelle dans l'emploi occupé, voire dans l'emploi en général, en agissant sur le déterminant travail, mais aussi sur les pathologies liées à d'autres déterminants, afin que le travail ne les aggrave pas et que le poste reste adapté à cet état de santé. Ceci comprend, de fait, les préventions primaire, secondaire et tertiaire.

Cette réunion a permis d'échanger et a été l'occasion de s'interroger collectivement sur la mise en œuvre opérationnelle des cellules PDP.

Seront mis à disposition les livrables suivants :

1. une fiche technique sur contexte législatif, réglementaire, PNST 4 de la cellule PDP dans un SPSTI, en contextualisant à la PDP en général ;
2. un schéma des relations envisagées de la cellule PDP ;
3. une liste d'indicateurs qui pourrait être partagée ;
4. des schémas de parcours de maintien en emploi ;
5. des exemples de supports de suivi de parcours de maintien en emploi en format numérique ou papier.

Les échanges du groupe de travail, constitué pour la réunion du 20 avril dernier, sont appelés à se poursuivre et pourront être enrichis de tout document et réflexion des Services y participant.

En ce sens, une nouvelle réunion sera organisée d'ici la fin juin 2022. ■