

## **LIVRABLE PDP - Annexes**

Annexe 1 – Note juridique Cellule PDP 2022

Annexe 2 - Note technique Cellule PDP 2022

Annexe 3 – Extrait de la Recommandation Maintien en emploi de la HAS (2019)

Annexe 4 – Les Thésaurus de la PDP

Annexe 5 – Projet de convention CAP EMPLOI et l'ASSTV86

Annexe 6 – Charte partenariale entre la CARSAT et Présanse Haut de France

Annexe 7 – Liste des acronymes Prévention de la désinsertion professionnelle

# Annexe 1 - Note juridique Cellule PDP 2022

## 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 proposera 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<sup>er</sup> 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.*

## Annexe 2 - Note technique Cellule PDP 2022

### FICHE TECHNIQUE SUR LE CONTEXTE LEGISLATIF, REGLEMENTAIRE, PNST4, DE LA CELLULE PDP DANS UN SPSTI, EN CONTEXTUALISANT A LA PDP EN GENERAL

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.

Grace à un groupe de travail qui s'est interrogé 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 (*ultérieurement*),
4. des schémas de parcours de maintien en emploi (*ultérieurement*),
5. des exemples de supports de suivi de parcours de maintien en emploi en format numérique ou papier (*ultérieurement*).

#### La prévention de la désinsertion professionnelle

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 un 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 relative 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 et 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 enrayer 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 sur les flux d'informations entre la CPAM et les SPSTI concernant les personnes à plus forte probabilité de désinsertion professionnelle, rien n'empêche aujourd'hui les SPSTI de mettre en place des cellules PDP et tout autre moyen de fonctionnement.

En parallèle, une instruction destinée aux services de l'Etat, cosignée du Directeur général du travail et du Directeur général de la CNAMTS, apporte des précisions ou des compléments qui pourront guider les tutelles, notamment lors des signatures des CPOM.

Un tableau regroupant les éléments de la loi et de l'instruction, vous permet de bénéficier d'une vision d'ensemble, tout en identifiant ce qui ne relève que de l'instruction.

## ANNEXE I

### Lecture articulée de la cellule selon la loi et l'instruction

**En noir :** loi du 2 août 2021

**En bleu :** instruction Direction générale du travail, Direction générale de la sécurité sociale

La loi du 2 août prévoit par les articles 18 et 19 (L. 4622-8-1 du Code du travail) :

- a. Que le SPSTI comprenne une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle chargée :
  1. de proposer des actions de sensibilisation notamment collectives :
    1. aux facteurs de PDP ;
    2. à la connaissances des différents acteurs ;
    3. au repérage précoce et au rôle essentiel de l'employeur et du salarié sur ce sujet ;
    4. de proposer des actions de communication sur le rendez-vous de liaison et les visites médicales de préreprise, de mi-carrière, de reprise ;

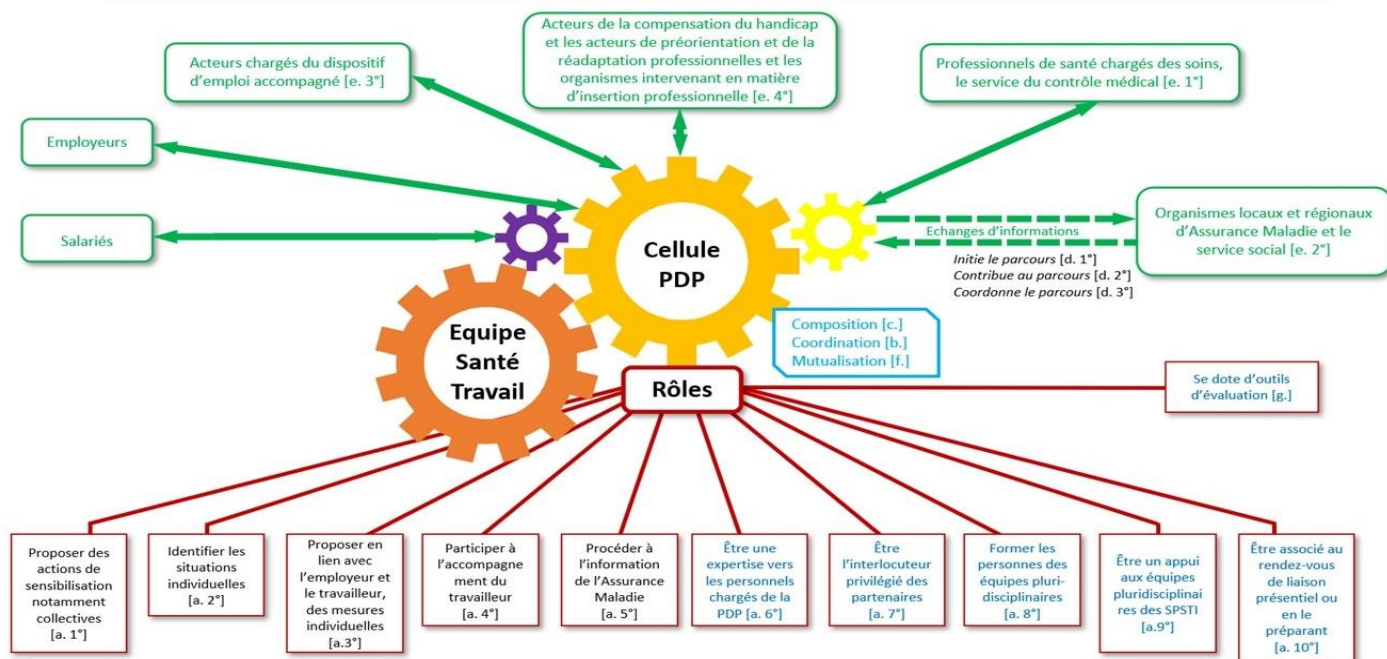
5. à la demande de l'employeur ou en accord avec eux, dans les entreprises des secteurs d'activité facteurs de PDP ;
2. d'identifier les situations individuelles ; sur la base d'observations individuelles des salariés suivis médicalement par le SPSTI ;
3. de proposer en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L.4624-3 [cad : des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur] ;
4. 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 [cad :
  - o 1° L'essai encadré, organisé selon des modalités définies par décret ;
  - o 2° La convention de rééducation professionnelle mentionnée à l'article L. 5213-3-1 du code du travail, qui donne lieu au versement d'indemnités selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat].
5. Que cette cellule procède à l'information prévue à l'article L.4622-2-1 du Code du travail [cad : dans le cadre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle, le service de prévention et de santé au travail informe le service du contrôle médical mentionné à l'article L. 315-1 du Code de la sécurité sociale, les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social mentionné au 4° de l'article L. 215-1 du même code, selon des modalités définies par décret, lorsqu'il accompagne des travailleurs qui ont fait l'objet de la transmission d'informations mentionnée à l'article L. 315-4 dudit code. Sous réserve de l'accord du travailleur, il leur transmet des informations relatives au poste et aux conditions de travail de l'intéressé].
6. d'être une expertise vers les personnels chargés de la PDP ;
7. d'être l'interlocuteur privilégié des partenaires ;
8. de former les personnes des équipes pluridisciplinaires ;
9. d'intervenir en appui des équipes pluridisciplinaires des SPSTI ;
10. d'être associé aux rendez-vous de liaison présentiel ou en le préparant.

