

Cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Problématique

Depuis la publication de la **loi du 2 août 2021** renforçant la prévention et la santé au travail, tous les SPSTI doivent créer une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (cellules PDP).

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 vient préciser les objectifs et les modalités de fonctionnement de ces cellules.

Enfin, **une instruction a été publiée le 26 avril 2022** par la DGT et la CNAM pour apporter d'autres éléments complémentaires.

Il convient de rappeler sur ce point que si une instruction n'a pas de valeur normative en tant que telle, elle permet aux ministres, à l'occasion de la parution d'un texte, de préciser les modalités de déploiement d'un dispositif. Il est donc utile de tenir compte des éléments issus de ces instructions.

Cette note vise à identifier/expliciter les éléments juridiques en présence, relatifs à la mise en place des cellules PDP.

A noter que le PNST 4 porte aussi une ambition forte en matière de PDP. L'un de ses axes est consacré à mieux coordonner et à rendre plus accessibles les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'usure professionnelle et de maintien en emploi.

Le groupe de travail « **Approche concertée de la mise en œuvre des cellules PDP** » de Présanse propose également en complément, [des outils opérationnels pour accompagner la mise en œuvre des cellules](#).

1) Les missions de la cellule PDP

Les missions de la cellule PDP sont prévues à l'article L. 4622-8-1 du code du travail. Il dispose que la 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 prévues à l'article L. 4624-3 ;
- De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.
- De procéder à l'information prévue à l'article L. 4622-2-1 du présent code.

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 précise que « *L'objectif est de faire vivre une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi* ».

Ce même décret précise que la cellule PDP doit procéder à :

- 1) **Alerte et signalement précoce** qui peut venir du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l'employeur et du salarié lors de :

- la survenance d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle ;
- la visite de pré-reprise ;
- la visite de reprise ;
- les visites de mi-carrière ;
- les visites à la demande de l'employeur ou du salarié ;
- le rendez-vous de liaison.

- 2) **Analyse de la situation du salarié avec la cellule PDP et en lien avec le pôle prévention**

- Etudes de postes et propositions d'aménagements de postes en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS notamment), métrologie de première intention (bruit, risques chimiques), risques organisationnels, RPS
- Accompagnement du salarié tout au long du plan de retour à l'emploi. Coopération avec les cellules PDP de l'assurance maladie pour la mise en place d'essai encadré.
- Analyse des freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilisés.
- Accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle :
- Information sur les possibilités de formation, sur le bilan de compétence, sur l'essai encadré,
- Accompagnement pour la déclaration RQTH,
- Accompagnement dans les situations sociales impactant l'activité professionnelle et l'emploi.

2) Les actions de la cellule PDP

Le Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 précise qu'afin de remplir ses missions, la cellule PDP doit réaliser :

- le repérage de salariés en risque de désinsertion interroge l'entreprise sur la prévention primaire de ses risques et conduit à des actions correctives.
- l'information des employeurs sur l'existence et l'activité de la cellule PDP.
- la sensibilisation collective au maintien dans l'emploi pour les entreprises adhérentes du SPSTI
- la promotion des dispositions nouvelles relatives à la PDP (visite de mi-carrière, essai encadré)
- la promotion auprès des employeurs et des salariés des mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi ou des aides au reclassement/reconversion
- l'accompagnement et l'information de l'employeur sur la situation du salarié concerné par un risque de désinsertion professionnelle et sur les solutions existantes, dans le respect des règles de confidentialité et avec l'accord éclairé et explicite du salarié.
- l'information et 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 (AGEFIPH).

L'instruction du 26 avril 2022 précise également que la cellule PDP fournit un accompagnement individuel et collectif, qui s'adresse aux travailleurs et aux entreprises.

1) Accompagnement individuel

Dans le cadre du suivi individuel, la cellule PDP met en place un accompagnement adapté. Cet accompagnement peut être mis en place :

- Pour un travailleur ou son employeur qui la saisit directement ;
- Pour un travailleur identifié par la cellule ;
- Pour un travailleur orienté par les équipes pluridisciplinaires du SPSTI, par un partenaire du maintien dans l'emploi ou par l'Assurance maladie.

Elle peut mettre en place ou rendre une expertise à l'attention des professionnels chargés du suivi de l'état de santé du salarié sur les outils ou dispositifs de PDP les plus adaptés aux besoins du travailleur, par exemple l'aménagement de poste ou du temps de travail.

