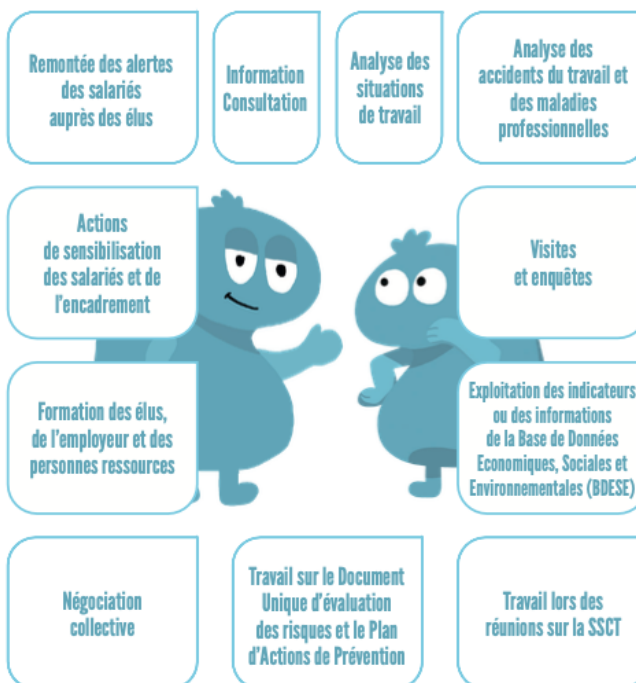


PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE : COMMENT AGIR EN ENTREPRISE ?

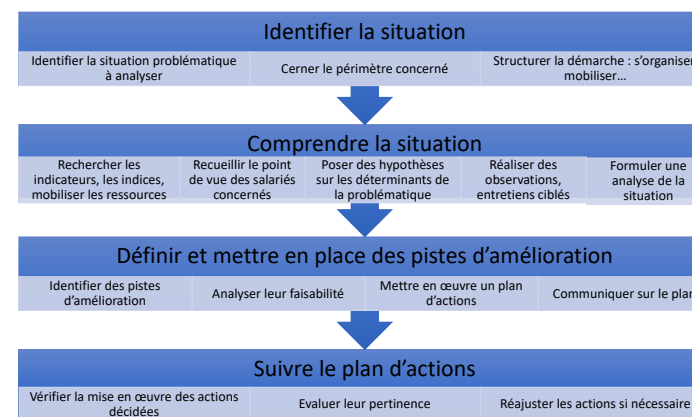
LES PRINCIPAUX LEVIERS POUR INSCRIRE LA PDUP DANS LE DIALOGUE SOCIAL



LEVIERS	MODALITÉS	RESSOURCES
Information, consultation	<p>Qui : L'employeur qui donne l'information et consulte le CSE pour avis, les élus au CSE en lien avec les salariés, la CSSCT si elle existe sur le volet information, et qui alimente le CSE pour l'aider à donner un avis sur les questions SSCT lorsqu'il est consulté</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information par l'employeur : toutes les entreprises - Consultation du CSE : obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés (possible dans les autres entreprises) <p>À noter : une information de l'employeur n'invite pas les élus à rendre un avis, contrairement à la consultation</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'employeur apporte des informations sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cela comprend les actualités de l'entreprise, les nouveaux projets, des sujets de conditions de travail et de santé travail dont notamment les questions de prévention de la désinsertion professionnelle : intérêt de systématiser cet apport d'information en réunion de CSE ○ Entreprise de 50 salariés : information des élus sur la base de données économiques, sociales et environnementales - Consultation <ul style="list-style-type: none"> ○ Consultation obligatoire annuelle dans les entreprises de plus de 50 salariés sur 3 champs : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les orientations stratégiques de l'entreprise, ▪ La situation économique et financière de l'entreprise, ▪ La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi des salariés : les questions de prévention de la désinsertion professionnelle rentrent particulièrement dans ce champ. ○ Consultations ponctuelles : reclassement d'un salarié inapte (avis après l'avis médical et avant la proposition par l'employeur de reclassement du salarié) ; intérêt de faire systématiquement le lien avec les problématiques de prévention de la désinsertion professionnelle selon les sujets - Dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE est informé et consulté sur : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; ○ L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 	<p>Code du travail : article L. 2312-8 et suivants</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-information-et-consultation</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour l'employeur, apporter des informations régulières en CSE afin de fluidifier les relations entre employeur et élus et faciliter les échanges sur les sujets traités - Pour les élus, recueillir le point de vue des salariés lors de toute information et consultation par l'employeur <p>À noter : il est important de se poser systématiquement la question de la situation particulière des salariés ayant des problématiques de santé lors de toute information et consultation</p>	
Rôle d'alerte (individuelles, collectives)	<p>Qui : Les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe) avec les salariés, l'encadrement de proximité, le responsable RH, le responsable prévention/santé/handicap (ou cellule maintien en emploi de l'entreprise lorsqu'elle existe), le médecin du travail</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors d'une interpellation ou une plainte d'un salarié ou d'un groupe de salariés sur une problématique de conditions de travail, de violences sexistes ou sexuelles, de maintien en emploi sur une situation particulière - Lors de la reprise d'un salarié après un arrêt de longue durée (accident ou maladie) - Lors d'un danger grave et imminent et/ou droit de retrait d'un salarié lié à l'inadéquation entre conditions de travail et état de santé - Lors d'une alerte du médecin du travail lors d'une réunion de CSE par exemple <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer des permanences des élus pour que les salariés puissent remonter leurs difficultés - Comprendre la situation à l'appui d'un entretien avec le ou les salariés concernés, d'une analyse de la situation (voir analyse de terrain) afin d'objectiver la situation (quels problèmes, quelles possibilités de solutions) - Avertir le ou les représentants de la direction et/ou le médecin du