Par ailleurs, il est précisé :

- b. Que cette 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. Que le contrat pluriannuel d'objectif et de moyens mentionné à l'article L.4622-10 du Code du travail fixe des exigences minimales relatives à sa composition ; que cette cellule en attendant la signature des nouveaux CPOM devrait contenir médecins, infirmiers, ergonomes, psychologue, assistant administratif, chargé de mission maintien en emploi, assistant du service social.
- d. Que cette cellule travaille de cette façon avec les partenaires :
  1. si la situation est en amont de l'arrêt de travail, la cellule initie et oriente ;
  2. si pendant arrêt de travail, et découvert par le SPSTI, la cellule prend en charge la mise en place du parcours et sollicite le cas échéant l'assurance maladie ;
  3. si pendant arrêt et déjà pris en charge par l'assurance maladie, la cellule met en œuvre les actions et le médecin du travail contribue au diagnostic et au suivi des travailleurs dont les parcours sont coordonnés par la Cnam.
 Elle échange des infos et fait des points dédiés dans le but d'une solution concrète.
- e. Que cette cellule remplit ses missions en collaboration avec :
  1. les professionnels de santé chargés des soins, le service du contrôle médical mentionné à l'article L.315-1 du code de la sécurité sociale ;
  2. les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social mentionné au 4° de l'article L.215-1 du Code de la sécurité sociale, dans le cadre des missions qui leur sont confiées en application du 3° de l'article L.221-1 dudit code [cad.: de promouvoir une action de prévention, d'éducation et

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p><i>d'information de nature à améliorer l'état de santé de ses ressortissants et de coordonner les actions menées à cet effet par les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et les caisses primaires d'assurance maladie, dans le cadre des programmes de santé publique mentionnés à l'article L. 1413-1, déclinés par la convention prévue à l'article L. 227-1 du présent code, ainsi que de promouvoir la prévention de la désinsertion professionnelle afin de favoriser le maintien dans l'emploi de ses ressortissants dont l'état de santé est dégradé du fait d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, et de coordonner l'action des organismes locaux et régionaux et celle du service social mentionné au 4° de l'article L. 215-1 ; [cad. : Assurent un service social à destination des assurés sociaux de leur circonscription]] ;</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné défini à l'article L.5213-2-1 du code du travail ;</li> <li>4. les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la préorientation et de la réadaptation professionnelles mentionnés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles et les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle.</li> </ol> |
| f. | Que cette cellule peut être mutualisée, sur autorisation de l'autorité administrative, entre plusieurs services de prévention et de santé au travail agréés dans la même région.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| g. | <p>Que cette cellule se dote d'outils d'évaluation, dont les analyses de mi carrière et par exemple les indicateurs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. nombre de salariés suivis ;</li> <li>2. nombre de plan de retours à l'emploi formalisés ;</li> <li>3. nombre d'essais encadrés ;</li> <li>4. convention de rééducation réalisées ;</li> <li>5. nombre de salariés maintenus en emploi ;</li> <li>6. action de sensibilisation menées ;</li> <li>7. nombre de salariés licenciés ;</li> <li>8. dans le cadre d'objectifs quantifiés applicables au SPSTI prévus par le CPOM.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|    | <p>Par ailleurs, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, un article du Code de sécurité sociale (L. 315-4) s'appliquera. Il est en attente d'un décret d'application.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque les arrêts de travail de l'assuré qui ont été adressés à l'organisme lui servant des prestations à ce titre remplissent des conditions fixées par décret ou lorsqu'ils font apparaître un risque de désinsertion professionnelle, selon des conditions fixées par décret, l'organisme ou, selon le cas, le service du contrôle médical transmet au service de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4622-2 du code du travail dont relève l'assuré, sous réserve de l'accord de ce dernier, des informations relatives aux arrêts de travail. Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise le contenu des informations transmises ainsi que les conditions dans lesquelles cette transmission, réalisée de façon dématérialisée, est effectuée, le cas échéant selon les modalités définies au II de l'article L. 1110-4 du code de la santé publique.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES TRAVAILLEURS À RISQUE DE DÉINSERTION PROFESSIONNELLE



## Annexe 3 – Extrait Recommandations Maintien en emploi de la HAS (2019)

1.4 Facteurs susceptibles d'influencer le pronostic professionnel Il est recommandé que les acteurs du MEE recherchent les facteurs susceptibles d'influencer négativement comme positivement le pronostic professionnel, que ces facteurs concernent le travailleur ou son environnement de travail (AE). Les facteurs repris ci-dessous sont, d'une part, ceux qui ont un niveau de preuve (NP) établi dans la revue de la littérature, et, d'autre part, ceux qui émergent de l'avis des experts (AE).

1.4.1 Facteurs individuels susceptibles d'influencer le pronostic professionnel ► Facteurs communs quel que soit le problème de santé Le risque de désinsertion professionnelle est accru en cas d'association de deux ou plusieurs facteurs parmi (NP2) : • âge > 50 ans, • faible niveau d'études, • isolement social ou un manque de soutien social/familial, • capacité physique limitée, • mauvaise santé perçue, • symptôme de détresse, • symptomatologie anxieuse et/ou dépressive, • surpoids, • arrêts de travail antérieurs répétés et/ou prolongés (> 3 mois). Parfois, l'importance d'un seul facteur cité ci-dessus est suffisante pour accroître le risque de désinsertion, et tous les facteurs doivent donc être recherchés, car leur association accroît ce risque (AE). Les peurs et les croyances des professionnels peuvent également avoir une influence négative sur le pronostic professionnel (AE). Les facteurs communs à toute pathologie influençant positivement le MEE sont les suivants (NP2) : • haut niveau socioéconomique, • bonne santé perçue, • espérance de rétablissement, • bonnes capacités fonctionnelles et de travail, • espoir élevé de reprise du travail en cas d'arrêt, • maîtrise de la langue (AE).

Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs HAS / Service des bonnes pratiques professionnelles / Février 2019 13 ► Facteurs complémentaires spécifiques à certaines pathologies • Troubles musculo-squelettiques Chez les travailleurs souffrant de TMS des membres et du rachis, les facteurs psychosociaux peuvent faire obstacle au retour au travail. Ces facteurs sont fortement prédictifs de l'évolution vers l'incapacité prolongée au travail, notamment dans le cas de la lombalgie chronique. Parmi ces facteurs, on retient notamment des facteurs susceptibles de favoriser l'incapacité prolongée au travail tels que : les attitudes et « croyances (ou pensées) dysfonctionnelles » (attitude passive vis-à-vis de la prise en charge, faible espoir de guérison ou de retour au travail), les comportements inappropriés vis-à-vis de la douleur (peurs et évitements, incapacité à faire face à la douleur et à l'incapacité), les réactions affectives négatives (détresse émotionnelle, anxiété, dépression) et le manque de soutien social perçu au travail (NP2). D'autres éléments susceptibles de favoriser le retour au travail sont également à prendre en compte, tels que : ~ la capacité à développer des « stratégies de coping » fonctionnelles, c'est-à-dire des stratégies permettant de faire face au vécu de la douleur et à l'incapacité ; ~ le « sentiment d'efficacité personnelle », c'est-à-dire la conviction du travailleur en ses capacités à reprendre le travail (NP3). • Troubles de santé mentale La sévérité des symptômes, une comorbidité somatique et/ou psychiatrique (troubles mentaux et du comportement) sont des facteurs influençant négativement le pronostic de retour au travail (NP2). Les autres facteurs qui peuvent influencer négativement le pronostic professionnel sont une mauvaise observance des traitements médicamenteux et/ou du suivi psychothérapeutique, l'absence de soutien familial et social, la notion de personnalité limite, et la consommation de substances psychoactives (AE). • Cancers Les facteurs influençant négativement le retour au travail sont : un cancer de mauvais pronostic (NP2), le retentissement psychologique de la maladie et la fatigue (NP2), ainsi que les séquelles invalidantes (AE). Les facteurs influençant positivement le retour au travail sont : une intervention peu invasive (NP2) et l'absence de chimiothérapie (NP2). • Pathologies cardiovasculaires Les variables sociodémographiques (statut socio-économique faible) jouent un rôle défavorable plus important que les variables cliniques sur le retour et le maintien en emploi (NP1). Le reconditionnement à l'effort joue cependant un rôle déterminant pour la réinsertion professionnelle, en raison de l'optimisation des capacités à l'effort qu'il entraîne, mais également sur le plan psychologique par l'image positive de soi qu'il génère auprès du patient (NP1). Les thérapies comportementales et cognitives basées sur l'apprentissage de l'autocontrôle, de la gestion du stress<sup>2</sup> et sur des techniques d'affirmation de

soi jouent un rôle déterminant lors de la reprise de l'activité professionnelle après un événement cardiovasculaire (Grade A). Les facteurs favorables au retour au travail sont : un fort sentiment d'efficacité personnelle, des attentes optimistes quant au retour au travail, la volonté de retourner au travail, une plus faible gravité de la maladie (NP2).

2 European Society of Cardiology, Piepoli MF, Hoes AW, Agewall S, Albus C, Brotons C, et al. 2016 European Guidelines on cardiovascular disease prevention in clinical practice. Eur Heart J 2016;37(29):2315-81. Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs HAS / Service des bonnes pratiques professionnelles / Février 2019 14

• Pathologies neurologiques La fatigabilité résiduelle et les troubles cognitifs sont des déterminants essentiels des difficultés professionnelles (NP2). Le déficit moteur est particulièrement fréquent dans de nombreuses pathologies neurologiques et est un facteur limitant ; l'évolutivité de la pathologie (maladies neurodégénératives, SEP) est un facteur négatif (AE).

1.4.2 Facteurs de l'environnement de travail susceptibles d'influencer le pronostic professionnel ► Facteurs communs quel que soit le problème de santé Une insuffisance ou une absence de politique au sein de l'entreprise favorisant le retour au travail et le maintien en emploi (absence d'aménagements de poste, absence d'aménagement des horaires de travail, etc.) est un facteur de mauvais pronostic, de même qu'une impossibilité d'aménagement ou de reclassement (AE). Au contraire, une implication précoce ainsi que l'engagement de l'entreprise dans la stratégie de MEE sont des facteurs de meilleur pronostic de MEE. Quel que soit le problème de santé, les facteurs de risque psychosociaux présents dans l'environnement de travail influencent négativement le pronostic professionnel des travailleurs atteints de problèmes de santé (NP2). Quel que soit le problème de santé retentissant sur les capacités d'un travailleur, il est ainsi recommandé de rechercher dans l'environnement de travail les facteurs suivants qui influencent négativement son pronostic professionnel : • une faible latitude décisionnelle associée à des exigences élevées au travail, conduisant à un niveau élevé de stress au travail ; • un faible soutien social (de la hiérarchie et/ou des collègues) ; • une faible reconnaissance au travail. À ces trois facteurs mentionnés par la littérature avec un niveau de preuve (NP2), on peut ajouter les autres facteurs de risque psychosociaux tels qu'ils sont repris par le rapport Gollac3 susceptibles d'influencer négativement le pronostic professionnel (AE) : ≈ intensité et temps de travail, ≈ exigences émotionnelles, ≈ rapports sociaux de travail dégradés, ≈ conflits de valeur, ≈ insécurité de la situation de travail (incluant l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi, non-maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire) et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail). En miroir, il faut s'efforcer de rechercher les ressources professionnelles favorisant le MEE telles qu'une préparation de la reprise de travail/du MEE avec l'employeur et l'acteur de MEE ainsi qu'un contexte psychologique, relationnel et organisationnel favorable (AE).

