

CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Entre les parties signataires, ci-dessous désignées :

- le Service de prévention et de santé au travail interentreprises AIST 43 – Arrondissements du Puy en Velay et Yssingeaux, représenté par Frédérique TALON, Présidente, en vertu des pouvoirs que lui a conféré le Conseil d'Administration,
- la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Auvergne (*Carsat Auvergne*) représentée par Jean-Christophe CRULLI,
- la DREETS Auvergne Rhône Alpes (*Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités*) représentée par Régis Grimal, directeur régional adjoint responsable du pôle Travail, pour le directeur de la DREETS,

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 Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (*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 généraux

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (*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 (*COG AT/MP*) 2023-2028 ;
- de la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche maladie 2023-2027 en matière de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- du Plan Régional de Santé au Travail 2021 - 2025 (*PRST4*) en déclinaison du PST4 ;
- du diagnostic territorial en santé au travail ;
- du projet de service pluriannuel de chaque SPSTI ;

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 SPSTI, 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. La démarche

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

Ce diagnostic est élaboré sur la base du projet de service du SPST et des informations transmises par la DREETS Auvergne Rhône Alpes et la Carsat Auvergne pour les données de sinistralité ATMP.

Le contrat précise les moyens mis en œuvre par les différentes parties, la programmation des actions et les modalités de collaboration.

Le contrat détermine également les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation des résultats à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Les actions retenues font l'objet des fiches-actions annexées au présent contrat.

Article 3. Le contexte local

1- Diagnostic Auvergne

En 2023 les effectifs salariés du Régime Général de la Sécurité sociale en Auvergne étaient estimés à 356 616 salariés.

- Ils ont été victimes de 11 575 accidents ayant nécessité un premier versement d'IJ (*indemnités journalières*). 634 indemnités en capital pour IP (*incapacité permanente*) <10%, 301 indemnités en rente pour IP ≥10% et 13 rentes pour AT (*accident du travail*) mortels ont été versées pour la première fois. 900 031 journées ont été indemnisées suite à un accident du travail.
- Les maladies ayant fait l'objet d'un premier versement d'IJ ou d'IPP (*incapacité permanente partielle*) s'élèvent à 1 138 dont 589 IP avec 2 décès.
- Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt (*versement 1^{ère} IJ*) s'élève à 1 347. 83 victimes ont eu un versement d'une indemnité pour IP <10%. 41 rentes IP et 6 rentes pour AT mortels ont été versées pour la première fois. 108 721 journées ont été indemnisées suite à un accident de trajet.

♦ Les accidents du travail

Concernant les accidents du travail, ceux-ci sont examinés sur la base des activités des 9 comités techniques nationaux (CTN) qui définissent des grandes familles d'activité et permettent des comparaisons avec le niveau national dont la définition est indiquée ci-dessous :

CTN	Libellé du CTN
A	Métallurgie
B	Bâtiment et travaux publics
C	Transports, EGE, livre et communication
D	Services et commerces de l'alimentation
E	Chimie, caoutchouc et plasturgie
F	Bois, papier, textile, cuirs et peaux, pierres et terres à feu
G	Commerce non alimentaire
H	Activités de services I (<i>banques, assurances, administrations...</i>)
I	Activités de services II et travail temporaire (<i>santé...</i>)

Ainsi sur les 9 grandes branches d'activités nous avons pour l'Auvergne les tableaux suivants :

Année de statistique	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de sections d'établissements	45 709	46 226	47 718	48 973	50 262	50 501
Nombre de salariés	335 225	342 322	336 403	346 209	353 610	356 616
Nb Heures Travaillées	560 372 318	563 751 459	521 634 522	564 413 389	582 167 853	589 235 025

Pour l'année 2023, les effectifs se répartissent de la manière suivante dans les 9 branches d'activité :

CTN	Nombre de salariés
A	34 984
B	33 371
C	33 780
D	47 639
E	22 246
F	12 069
G	34 916
H	61 147
I	73 324

◆ Les indices et taux

Année de statistique	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Indice de fréquence (IF) – AT (1)	38,6	38,5	32,3	36,2	32,9	32,5
Taux de fréquence (TF) – AT (2)	23,1	23,4	20,8	22,2	20,0	19,6
Indice de gravité (IG) – AT (3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Taux de gravité (TG) – AT (4)	1,5	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5

(1) Indice de fréquence = (nombre accidents avec arrêt / nombre de salariés) x 1 000

(2) Taux de fréquence = (nombre accidents avec arrêt / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

(3) Indice de gravité = (total des taux d'incapacité partielle / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

(4) Taux de gravité = (nombre de journées perdues par indemnité temporaires / nombre d'heures travaillées) x 1 000

La comparaison avec le niveau national fait apparaître un écart supérieur à 5% de la sinistralité en indice de fréquence :

Année	Indice de fréquence national	Indice de fréquence régional
2020	27,9	32,3
2021	30,1	36,2
2022	27,3	32,9
2023	26,8	32,5

