

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

L'AFFAIRE DE TOUS



Une démarche volontariste / des jalons

- Fin août 2018 un big bang : « **le rapport Lecocq** »: vers un système simplifié pour une prévention renforcée
- Sous l'égide de PRESANCE un document fondateur : « **l'offre socle** » base de travail des partenaires sociaux
- Le **09 décembre 2020 signature de L'ANI** relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail
- Dernière étape : **la loi du 02 août 2021 pour « renforcer la prévention en santé au travail »** intègre et complète l'ANI avec les décrets d'application
- **Instruction du 26 avril 2022** : mise en œuvre des cellules PDP

Un partenariat bien installé



PREVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE : PDP

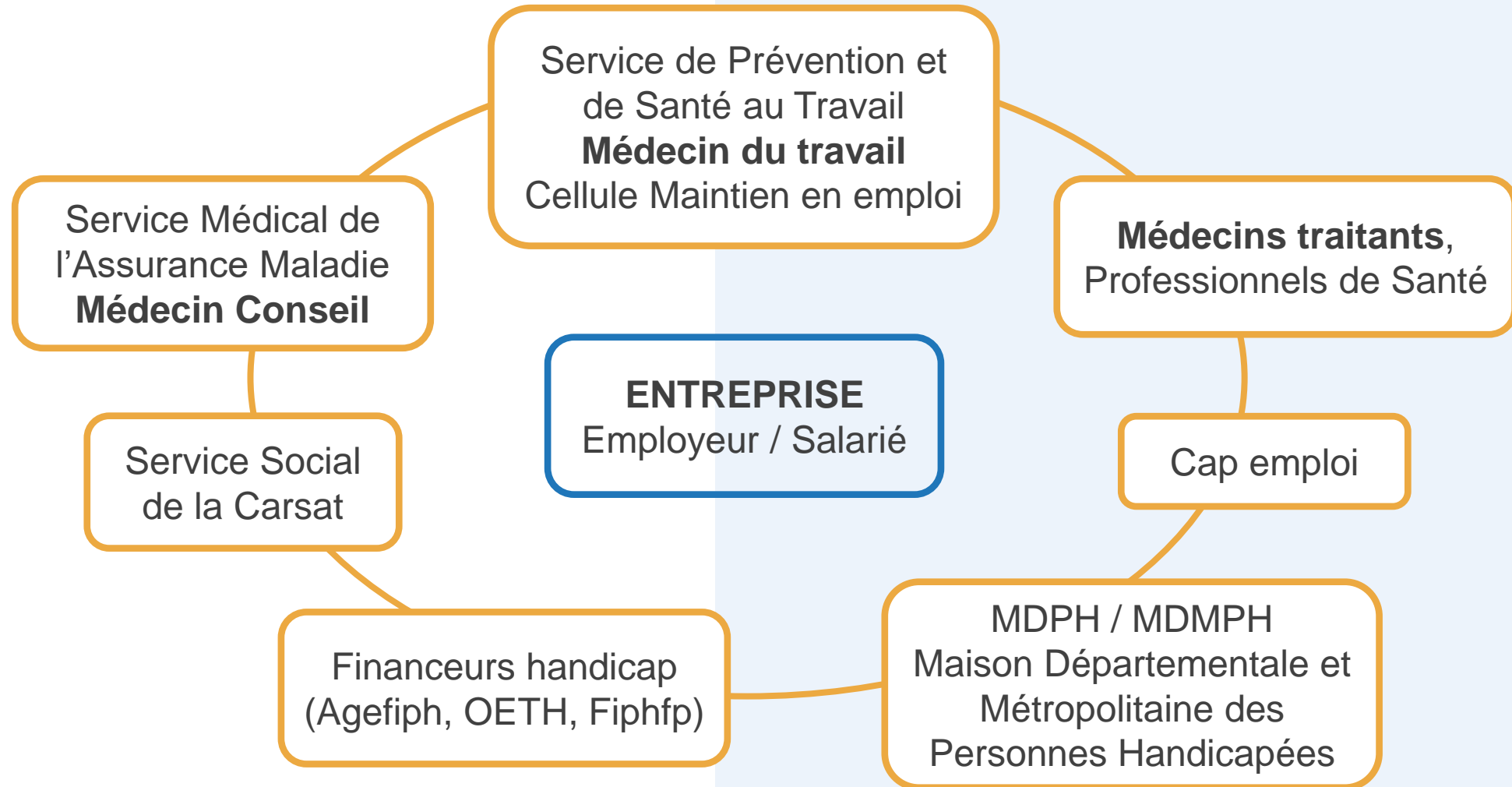
Loi du 02 août 2021 SSTI → SPSTI une offre socle , trois piliers

