



Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

En application de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail », les parties signataires ci-dessous désignées :

La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail du Languedoc-Roussillon, désignée dans le contrat ci-après « la CARSAT », représentée par sa directrice, Joelle TRANIELLO,

La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités d'Occitanie, désignée dans le contrat ci-après « la DREETS », représentée par son directeur, Julien TOGNOLA,

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ASMT 65 désigné dans le contrat ci-après « le SPSTI », représenté par son président, Pascal GODEBY,

Développant un partenariat opérationnel suivant les modalités définies dans le présent contrat ;

Vu l'agrément du SPSTI en date du 14 août 2024,

Vu la consultation du Conseil d'Administration le 4 juin 2025,

Vu la consultation de la Commission de Contrôle le 4 juin 2025,

Vu l'avis du Comité régional de Prévention et de Santé au Travail du 16 juin 2025,

Vu l'avis de l'Agence Régionale de Santé du 16 juin 2025,

S'accordent sur les points suivants :

PREAMBULE :

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), prévu par l'article L.4622-10 du code du travail, est conclu entre le SPSTI, la DREETS et la CARSAT.

En amont de sa conclusion, chaque CPOM doit faire l'objet de la consultation du Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail (CRPST) prévue à l'article D. 4622-44 du code du travail, ainsi que de l'agence régionale de santé (ARS) conformément aux dispositions de l'article L.4622-10.

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens constitue un des leviers essentiels pour atteindre les objectifs partagés et assure une meilleure synergie entre les interventions des acteurs complémentaires que sont les services de santé au travail, d'une part, la DREETS et la CARSAT d'autre part

Article 1 – Objectifs généraux

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) met en œuvre régionalement 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 :

- du Plan Régional de Santé au Travail 2021 - 2025 (PRST4) en déclinaison du PST4 ;
- 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 (COG AM) 2023-2027 en matière de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) ;
- du diagnostic territorial en santé au travail ;
- du projet de service pluriannuel du SPSTI.

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 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 ;
- Contribuer à mettre en œuvre les orientations de la Convention d'Objectifs et de Gestion ;
- 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 – Éléments de contexte

➤ Décrire le contexte régional

- Les axes et actions du PRST 4 en Occitanie : <https://www.prst-occitanie.fr/a/488/un-document-socle-pour-comprendre-les-enjeux-et-actions-du-prst-en-occitanie/>

Les données régionales :

Répartition des entreprises par taille et secteur (annexe 1 – source : chiffres clés de la DREETS)

Taux de chômage + élevé qu'en France métropolitaine avec des niveaux très différents d'un département à l'autre, (annexe 1 – source : chiffres clés de la DREETS)

Santé sécurité au travail : accidents du travail et maladies professionnelles en Occitanie (annexe 1 -source : CARSAT)

Les données sur la PDP (annexe1 -source : enquête DGT)

Le diagnostic territorial (chiffres clés, focus thématiques et zone d'emploi) : <https://www.prst-occitanie.fr/a/390/le-diagnostic-regional-sante-travail-d-occitanie-chiffres-cles-et-focus-thematiques-pour-aider-a-la-construction-du-futur-prst-4-occitanie/>

-Forte saisonnalité : tourisme estival, hivernal, agriculture

-Météo avec vagues de chaleurs très marquées

-Travail partenarial en CROCT très important

-Existence d'une politique régionale d'agrément,

➤ Décrire le contexte départemental

Le diagnostic territorial établi dans le cadre du projet de service 2024-2028 (annexe 2)

Les données santé travail à l'échelle des zones d'emploi : <https://www.prst-occitanie.fr/a/404/les-donnees-sante-travail-a-l-echelle-des-zones-d-emploi/>

Accès à l'observatoire régional de santé : https://sante-travail-occitanie.atlasante.fr/index.php?obs=st_occ#c=home

Article 3 – Les orientations stratégiques retenues

Une instruction élaborée conjointement par les services de la Direction Générale du Travail (DGT) du Ministère du Travail et de la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) précise le cadre de la préparation des futurs CPOM.

Ce document fixe les lignes directrices de la future contractualisation, en recentrant les CPOM sur deux volets de programmes d'actions obligatoires.

Volet 1 : La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention la santé au travail affirme la volonté des pouvoirs publics de renforcer la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) en mobilisant les acteurs de la prévention primaire, secondaire et tertiaire œuvrant dans ce domaine.

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 du salarié, des possibilités de son employeur et du marché de l'emploi. Dans un objectif d'efficience, il s'agit en particulier de consolider les collaborations entre l'Assurance maladie et les cellules PDP que les SPSTI ont à mettre en place, conformément à la loi, pour renforcer la prévention en santé au travail.