Cet écart se constate aussi suivant les secteurs d'activité (CTN) :

◆ Indice de fréquence

CTN	2018	2019	2020	2021	2022	2023	FRANCE
A	35,3	33,7	28,9	32,0	26,9	29,7	
B	68,4	66,9	57,1	61,6	53,3	52,8	
C	48,5	49,4	40,5	46,3	42,9	40,5	
D	42,9	45,6	37,0	41,5	38,0	37,0	
E	24,5	25,3	20,1	21,2	20,0	17,4	
F	37,6	39,8	31,8	39,2	32,9	35,4	
G	25,6	24,0	20,5	23,6	21,6	21,3	
H	11,6	11,1	8,9	11,0	9,9	10,4	
I	51,3	52,3	43,7	47,5	44,6	44,1	

Par département pour les 9 branches d'activité en 2023, nous avons la répartition suivante :

Département	Nb SE	Nb Salarié	Nb AT avec arrêt	Nb Capital	Nb IP_rente	Total incapacité	Nb Mortels_REG AT
03	11 321	77 485	2 607	192	81	273	1
15	5 713	32 805	1 164	62	33	95	
43	9 022	53 208	2 000	100	58	158	3
63	24 445	193 118	5 662	273	123	356	9

Par éléments matériels, 3 groupes "dominant" les accidents du travail avec arrêt mais de façon moins sensible qu'au niveau national :

♦ Les maladies professionnelles

Comme au niveau national, les maladies professionnelles sont dominées par les troubles musculosquelettiques (90% des MP indemnisées). Au niveau national, la part des maladies professionnelles TMS indemnisées en premier règlement est du même ordre de grandeur avec 88 %.

Les maladies ayant pour agent causal l'amiante (tableaux 30 et 30 bis) sont en forte diminution (33 indemnisées en 2023 soit 2,9% des MP).

La répartition par branches d'activité est la suivante pour 2023 :

1. **Services et commerces de l'alimentation** : 21,4 % des MP
2. **Bâtiment et travaux publics** : 13,9 % des MP
3. **Métallurgie** : 11,3 % des MP.

♦ Les accidents de trajet

Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt en Auvergne s'est élevé en 2023 à 1347. 129 ont fait l'objet d'indemnisation : 84 au titre d'indemnités en capital, 45 de rente et 6 au titre d'indemnités suite à décès.

La sinistralité en Auvergne en 2023 est inférieure à la moyenne nationale comme le montre le tableau ci-dessous :

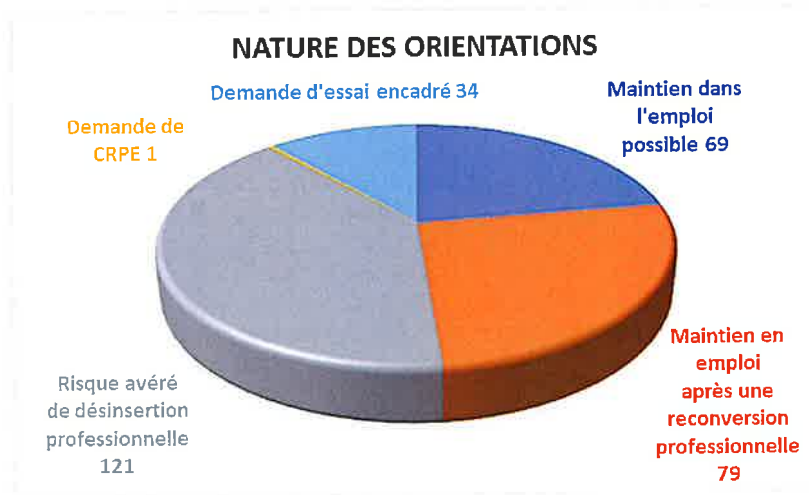
CTN	Libellé du CTN	IF France	IF Auvergne	rapport IF Auvergne/ IF France
A	Métallurgie	3,6	3,4	94 %
B	Bâtiment et travaux publics	2,7	2,5	93 %
C	Transports, EGE, livre et communication	4,1	2,7	66 %
D	Services et commerces de l'alimentation	6,3	5,4	86 %
E	Chimie, caoutchouc et plasturgie	3,0	2,3	77 %
F	Bois, papier, textile, cuirs et peaux, pierres et terres à feu	3,7	3,2	86 %
G	Commerce non alimentaire	4,0	3,2	73 %
H	Activités de services I	3,0	2,2	73 %
I	Activités de services II	7,2	5,9	82 %

Diagnostic Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

En Auvergne, en 2023, le service social de l'Assurance Maladie a accompagné 5 047 assurés individuellement et 208 dans le cadre d'une action collective. Ainsi, 18 610 entretiens ont été réalisés à ce titre.

Sur les 2 617 salariés dont l'accompagnement est terminé, 25,79% ont pu être maintenus dans leur emploi et 20,48% sur le marché du travail.

