



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
du travail**



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Paris, le **26 AVR. 2022**

Le Directeur général du travail
Le Directeur général de la caisse nationale d'assurance maladie

à

Mesdames et messieurs les Directeurs régionaux de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités,

Mesdames et messieurs les médecins inspecteurs du travail,

Mesdames et messieurs les responsables d'unités territoriales,

Mesdames et messieurs les inspecteurs du travail

Mesdames et Messieurs les Directeurs des caisses d'assurance maladie de retraite et de santé au travail et de la caisse régionale de l'assurance maladie de l'Ile de France

Mesdames et Messieurs les Directeurs des caisses primaires d'assurance maladie, des caisses générales de sécurité sociale et des caisses de sécurité sociale

Objet : Modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI

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. La PDP renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité. Ces situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou le bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH).

Les politiques de prévention de la désinsertion professionnelle ont pour objectif de repérer le plus en amont possible ce risque et de mettre en place des dispositifs qui permettront d'éviter la désinsertion du travailleur et de le maintenir en emploi ou de favoriser son retour à l'emploi. Elles visent ainsi à limiter les conséquences de l'usure professionnelle -qui peuvent se traduire par de l'absentéisme, du turn over, des accidents, des troubles musculo-squelettiques, ou encore des restrictions voire des déclarations d'inaptitude. La PDP est plus largement un levier d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion des travailleurs.

Le plan santé au travail 2021-2025 (PST 4), qui traduit les orientations issues de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre, et matérialise les avancées de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, porte ainsi 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.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, souligne l'importance de faire de la PDP un enjeu de prévention primaire engageant tous les acteurs. Ceux-ci doivent fonctionner en réseau dans une démarche mutualisée, associant l'employeur, le management de proximité, le service de prévention et de santé au travail, les préventeurs, le médecin traitant, les médecins conseils et les services de l'Assurance maladie, les autres acteurs du maintien en emploi et les acteurs de la compensation du handicap (Cap emploi¹, l'Agefiph²...). Pour ce faire, l'ANI prévoit la mise en place d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Cette cellule vise à apporter aux situations individuelles des solutions personnalisées et de proximité, formalisées dans un plan de retour à l'emploi.

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail concrétise la volonté des partenaires sociaux en inscrivant dans le droit la création des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (cellules PDP) au sein des SPSTI. L'article 18 de la loi prévoit ainsi les missions des cellules PDP : proposer des actions de sensibilisation, identifier les situations individuelles, proposer en lien avec l'employeur et le travailleur des mesures individuelles³ et de participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle⁴. Par ailleurs, les décrets du 16 mars 2022 viennent préciser les modalités d'application du rendez-vous de liaison, de la visite de préreprise et de reprise, de l'essai encadré et de la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

La collaboration entre les services de prévention et de santé au travail, les professionnels de santé, les organismes de sécurité sociale, les acteurs de la compensation du handicap, de l'insertion professionnelle, du dispositif d'emploi accompagné, et les acteurs de la préorientation et de la

¹ <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/cap-emploi>

² Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/agefiph>

³ Il s'agit des mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 du code du travail soit 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 Il s'agit des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L.323-3-1 du code de la sécurité sociale, notamment l'essai encadré et la convention de rééducation professionnelle.

réadaptation professionnelles est primordiale pour assurer le succès de la mise en œuvre des cellules PDP des SPSTI. Les directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ainsi que les caisses d'assurance retraite et de santé au travail seront mobilisées à travers notamment les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyen, pour faciliter la mise en place des cellules PDP.

Dans cette perspective, la présente instruction précise les modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI, issues de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021. Elle rappelle les missions de ces cellules, précise leur composition et leur fonctionnement. Elle se nourrit des résultats de l'expérimentation menée par la direction générale du travail sur la prévention de la désinsertion professionnelle (*cf annexe jointe*).

Qui est concerné?

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP) est mise en place à compter du 31 mars 2022 au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Les employeurs les salariés sont concernés par la mise en place de cette cellule. De même, la mise en œuvre des cellules PDP concerne les équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

L'Assurance maladie, partenaire privilégié de la cellule PDP des SPSTI est aussi concernée par la mise en œuvre de cette cellule.

Sont également concernés les acteurs du maintien en emploi, qui sont les acteurs de la compensation du handicap comme Cap emploi, l'AGEFIPH et les établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle (ESPO et ESRP) dont les missions ont évolué en 2020⁵ pour proposer des accompagnements ponctuels et hors les murs.

Quelles sont les missions de la cellule?

Les missions de la cellule PDP sont prévues à l'article L.4622-8-1 du code du travail créé par la loi du 2 août 2021.

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.

⁵ Décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042393632>

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.

Comment la cellule est-elle composée?

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 CARSAT⁶, la DREETS et le SPSTI

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.

Quelles sont les relations de la cellule PDP du SPSTI avec les autres équipes pluridisciplinaires du service ?

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

⁶ Ou la CRAMIF ou CGSS ou CSS selon les territoires

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.

Comment la cellule PDP des SPSTI travaille-t-elle avec ses partenaires ?

La cellule PDP du SPSTI travaille en étroite collaboration avec les autres acteurs du maintien en emploi et les acteurs de la compensation du handicap (Cap emploi, l'Agefiph...). 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.

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 préreprise 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.

Quelle place pour le contrat pluriannuel d'objectif et de moyens (CPOM)?

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 1er 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.

De quels outils de pilotage et d'évaluation la cellule PDP doit-elle se doter ?

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. Une analyse qualitative de ces indicateurs devra figurer dans le rapport annuel d'activités du SPSTI.

Quels sont les dispositifs à disposition de la cellule ?

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 Formation⁷ ;
- les prestations d'appuis spécifiques en fonction du handicap⁸ ;
- 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 la présente instruction.

Est-il possible de mutualiser 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).

⁷ Une action de formation qui permet de : élaborer, valider un projet professionnel, identifier les compétences acquises, transférables, transversales, se remettre à niveau sur les savoirs de base, acquérir des compétences sur les NTICS, prendre en compte le handicap dans le cadre de son parcours de formation. <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/inclupro-formation>

⁸ Aide de l'AGEFIPH : Le prestataire expert du handicap (visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs) peut être mobilisé au moment de la construction du projet professionnel (d'insertion, de formation ou de maintien). <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappuis-specifiques>

La mise en œuvre des dispositions prévues par la présente circulaire feront l'objet d'une évaluation conjointe.

Le directeur général du travail
Pierre RAMAIN

Le Directeur Général du Travail

Pierre RAMAIN

Le directeur général de la Caisse nationale
de l'Assurance maladie
Thomas FATOME