- L'analyse des risques au moyen du DUERP et le plan d'action qui en découle
- Le suivi individuel des salariés
- Le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle passage en P1 CPOM

Une procédure de certification



LES PRINCIPAUX ACTEURS MOBILISES



LE MAINTIEN EN EMPLOI

Un levier de performance pour l'entreprise

Eviter :

- L'absentéisme et ses impacts
- Les licenciements pour inaptitude et leurs coûts
- La désorganisation du travail et le report de charge sur le collectif
- Le recours à l'intérim et son coût
- La formation des nouveaux collaborateurs
- La perte de compétences
- Le turnover

Permettre :

- Le maintien des compétences et des savoir-faire internes
- Une GPEC optimisée
- La stabilité des dynamiques de travail
- La bonne image de l'entreprise
- La satisfaction des collaborateurs et leur fidélisation
- Une plus grande attractivité de l'entreprise
- Un climat social serein

LA PERFORMANCE EN CHIFFRE

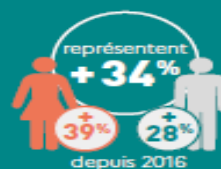
Constat :

- **1 personne sur 2** en arrêt de travail de plus de 6 mois ne reprend pas son activité professionnelle (CNAMTS – 2008)
- Absentéisme : **25 milliards d'Euros / an** soit 3500€/salarié/an (coûts directs + coûts indirects pour les entreprises)
- Pour un employeur, un arrêt de travail a un **coût moyen de 320€ / jour** (coûts directs + coûts indirects)
- Aujourd'hui différents organismes ont publiés des études démontrant que les investissements dans la prévention, en matière de sécurité et de santé, procurent des avantages directs en termes **microéconomiques**. Ils ont évalué que pour **1 euro investi dans la prévention, le retour sur investissement se chiffre entre 2,19 et 4,8€ selon les situations**
 - Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail – EU OSHA.
 - Rapport de l'AISS de 2011.
 - Etude de l'OPPBTP de 2019.

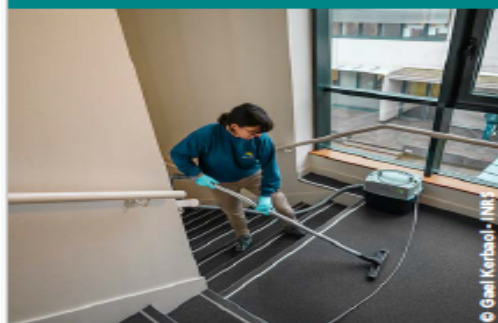
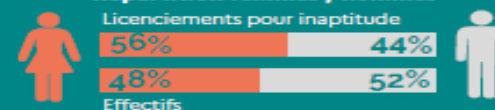
02 Inaptitudes en Auvergne-Rhône-Alpes* : prévenir et accompagner

DES INAPTITUDES EN HAUSSE IMPORTANTE, UNE TENDANCE ENCORE PLUS FORTE POUR LES FEMMES

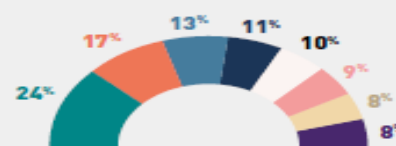
13 408
licenciements pour
inaptitude en 2022



Répartition femmes / hommes

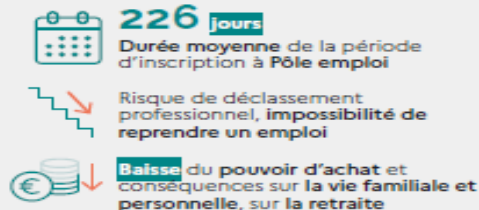


8 secteurs (qui ne représentent que 38% des salariés) totalisent **51%** des licenciements pour inaptitude

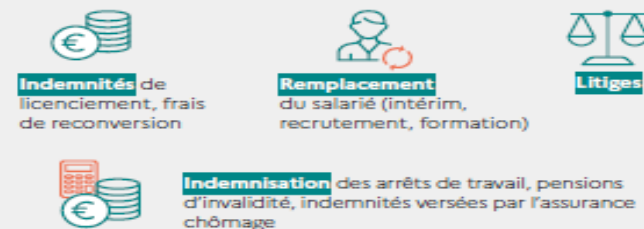


Commerce de détail
Action sociale sans hébergement : aide à domicile, crèches...
Travaux de construction spécialisés (BTP)
Hébergement médico-social et social : EHPAD...
Services aux bâtiments : nettoyage, sécurité...
Transports terrestres et par conduites
Commerce de gros
Industries alimentaires

