

CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Entre les parties signataires, ci-dessous désignées :

- **le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises Santé Travail Drôme Vercors** – 10 rue de Gillière, 26100 Romans sur Isère - représenté par Mme Nadia PAVAT ;
- **la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail Rhône-Alpes (Carsat R.A.)** représentée par M. Yves CORVAISIER, Directeur Général ;
- **la Dreets Auvergne Rhône-Alpes (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)** représentée par M. Régis GRIMAL, Directeur Régional Adjoint Responsable du pôle Travail,

il est signé le présent Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (Cpom), en application de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail ».

PREAMBULE

Cette troisième version des Cpom poursuit une double logique :

- la nécessité persistante d'une synergie des acteurs de la santé au travail en faveur d'un renforcement de la prévention ;
- la volonté d'établir un partenariat opérationnel où chacune des parties prenantes contribue de manière proportionnée et dans une logique d'optimisation de ses ressources.

Article 1. LES OBJECTIFS GENERAUX

Le Cpom doit mettre en œuvre localement les priorités de santé au travail et de prévention telles que définies dans le Plan Santé au Travail 4, mais également les priorités d'actions de chaque partie prenante. Ces dernières découlent notamment :

- de la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche Accidents du Travail - Maladies Professionnelles (C.O.G. A.T./M.P.) 2023-2028 ;
- de la C.O.G. de la branche Maladie 2023-2027 en matière de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- du Plan Régional de Santé au Travail 2021 - 2025 (P.R.S.T.4) en déclinaison du P.S.T.4 ;
- du diagnostic territorial en santé au travail ;
- du projet de service pluriannuel de chaque S.P.S.T.I.

Par ailleurs et pour rappel, conformément à l'article D.4622-45 du Code du Travail, le contrat définit des actions visant à :

- mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel et faire émerger les bonnes pratiques ;
- améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;
- promouvoir une approche collective et concertée, ainsi que les actions en milieu de travail ;
- mutualiser, y compris entre les S.P.S.T.I., des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
- cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
- permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Article 2. LE CONTEXTE LOCAL

Le diagnostic territorial permet de définir des priorités communes partagées, lesquelles ne se résument pas à une addition des priorités de chacun, mais en des priorités s'inscrivant dans le cadre de l'article 1.

Le diagnostic ci-après est élaboré sur la base des données de la Carsat Rhône-Alpes.

1- DIAGNOSTIC RHONE-ALPES

▪ Les Risques Professionnels, statistiques régionales 2023 – Carsat Rhône-Alpes :

Les accidents du travail (A.T.)

Une baisse des A.T. en nombre et en fréquence depuis la crise sanitaire de 2020, en Rhône-Alpes comme au niveau national. Des A.T. graves et mortels qui restent cependant « stables » à un niveau élevé.

1 salarié sur 35 victime d'accident du travail en 2023	35
Accidents du travail en premier règlement	63 252
Journées indemnisées	6 241 658
Nouvelles Incapacités Permanentes	4 531
Décès	74
Indice de fréquence (I.F.)	28,8
Taux de gravité	1,7

Accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt de travail ou à une incapacité permanente.

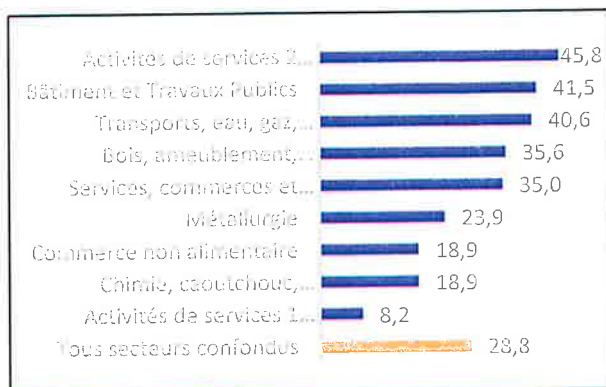
L'équivalent de 25 000 emplois à temps plein. Nombre de jours d'arrêt moyen par accident : 99.

Nombre d'accidents du travail en premier règlement pour 1 000 salariés.

Nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.

Répartition des Indices de Fréquence par secteur d'activités (C.T.N.)

Les activités de service 2 (Ehpad, aide à domicile, nettoyage), le B.T.P. et le Transport restent les plus accidentogènes avec un indice de fréquence supérieur à 40.



Zoom Activités de services 2

I.F. Hébergement médicalisé pour personnes âgées : 102,2
I.F. Aide à domicile : 83,3

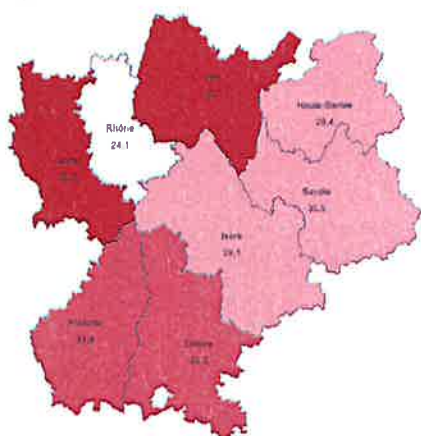
Zoom Bâtiment et Travaux Publics

I.F. Travaux de charpente : 91,3
I.F. Travaux de couverture par éléments : 78,4

Zoom Transports

I.F. Transport routier de fret de proximité : 72,2

Répartition des I.F. par département



Indice de fréquence

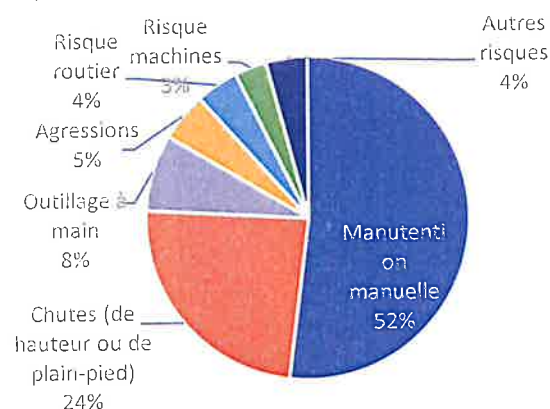
Moins de 27,4

de 27,4 à 31,0

de 31,0 à 34,5

34,5 et plus

Répartition des A.T. par cause d'accidents



Les Maladies Professionnelles (M.P.)