Dans le cadre de cet accompagnement individuel, la cellule PDP travaille en partenariat avec l'ensemble des acteurs de la PDP, en particulier les acteurs de l'Assurance maladie pour les travailleurs en arrêt de travail, les acteurs de l'emploi pour traiter les cas les plus complexes ou les acteurs de la compensation du handicap et de la réadaptation pour les travailleurs reconnus handicapés. Elle est leur interlocuteur privilégié au sein du SPSTI.

2) Accompagnement collectif

La cellule PDP organise, à la demande des employeurs ou en accord avec eux, des actions collectives de prévention dans les entreprises dont les salariés sont confrontés à un risque de désinsertion professionnelle.

Pour ce faire, elle met en place des démarches de repérage dans les entreprises et les secteurs d'activités générateurs de phénomènes de désinsertion professionnelle.

Sur la base d'observations de situations individuelles des salariés suivis médicalement par le SPSTI, et en particulier en cas de récurrence, des actions collectives peuvent être organisées au sein des entreprises adhérentes, en partenariat avec les autres acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap.

Ces actions peuvent notamment prendre la forme :

- D'actions d'information et de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés portant sur les facteurs de risques de désinsertion professionnelle et le rôle des différents acteurs dans la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- D'actions de communication sur l'intérêt et le sens du rendez-vous de liaison et des visites médicales (à mi-carrière, de reprise et de pré-reprise) ;
- D'actions de sensibilisation des entreprises sur le repérage précoce des salariés en risque de désinsertion professionnelle et le rôle essentiel du salarié et de l'employeur dans ce cadre.

Ces différentes actions peuvent bénéficier d'un plan de déploiement généralisé au sein d'une branche ou d'un secteur d'activité. Elles peuvent être effectuées de manière dématérialisée, par exemple sous la forme de webinaire.

S'agissant de la saisine de la cellule PDP, 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 précise que lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de PDP et/ou de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, le salarié peut solliciter la cellule PDP. Si cette demande est formulée alors que le contrat de travail n'est pas suspendu, l'employeur en sera préalablement informé.

3) Composition de la cellule 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) conclu entre la CARSAT, la DREETS, le SPSTI et les ARS.

L'instruction du 26 avril précise que « Pour les SPSTI couverts par des CPOM en cours au 31 mars 2022, à défaut d'avenant, la composition des cellules pourra provisoirement être définie par le SPSTI, en favorisant la présence des personnels suivants :

- *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 ».*

4) Les relations de la cellule PDP du SPSTI avec les autres équipes pluridisciplinaires du Service

La loi du 2 août 2021 prévoit que 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 c'est-à-dire sous son autorité médicale.

L'instruction précise que la cellule PDP intervient en appui aux équipes pluridisciplinaires.

La détection des salariés à risque de désinsertion professionnelle est principalement la mission des professionnels de santé au travail du service. La cellule a vocation à prendre en charge l'accompagnement du salarié repéré : par exemple, l'élaboration d'un plan de retour à l'emploi, la coordination avec les partenaires externes, comme l'Assurance maladie ou Cap emploi.

La cellule PDP peut aussi participer à la formation au maintien en emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle des membres des autres équipes pluridisciplinaires du SPSTI.

Les membres de la cellule PDP peuvent également être associés au rendez-vous de liaison :

- en préparant des documents informatifs à l'attention des employeurs ;
- en assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

5) La cellule PDP du SPSTI et ses partenaires

L'article L. 4622-8-1 du code du travail précise que la cellule collabore avec :

- les professionnels de santé chargés des soins,

- le service du contrôle médical les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social,
- les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné défini à l'article L. 5213-2-1 du présent code,
- les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la pré orientation et de la réadaptation professionnelle et les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle.

Cette collaboration se manifeste par des échanges d'information et l'organisation de points dédiés au traitement des cas individuels complexes afin d'y trouver une issue concrète. Ces échanges d'information sont réalisés dans le respect des règles applicables à la transmission des données médicales et du secret médical.

L'instruction du 26 avril 2022 distingue deux situations de prise en charge :

1) Salariés détectés avant l'arrêt de travail

Pour les salariés détectés avant l'arrêt de travail, **la cellule PDP du SPSTI initie leur accompagnement**, et intervient prioritairement pour proposer des actions en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, si possible, en lien avec l'employeur. Elle suit le parcours du salarié et l'oriente si besoin vers les autres acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap.

2) Salariés détectés en cours d'arrêt de travail

A) Prise en charge par les SPSTI

Pour les salariés détectés en cours d'arrêt de travail par les SPSTI ou signalés par l'Assurance maladie aux SPSTI, les cellules prennent en charge la mise en place des parcours et, dans ce cadre, sollicitent le cas échéant, le service social de l'Assurance maladie et les autres acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap.