COÛT POUR LES PERSONNES LICENCIÉES POUR INAPTITUDE



COÛT POUR LES ENTREPRISES ET LA SOCIÉTÉ



3 Réflexes pour éviter les inaptitudes : le rôle essentiel de l'employeur

- Repérer en amont les facteurs de risque d'usure professionnelle dans les conditions et l'organisation du travail (contraintes physiques, risques psychosociaux, rythmes de travail...), la gestion des parcours. Prendre en compte l'évolution de la santé des salariés (allongement de la durée de vie au travail, maladies chroniques évolutives...).
- Mobiliser tous les acteurs concernés autour de l'équipe de santé au travail et de la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (cellule PDP) du Service de prévention et de santé au travail : Ressources Humaines, encadrement, Comité Social et Economique...
- Maintenir le lien avec les salariés en arrêt de travail (rendez-vous de liaison...) et analyser les arrêts (longs, courts, perlés...).

DES OUTILS

**SANTÉ DES TRAVAILLEURS=PERFORMANCE
DES ENTREPRISES**



POLE D'APPUI AU MAINTIEN EN EMPLOI / PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

UNE EXPÉRIENCE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Quand l'état de santé met en fragilité le maintien en emploi, le PAME accompagne salariés et employeurs dans la recherche de solutions en appui aux équipes santé travail

▪ Types d'accompagnements :

- Accompagnement psychologique : conflits, épuisement, travail de deuil, perte de sens..
- Evaluation de la situation socio-professionnelle : prise en compte globale de la situation individuel
- Analyse ergonomique de situation de travail
- Accompagnement aux transitions professionnelles (mobilité, réorientation, évolution...)
- Soutien à la reprise après un arrêt de travail

Ces accompagnements se font en coordination avec le médecin du travail, l'équipe pluridisciplinaire et l'ensemble du réseau de partenaires



LE PAME

RÉSULTATS ATTENDUS :

- Maintien au poste avec aménagement
ou
 - Reclassement interne
ou
 - Formation
ou
 - Reclassement externe
ou
 - Création d'entreprise
ou
 - Sortie avec solution sociale (invalidité catégorie 2, retraite, etc.)
- Eviter l'inaptitude et la sortie sans solution (échec de la prise en charge)

RENDEZ-VOUS DE LIAISON

- Depuis le 31 mars 2022 (**décret n°2022-373 du 16/03/22**) la réglementation permet :
 - Une rencontre entre le salarié et son employeur pendant un **arrêt de travail de plus de 30 jours**
 - Le Service de Prévention et de Santé au Travail peut y être associé
- Il peut être organisé à l'initiative de l'employeur OU du salarié
- **ATTENTION** : ce n'est ni un RDV médical ni un RDV de contrôle patronal
- L'arrêt de travail suspend l'exécution du contrat de travail, néanmoins, la loi du 02/08/2021 invite l'employeur à rester en lien avec son salarié. « ..la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un RDV de liaison entre l'employeur et le salarié.. » (**art L.1226-3 du code du travail**)
- Le rendez-vous de liaison permet à l'employeur d'informer son salarié qu'il peut bénéficier :
 - d'une visite de pré-reprise auprès du Médecin du travail.
 - d'actions de Prévention de la Désinsertion Professionnelle durant son arrêt de travail



VISITE DE PRÉ-REPRISE / VISITE À LA DEMANDE

- **Elle est organisée :**

- à l'initiative du salarié, de sa propre initiative ou à l'issue d'une information délivrée lors du nouveau « **rendez-vous de liaison** » proposé par l'employeur à son salarié dès 30 jours d'arrêt maladie (décret du 16 mars 2022)
- à la demande du médecin-conseil de la CPAM
- à la demande du médecin traitant ou du spécialiste prenant en charge le salarié
- à la demande du médecin du travail (nouveau de la loi du 2 août 2021)
- possibilité de l'organiser **dès un mois d'arrêt de travail** (décret du 16 mars 2022)