En 2023, le nombre de maladies professionnelles augmente de plus de 420 cas par rapport à 2022 (+ 9 %). Avec 5 250 maladies professionnelles, le seuil de 5 000 est dépassé pour la deuxième fois depuis 10 ans.

1 salarié sur 420 victime de maladie professionnelle en 2023	418
Maladies professionnelles en premier règlement	5 250
Journées indemnisées	1 585 867
Nouvelles Incapacités Permanentes	2 689
Décès	16
Montant des dépenses de l'Assurance Maladie	320 001 865 €

Maladies professionnelles ayant donné lieu à un arrêt de travail ou à une incapacité permanente.

L'équivalent de 6 300 emplois à temps plein.

Nombre de jours d'arrêt moyen par maladie : 302.

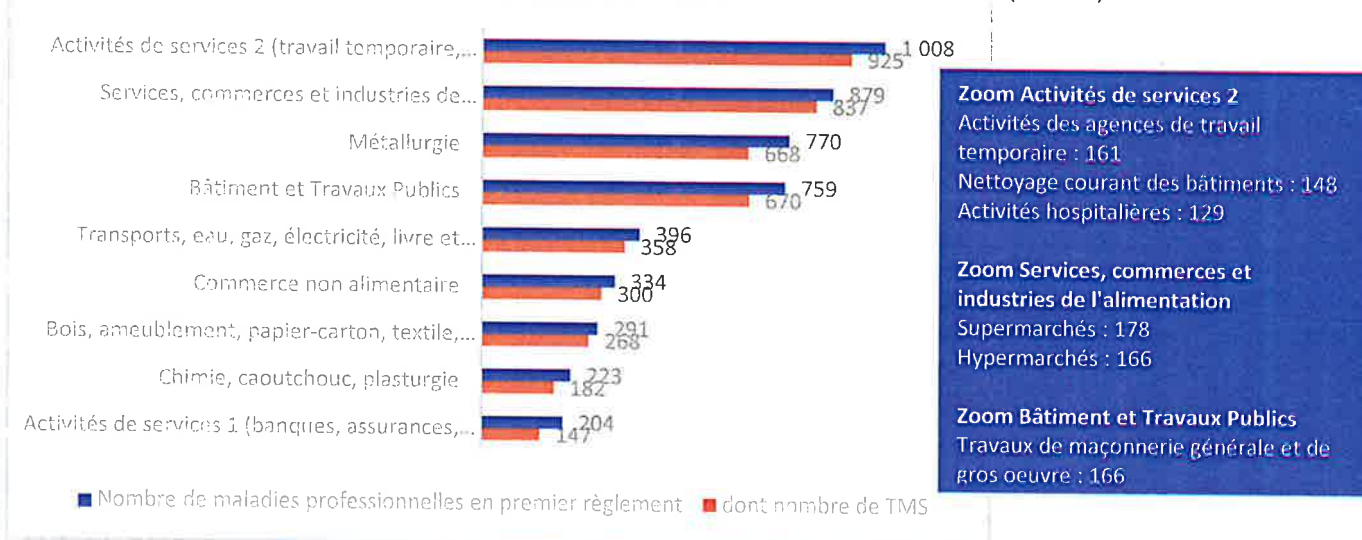
On entend par « nouvelles » les incapacités permanentes ayant donné lieu à un premier versement de prestation en 2023.

Dont 11 décès relatifs aux affections provoquées par l'amiante.

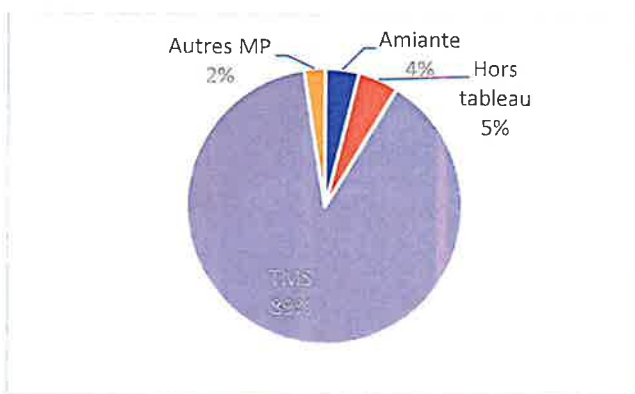
Liées à la réparation des maladies avec ou sans arrêt de l'année considérée (frais médicaux, indemnités journalières, indemnités en capital ou rentes).

Répartition des M.P. par secteur d'activité

En 2023, la plus forte augmentation est constatée dans le commerce non alimentaire (+ 37 %).



Répartition des M.P. par tableau



En 2023, 89 % des maladies professionnelles de Rhône-Alpes sont des Troubles MusculoSquelettiques (T.M.S.).

72 % des maladies professionnelles hors tableau sont liées aux Risques PsychoSociaux (R.P.S.).

• L'activité du Service Social de l'Assurance Maladie - Carsat Rhône-Alpes :

Activité du Service Social de l'Assurance Maladie pour l'année 2024 dans l'axe P.D.P. - Rhône-Alpes :

14 996 assurés ont été accompagnés en P.D.P. :

- dont 7 142 situations signalées par le Service Médical ;
- et 1 540 signalées par les S.P.S.T.I.