B) Prise en charge par l'Assurance maladie

Pour les salariés en arrêt de travail dont les parcours sont coordonnés par le service social de l'Assurance maladie et pour lesquels l'Assurance maladie a besoin de l'expertise des SPSTI, par exemple lorsqu'une visite de pré-reprise est nécessaire, la cellule PDP des SPSTI met en œuvre les actions de maintien en emploi qui sont de son ressort. Le médecin du travail, en lien avec la cellule PDP du SPSTI, contribue au diagnostic et au suivi des travailleurs (salariés ou travailleurs indépendants), dont les parcours sont coordonnés par l'Assurance maladie.

Pour ces situations, les cellules PDP du SPSTI peuvent solliciter l'expertise Emploi/Handicap des Cap emploi pour les personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), en cours de l'être ou souhaitant engager une démarche en ce sens.

6) Les liens avec le CPOM

L'instruction du 26 avril 2022 précise que le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) prévu à l'article L. 4622-10 du code du travail est conclu entre le SPSTI, la DREETS et la CARSAT et après avis des organisations d'employeurs, des partenaires sociaux **et des agences régionales de santé (ARS)**.

Dans le cadre de ce contrat, le SPSTI peut préciser les modalités d'échange et développer ses modalités de collaboration avec l'Assurance maladie. Outre la composition de la cellule, le CPOM peut également prévoir des objectifs quantifiés à atteindre en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi applicables au SPSTI. Le CPOM peut aussi permettre de déterminer des indicateurs en matière d'évaluation de la cellule PDP et de fixer des critères de ciblage pour le repérage des situations individuelles et pour la mise en œuvre d'actions collectives par le SPSTI.

Les CPOM de troisième génération entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2023, sur la base d'une nouvelle instruction qui en précisera le cadre et les modalités. Des avenants aux CPOM conclus en 2021 ou 2022 pourront alors être adoptés.

7) Les outils de pilotage et d'évaluation de la cellule PDP

L'instruction du 26 avril 2022 précise que la cellule se dote d'outils de pilotage et d'évaluation des parcours en lien avec les exigences du projet de service, du CPOM, du PST4 et de la certification. Elle met en place et exploite des données publiées dans le cadre des normes du secret statistique pour construire les outils lui permettant de disposer d'indicateurs en matière de repérage des entreprises appartenant aux secteurs les plus concernés (visites de mi-carrière par exemple) et des actions de PDP mises en place.

Par exemple, la cellule met en place des indicateurs permettant de connaître :

- le nombre de salariés suivis,
- le nombre de plan de retour à l'emploi formalisés,
- le nombre d'essais encadrés, de conventions de rééducation professionnelle réalisées,
- le nombre de salariés maintenus en emploi,
- le nombre d'actions de sensibilisation menées, le nombre de salariés licenciés pour inaptitude.

L'instruction précise qu'une analyse qualitative de ces indicateurs devra figurer dans le rapport annuel d'activités du SPSTI.

8) Les dispositifs à disposition de la cellule PDP

La cellule peut orienter ou mettre en place, en lien avec les autres acteurs du maintien en emploi tels que l'Assurance maladie pour les travailleurs en arrêt de travail, ou les organismes de placement spécialisés dans le maintien en emploi des personnes handicapées, des dispositifs divers et adaptés aux besoins de la personne :

- Les dispositifs en matière de reconversion et de formation professionnelle,
- les aménagements de poste et de temps de travail, le travail aménagé, l'appui au télétravail pour les personnes en situation de handicap,
- l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle, les actions de remobilisation précoces ;
- Les aides de l' AGEFIPH à la recherche de solutions pour le maintien, la mobilisation d' 'Inclu'Pro Formation' ;
- les prestations d'appuis spécifiques en fonction du handicap ;
- l'appui par les CAP EMPLOI et leur nouvel accompagnement de veille ;
- le rendez-vous de liaison, les visites de pré-reprise et de reprise...

Ces dispositifs sont détaillés en annexe de l'instruction.

9) La mutualisation d'une cellule PDP entre plusieurs SPSTI

L'article 18 de la loi n°2021-1018 rend possible la mutualisation des cellules entre plusieurs services de prévention et de santé au travail agréés dans la même région, sur autorisation de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Commentaire : Si l'instruction apporte quelques précisions sur la mise en place des cellule PDP, quelques questions demeurent en suspens, notamment celle relative à la saisine directe de la cellule par le salarié pendant la suspension de son contrat de travail.

Le décret relatif à la transmission des informations entre les SPSTI et l'Assurance Maladie devrait également permettre une mise en œuvre plus concrète des actions visées par les textes.