304 situations d'assurés ont été orientées par les SPSTI au service social de l'Assurance Maladie :



Par ailleurs, 1 445 situations ont été orientées (visites de pré-reprise, consultation...) par le Service Social aux SPSTI de la région.

2- Diagnostic local

Situation du service à fin 2023 :

En 2023, l'AIST43 comptait **4700 entreprises adhérentes** représentant un effectif d'environ 39 000 salariés déclarés (auxquels il faut rajouter 8000 à 9000 embauches et intérimaires par an) soit un total de **47 000 salariés suivis** et réparties sur 147 communes dans la partie centrale et est du département de la Haute Loire (arrondissements du Puy-en-Velay, Yssingeaux et le canton de la Chaise-Dieu).

Proximité des centres :

À la suite d'une période de difficultés du service de prévention et de santé au travail en 2018, une réflexion a été menée afin de conserver la proximité des centres de visites tout en limitant la multiplication des centres et donc les déplacements des équipes.

3 centres principaux : Le Puy-en-Velay (siège social), Yssingeaux et Monistrol-sur-Loire ;

2 centres annexes : Craponne-sur-Arzon et St Just-Malmont ;

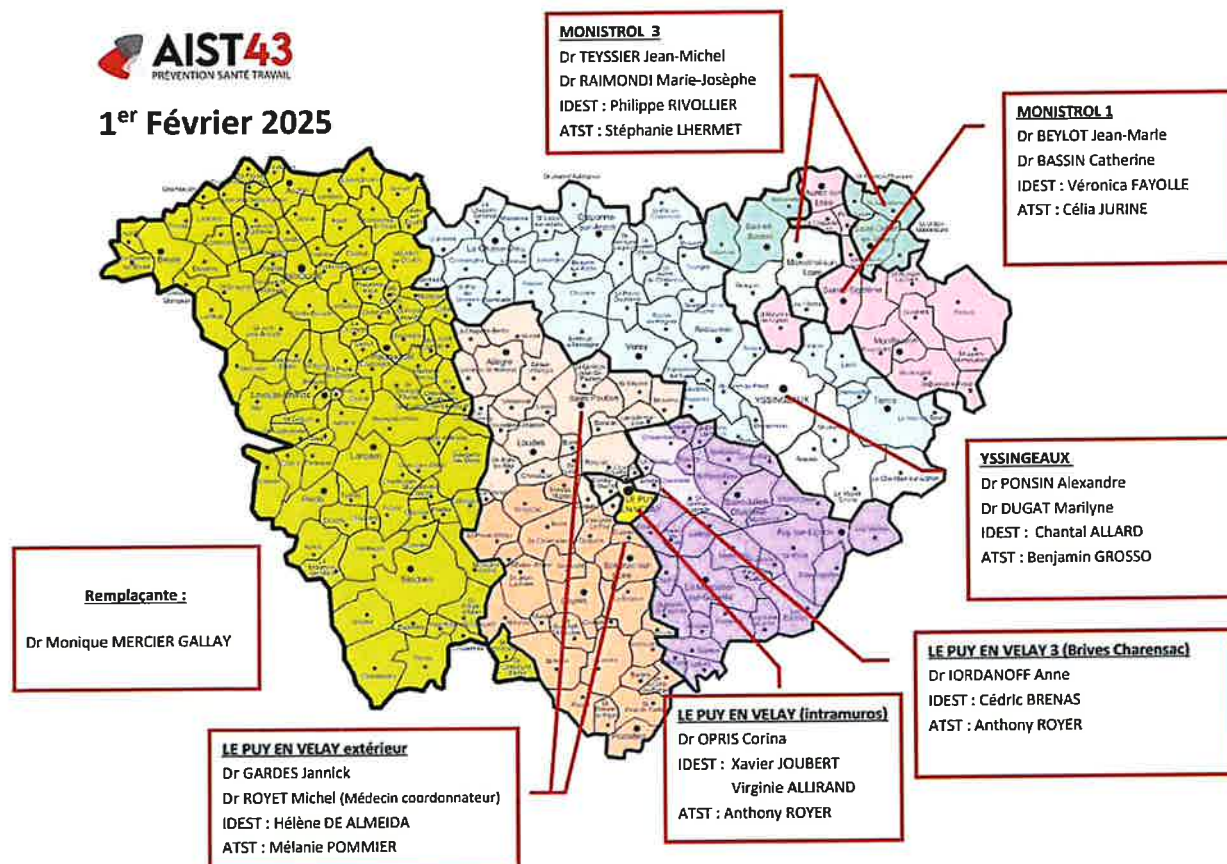
1 centre en entreprise : Entreprise Barbier à Sainte-Sigolène.

La réorganisation des centres effectuée en 2018-2019 avait pour objectif que l'ensemble de nos centres se situent à moins de 40 minutes de chacun de nos adhérents alors même que le territoire couvert par l'AIST 43 est étendu et rural.

A compter du 1^{er} janvier 2025, l'AIST 43 s'est également déployée sur le secteur de l'arrondissement de Brioude en ouvrant un 1^{er} centre de visites sur la commune de Brioude.