3 Gollac M, M. B. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Paris: Ministère du travail, de l'emploi et de la santé; 2011. [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_SRPST\\_definitif\\_rectifie\\_11\\_05\\_10.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf)

Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs HAS / Service des bonnes pratiques professionnelles / Février 2019 15

► Autres facteurs spécifiques à certaines pathologies • Troubles musculo-squelettiques Les facteurs influençant négativement le pronostic professionnel sont (NP2) : ≈ les exigences physiques du travail (rythme de travail soutenu, travail physique ressenti comme pénible, exigences physiques du poste de travail supérieures aux capacités fonctionnelles de la personne), un contrat de travail précaire, etc. ; ≈ la perception de la douleur et la représentation du travail par le travailleur (insatisfaction au travail, travail monotone, croyance que le travail est dangereux pour sa santé, forte charge émotionnelle au travail, croyance qu'il vaudrait mieux ne pas travailler avec la douleur) ; ≈ à noter qu'en dehors des éléments d'environnement de travail, un contexte médico-légal, médicosocial et financier défavorable (faible revenu de compensation, antécédents de compensations financières, retard à la déclaration d'accident, insuffisance de la prise en charge médicale initiale) peut également influencer négativement le pronostic professionnel. • Troubles de santé mentale La stigmatisation des travailleurs par les collègues et/ou la hiérarchie, liée aux représentations négatives des troubles de santé mentale, influence négativement le pronostic professionnel. • Cancers Les exigences physiques du travail (NP2) et

l'origine professionnelle du cancer (AE) sont des facteurs influençant négativement le pronostic professionnel. • Pathologies cardiovasculaires Les exigences physiques du travail (surtout pour les pathologies cardiovasculaires les plus graves) influencent négativement le pronostic professionnel (NP2). Le retour à 3 mois en cas d'arrêt est surtout entravé par un rythme de travail élevé (NP3). Les exigences mentales et des contraintes d'objectifs élevés ou de productivité influencent négativement le pronostic professionnel (AE). • Pathologies neurologiques La revue de la littérature n'a pas permis d'établir un niveau de preuve concernant les facteurs spécifiques de l'environnement de travail. Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travaille

## Annexe 4 – Les thésaurus de la PDP

### Point 1 : Avis du groupe de travail sur les livrables envisagés

#### Thésaurus des orientations vers une structure spécialisée

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH)</li><li>▪ association obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)</li><li>▪ caisse d'allocations familiales (CAF)</li><li>▪ caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)</li><li>▪ Cap Emploi</li><li>▪ cellule de maintien en emploi / PDP du SPSTI</li><li>▪ cellule de prévention de la désinsertion professionnelle de l'Assurance Maladie</li><li>▪ cellule d'urgence médicopsychologique (CUMP)</li><li>▪ cellule handicap de l'entreprise</li><li>▪ centre antidouleur</li><li>▪ centre d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques (CAARUD)</li><li>▪ centre d'addictologie (CSAPA, ...)</li><li>▪ centre de bilan de compétences</li><li>▪ centre de bilan de santé</li><li>▪ centre de consultations de pathologies professionnelles et environnementales</li><li>▪ centre de formation professionnelle</li><li>▪ centre de lutte antituberculeuse (CLAT)</li><li>▪ centre de réadaptation / rééducation</li><li>▪ centre de rééducation professionnelle</li><li>▪ centre de vaccination</li><li>▪ centre du sommeil</li><li>▪ centre médicopsychologique</li><li>▪ comité médical (fonction publique)</li><li>▪ commission de réforme (fonction publique)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ fond d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP)</li><li>▪ fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)</li><li>▪ fonds de gestion des comptes personnels de formation (CPF)</li><li>▪ foyer d'hébergement</li><li>▪ hôpital- service des urgences</li><li>▪ inspection du travail</li><li>▪ maison départementale des personnes handicapées (MDPH) / maison départementale de l'autonomie (MDA)</li><li>▪ organisme complémentaire de santé</li><li>▪ organisme de logement / bailleur</li><li>▪ organisme de prévoyance</li><li>▪ organisme de retraite (de base, complémentaire)</li><li>▪ organisme financier</li><li>▪ Pôle Emploi</li><li>▪ service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH)</li><li>▪ service de l'assurance retraite</li><li>▪ service hospitalier référent VIH (protocole accident exposant au sang)</li><li>▪ service médical de l'Assurance Maladie</li><li>▪ service social de la CARSAT</li><li>▪ service social de l'Assurance Maladie</li><li>▪ service social de l'entreprise</li><li>▪ service social du SPSTI</li><li>▪ service social extérieur à l'entreprise (autre que SPSTI)</li><li>▪ services à la personne</li><li>▪ unité d'insertion socioprofessionnelle (COMETE France)</li></ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

17

Jeudi 23 juin 2022 - 9h30-12h30



### Point 1 : Avis du groupe de travail sur les livrables envisagés

#### Thésaurus des orientations vers un professionnel de santé et assimilé de santé

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ addictologie</li><li>▪ allergologie</li><li>▪ cardiologie-angiologie</li><li>▪ dermatologie-vénérologie</li><li>▪ diététique</li><li>▪ endocrinologie-diabétologie</li><li>▪ gastro-entérologie et hépatologie</li><li>▪ gynécologie-obstétrique</li><li>▪ hématologie</li><li>▪ médecine du travail</li><li>▪ médecine générale</li><li>▪ néphrologie</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ neurologie</li><li>▪ odontologie</li><li>▪ oncologie</li><li>▪ ophtalmologie</li><li>▪ orthopédie</li><li>▪ oto-rhino-laryngologie (ORL)</li><li>▪ pneumologie</li><li>▪ psychiatrie</li><li>▪ psychologie</li><li>▪ rhumatologie</li><li>▪ urologie</li></ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