Niveau de complexité des assurés accompagnés en P.D.P. :

- pour 16 % d'entre eux un maintien dans l'emploi sur le poste d'origine pourrait être envisagé (T2) ;
- pour 55 % d'entre eux un maintien en emploi après reconversion professionnelle pourrait s'envisager sur un autre poste dans leur entreprise d'origine (20 %) (T3A) ou dans une autre entreprise (35 %) (T3B) ;
- pour 29 % d'entre eux, il y a un risque avéré de désinsertion professionnelle nécessitant un accompagnement médico-social (T4).

La situation des assurés, à leur entrée dans le parcours d'accompagnement au Service Social, relève d'un niveau de prévention tertiaire. Le niveau d'urgence, de gravité et de complexité de prise en charge va être évalué par les assistants de Service Social.

Une nouvelle nomenclature, issue de la LR 85/2023 « Modèle de convergence », permet de distinguer 5 niveaux de complexité de prise en charge (de T0 à T5).

L'accompagnement proposé par le Service Social s'adresse aux assurés en risque de désinsertion à partir du niveau T2.



Le bilan P.D.P. :

Un bilan P.D.P. est réalisé depuis 2024 auprès des assurés, 6 mois après la fin de leur accompagnement. Ce bilan est l'occasion de porter un regard à distance sur l'évolution de la situation de la personne.

3 774 bilans ont été réalisés cette année :

- parmi les 36 % qui avaient conservé une activité professionnelle : 71 % sont toujours dans la même activité professionnelle ;
- parmi les 31 % qui étaient accompagnés par FRANCE TRAVAIL : 17 % ont retrouvé un emploi, 20 % bénéficient d'une autre solution sociale (PI ou arrêt de travail) et 63 % sont toujours accompagnés par FRANCE TRAVAIL ;
- parmi les 6 % qui ont bénéficié d'une formation : 21 % ont repris une activité professionnelle, 40 % sont toujours en formation, 24 % sont accompagnés par FRANCE TRAVAIL et 15 % bénéficient d'une autre solution sociale (arrêt, PI).

2- DIAGNOSTIC TERRITORIAL DU S.P.S.T.I.

Les entreprises adhérentes de S.T.D.V.

Le S.P.S.T.I. Santé Travail Drôme Vercors couvre les entreprises implantées sur un territoire étendu allant du nord de la Drôme jusqu'à Die, en passant par le centre du département au centre (hors Valence), le parc Rovaltain, et les plateaux du Vercors.



4 340
adhérents dont 2 du
secteur public



104
entreprises
hors secteur



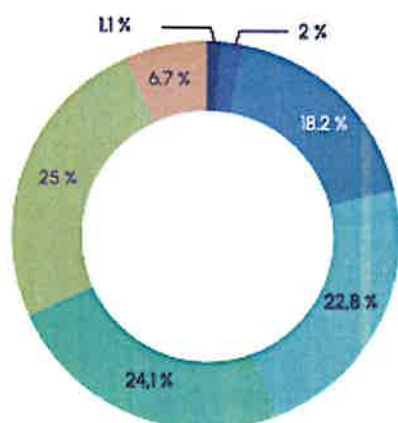
17
indépendants &
non-salariés

Entre 2023 et 2024, STDV enregistre une baisse de la part de ses entreprises de moins de 11 salariés de 1,13 % au profit des PME et des ETI.

Les salariés suivis par S.T.D.V. en 2024



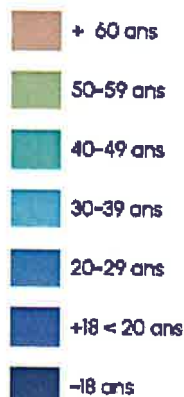
42 844
salariés déclarés au
29/02/2024
hors intérimaire



Répartition des salariés suivis en fonction de leur tranche d'âge en 2024



51 473
salariés suivis (facturés au
cours de l'année 2024)



Répartition des salariés suivis selon la taille de l'entreprise en 2024



54 % d'hommes
46 % de femmes



1 889
apprentis
dont 372 salariés de moins de 18
ans soit 19 % de plus qu'en 2023

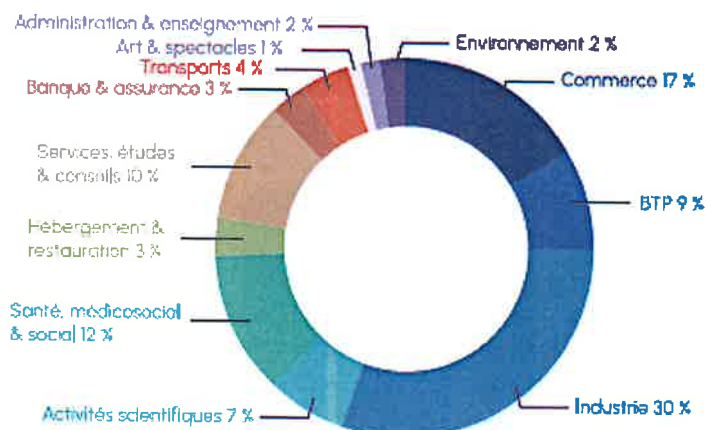


1 239
salariés DATR



1 019
intérimaires et
intermittents

Comme en 2023, plus de 26 000 salariés suivis par STDV travaillent au sein de TPE et PME de moins de 50 salariés. Les secteurs d'activité qui regroupent le plus grand nombre de salariés (59 % des effectifs suivis) sont l'industrie, le commerce et le secteur de la santé, médicosocial et social.



Répartition des salariés suivis en fonction du secteur d'activité en 2024

▪ Les Risques Professionnels des entreprises adhérentes selon les statistiques Carsat Drôme :

Les Accidents du Travail

Entre 2020 et 2023, on peut constater une légère baisse de 2,69 % des A.T. en 1^{er} règlement, mais une augmentation de 41,48 % des invalidités professionnelles.