travail, pour agir sur la situation (employeur, encadrement de proximité, RH, service prévention/santé, etc.) ; - Informer le ou les salariés sur les outils (rendez-vous de liaison, visite de pré reprise, etc.) et les acteurs mobilisables en matière de PDP (médecin du travail qui pourra relayer auprès de la cellule PDP du SPST, Cap Emploi, MSA, service social de la Carsat en cas d'arrêt de travail) - Suivre les actions mises en place : sur le terrain, point en réunion de CSE/CSSCT (intégration dans le PAPRI Pact) <p>À noter : il est possible de s'appuyer sur l'inspection du travail en cas de danger grave et imminent si désaccord entre élus et employeur</p>	https://www.anact.fr/comite-social-et-economique-comment-mettre-en-place-ou-renouveler-son-cse

Travail d'analyse de terrain	<p>Qui : Les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe) avec les salariés, l'encadrement de proximité, le responsable RH, le responsable prévention/santé/handicap (ou cellule maintien en emploi de l'entreprise lorsqu'elle existe), le médecin du travail</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors d'une alerte ou une plainte de salarié(s), du médecin du travail - Lors d'un changement de situation de travail (nouveau process, nouvelle machine, nouvelle organisation du travail, etc.) et de la mise jour du DUERP - Lors d'une situation de rupture, de risque d'inaptitude, d'arrêt de travail répété ou long - Lors d'une visite du CSE ou de la CSSCT - Lors de l'apparition de risques professionnels, de la dégradation d'indicateurs santé (AT, absentéisme de courte ou longue durée, etc.) <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'appuyer, pour les situations les plus complexes, sur les compétences d'analyse du service de prévention et de santé au travail (médecin du travail, la cellule PDP) et/ou de Cap Emploi - Analyser le travail dans ses différentes phases : <ul style="list-style-type: none"> o En début et fin de poste o En activité normale o En activité exceptionnelle ou occasionnelle - Pour chacune de ces phases, questionner le(s) salarié(s) concerné(s) sur les différentes dimensions de son travail et ses conditions d'exposition aux risques : <ul style="list-style-type: none"> o Le matériel et les produits qu'il utilise o L'aménagement de son poste, ses déplacements o Son environnement o Le travail qu'il effectue o Les relations qu'il a avec d'autres personnes (salariés, encadrement ou personnes extérieures : clients, patients, public...) o Son organisation du travail, son rythme de travail 	<p>https://www.anact.fr/comite-social-et-economique-comment-mettre-en-place-ou-renouveler-son-cse</p> <p>Outils « analyse de situation » du groupe CSE du PRST : https://www.prst-occitanie.fr/a/638/le-groupe-du-prst-sur-l-impact-de-la-mise-en-place-des-cse-en-matiere-de-sante-securite-et-conditions-de-travail-fait-le-point-sur-ses-travaux/</p>
-------------------------------------	--	--



	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ses caractéristiques (compétences, âge, expérience, sens...) ○ Les aléas auxquels il est confronté, la variabilité de son activité ○ Ses difficultés compte-tenu de ses problématiques de santé (en respectant le secret médical) ○ Etc. <p>- Compléter l'analyse de terrain si nécessaire par des informations disponibles (fiche de poste, indicateurs (absentéisme, turn-over, accidents du travail ou presque accidents, etc.), analyse du médecin du travail, ancien PV de CSE ayant traité d'une situation équivalente, etc.)</p> <p>À noter : il est important d'intégrer l'analyse dans le cadre d'une démarche « comprendre pour agir » et faire le lien avec le PAPRI Pact</p>	
Analyse et d'enquêtes des AT/MP	<p>Qui : Les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe) avec les salariés, l'encadrement de proximité, le responsable RH, le responsable prévention/santé/handicap, le médecin du travail</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de la survenue d'un accident du travail concernant un ou des salariés ayant une problématique de santé - Lors de la survenue d'accidents du travail répétés sur une même situation - Lors d'une déclaration d'une maladie professionnelle - Lors du retour en entreprise d'un salarié concerné par un arrêt de longue durée à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer d'être systématiquement informé lors de la survenue d'un AT/MP (sans attendre la réunion du CSE) - S'assurer d'une analyse systématique des accidents du travail (et maladie professionnelle), de la mise en place d'actions correctives et d'une vigilance particulière concernant les salariés en situation de handicap - Favoriser les enquêtes communes élus/direction - Suivre les actions à chaque réunion de CSE/CSSCT (exemple : tableau de suivi) et lors du bilan annuel du CSE - Contacter le salarié de retour d'un arrêt de longue durée pour s'assurer que sa situation soit adaptée - Contacter le médecin du travail en cas de difficulté (qui pourra relayer auprès de la cellule PDP, Cap Emploi, le service social de la Carsat/MSA...) 	