18

Jeudi 23 juin 2022 - 9h30-12h30



## Point 1 : Avis du groupe de travail sur les livrables envisagés

### Thésaurus maintien en emploi et actions sociales

| Origine de l'orientation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Dispositif/solution mis(e) en oeuvre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Situation à l'issue du parcours                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>AT/MP</li> <li>cellule familiale</li> <li>chômage</li> <li>décès</li> <li>finance (endettement, surendettement)</li> <li>formation</li> <li>habitat/logement</li> <li>handicap</li> <li>inaptitude</li> <li>mode de transport/trajet</li> <li>retraite</li> <li>santé (autre que AT/MP)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>adaptation de la situation de travail, aménagement de l'emploi</li> <li>du temps de travail</li> <li>aide à l'accessibilité, mobilité</li> <li>aide au maintien en activité (AMA) (travailleur indépendant)</li> <li>aides humaines, aides techniques (prothèses auditives, ...)</li> <li>allocation adulte handicapé (AAH)</li> <li>bilan, formation, tutorat (VAE, CPF, CEP, alternance, transition professionnelle, ...)</li> <li>carte de mobilité inclusion (invalidité, stationnement ou priorité)</li> <li>contrat de rééducation professionnelle en entreprise</li> <li>essai encadré</li> <li>pension d'invalidité</li> <li>prestation ergonomique (EPAAST)</li> <li>prestation de compensation du handicap (PCH)</li> <li>prestation spécifique handicap</li> <li>prime financière d'aide au maintien</li> <li>reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)</li> <li>reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)</li> <li>rente AT/MP</li> <li>temps partiel thérapeutique</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>reconversion d'activité</li> <li>invalidité</li> <li>maintien sur le poste</li> <li>recherche d'emploi</li> <li>reclassement externe à l'entreprise</li> <li>reclassement interne sur un autre poste</li> <li>rente AT/MP</li> <li>retraite</li> <li>retraite pour inaptitude</li> </ul> |

## Annexe 5 – Projet de convention CAP EMPLOI et l'ASSTV86



### CONVENTION

### ASSTV86 et CAP EMPLOI

#### **Contexte :**

Le maintien dans l'emploi est une priorité et l'enjeu devient majeur en fonction du vieillissement de la population.

La Loi portant réforme sur la retraite prévoit une retraite à taux plein, pour les salariés qui n'ont malheureusement pas tous leurs trimestres, à 67 ans.

Cette donnée est particulièrement importante dans le sens où nous sommes et serons confrontés à un vieillissement général de la population active.

Les individus, afin d'obtenir la pension retraite sans décote, seront donc naturellement poussés et tentés de poursuivre leur activité professionnelle.

La Médecine du Travail et Cap emploi ont sur cet aspect des compétences distinctives.

La mission d'un Service de Santé au Travail est d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Le Médecin du Travail a donc une mission exclusive de prévention.

Pour répondre à cette mission, le Service de Santé au Travail de la Vienne est doté d'un Pôle Technique comprenant des Conseillers en Prévention sur les risques professionnels, un ergonome, un psychologue du travail, un métrologue pour la mesure des ambiances physiques et depuis peu, un ingénieur chimiste, afin d'aider les entreprises à évaluer leurs risques chimiques et à substituer les produits dangereux.

De plus, le Service de Santé au Travail de la Vienne a mis en place un service d'Action Sociale pour aider les salariés dans les cas les plus difficiles qui, malheureusement, se traduisent encore trop souvent par une inaptitude dans l'emploi.

De son côté, Cap emploi intégrera, de par la Loi, la mission de maintien dans l'emploi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et ajoutera comme compétences distinctives, à sa mission actuelle d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou en devenir suite à une situation de travail ou de maladie.

Cap emploi dispose à ce jour de 8 Conseillers Emplois-Handicap voués à l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap, dont deux basculeront sur la mission maintien à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ; un parcours de montée en compétences initié par le réseau Cheops est d'ores et déjà programmé.

Cap emploi envisage, par ailleurs, d'accroître ses compétences et ses ressources humaines par l'intégration de nouveaux collaborateurs, tels qu'ergonome(s).

En conséquence, il existe aujourd'hui, de fait, une complémentarité d'actions et de compétences entre le Service de Santé au Travail de la Vienne et Cap emploi, complémentarité qui prendra toute son ampleur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il est convenu entre :

**Jean-Pierre BOSSE**, Président du Service de Santé au Travail de la Vienne, situé 24, Rue Salvador Allende à Poitiers,

Et

**Jean-Paul GUERIN**, Président ADPSR-CAP EMPLOI, situé 3, Rue de la Goëlette à Saint-Benoît,

Les dispositions suivantes :

### **Article 1 :**

Les équipes respectives se doteront de tous les moyens nécessaires afin d'articuler leurs interventions pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi et d'offrir aux entreprises et aux salariés les solutions les mieux adaptées.

### **Article 2 :**

Les salariés de Cap emploi pourront, dans le cadre de ce partenariat, intégrer dès 2017 sur une journée ou deux, une équipe pluridisciplinaire du Service de Santé au Travail de la Vienne, afin de mieux appréhender les besoins et les attentes de cette dernière, voire l'accompagner en entreprise.

### **Article 3 :**

Réciproquement, la personne chargée de l'Action Sociale du Service de Santé au Travail de la Vienne intégrera, via un stage d'immersion, Cap emploi, pour mieux connaître les objectifs et les personnels intervenants.

#### **Article 4 :**

CAP EMPLOI pourra également en 2017 intervenir auprès des Médecins du Travail afin de les informer et de les sensibiliser sur les missions spécifiques de son organisme, notamment ses missions renforcées dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Article 5 :**

Des rencontres des personnels de l'ASSTV86 et de Cap emploi seront organisées régulièrement afin de faire un point des axes de progrès.

Fait à Poitiers, le

*Jean-Pierre BOSSE*  
*Président ASSTV86*

*Jean-Paul GUERIN*  
*Président ADPSR-Cap emploi*

## Annexe 6 – Charte partenariale entre la CARSAT et Présanse Haut de France



### CHARTÉ RÉGIONALE DE PARTENARIAT ET DE COOPÉRATION

*ENTRE :*

**LA CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL Hauts-de-France**  
représentée par son Directeur général M. Christophe MADIKA,  
dont le siège est situé au 11 allée Vauban 59662 Villeneuve d'Ascq Cedex  
dénommée ci-après «Carsat Hauts-de-France»

*ET :*

**PRÉSANSE HAUTS-DE-FRANCE**  
représentée par son Président M. Luc BAIJOT  
dont le siège est situé au Centre Vauban – Bâtiment Douai, 199 rue Colbert –  
59000 Lille  
dénommée ci-après « Présanse Hauts-de-France»

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

## PRÉAMBULE

La prévention des risques professionnels et le développement de la santé au travail concourent directement à la performance économique et sociale d'une entreprise, quelles que soient sa taille et son activité.