A.T. / Zone emploi par code commune

Année	Nb de sections d'établissements	Nb de salariés	Nb A.T. en premier règlement	Nouvelles I.P.	Nb de journées indemnisées
2021	7 553	48 651	1 854	94	139 574
2022	7 641	50 579	1 833	95	148 750
2023	7 670	50 508	1 804	133	152 753

Le taux de survenance à 25 % dans le secteur de l'Industrie manufacturière perdure entre 2021 et 2023. La Manutention manuelle et outils à main représentaient 73 % des A.T. en 2021, baissant de 10 points en 2023, soit 63 %.

Risque à l'origine de l'accident	2021	2022	2023
Autres risques	7 %	9 %	12 %
Chutes (de hauteur et de plain-pied)	18 %	20 %	22 %
Manutention manuelle	63 %	59 %	53 %
Outillage à main	10 %	8 %	10 %
Risque routier	3 %	3 %	3 %

Les Maladies Professionnelles

Entre 2021 et 2023, on constate une augmentation des maladies professionnelles en 1^{er} règlement de 21 %, mais dans une moindre mesure une augmentation de 16 % du nombre de jours indemnisés. 39 % de ces situations touchaient l'industrie manufacturière en 2021 pour passer à 42 % en 2022 puis à 44 % en 2023.

M.P. / Zone emploi par code communes

Année	Nb de sections d'établissements	Nb de salariés	Nb de M.P. en premier règlement	Nouvelles I.P.	Nb de journées indemnisées
2021	7 553	48 651	182	85	56 506
2022	7 641	50 579	177	76	55 926
2023	7 670	50 508	220	86	65 527

Ces maladies professionnelles sont liées pour 89,6 % d'entre elles aux T.M.S. en 2021 – Si ce taux a augmenté en 2022 pour passer à 92,6 %, il est redescendu à 89,9 % en 2023.

057 - A - Affections périarticulaires dues à certains gestes et postures de travail

Année	Nombre de M.P. en premier règlement	Nouvelles I.P.	Nb jours I.J.
2021	148	63	47 260
2022	145	58	45 618
2023	180	64	53 357

• **L'activité sociale du S.P.S.T.I. :**

La prévention de la désinsertion professionnelle

Dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, l'activité de la Psychologue du Service se répartit, en 2024, entre des actions individuelles via des entretiens personnalisés et des actions collectives via les actions en milieu de travail.



278
entretiens pour 350h
d'accompagnement



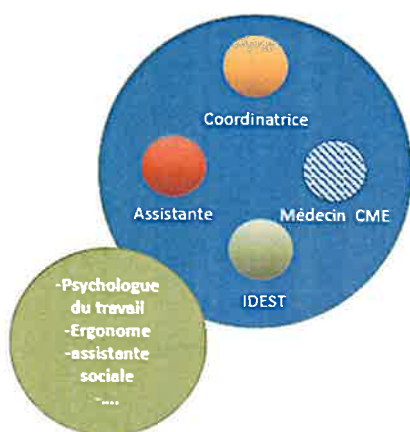
114
salariés suivis pour
90 employeurs concernés



35
AMT pour 31
adhérents bénéficiaires

La Cellule de Maintien en Emploi (C.M.E.)

La C.M.E. du service S.T.D.V. a été mise en œuvre en mai 2024.



POURQUOI?

- Pour anticiper la perte d'une activité professionnelle
- Pour assurer le maintien en emploi des salarié(e)s
- Pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle

COMMENT ACCOMPAGNER LE OU LA SALARIÉ(E)?

- Avec une prise en charge personnalisée
- Avec des actions des sensibilisations individuelles et/ou collectives
- En impliquant le salarié et l'entreprise
- Par du reclassement interne ou avec des solutions externes



43
demandes traitées dont
11 dossiers clôturés



50
mobilisations
de partenaires



46
adhérents sensibilisés
lors de 4 réunions
d'information de la CME

Sur les 11 dossiers clôturés au cours de l'année 2024 :

- 9 salariés ont été maintenus dans l'entreprise (soit 82 %) dont :
 - o 4 à leur poste initial (soit 44 %),
 - o 5 en reclassement avec aménagement (soit 56 %) ;
- 2 salariés ont repris une activité dans une autre entreprise (soit 18 %).

Article 3. LES THEMES D'ACTION DU C.P.O.M.

Conformément à l'instruction DGT/CT1/CNAM/DRP/2024/132 du 12 juillet 2024, les actions mises en œuvre dans le cadre du présent Cpom portent sur les volets suivants :

- Volet 1 : Prévention de la désinsertion professionnelle – voir la fiche action en **Annexe 1**.
- Volet 2 : Prévention du risque troubles musculo-squelettiques - voir la fiche action en **Annexe 2**.

Article 4. LES ENGAGEMENTS DES PARTIES

Les signataires s'engagent à apporter un certain nombre de moyens utiles à la réussite des actions prévues dans le présent contrat. Ces moyens pourront être précisés au cas par cas au moment de la mise en œuvre des actions.

Le S.P.S.T.I. s'engage à : mobiliser les ressources et moyens identifiés dans chacune des fiches action et contribuer à la mise en œuvre des actions prévues dans le présent contrat :

- allouer du temps aux actions prévues par le présent Cpom pour les équipes pluridisciplinaires, pour le travail de terrain au contact des entreprises concernées et de leurs salariés, et pour les opérations supports ;
- engager les formations nécessaires au bon déroulement des actions prévues dans le cadre défini ;
- participer à la conception et à la promotion des actions multi-partenariales et des supports de communication dans la limite des budgets disponibles.