<p>https://www.inrs.fr/demarche/analyse-accidents-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html</p> <p>https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-enquete-cse-atmp.html</p>
Réalisation d'inspection et de visites	<p>Qui : Les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe) avec les salariés, l'encadrement de proximité, le responsable RH, le responsable prévention/santé/handicap, le médecin du travail</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de la survenue d'un accident du travail concernant un ou des salariés ayant une problématique de santé - Lors d'une alerte d'un ou des salariés 	<p>https://www.inrs.fr/CSE/agir/fiches-pratiques/realiser-inspection.html</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Lors de la survenue d'un risque professionnel avéré, d'un signalement de danger grave et imminent - Lors de chaque réunion du CSE/CSSCT sur le volet SSCT <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser les visites et enquêtes communes élus/direction - Mobiliser des personnes ressources selon le thème ou le lieu de la visite (encadrement concerné, responsable maintenance, etc.) - Informer les personnes concernées par la visite/enquête quelques jours avant afin qu'ils puissent se préparer, remonter des questions, etc. - Questionner les salariés concernés (se présenter au préalable, expliquer l'objectif de la visite, rendre compte des constats et des suites) ; observer ; s'appuyer sur des informations complémentaires si nécessaire <p>À noter : il est important de suivre les actions mises en œuvre lors de la réunion de CSE/CSSCT suivante (ou lors d'une réunion extraordinaire si la situation est urgente)</p>	
Exploitation des informations de la base de données économiques, sociales et environnementales	<p>Qui : Dans les entreprises de 50 salariés et plus : les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe), le responsable RH, le responsable prévention/santé, l'employeur ; À noter : dans les autres entreprises, il est utile d'avoir des indicateurs SSCT.</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de l'élaboration de la BDESE et de l'exploitation de ses indicateurs - Lors de la préparation des échanges sur la BDESE en réunion de CSE (consultation sur la BDESE) ou en commission spécifique (SSCT, égalité, formation professionnelle, etc.) - Lors de la réalisation d'un diagnostic partagé sur le thème de la PDP (préalable à la négociation d'accord, à la mise en place d'un projet dédié, etc.) <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la pertinence des indicateurs permettant d'éclairer la problématique de PDP (exemples : handicap, AT/MP, absentéisme, inaptitude, reclassement ; caractériser les populations concernées si nécessaire (âge, sexe, métiers, etc.)) ; voir la faisabilité de décliner l'ensemble des indicateurs pour la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés - S'assurer de disposer des informations sur la BDSE suffisamment en amont de la réunion de CSE afin de pouvoir réaliser un travail d'analyse préparatoire - S'appuyer sur l'expertise du médecin du travail pour la lecture des données, si nécessaire - Faire le lien entre les indicateurs, leurs évolutions dans le temps, les compléter si nécessaire avec des données qualitatives (analyse sur le terrain, entretiens, etc.) 	<p>Un outil cartographique à télécharger : http://www.prst-occitanie.fr/r/62/des-outils-pour-parler-age-emploi-conditions-de-travail-et-competences/</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer des hypothèses permettant de cibler des populations et des actions de PDP - Réaliser un plan d'actions (intégration dans le PAPRI Pact) et le suivre en réunion de CSE <p>À noter : se former à la lecture de la BDESE est un préalable pouvant s'avérer nécessaire</p>	