Une équipe pluridisciplinaire dédiée sera détachée du siège social pour réaliser le suivi médical des salariés de ce secteur.

1^{er} Février 2025



- Les équipes pluridisciplinaires :

Au 1^{er} janvier 2025, l'AIST43 comptait 56 salariés pour 49,8 ETP.

L'ensemble des salariés de l'AIST43 est réparti entre un pôle médico-technique et un pôle administratif / fonction support.

Au 1^{er} janvier 2025, le pôle médico-technique composé de 7 équipes pluridisciplinaires comptait :

- 8 médecins du travail (MDT) dont 1 médecin coordonnateur des équipes médicotéchniques ;
- 2 médecins collaborateurs ;
- 12 secrétaires médicaux ;
- 7 infirmiers en santé au travail (IDEST) ;
- 3 convocatrices ;
- 6 Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) ;
 - 3 ergonomes ;
 - 2 techniciens en métrologie ;
 - 1 technicienne en prévention des risques chimiques.
- 5 assistants techniques en santé au travail (ATST) ;
- **La 7^{ème} équipe pluridisciplinaire** est dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien en emploi. Sa composition et son fonctionnement sont précisés dans la fiche action relative à la prévention de la désinsertion professionnelle.
La cellule PDP/Maintien en emploi de l'AIST 43 est opérationnelle depuis juin 2020.

A ce pôle médicotéchnique se rajoute un pôle administratif / fonction support composé de 8 personnes.

Bilan d'activité de l'AIST 43 à fin 2023 :

Fin 2023, les équipes de l'AIST 43 avaient réalisé un total de 22 861 visites soit + 10% par rapport à 2022.

Répartition des visites :

	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution 2019-2023
Embauches	2 507	3 628	4 328	4 364	4 339	73%
Périodiques	814	1 830	1 939	2 593	3 306	306%
Reprises	3 164	3 033	2 952	2 511	2 367	-25%
Pré reprises	1 241	1 157	1 405	1 737	1 954	57%
Mi-carrière				14	27	
Fin d'expo.				2	14	
À la demande	872	1 111	1 117	1 386	1 637	88%
Travailleurs indépendants					1	
Total visites médicales médecins	8 598	10 759	11 741	12 607	13 638	59%
Embauches IDEST	4 476	4 477	5 218	5 787	5 512	23%
Périodiques IDEST	4 004	2 296	1 786	2 425	3 711	-7%
Total entretiens infirmiers	8 480	6 773	7 004	8 212	9 223	9%
Total visites médicales et entretiens infirmiers	17 078	17 532	18 745	20 819	22 861	34%

Fiches Entreprises et Action de Prévention Primaire :

Fin 2023, 1810 établissements adhérents à l'AIST 43 bénéficiaient d'une fiche entreprise de moins de 4 ans soit un taux de couverture de 38%.

71% de ces fiches entreprise concernaient des établissements de moins de 10 salariés.

La proportion moyenne de salariés couverts par une fiche entreprise de moins de 4 ans était de 64% en 2023 soit 29 614 salariés.

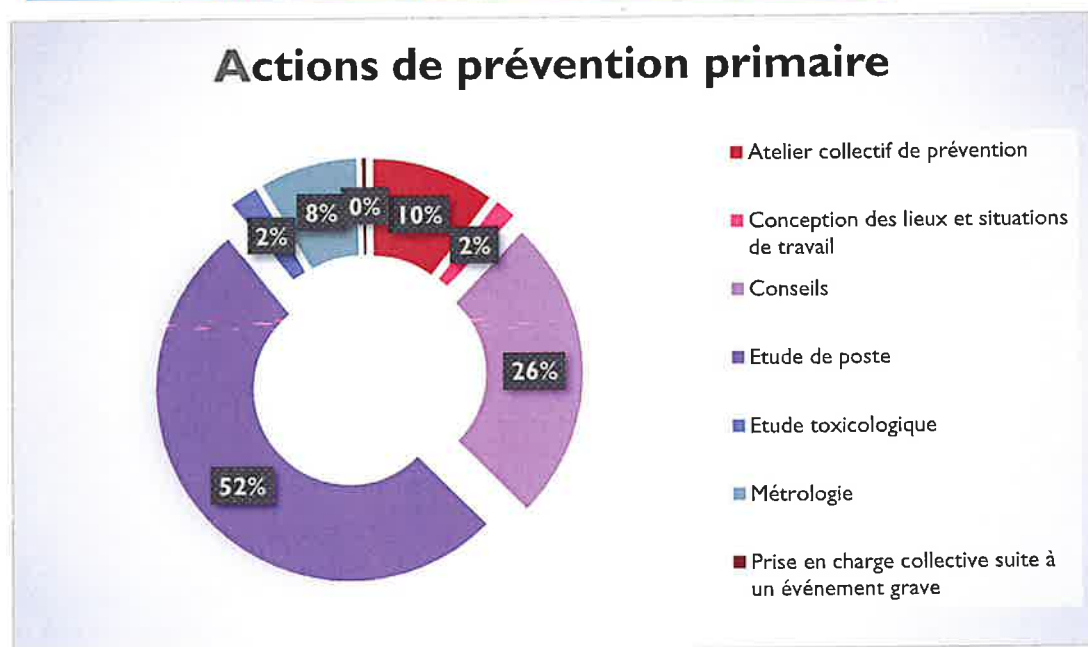
Tranche d'effectif	Nombre d'adhérents couverts					Nombre de salariés couverts				
	2019 (5 ans)	2020 (5 ans)	2021 (5 ans)	2022 (4 ans)	2023 (4 ans)	2019 (5 ans)	2020 (5 ans)	2021 (5 ans)	2022 (4 ans)	2023 (4 ans)
[1 à 9]	722	808	918	950	1 054	3 080	3 364	3 927	3 844	4 310
[10 à 49]	460	490	562	486	635	10 126	10 911	12 304	10 578	13 507
[50 et plus]	100	103	124	107	121	11 177	10 391	12 709	10 416	11 797
Total	1 282	1 401	1 604	1 543	1 810	24 383	24 666	28 940	24 838	29 614