La Carsat Rhône-Alpes s'engage à mobiliser les moyens suivants :

Engagements informationnels et de formation des parties prenantes :

- mettre à disposition des statistiques annuelles relatives aux risques professionnels ;
- contribuer à élaborer tout diagnostic complémentaire requis pour la mise en œuvre du présent Cpom, sur la base de ses données statistiques de sinistralité dans le respect des règles de confidentialité. Ces données pourront être affinées sur un secteur d'activité particulier et/ou sur une zone géographique particulière, ceci dans la mesure des possibilités ;
- mettre à disposition les ressources documentaires de son Service Prévention et de l'I.N.R.S. dans le cadre des actions définies au présent Cpom ;
- proposer son expertise technique, son conseil et éventuellement ses formations dans les domaines concernés par les actions de ce Cpom ;
- faire connaître le catalogue de formations de la Branche A.T./M.P. et de la Caisse régionale dédiées aux entreprises ;
- proposer des aides financières aux entreprises pour accompagner les actions prioritaires présentes au Cpom ;
- proposer des sessions d'information sur les différents programmes portés par la Caisse régionale, sur la bonne compréhension des aides financières versées par la Branche A.T./M.P., sur le nouveau dispositif Fipi (Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle) ;
- présenter et faire la promotion de l'outil Online Interactive Risk Assessment (O.I.R.A.) qui permet l'Evaluation des Risques Professionnels (Ev.R.P.), la réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques

Professionnels (D.U.E.R.P.) et la proposition d'un plan d'actions de prévention, pour plus de quarante secteurs d'activité spécifiques, plus une offre générique ;

- participer au financement d'actions collectives prévues dans ce contrat, dans la limite des budgets disponibles ;
- soutenir les assurés en arrêt de travail présentant un risque de désinsertion professionnelle, notamment à travers le Service Social Régional et mettre en œuvre les dispositifs nécessaires à leur maintien dans/en emploi, si besoin avec les acteurs de la remobilisation et de la compensation ;
- participer aux cellules P.D.P. ;
- contribuer à la mise en place d'actions de communications, d'événementiels, autour de la P.D.P.

Engagements techniques :

- proposer les compétences du Centre de mesures physiques de Clermont-Ferrand et du Laboratoire de chimie de Lyon pour les actions menées dans le cadre du Cpom dans la limite de ses moyens et de ses actions prioritaires ;
- à ce titre, un conventionnement entre le S.P.S.T. et le Laboratoire de chimie pourra utilement être étudié entre la Carsat Rhône-Alpes et le S.P.S.T., en particulier lorsque le risque chimique est retenu comme priorité du volet 2. Une convention spécifique est alors annexée au Cpom pour favoriser une coopération sur le plan de la métrologie et une ouverture aux moyens analytiques ;
- soutenir les assurés en arrêt de travail présentant un risque de désinsertion professionnelle, notamment au travers du Service Social Régional et mettre en œuvre les dispositifs nécessaires à leur maintien dans/en emploi, si besoin avec les acteurs de la remobilisation et de la compensation ;
- soutenir les assurés par son Service Social Régional afin de prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

Engagements communs S.P.S.T.I. / Carsat

Echanges d'informations sur les entreprises :

- la Carsat transmettra la liste des entreprises ciblées et suivies par la Caisse régionale, avec le programme concerné et le nom et coordonnées du préventeur. En retour, le S.P.S.T.I. complètera les éléments d'information sur le suivi de l'entreprise (hors suivi médical individuel) : nom et coordonnées du Médecin du travail, réalisation d'une Fiche d'Entreprise, interventions de l'équipe pluridisciplinaire ;
- le S.P.S.T.I. informera la Carsat de toute alerte sur un risque *prioritaire (risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques, risque chimique)* afin que cette dernière puisse étudier l'opportunité d'intégrer l'entreprise dans un programme d'actions national en concertation avec le médecin du travail.

Engagements événementiels et promotion de l'offre de services :

- organiser conjointement des actions de communication vers les entreprises et les branches professionnelles ;
- proposer des interventions croisées caisses régionales/S.P.S.T.I. auprès d'un public cible (*entreprises, organisations professionnelles...*) lors d'événementiels organisés par l'une des parties ;
- promouvoir l'offre de service croisée qui peut être mise à disposition des entreprises, par le biais de :
 - réunions d'information réalisées auprès d'entreprises ciblées,
 - formations réalisées auprès d'entreprises ciblées,
 - visites d'entreprises.

La Dreets s'engage à apporter son soutien pour :

- aider à la construction de diagnostic (*données statistiques sur l'emploi et les entreprises (E.S.E.), ou sur la santé au travail de la Dreets*) ;
- la participation à l'organisation de journées thématiques d'information sur des priorités ou des actions prévues par un ou plusieurs Cpom ;
- la construction et la diffusion d'informations et de documents ;
- l'animation de réseaux, notamment sur des actions communes à plusieurs services de santé au travail, y compris en partenariat avec la Carsat ;
- la valorisation des actions.

Des moyens financiers pourront être mis en œuvre mais uniquement dans le cadre des programmes budgétaires dédiés (*programme 103, 111*), pour des actions en lien avec les politiques publiques correspondantes.

Article 5. INDICATEURS DE SUIVI

Pour permettre un suivi des actions du Cpom, des indicateurs spécifiques sont mis en place pour chaque action et précisés dans les fiches action correspondantes annexées.

Ces indicateurs sont renseignés chaque année et les données sont partagées entre les signataires.

Ils s'ajoutent à ceux qui seront collectés dans le cadre de l'enquête annuelle de la D.G.T. sur l'activité et la gestion des services de prévention et de santé au travail.

Article 6. LA COMMUNICATION

Les trois signataires s'engagent à porter une attention particulière à la communication en direction des salariés, de leurs représentants et des entreprises.

Les communications ou publications réalisées en application des fiches action annexées feront explicitement référence au présent contrat et à la participation de chaque signataire.

Article 7. R.G.P.D.

Les signataires s'engagent à procéder aux éventuels échanges de données à caractère personnel, dans le respect du cadre légal du R.G.P.D. Les conditions d'échange de ces données font l'objet d'une annexe au présent contrat (*Annexe 3*).

Article 9. LA DUREE DU C.P.O.M.