A cette fin, chaque entreprise implantée dans les Hauts-de-France bénéficie de prestations adaptées à sa situation particulière, de la part :

- **De la Carsat Hauts-de-France**, qui déploie sur les différentes zones d'emploi, en matière de prévention des risques professionnels, de santé au travail et de prévention de la désinsertion professionnelle grâce à :
  - des programmes d'accompagnement en entreprise,
  - de la formation/sensibilisation,
  - la gestion du compte accidents du travail/maladies professionnelles et du calcul des taux de cotisation,
  - l'attribution le cas échéant d'aides financières à destination des TPE/PME,
  - l'accompagnement des salariés et travailleurs indépendants, en arrêt de travail, dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Pour mener à bien ses missions, la Carsat Hauts-de-France dispose d'un corps de préventeurs (ingénieurs-conseils, contrôleurs de sécurité, ergonomes et psychologues du travail), d'un laboratoire inter-régional de chimie-toxicologie, d'un centre de mesures physiques, d'assistants de service social et d'équipes administratives.

- **Du service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de sa zone d'emploi**, auquel elle adhère et qui assure :
  - le conseil en prévention des risques professionnels,
  - le suivi individuel de santé au travail des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle,
  - la mise en place d'actions de santé publique,
  - et la gestion de l'espace adhérent.

Pour mener à bien ses missions, le SPSTI regroupe au sein d'équipes pluridisciplinaires, les compétences de médecins du travail, d'infirmiers de santé au travail, d'ingénieurs, de techniciens HSE, de toxicologues, d'ergonomes, de psychologues du travail, d'assistants de service social et de personnel administratif. Chaque SPSTI bénéficie d'un agrément d'une durée de cinq ans délivré par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Hauts-de-France (Dreets Hauts-de-France).

La **Carsat Hauts-de-France** est un organisme de Sécurité sociale, qui couvre les branches de la retraite, des accidents du travail et des maladies professionnelles, de l'action sanitaire et sociale.

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) est une association autonome en matière de gestion et de gouvernance, agréée par l'État afin d'assurer des missions de prévention et de santé au travail auprès des entreprises adhérentes sur un territoire précis.

**Présanse Hauts-de-France** est une association qui regroupe les SPSTI adhérents des Hauts-de-France dans une démarche fédérative. Elle ne dispose pas de position hiérarchique à l'égard des SPSTI. Chaque SPSTI garde son autonomie de gestion et de gouvernance. Ainsi signée entre la Carsat Hauts-de-France et Présanse Hauts-de-France, la présente charte ne saurait s'imposer de droit et de fait à l'ensemble des SPSTI.

A ce titre, la présente charte constitue un cadre général visant à renforcer les collaborations et à faciliter la signature de chartes locales de partenariat et de coopération entre la Carsat Hauts-de-France et chaque SPSTI pour son propre territoire.

La présente charte conforte les coopérations déjà existantes depuis de nombreuses années au niveau local.

Elle définit au niveau régional, un ensemble de principes fondamentaux pour le partenariat et la coopération des professionnels de prévention et de santé au travail issus de la Carsat Hauts-de-France d'une part, et des SPSTI d'autre part.

Elle s'inscrit dans le respect des identités, cultures, compétences, missions et déontologies de chacun, pour une amélioration de la performance globale au service des entreprises, notamment TPE et PME, des Hauts-de-France.

Les signataires sont convaincus que le partenariat et la concertation sont des leviers majeurs d'action pour une prévention collective plus performante au bénéfice des entreprises et de leurs salariés.

Les signataires soulignent que cette charte s'inscrit pleinement dans les politiques publiques en matière de santé au travail conduites au niveau régional par la Dreets Hauts-de-France et traduites notamment par le Plan régional santé travail (PRST), déclinaison régionale du Plan santé travail (PST).

## **Article 1 : Objet de la charte de partenariat et de coopération**

La présente charte a pour objet d'optimiser et d'améliorer la structuration des relations entre la Carsat Hauts-de-France et les SPSTI et, par extension, de renforcer la prévention en entreprise.

Elle vise, in fine, à mieux informer, orienter et accompagner les entreprises et leurs salariés à l'égard :

- des offres de services proposées par les SPSTI,
- de l'ensemble des services de la Carsat Hauts-de-France en matière de prévention en entreprise, dont notamment les dispositifs relatifs aux aides financières,
- des actions communes dans les domaines où leurs initiatives convergent.

L'ensemble de ces services et dispositifs s'inscrit dans le cadre du respect des obligations réglementaires en prévention et santé au travail qui s'imposent aux entreprises.

Dans cette optique et le respect de ce cadre général rappelé supra, 8 axes de coopération sont identifiés :

1. Favoriser le développement des relations inter-organismes,
2. Favoriser et faciliter la mise en œuvre d'actions collaboratives concrètes en entreprise,
3. Réaliser des diagnostics santé travail partagés, locaux et régionaux,
4. Favoriser le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle,
5. Promouvoir des actions visant la prévention par les acteurs de l'entreprise, telle que, par exemple, la démarche des relais de prévention en entreprise,
6. Réfléchir à une plate-forme régionale d'informations,
7. Identifier et promouvoir les innovations et les bonnes pratiques,
8. Valoriser et promouvoir les actions communes entre SPSTI et Carsat.

Chacun de ces axes fait l'objet d'un article spécifique présenté ci-après, étant entendu :

- que tout ou partie de ces thèmes pourraient être repris dans une charte locale de partenariat et de coopération contractualisée entre la Carsat Hauts-de-France et un SPSTI, et ainsi donner lieu à des actions concrètes.
- que, si son rôle fédérateur et de coordination le conduit à inciter et promouvoir les collaborations entre les SPSTI et la Carsat Hauts-de-France, Présanse Hauts-de-France ne saurait être tenu responsable ou évalué au regard de l'effectivité des dites collaborations.

## **Article 2 : Favoriser le développement des relations inter-organismes**

### **2.1. Connaissance des offres respectives**

Les signataires s'accordent pour considérer qu'un échange d'informations permet une meilleure connaissance des offres respectives entre les SPSTI adhérents à Présanse Hauts-de-France et la Carsat Hauts-de-France, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés :

- présentation régulière et croisée des offres de services respectives ainsi que leurs mises à jour,
- mise en place de temps d'échanges (journées d'échanges, webinaires...)
- création d'un annuaire partagé,
- formations partagées,
- etc.