Tranche d'effectif	Taux de couverture des adhérents					Taux de couverture des salariés				
	2019 (5 ans)	2020 (5 ans)	2021 (5 ans)	2022 (4 ans)	2023 (4 ans)	2019 (5 ans)	2020 (5 ans)	2021 (5 ans)	2022 (4 ans)	2023 (4 ans)
[1 à 9]	22%	24%	27%	27%	29%	29%	32%	36%	35%	38%
[10 à 49]	56%	58%	64%	54%	72%	59%	63%	69%	58%	74%
[50 et plus]	69%	66%	75%	61%	71%	75%	66%	77%	60%	70%
Total	30%	32%	36%	34%	38%	57%	57%	64%	53%	64%

Fin 2023, l'AIST 43 avait réalisé 2627 Actions en Milieu de Travail.

Ce chiffre représentait 1200 actions de prévention primaire réalisées en entreprise soit 616 entreprises adhérentes différentes en progression de + 8% par rapport à 2022.

Actions de prévention primaire	2021	2022	2023
Atelier collectif de prévention	57	84	124
Conception des lieux et situations de travail			
Conseils	21	29	21
Etude de poste	366	352	305
Etude toxicologique	482	563	620
Métrologie	21	17	28
Prise en charge collective suite à un événement grave			
Total	87	108	97
	2	7	4
Total	1036	1160	1199
Nombre d'entreprises touchées par une action de prévention primaire	471	569	616



Article 4. Les thèmes d'action du CPOM

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 1 en annexe.

Volet 2 : Prévention des risques Psychosociaux - voir la fiche action 2 en annexe.

Article 5. Les engagements des parties

Les signataires s'engagent à apporter les 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 SPST s'engage à :

Mobiliser les ressources et moyens identifiés dans chacune des fiches actions 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 au co-financement des actions multi partenariales et des supports de communication dans la limite des budgets disponibles.
- Participer à l'instance de coordination des acteurs de la PDP en Haute-Loire.
- Contribuer à la mise en place d'actions de communication, événements autour de la PDP et des RPS.

La CARSAT Auvergne 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'INRS 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 ATMP 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 ATMP, sur le nouveau dispositif FIPU (*Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle*).
- 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 PDP
- Contribuer à la mise en place d'actions de communications, d'événementiels, autour de la PDP

Engagements techniques :

- Proposer les compétences de son Centre de mesures physiques 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.

Engagements communs SPSTi / Carsat :

Echanges d'informations sur les entreprises :

- La Carsat transmettra la liste des entreprises ciblées et suivies par la Caisse régionale dans ses différents programmes d'intervention. Pour ce faire, un fichier Excel sera transmis au SPSTi via une messagerie sécurisée en début de programme, puis semestriellement.
- En retour, le SPSTi complètera les éléments d'information sur le suivi de l'entreprise (*hors suivi médical individuel*) : date de la FE, interventions de l'équipe pluridisciplinaire, ...

SPST	Réalisation de la Fiche Entreprise
	Remontées de problématiques TMS/RPS/RC (<i>hors info médicales. Exemples : restrictions d'aptitudes, postes sollicitant, problématique de maintien identifiée, ...</i>)
	Interventions IPRP
	Nom de l'interlocuteur SPST
Carsat	Nom et coordonnées de l'interlocuteur Carsat qui suit l'établissement
	Nom de la personne ressource désignée s'il y a
	Dirigeant formé ?
	Niveau d'avancement dans la démarche (<i>étapes du programme validées</i>)
	Difficultés rencontrées

- Le SPSTi 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 / SPSTi 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 (ESE), 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 ne pourront être mis en œuvre que dans le cadre des programmes budgétaires dédiés (*Programme 103, 111*), pour des actions en lien avec les politiques publiques correspondantes.