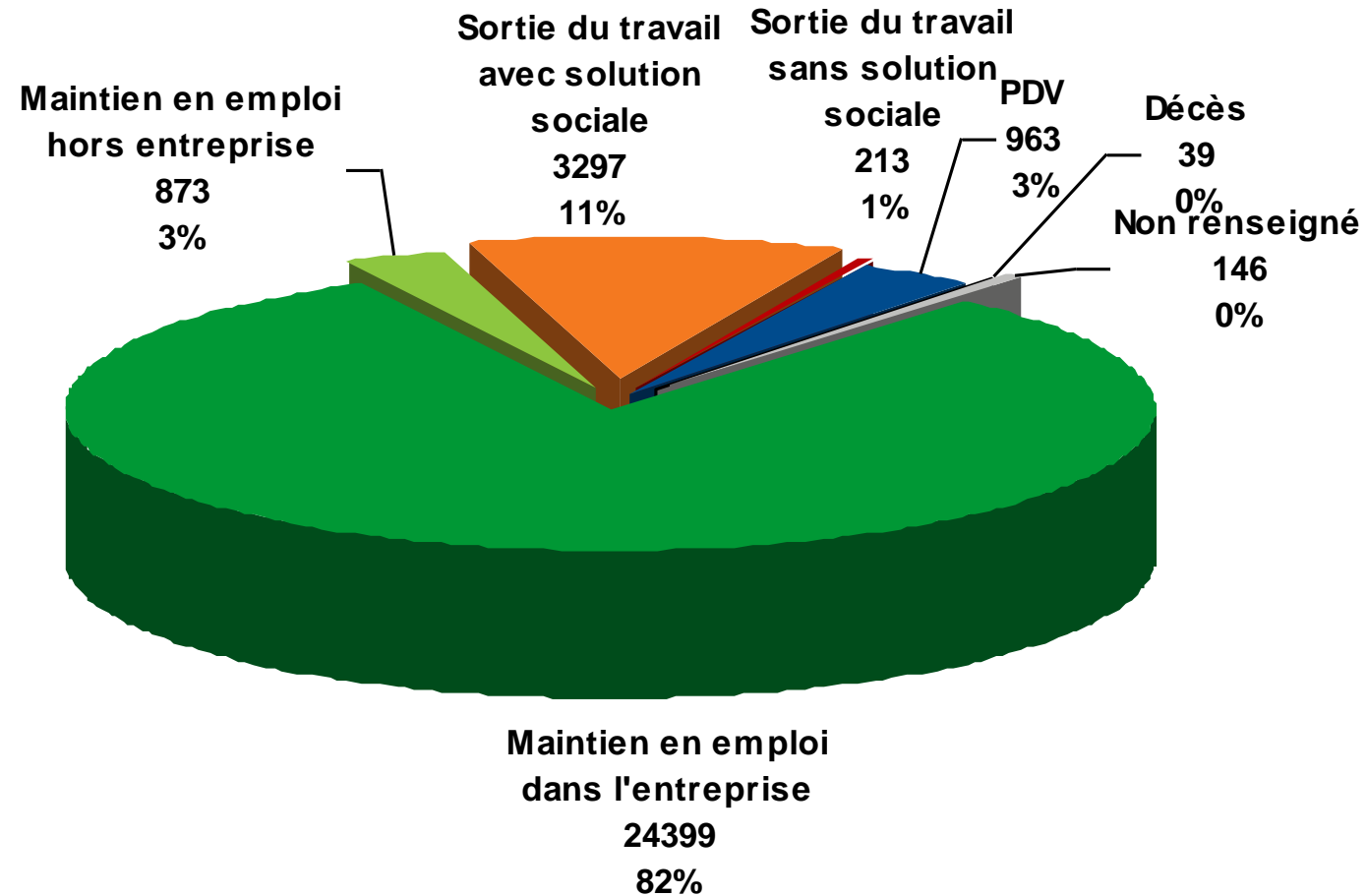
- **Elle a pour objet d'anticiper le retour au travail du salarié :**

- en adaptant le poste à ses nouvelles aptitudes physiques, cognitives et/ou psychologiques
- en anticipant les freins et leviers (salarié, employeur, collectif de travail)
- en formulant des recommandations à l'employeur et en l'accompagnant dans leur mise en œuvre

De sa précocité dépendra son efficacité

Les résultats

Situation professionnelle des salariés en inadéquation santé travail vus en 2010 au 31.12.2010



Une démarche volontariste, des outils, un objectif

- 10% des effectifs sont malades
- Dès le 30^{ème} jour d'arrêt: le rendez vous de liaison, la visite de pré-reprise ou l'accompagnement pendant l'arrêt
- **Instruction du 26 avril 2022** : mise en œuvre des cellules PDP
- **Pas d'inaptitude sans solution**

Un partenariat bien installé



**ANTICIPER. DÉPISTER.
ACCOMPAGNER**

L'AFFAIRE DE TOUS