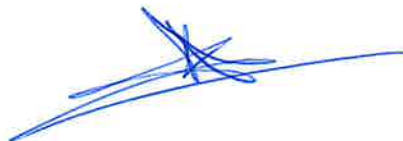
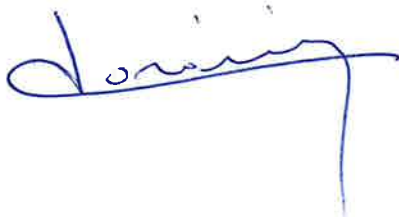
Le présent contrat entrera en vigueur le jour de sa signature et couvrira une période de cinq ans.
En cas de besoin, le contrat pourra être modifié, dans sa durée ou son contenu, par avenant durant sa période de validité.

Fait en 3 exemplaires, le 1^{er} Octobre 2025

Pour la Carsat Rhône-Alpes
Le Directeur Général
Yves CORVAISIER

Pour S.T.D.V.
La Directrice
Nadia PAVAT

Pour la Dreets AU.R.A.
Le Directeur Général Adjoint
Régis GRIMAL



ANNEXE 1 - FICHE ACTION

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (P.D.P.)

Contexte

Références du P.S.T 4 : 2021-2025

Axe stratégique 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.

Objectif 4

Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés et les entreprises concernées pour faciliter le maintien en emploi :

- renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle (action 4.1) ;
- repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque d'usure ou de désinsertion professionnelle, afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée et coordonnée entre les acteurs responsables de leur accompagnement (action 4.2) ;
- renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap (action 4.3).

Instruction D.G.T./Cnam du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des S.P.S.T.I.

« 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 P.D.P.) au sein des S.P.S.T.I. L'article 18 de la loi prévoit ainsi les missions des cellules P.D.P. : proposer des actions de sensibilisation, identifier les situations individuelles, proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, des mesures individuelles¹ et de participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Par ailleurs, les décrets du 16 mars 2022 viennent préciser les modalités d'application du rendez-vous de liaison, de la visite de pré reprise 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 pré-orientation et de la réadaptation professionnelles est primordiale pour assurer le succès de la mise en œuvre des cellules P.D.P. des S.P.S.T.I. 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 P.D.P. (...) ».

« 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.

¹ 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.

Conformément à ce même article, la composition minimale de la cellule est fixée par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (Cpom) (...) ».

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 - Ministère du travail, de la santé et des solidarités (travail-emploi.gouv.fr)

Objectifs

Il s'agit notamment d'anticiper, autant que possible, la détection d'un risque de désinsertion professionnelle avant l'arrêt de travail (préventions primaire et secondaire) et la reprise d'un emploi pour les salariés en arrêt de travail (longue durée ou itératifs) (prévention tertiaire) afin de les accompagner dans les meilleurs délais vers un projet professionnel individualisé adapté à chaque situation en fonction de la capacité restante du salarié (ou du travailleur indépendant ayant procédé à une adhésion volontaire), des possibilités de l'employeur ou du marché de l'emploi.

Actions principales à mener

1) Prévenir la désinsertion professionnelle

Au cours de chaque visite, une attention particulière sera portée sur le risque de désinsertion professionnelle par le professionnel de santé. A l'issue de la visite, il déterminera si nécessaire un accompagnement adapté.

Lorsque celui-ci sera mis en œuvre dans le logiciel métier, le professionnel pourra s'appuyer sur l'I.R.D.P. « PRESANSE » (Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle en cours d'expérimentation par le réseau PRESANSE).

Le S.P.S.T.I. pourra également s'appuyer sur l'I.R.D.P. « PRESANSE », calculé à partir du D.M.S.T. et conçu pour être un outil d'aide au repérage des situations à risque de désinsertion professionnelle, sur un volet collectif et en collaboration avec des partenaires du maintien en emploi.

A travers cet indice, le S.P.S.T.I. pourra identifier des entreprises où mener des actions collectives en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle. Ces entreprises seront à I.R.D.P. élevé (secteur dégradé) ou I.R.D.P. plus faible pour lesquelles il est souhaitable de faire des actions de prévention primaire.

Le projet de service 2024-2029, dans le cadre de son volet P.D.P., sera également un axe d'appui pour promouvoir les outils et l'ensemble des dispositifs pour prévenir la désinsertion professionnelle.

Indicateurs :

- ***nombre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au maintien en emploi,***
- ***nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de la P.D.P. par le S.P.S.T.I. Définition : nombre de plans M.E.E. ouverts + visites de mi-carrière + annexes 4 avec préconisations d'aménagements + rendez-vous de liaison auxquels nous avons participé + visites de pré-reprise,***
- ***nombre de salariés pris en charge par la cellule P.D.P.***

2) Promouvoir le rendez-vous de liaison et la visite de pré-reprise :

Il s'agit de détecter le plus tôt possible les salariés en arrêt de travail et en risque de désinsertion professionnelle afin qu'ils puissent bénéficier d'un rendez-vous de liaison et d'une visite de pré-reprise.

Communiquer régulièrement sur les outils de la P.D.P. en mettant l'accent sur le rendez-vous de liaison, peu utilisé à l'heure actuelle par des actions de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises pour les faire progresser en matière de P.D.P., animées en présentiel, webinaire, ou vidéo en ligne sur notre site.

Indicateurs :

- *nombre de r.v. de liaison auxquels nous avons participé et/ou VISITE occasionnelle demandée par l'employeur suite à une absence de réponse du salarié à ce dernier,*
- *nombre de visites de pré-reprise,*
- *nombre de visites de pré-reprise et à dissocier par demandeur (salarié, médecin du travail, médecin traitant et médecin conseil),*
- *nombre de sensibilisations P.D.P. auprès des partenaires, branches professionnelles (O.P.P.B.T.P., A.N.D.R.H., U.I.M.M..),*
- *nombre de sensibilisations intra et interentreprises réalisées (webinaires, C.S.E., atelier S.T.D.V...).*

3) Développer la mise en œuvre de la visite de mi-carrière comme un véritable outil de prévention de la désinsertion professionnelle

Des actions de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises pour les faire progresser sur la connaissance de l'ensemble des dispositifs existants en matière de prévention seront animées en présentiel, webinaire, ou vidéo en ligne sur notre site.