Article 6. Le suivi du CPOM

Comité de suivi régional

Il est nécessaire que les parties signataires puissent collectivement suivre l'avancement des réalisations et traiter les éventuels problèmes. Ainsi, un comité de suivi, composé des représentants des SPSTi, de la Carsat Auvergne et de la DREETS, se réunira au moins trois fois par an, selon un calendrier annuel fixé à l'avance, dont une fois en présentiel.

Un relevé de conclusions sera rédigé systématiquement.

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.

Article 7. 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 8. La durée du contrat

Le présent contrat entrera en vigueur le jour de sa signature et couvrira une période de cinq ans.

Néanmoins, il sera toujours possible au comité de suivi cité à l'article 4 de proposer un amendement dûment explicité à ce contrat.

Fait à Clermont Ferrand, le 27 mai 2025

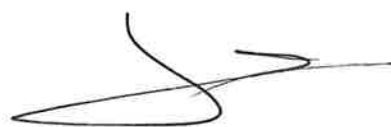
Le Directeur de la CARSAT
Jean-Christophe CRULLI



La Présidente de l'AIST43
Frédérique TALON



Pour Le Directeur de la DREETS,
Le directeur régional adjoint
Régis GRIMAL



FICHE ACTION 1

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Références du PST 4 : 2021-2025

Axe stratégique 2 : structure, 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 DGT/CNAM du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI.

« 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 individuelles 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 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. (...) »

« 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) (...) »

[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 \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

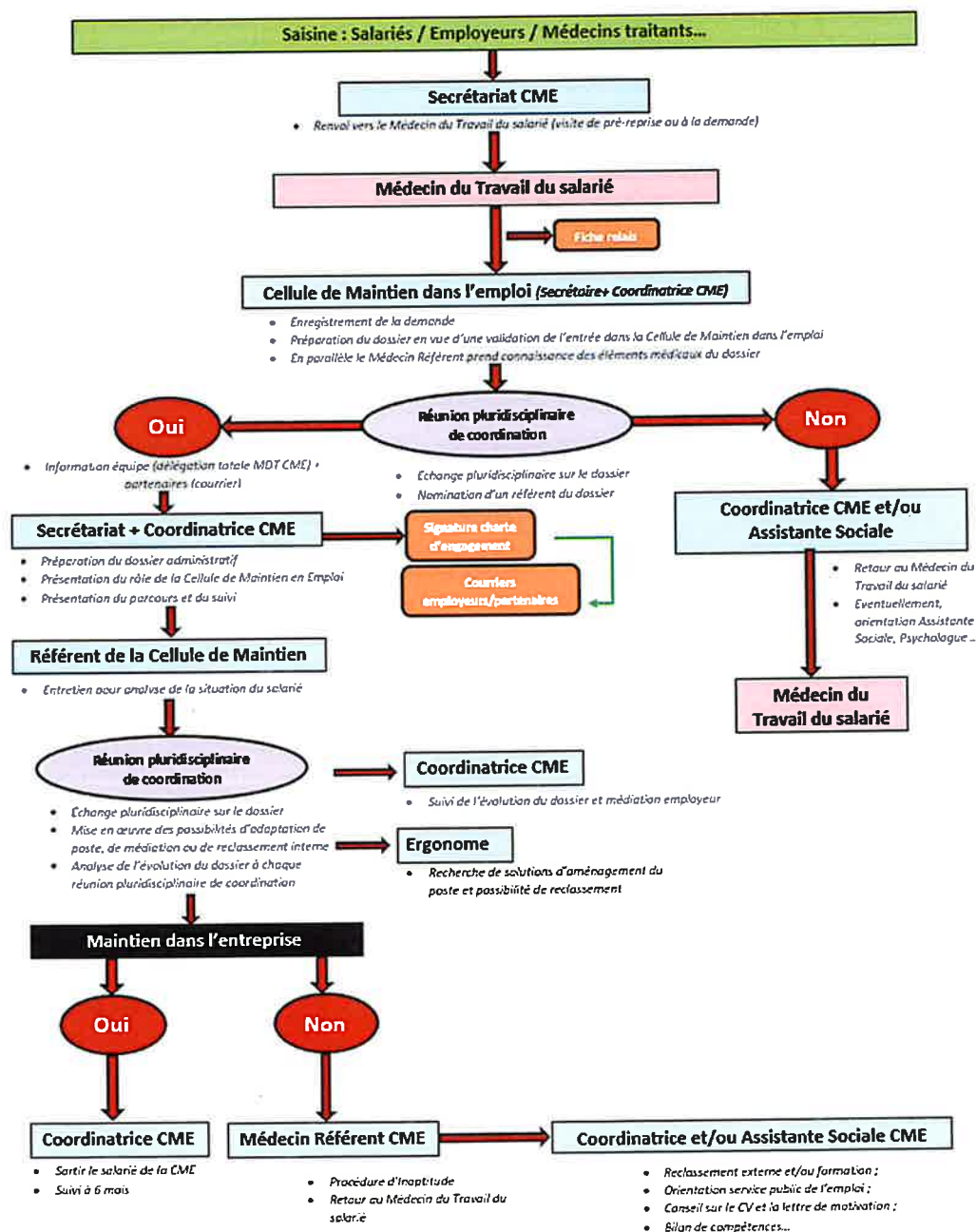
Composition de la cellule de PDP

- Médecin référent de la cellule de maintien en emploi ;
- Coordinatrice de la cellule de maintien en emploi ;
- Psychologue du travail ;
- Assistante sociale ;
- Ergonome ;
- Secrétaire de la cellule de maintien en emploi.