L'objectif général est de faciliter le partage de pratiques et éventuellement, de services de base à la construction d'une offre coordonnée sur des thématiques concertées et partagées localement.

### **2.2. Échanges de données et d'informations**

Les signataires rappellent que les parties sont tenues, ainsi que l'ensemble de leur personnel, au secret professionnel, notamment médical, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité pour tout ce qui concerne les personnes, les faits, les décisions dont elles auront eu connaissance durant l'exécution des chartes locales et après leurs expirations.

Au regard de leurs besoins respectifs, et dans le cadre de leurs missions respectives au service des entreprises et de leurs salariés, la Carsat Hauts-de-France et les SPSTI adhérents à Présanse Hauts-de-France pourraient être amenés à partager des données collectives et anonymisées, sur des thématiques spécifiques (ex : risque, secteur d'activité, métier, etc.).

Sur un plan général, il apparaît indispensable de définir des indicateurs pertinents communs pour un échange de données interfacées, entre la sphère Assurance Maladie et les SPSTI, dans le strict respect des règles statistiques, de confidentialité et de sécurité informatique, afin de développer une analyse poussée et commune des données de terrain et de mieux cibler les interventions et construire des actions de prévention coordonnées.

### **Article 3 : Favoriser et faciliter la mise en œuvre d’actions concrètes collaboratives en entreprise**

Les parties s’accordent sur la pertinence et l’importance :

- De poursuivre et/ou d’approfondir des actions existantes sur des thématiques identifiées comme prioritaires :
  - repérage et analyse des risques de troubles musculosquelettiques (ex : TMS Pros),
  - repérage et analyse des risques chimiques (ex : Risque chimique Pros),
  - prévention des addictions,
  - prévention du risque routier professionnel,
  - prévention des chutes,
  - prévention des risques psycho-sociaux,
  - prévention des accidents du travail et malaises mortels,
  - etc.
- D’accompagner conjointement certaines entreprises et/ou branches d’activité :
  - coopération pour les prélèvements et les analyses,
  - actions coordonnées vers une cible définie conjointement (ex. : Mobiprev 3),
  - accompagnement et conseils aux TPE leur permettant de mieux définir leur plan de prévention et d’obtenir, le cas échéant, des aides financières adaptées allouées par la Carsat Hauts-de-France,
  - présentation d’outils d’aide à la réalisation du document unique d’évaluation des risques professionnels (ex : OiRA (Online interactive Risk Assessment)),
  - présentation d’outils de sensibilisation, d’information (ex : Risk Hour, e-learning, etc.)
  - présentation d’outils d’aide à la conception du lieu de travail (ex : Maquette virtuelle implantation Mavimplant),
  - etc.

Il appartient aux chartes locales de prédéfinir les modalités opérationnelles de lancement des actions communes et partagées (plan d’actions, budgets associés, indicateurs de pilotage, etc.).

### **Article 4 : Réaliser des diagnostics santé travail partagés, locaux et régionaux**

Les signataires s’engagent à favoriser la co-construction de diagnostics santé travail partagés à partir de données de terrain et servant de base à des plans d’actions conjointes.

Ils s’accordent à considérer comme prioritaire la définition d’indicateurs pertinents au niveau régional, selon les règles définies à l’article 2.

L'objectif de cette démarche est de mieux cibler les interventions de chacun et éventuellement, de construire des actions de prévention coordonnées, aux niveaux local et régional afin d'en améliorer l'efficacité.

## **Article 5 : Favoriser le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle**

Le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et l'augmentation des maladies chroniques font de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et du maintien en emploi un enjeu majeur. L'objectif de la PDP est de repérer le plus en amont possible ce risque et de mettre en place des dispositifs qui permettront de maintenir le salarié en emploi ou de favoriser son retour à l'emploi.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail concrétise notamment cette volonté au travers de la création des cellules PDP au sein des SPSTI.

Le Plan santé travail 2021-2025 (PST 4) ainsi que sa déclinaison régionale portent une ambition marquée à cet axe au travers d'une coordination renforcée entre les nombreux acteurs intervenant sur ce champ (santé au travail, compensation du handicap, insertion professionnelle, préorientation et réadaptation professionnelles) afin d'offrir une meilleure accessibilité des actions de PDP aux entreprises et salariés.

Enfin, les acteurs de prévention de la région Hauts-de-France s'inscrivent dans une longue série d'expérimentations et d'actions coordonnées (cellules locales PDP, réseau santé au travail maintien dans l'emploi, essais encadrés, etc.) préfiguratrices de ces avancées.

La présente charte s'inscrit dans la parfaite continuité de ces orientations et actions.

## **Article 6 : Promouvoir des actions visant la prévention par les acteurs de l'entreprise, telle que, par exemple, la démarche des relais de prévention en entreprise**

Les signataires de la présente charte s'accordent pour considérer que les acteurs de l'entreprise sont les mieux à même de développer la prévention au sein du collectif de travail. A ce titre, ils manifestent leur intérêt commun pour la démarche des relais de prévention tout en rappelant qu'il appartient à chaque SPSTI d'adhérer au dispositif, dans le cadre de son autonomie et de son indépendance.

Il est ici rappelé que la démarche des relais de prévention est un outil conçu et mis à disposition par le SPSTI de Narbonne. Il permet aux entreprises adhérentes des SPSTI d'être accompagnées grâce à une relation de conseil basée sur la confiance et des priorités pour des objectifs réalisables. Un dispositif de formation-action en 4 modules permet d'actualiser les bases de connaissances sur :

- la prévention dans l'entreprise,
- la méthode de gestion des accidents du travail,

- une comparaison des risques par rapport au secteur d'activité.

Le ciblage des entreprises pouvant être intégrées dans ce dispositif est réalisé conjointement en fonction de la connaissance des entreprises et des actions déjà engagées entre la Carsat Hauts-de-France et les SPSTI (exemple pour la Carsat Hauts-de-France : entreprises à forte sinistralité, entreprises ayant bénéficié d'une aide financière, etc.).