Réunions sur SSCT	<p>Qui : Les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe), le responsable RH, le responsable prévention/santé/handicap, l'employeur, les personnes invitées aux réunions sur SSCT (internes et externes)</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de l'élaboration de l'ordre du jour des réunions de CSE et/ou CSSCT - Lors de la préparation des réunions de CSE et/ou CSSCT - Lors de la tenue des réunions et de leurs suites - Lors d'une consultation du CSE sur une thématique SSCT (changement d'organisation, nouvelle machine, etc.) <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la présence de points systématiques à l'ordre du jour : analyse des AT/MP, consultation annuelle de la BDESE, DUERP et PAPRI Pact, compte-rendu de visite/inspection, informations de la direction (actualités RH, vie de l'entreprise, nouveaux projets ; faire le lien si nécessaire avec la thématique PDP) - Proposer que des informations liées à la PDP soient intégrées régulièrement à l'ordre du jour (ex : suivi d'indicateurs comme les rendez-vous de liaison, visites de reprise, entretien à mi-carrière, analyses de poste...) - S'assurer de la présentation tous les ans du rapport annuel du SPST - S'assurer que les personnes invitées (médecine du travail, inspection du travail, Carsat/MSA/OPPBTP) soient invitées à la réunion suffisamment à l'avance - Formaliser le travail préparatoire réalisé en vue d'une présentation en réunion (exemple : power point, grille, tableau de synthèse) - S'assurer que les décisions prises en réunion soient actées et mises en œuvre (suivi des actions) <p>À noter : il est nécessaire de réaliser un travail préparatoire à la réunion et/ou la consultation pour argumenter un avis, une proposition, une analyse de situation de travail à adapter, améliorer, etc. (analyse d'indicateurs, observations, entretiens, etc.)</p>	<p>https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-fonctionnement-et-moyens-d-actions</p> <p>https://www.anact.fr/comite-social-et-economique-comment-mettre-en-place-ou-renouveler-son-cse</p>
Travail sur le DUERP et le plan d'actions de prévention (PAPRI Pact)	<p>Qui : Les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe), le responsable RH, le responsable prévention/santé, l'employeur, les personnes invitées aux réunions sur SSCT (notamment le médecin du travail), les salariés et l'encadrement de proximité (dans les entreprises de plus de 50 salariés)</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de l'élaboration du DUERP et du PAPRI Pact/plan d'actions 	<p>https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Lors de sa mise à jour (annuelle, lors de l'apparition d'un nouveau risque, d'un changement de conditions de travail, etc.) <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que le DUERP et le PAPRIACT soient diffusés aux élus du CSE - S'assurer que l'évaluation des risques concerne tous les salariés (et toutes les conditions d'exposition aux risques) de l'entreprise et les salariés intervenants au sein de l'établissement (entreprises extérieures) en prenant en compte les spécificités des situations de handicap, de vieillissement, d'invalidité, etc. sans stigmatiser les personnes concernées - S'assurer de la participation des salariés concernés à la démarche d'évaluation des risques - Évaluer les risques et définir des actions de prévention en prenant en compte les situations particulières des salariés en situation de handicap, de maladies chroniques évolutives, de vieillissement, d'invalidité, de restriction d'aptitude, etc. <p>À noter : dans les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE, l'employeur est tenu de présenter à la délégation du personnel du CSE la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour (le DUERP, établi par l'employeur, répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions)</p>	qu-il-faut-retenir.html