Au total, la cellule de maintien en emploi dispose de 2,2 ETP.

Le service social de l'assurance Maladie est convié mensuellement pour contribuer à la résolution des situations individuelles complexes.

Fonctionnement de la cellule PDP



Actions à mener :

- 1) Poursuivre les actions de partenariats menées au sein de l'instance de pilotage PDP organisée trimestriellement par la Carsat Auvergne.
- 2) Consolidation du partenariat au travers de la signature d'une convention départementale multi partenariale.
- 3) Mise en place au sein de l'AIST43 d'un indice de risque de désinsertion professionnelle (IRDP), à la suite des visites de mi-carrière, élaboré au niveau de Présanse nationale et en lien avec l'université d'Angers.
Définition de l'IRDP : La méthode a pour objectif d'établir un score unique évaluant le niveau de RDP en fonction de la synthèse clinique effectuée. Les critères cliniques associés au RDP font toujours l'objet d'études et ne relèvent pas de la compétence de l'AIST43. Cet indice sera intégré au logiciel métier, avec une mise en œuvre prévue à l'horizon 2026. L'AIST43 sera impliqué dans la phase de test d'étude multicentrique.
- 4) Mise en œuvre et organisation d'une réunion départementale annuelle de sensibilisation des entreprises à la prévention de la désinsertion professionnelle, et à la promotion des différents outils de la PDP sur le modèle de l'action déployée en 2024 dans le cadre du PRST4.

Les indicateurs de suivi de ces actions sont les suivants :

- 1- Convention multi partenariale signée
- 2- Indice IRDP : Nombre d'IRDP renseignés annuellement à la suite d'une visite de mi-carrière
- 3- Nombre d'orientations vers la cellule de PDP suite à IRDP
- 4- Nombre de réunions de sensibilisation aux outils de la PDP, en précisant :
 - Le nombre d'entreprises touchées par tranche d'effectif
 - Les secteurs d'activité représentés

Ces indicateurs s'ajoutent à ceux qui seront collectés dans le cadre de l'enquête annuelle de la DGT sur l'activité et la gestion des services de prévention et de santé au travail.

FICHE ACTION 2

PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Référence du PST 4 : 2021-2025

- Axe stratégique 1 : renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention
- Objectif 2 : accorder une priorité aux principaux risques professionnels

Action 2.3 : mieux évaluer et prévenir les risques psychosociaux (RPS)

- Faciliter l'appropriation, par les très petites entreprises-Petites et moyennes entreprises (TPE-PME) et par les managers à tous les niveaux, des outils et méthodes pour évaluer et prévenir les RPS ;
- Élaborer un outil de prévention des RPS en amont des évolutions organisationnelles ;
- Améliorer l'adéquation entre l'offre de conseil en matière des RPS et les besoins des entreprises en consolidant l'animation régionale de réseaux de consultants spécialisés ;
- Renforcer la prévention des RPS dans le secteur agricole.

Référence COG AT/MP 2023-2028 de l'Assurance maladie – Risques professionnels

Axe 1 – Renforcer la prévention des risques professionnels pour la rendre plus efficiente

Fiche 1 – Prioriser les programmes nationaux de prévention des risques professionnels

Engagement 03 : Déployer un programme national de prévention des risques psycho-sociaux

[...] la branche AT/MP s'engage à :

- Proposer une offre de service homogène, stabilisée et partagée en matière de prévention des RPS ;
- Mettre en œuvre une détection adaptée des entreprises dans lesquelles un sujet de prévention RPS peut émerger.

Lien avec les autres plans

Feuille de route pour la prévention du mal-être et l'accompagnement des agriculteurs en difficulté

Objet des actions à mener :

Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques psychosociaux.

Actions à mener :

- 1- **Mener des actions de mobilisation des entreprises et/ou des branches professionnelles via des « ateliers collectifs de prévention »** sur la prévention des RPS et promouvoir les méthodes et outils d'évaluation des RPS. Ces ateliers seront organisés par la coordinatrice de la cellule PDP et la psychologue de l'AIST43.

Une attention particulière sera portée aux entreprises du secteur sanitaire et social, identifiées comme présentant un risque majeur de RPS par l'observatoire des inaptitudes de l'AIST43.

Toutefois, ces ateliers resteront ouverts à l'ensemble des entreprises souhaitant y participer. Ils seront animés par la coordinatrice de la cellule PDP et la psychologue de l'AIST43. Leur fréquence sera ajustée en fonction de la demande et du taux de participation.