### **Article 7 : Réfléchir à une plate-forme régionale d'informations**

Cette réflexion vise à intégrer le digital en complément des relations humaines dans l'approche de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail en entreprise. Cette plate-forme aurait pour objectif de compiler les informations des services respectifs de la Carsat Hauts-de-France et des SPSTI, selon la logique d'une plate-forme virtuelle partagée par les organismes. Il s'agit de simplifier l'accès à l'information en santé au travail et prévention des risques professionnels dans les Hauts-de-France à destination des entreprises, notamment des TPE/PME, et de faciliter toutes leurs démarches.

Pour mener cette réflexion, les parties s'engagent à mettre en place une commission mixte avec consultation et association des futurs utilisateurs.

### **Article 8 : Identifier et promouvoir les innovations et les bonnes pratiques**

Historiquement, dans les Hauts-de-France, la prévention des risques professionnels et la santé au travail ont bénéficié de professionnels ouverts aux innovations, dans leurs pratiques au quotidien, afin de toujours mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

La présente charte entend préserver ces capacités d'innovations en :

- identifiant les innovations issues de pratiques de terrain,
- valorisant ces pratiques innovantes qui permettent à la prévention des risques professionnels et la santé au travail de progresser en termes d'efficacité et d'efficience,
- favorisant l'expérimentation croisée d'outils innovants entre la Carsat Hauts-de-France et les SPSTI volontaires.

Pour mener cette réflexion, une commission mixte d'acteurs en prévention des risques professionnels et santé au travail pourrait être mise en place afin de les repérer, les soutenir et les promouvoir.

### **Article 9 : Valoriser et promouvoir les actions communes entre SPSTI et Carsat**

Sur la base des outils déjà existants, les signataires s'engagent à réaliser des actions de communication relatives :

- à la présente charte,
- à la promotion des offres de services des SPSTI et de la Carsat Hauts-de-France,
- à la promotion des offres de services communes entre SPSTI et la Carsat Hauts-de-France.

Chaque action de communication (relative aux 8 axes de la présente charte) sera concertée en amont de sa mise en œuvre entre les deux parties.

## **Article 10 : Suivi et évaluation**

Un comité technique assure le suivi et la mise en œuvre des engagements figurant au sein de cette charte. Le comité technique réalisera un bilan quantitatif et qualitatif des actions mises en œuvre. A cet effet, il se réunira autant que de besoin. Ce bilan annuel sera présenté pour évaluation et orientations, aux dirigeants de la Carsat Hauts-de-France et de Présanse Hauts-de-France.

## **Article 11 : Durée de la charte**

La présente charte est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction. Elle prendra effet à la date de signature par les parties.

## **Article 12 : Modification de la charte**

Toute modification du contenu de la présente charte et tout élargissement de son champ feront l'objet d'un avenant et/ou d'annexes complémentaires.

## **Article 13 : Résiliation de la charte**

Si l'une des parties souhaite mettre fin à la présente charte avant son terme, elle en informe l'autre partie par tout moyen probant à sa convenance.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_, en 3 exemplaires

Le Directeur général  
de la Carsat Hauts-de-France

Christophe MADIKA

Le Président  
de Présanse Hauts-de-France

Luc BAIJOT

## Annexe 7 – Liste des Acronymes de la PDP

**AETH** : Aide à l'emploi des travailleurs handicapés  
**AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
**ANACT** : Agence nationale d'amélioration des conditions de travail  
**ANSA** : Agence Nouvelle des Solidarités Actives  
**APF** : Association des paralysés de France  
**ARACT** : associations régionales d'amélioration des conditions de travail  
**ARF** : Association des régions de France  
**ARS** : Agence régionale de santé  
**ATIH** : Agence Technique de l'information sur l'hospitalisation  
**BASS** : Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif  
**BOETH** : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
**CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail  
**CCMSA** : Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole  
**CCPP** : Centre de consultations de pathologie professionnelle  
**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées  
**CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CIH** : Comité interministériel du handicap  
**CLCC** : Centre de lutte contre le cancer  
**CNAMTS** : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés  
**CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie  
**COCT** : Conseil d'orientation des conditions de travail  
**COMETE** : Réseau COMMunication, Environnement-Tremplin pour l'Emploi  
**COPSS** : Comité de Pilotage du Système d'Information du Service Social  
**COTOREP** : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel  
**CPAM** : Caisse primaire d'assurance maladie  
**CPME** : Cellules pluridisciplinaires de maintien en emploi  
**CPOM** : Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens  
**CREDOC** : Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie  
**CREFOP** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles  
**CRP** : Conseiller en risques professionnels  
**CRP** : Centre de rééducation professionnelle  
**CRPE** : Contrat de rééducation professionnelle en entreprise  
**DARES** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques  
**DGCS** : Direction générale de la cohésion sociale  
**DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle  
**DGT** : Direction générale du travail  
**DIRECCTE** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi  
**DRH** : Direction des ressources humaines  
**DRP** : Direction des risques professionnels  
**DRSM** : Direction régionale du service médical de l'assurance maladie  
**DSS** : Direction de la sécurité sociale  
**EDEC** : Engagements de développement de l'emploi et des compétences  
**ELSM** : Echelon local du service médical de l'assurance maladie

**EPAAST** : Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation de situations de travail  
**FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique  
**FONGECIF** : Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation  
**FPSPP** : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels  
**IGAS** : Inspection générale des affaires sociales  
**INCa** : Institut national du cancer  
**INPES** : Institut national de prévention et d'éducation pour la santé  
**INSEE** : Institut national de la statistique et des études économiques  
**ITI** : Indemnité temporaire d'incapacité  
**MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées  
**MSA** : Mutualité sociale agricole  
**OETH** : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
**OPACIF** : Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation  
**OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé  
**PDP** : Prévention de la désinsertion professionnelle  
**PME** : Petites et moyennes entreprises  
**PMSMP** : Période de mise en situation en milieu professionnel  
**PRITH** : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés  
**PRST** : Programme régional de santé au travail  
**PSOP** : Prestation spécifique d'orientation professionnelle  
**ROSP** : Rémunération sur objectifs de santé publique  
**RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé  
**SAMETH** : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés  
**SIP** : Santé et itinéraires professionnels (Enquête)  
**SSR** : Services de soins de suite et de rééducation fonctionnelle  
**UEROS** : Unités d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale pour les personnes cérébro-lésées  
**UNIFAF** : Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.  
**URSSAF** : Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales  
**VICAN** : La vie deux ans après le cancer (Enquête)