<p>Négociation d'accords en prenant en compte les caractéristiques des salariés ayant des problématiques de santé</p>	<p>Qui : Les acteurs de la négociation (délégués syndicaux, élus au CSE, salariés mandatés, tous les salariés lors d'un référendum), l'employeur et ses représentants</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de la préparation, la négociation et le suivi d'un accord dédié à la PDP, le handicap, la pénibilité, les seniors, etc. - Lors de la préparation, la négociation et le suivi de tout accord, quelque que soit le thème (exemple : NAO sur QVCT et égalité) pour y intégrer les questions de PDP <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre systématiquement en compte les spécificités des populations concernées par une problématique de santé (ex : en quoi les modalités du télétravail négociées prennent-elles en compte les besoins spécifiques d'une personne en situation de handicap, de reclassement... ?) et ce, à chaque étape clé du processus de négociation, quel que soit le sujet : <ul style="list-style-type: none"> ○ Lors de l'identification des enjeux communs (entre négociateurs) sur le sujet traité ○ Lors de la réalisation d'un diagnostic partagé au préalable de la négociation de l'accord ○ Lors de l'identification des actions possibles à mettre en œuvre dans l'accord 	https://anact.fr/10-questions-sur-la-conduite-de-la-negociation-collective

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lors du suivi de l'accord - Dans les actions à mettre en œuvre, balayer toutes les dimensions possibles : réduire les contraintes de travail, aménager/adapter les postes de travail, favoriser les parcours professionnels, améliorer l'organisation du travail et la rendre plus souple, faire évoluer les pratiques managériales (par la formation des managers par exemple), traiter les situations spécifiques des personnes ayant des problématiques de santé, mieux articuler la vie pro/perso en facilitant le télétravail, la déconnexion, la réalisation des démarches médicales, administratives des personnes concernées (sans oublier la question spécifiques des aidants), etc. 	
Formation des élus et des employeurs mais aussi des personnes ressources dans l'entreprise	<p>Qui : Les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe), l'employeur et ses représentants, les personnes agissant sur la PDP dans l'entreprise</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de la mise en place/renouvellement du CSE (et CSSCT) - Lorsque l'entreprise développe un projet spécifique sur la PDP ou met en place une cellule maintien dans l'emploi interne <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que la thématique PDP soit intégrée dans la formation SSCT des élus - S'appuyer sur son SPST (ou sa cellule PDP) ou Cap Emploi pour bénéficier d'une formation commune élus et employeur sur la PDP - Organiser une séance de formation/ sensibilisation lors d'une réunion de CSE ou SSCT par exemple (avec les acteurs ressources internes et externes) - Développer des partenariats avec les acteurs ressources en matière de PDP (médecin du travail, cellule PDP du SPST, service social de la Carsat (service dédié aux assurés de l'assurance maladie), MSA, AGEFIPH, Cap Emploi, branches professionnelles, OPCO, ODDS (observatoires départementaux du dialogue social), etc. <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier les interlocuteurs et faire connaissance ○ Les mobiliser en cas de besoin 	https://www.espace-odds.fr/acteurs-de-la-formation-et-de-l'expertise/les-organismes-de-formation-des-cse
Actions de sensibilisation des salariés et de l'encadrement	<p>Qui : Les élus au CSE (et à la CSSCT si elle existe), l'employeur et ses représentants</p> <p>Quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque l'entreprise développe un projet spécifique sur la PDP - Lors de l'apparition de problématiques spécifiques PDP (répétées par exemple) <p>Quoi faire ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'appuyer sur son SPST (sa cellule PDP), l'Agefiph ou Cap Emploi pour organiser des séances de sensibilisation (CSE, encadrement, salariés) 	Voir le kit PDUP dialogue social du PRST

	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer la thématique de la PDP dans le livret d'accueil (qui contacter, comment alerter, quelles ressources ...) pour sensibiliser les nouveaux salariés - Organiser des ateliers (ou s'appuyer sur des ateliers existants au sein des SPST) pour expliquer aux salariés comment agir en cas de difficulté de maintien dans l'emploi, - S'appuyer sur l'intranet de l'entreprise, les réseaux sociaux existants et organiser des campagnes de sensibilisation (affichage, semaine de santé au travail, QVCT, etc.) - Proposer des permanences des élus si besoin <p>À noter : communiquer sur les actions menées contribue à la sensibilisation des équipes</p>	
--	--	--