À l'issue de ces ateliers collectifs de prévention, deux à trois entreprises pourront être sélectionnées pour intégrer le dispositif RPS de la CARSAT.

Cette mobilisation se fera sur la base d'un ciblage par l'AIST43, soumis préalablement à l'aval du médecin du travail responsable de l'entreprise concernée.

Une fois validée, une alerte via une fiche relais sera transmise à la CARSAT à l'adresse mail : prevention.rps@carsat-auvergne.fr afin d'évaluer l'éligibilité de l'entreprise au programme.

Si les critères de prise en charge par la CARSAT ne sont pas remplis, l'AIST43 proposera un accompagnement interne, sous réserve des ressources disponibles.

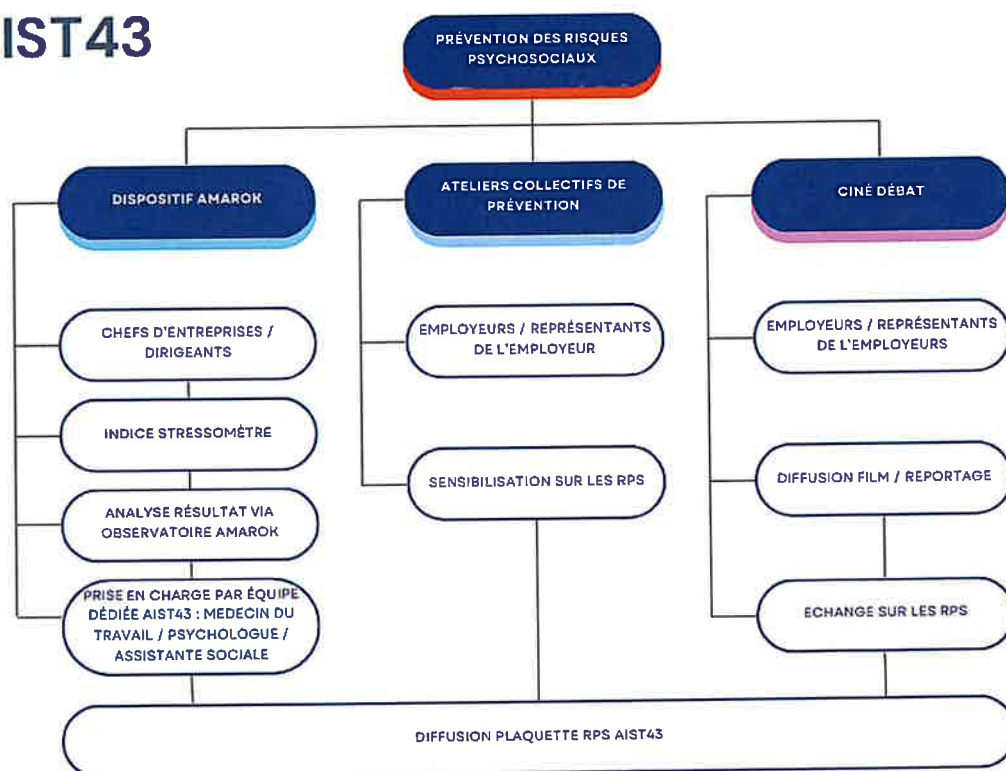
L'observatoire « AMAROK » sera également sollicité afin de sensibiliser les chefs d'entreprise et les travailleurs indépendants aux risques psychosociaux (RPS).

Deux envois annuels par courrier électronique de l'indice « Stressomètre » seront adressés aux chefs d'entreprise et aux travailleurs indépendants adhérents à l'AIST43.

En fonction des résultats obtenus, l'observatoire AMAROK orientera ces derniers vers une équipe dédiée de l'AIST43, constituée de la psychologue du travail, l'assistante sociale et le médecin référent de la CME.

- 2- **Co organiser, tous les 2 ans, un ciné débat sur le thème de la prévention des RPS** auprès des TPE / PME de la Haute-Loire. L'objectif sera la diffusion d'un film ou d'un documentaire afin de permettre une réflexion des entreprises participantes sur leur politique de management et à la prise en compte de la prévention des RPS.
- 3- **Favoriser la coordination entre les autres acteurs du territoire sur cette thématique des RPS**, et création d'outils de communication type « plaquettes ».

AIST43



Les indicateurs de suivi de ces actions sont les suivants :

1 – Nombre d'entreprises orientées vers la CARSAT sur leurs outils en matière de RPS

2- Nombre de sessions d'atelier de prévention RPS organisées, en précisant :

- le nombre d'entreprises ayant participé
- Le secteur d'activité représentés
- le nombre d'entreprises orientées vers la Carsat

3 - Nombre de réunions ciné-débat sur les RPS, organisées, en précisant :

- le nombre d'entreprises touchées par tranche d'effectif
- les secteurs d'activité représentés
- le nombre total de personne ayant participé au ciné débat

RÉTROPLANNING INDICATIF CPOM