Indicateurs :

- *nombre de présents aux sensibilisations,*
- *nombre de visites de mi-carrière réalisées,*
- *nombre de visites de mi-carrière réalisées/nombre de salariés pouvant bénéficier de la mi-carrière,*
- *nombre de visites de mi-carrière réalisées pour les entreprises ou secteurs d'activité identifiés à fort risque de désinsertion professionnelle/nombre de salariés pouvant bénéficier de la mi-carrière.*

4) Mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des S.P.S.T.I.

Au sein de S.T.D.V., il ne s'agit plus de travailler sur la mise en œuvre de la cellule P.D.P., mais sur son action car elle a été mise en œuvre en Mai 2024.

Elle se compose d'un médecin du travail (20 %), de 2 I.D.E.S.T. (2 x 10 %), d'une assistante (60 %), d'une coordinatrice/ergonome (100 %), ponctuellement d'une assistante sociale et de 2 psychologues du travail. Les compétences nécessaires sur les dispositifs d'emploi et de formation professionnelle sont assurées par les partenaires CAP EMPLOI et assistantes sociales (en interne et Carsat). De plus, la coordinatrice suivra dans les prochains mois un D.I.U. « Maintien en emploi » et l'assistante une formation P.D.P. via l'AFOMETRA.

Elle se réunit une fois par semaine et a pour vocation de :

- favoriser la détection précoce des assurés à risque de désinsertion professionnelle ;
- se coordonner avec l'ensemble des acteurs (Assurance Maladie, CAP EMPLOI, Agefiph, Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés [Cheops]), proposer des parcours individualisés aux assurés concernés et élaborer leur plan de retour en emploi en mobilisant l'ensemble des outils disponibles (ex : propositions d'aménagement de poste, promotion des aides du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle [Fipu] auprès des employeurs et appui éventuel aux employeurs dans la préparation de leurs demandes de financements auprès du Fipu, essai encadré, C.R.P.E., aides et services Agefiph, etc).

S.T.D.V. développe et optimise ainsi ses interventions par le biais de collaborations actives avec différents partenaires (Carsat, CAP EMPLOI, HANDI B.T.P., FRANCE TRAVAIL, Agefiph, Cnam, branches professionnelles...), mais également via ses équipes à travers notamment les visites médicales, les interventions en C.S.E. et les A.M.T. réalisées par le pôle Prévention, mais aussi au travers son site internet.

Indicateurs :

- *nombre de réunions/sensibilisations avec les partenaires,*
- *nombre d'orientations vers les partenaires via la fiche de signalement S.T.D.V. C.M.E./Service Social,*
- *Drôme Ardèche et la fiche de signalement S.T.D.V. avec les autres partenaires (CAP EMPLOI, HANDI B.T.P.),*
- *nombre d'orientations des partenaires extérieurs vers le S.P.S.T.I.*

5) Actions complémentaires

- Développer l'implication effective des salariés du S.P.S.T.I. dans les actions de maintien en emploi ; action d'information à destination de l'ensemble des collaborateurs du Service de Santé au Travail.

Indicateur :

- *nombre d'actions de communication interne :*
- lorsque l'I.R.D.P. sera utilisable dans le logiciel métier, mise en place d'un tableau de bord annuel de suivi de l'évolution globale de l'I.R.D.P. « PRESANSE » sur le territoire couvert par le S.P.S.T.I. Ce tableau de bord contribuera à une analyse statistique approfondie des secteurs d'activité et sera l'outil de pilotage des actions collectives de P.D.P. pour les années suivantes ;
- renseignement dans les D.M.S.T. des I.R.D.P. lorsque cela sera rendu possible par le logiciel métier ;
- création (par les partenaires ou par le Service) de fiches thématiques synthétiques expliquant les dispositifs mobilisables, à destination des professionnels de santé et/ou des employeurs. Exemples : essai encadré, C.R.P.E., Fipu, reconversion professionnelle...

Indicateur :

- *nombre de fiches réalisées.*

Engagement des partenaires

Dans le cadre des orientations mises en place avec les partenaires extérieurs, ces derniers communiqueront régulièrement à S.T.D.V. des indicateurs de suivi, notamment à travers :

- nombre et type d'aides Agefiph acceptées,
- nombre de dossiers Fipu acceptés,
- nombre d'essais encadrés,
- nombre de C.R.P.E.,
- liste des entreprises à forte sinistralité identifiées par la Carsat,
- retours de CAP EMPLOI sur la prise en charge des salariés orientés par le S.P.S.T.I. (résultat à 3 mois et 6 mois). Exemples de résultats : en poste, en formation...

NP

ANNEXE 2 - FICHE ACTION

PREVENTION DES TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES (T.M.S.)

Contexte

- 4^{ème} Plan Santé Travail 2021-2025, action 2.5 « Prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques »
- Contrat d'Objectifs et de Gestion de l'Assurance Maladie (C.O.G.) 2024-2028, axe stratégique « Renforcer la prévention des risques professionnels pour la rendre plus efficiente »
- Décret 2022-65 du 25 Avril 2022, définissant l'offre socle des Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises
- Projet de service 2025-2029 S.T.D.V.
- Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (Cpom) 2025-2029, volet 2 « Risques professionnels »

Préambule

Le département de la Drôme compte 200 900 emplois salariés, soit une augmentation de 2.3 % par rapport à l'avant crise et dont près de 20 % sont attachés au secteur de l'Industrie (*données Insee 3^{ème} trimestre 2023*). Dans ce cadre, le Service de Prévention et Santé Interentreprises S.T.D.V. aura suivi plus de 51 000 salariés.

220 maladies professionnelles en 1^{ère} intention ont été déclarées en 2023 sur le secteur d'intervention de S.T.D.V. dont 94 % d'entre elles correspondent à des T.M.S. 57 (A, B, C, D, E), 69 (A, B, C), 79, 97 et 98.

Afin d'agir sur cette sinistralité, l'Assurance Maladie poursuit la mise en œuvre de ses programmes visant la prévention des risques professionnels et notamment celui sur les T.M.S. (T.M.S. Pros), pour la 3^{ème} saison. De plus, sur le secteur couvert par S.T.D.V., il est à noter une forte croissance des effectifs des entreprises du secteur de la maroquinerie (+ 40 % en 5 ans), ainsi qu'une augmentation de la sinistralité (maladie professionnelle, accident du travail, restriction et inaptitude) en lien avec de nombreuses problématiques T.M.S.

S.T.D.V. interviendra donc prioritairement au sein de ces établissements, mais élargira plus globalement ses actions à l'ensemble des entreprises de son territoire identifiées soumises au dispositif T.M.S. Pros de la Carsat. Dans le cadre de cet accompagnement, des actions visant à réduire les expositions à d'autres risques pourront également être réalisées, notamment lors de poly expositions.

Sur le territoire de S.T.D.V. cela permettra d'agir auprès de 2 062 salariés répartis dans :

- 6 entreprises du secteur de la Maroquinerie (dont 3 sont ciblées T.M.S. Pros) pour un effectif total de 1 257 salariés,
- 12 entreprises ciblées T.M.S. Pros en dehors du secteur d'activité de la Maroquinerie pour un effectif total de 805 salariés.

Objectifs

- Améliorer la prévention primaire, et notamment la prévention des T.M.S.

- Accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention des T.M.S.
- Promouvoir la prévention des T.M.S. pour lutter contre la désinsertion professionnelle
- Développer les partenariats entre la Dreets, la Carsat et le S.T.D.V.

Actions principales à mener

Actions S.T.D.V. :

- accompagner et conseiller les entreprises sur la démarche de prévention des T.M.S. (dont celles ciblées par le programme T.M.S. Pros Carsat et par S.T.D.V.) en adaptant le niveau d'accompagnement, avec les actions suivantes possibles :
 - réalisation d'atelier collectif « Prévention T.M.S. » : à destination des encadrants et service support (méthode, H.S.E....),
 - accompagnement sur l'analyse de poste avec la personne ressource T.M.S.,
 - accompagnement de la personne ressource et du groupe de travail référent T.M.S. dans sa recherche de solutions,
 - réalisation d'études de poste dans le but d'améliorer les conditions de travail des salariés et de prévenir les T.M.S. ;
- communiquer sur les aides Fipu auprès des adhérents de S.T.D.V. via les actions en entreprise, le site internet et des mailings périodiques ;
- améliorer la communication entre le S.T.D.V. et la Carsat :
 - planifier des temps d'échange entre les contrôleurs Carsat et les équipes S.T.D.V.,
 - proposer des actions conjointes à la Carsat lorsque S.T.D.V. identifie une entreprise (hors liste des entreprises ciblées et avec accord de l'entreprise) nécessitant un accompagnement en prévention des risques dont les T.M.S.

Actions Carsat :

- fournir, a minima annuellement, les statistiques A.T./M.P. du secteur géographique de S.T.D.V. ;
- engager un partenariat avec le S.T.D.V. sur des actions collectives T.M.S. ou plus, avec possibilité de financement de la part de la Carsat ;
- transmettre la liste des établissements ciblés par l'Assurance Maladie par type de programme et notamment sur le programme T.M.S. Pros ;
- dans le cadre des 4 étapes du programme T.M.S. Pros, inciter les entreprises à informer leur médecin du travail de l'initiation de la démarche.

Résultats attendus

Ce projet a pour objectif le renforcement du déploiement d'actions de prévention primaire avec une plus grande synergie des actions entre la Carsat et S.T.D.V. notamment sur les 3 entreprises ciblées par la Carsat et S.T.D.V. sur la thématique T.M.S. dans le secteur de la Maroquinerie.

Les différentes actions et l'accompagnement des différents acteurs doivent permettre de pérenniser le déploiement d'actions et le développement d'une culture de prévention des T.M.S. au sein des entreprises pour passer de la prévention tertiaire à la prévention primaire.

Indicateurs :

- *nombre de réunions S.T.D.V./Carsat pour l'élaboration et le suivi du projet : organisation de 2 réunions par an entre le S.T.D.V. et la Carsat pour faire le point sur :*
 - *l'avancement des démarches de prévention T.M.S. déployées dans les entreprises visitées par chaque partie, dont celles ciblées,*
 - *l'évolution des indicateurs des fiches actions du Cpom ;*
- *nombre de statistiques A.T./M.P. transmises par la Carsat ;*
- *nombre total d'établissements formés/sensibilisés par S.T.D.V. à la thématique « Prévention des T.M.S. » sur l'ensemble des actions de formation déployées ;*
- *nombre de structures accompagnées sur les T.M.S. par S.T.D.V sur l'ensemble des actions de formation déployées :*
 - *atelier collectif « T.M.S. : devenir acteur de la démarche de prévention »,*
 - *accompagnement du groupe référent T.M.S.,*
 - *accompagnement de la personne référente T.M.S.,*
 - *analyse de poste avec le référent T.M.S.,*
 - *études de poste dans le but d'améliorer les conditions de travail des salariés et de prévenir les T.M.S. ;*
- *nombre total d'établissements ayant bénéficié d'au moins une visite, mesure ou conseil personnalisé sur la « Prévention des T.M.S. » chaque année et sur la durée totale du Cpom ;*
- *nombre d'entreprises ciblées par le programme T.M.S. Pros de la saison 3 ayant associé le médecin du travail à la démarche ;*
- *nombre total d'entreprises destinataires d'une action de communication sur la « Prévention des T.M.S. ».*

A titre complémentaire, et dans la mesure du possible, il sera précisé, pour chacun de ces indicateurs, le nombre d'entreprises du secteur de la Maroquinerie concernées.