De même les SPSTI devront veiller à ce que les cellules PDP travaillent en bonne harmonie avec les Cap emploi, afin de permettre une mobilisation optimale des dispositifs gérés par l'AGEFIPH et le FIPHFP. La convention de partenariat signée à cet effet est en annexe 5 du présent CPOM.

Par ailleurs les cellules PDP devront être en mesure de mobiliser les crédits du FIPU en intégrant les acteurs chargés de la gestion de ces nouveaux dispositifs.

Ces collaborations sont en effet nécessaires à la détection et à la prise en charge des publics en risque de désinsertion professionnelle, que l'origine de leur situation soit liée à une maladie, à un accident du travail ou à une exposition impactante à un risque professionnel.

Les SPSTI devront s'engager dans :

- Le développement de collaborations et partenariats utiles à la mise en œuvre d'une PDP efficiente (qualité des détections, de l'offre de service et déploiement des dispositifs) avec les services de l'Assurance maladie et les partenaires de la remobilisation et de la compensation ;
- La réalisation des bilans annuels communs DGT/CNAM découlant de l'instruction commune du 26 avril 2022 par la réponse aux questionnaires nationaux et recueils d'informations quantitatives et qualitatives au plan départemental et régional.

La fiche action en annexe 3 précise le contenu du programme d'action sur la PDP.

Volet 2



Concernant la prévention des Risques Professionnels, les parties ont retenu pour périmètre le risque Psycho-social. La fiche action en annexe 4 précise le contenu du programme d'action « Prévention des RPS par le développement de la QVCT dans l'entreprise ».

Cela implique donc au préalable un échange d'informations sur les entreprises intégrées au périmètre d'intervention des parties prenantes, dans une logique d'action tripartite et partenariale intrinsèque du CPOM.

Dans le cadre d'actions collectives ouvertes (événementiel public dédié aux entreprises), l'action conjointes des parties prenantes pourra toucher un public plus large que le périmètre défini ci-dessus.

Article 4 – Modalités de mise en œuvre

L'élaboration des projets d'actions coordonnées du contrat se fera en concertation avec les représentants des partenaires (DREETS, CARSAT, SPSTI). Ces actions doivent être validées par la commission médicotechnique du SPSTI.

Elles sont définies sur la base du projet de service du SPSTI et des informations transmises par la DREETS et la CARSAT dans le respect des orientations de la politique régionale de santé au travail et des orientations retenues par la CARSAT en matière de prévention des risques professionnels.

Chaque action sera co-construite par les signataires et aura une durée définie.

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

Le contenu, le programme d'actions, les livrables attendus et principaux jalons sont précisés dans les fiches actions annexées au présent contrat.

Les parties conviennent d'un commun accord que toutes les annexes jointes au présent protocole de partenariat en font partie intégrante.

Par voie d'avenant, de nouvelles actions pourront être prévues.

Article 5 – Indicateurs de suivi

De manière à permettre l'évaluation des actions menées dans le cadre du présent CPOM, des indicateurs de suivi quantitatifs sont établis entre les parties prenantes.

Au-delà des indicateurs nationaux définis par l'instruction DGT/CNAM, des indicateurs spécifiques à chaque CPOM pourront être retenus en sus, au regard du contexte territorial.

Article 6 – Les engagements des parties

La CARSAT s'engage à :

- Désigner nominativement un représentant pour chaque action du CPOM,
- Fournir les données de sinistralité pour l'ensemble des entreprises adhérentes sur la base du modèle régional, à partir de la liste de numéros de SIRET fournis par le SPSTI (cf. annexe 1),
- Apporter son expertise et ses ressources pour la conception et le cas échéant la mise en œuvre des actions inscrites au CPOM, conformément aux fiches actions (actions d'animation, de communication et d'intervention auprès des entreprises dans le cadre de groupes projets ou pour des actions collectives...),
- Apporter le cas échéant une assistance technique à l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI dans le cadre des actions prévues au CPOM et communes à un nombre significatif de SPSTI, des incitations financières,
- Faire connaître plus largement, dans le cadre de ses actions générales de communication, les priorités développées dans le cadre du CPOM ainsi que les actions exemplaires mises en place pour prévenir les risques professionnels,
- Participer à des actions d'animation et de communication auprès des entreprises sur les thématiques prévues dans le CPOM.

La DREETS s'engage à :

La DREETS assure le respect du cadre réglementaire, le respect de la procédure et participe à la rédaction du contrat.

Elle apporte ses connaissances relatives aux conditions de travail du point de vue technique et médical.

Elle s'assure de la cohérence du CPOM avec la politique régionale santé travail, la politique d'agrément et les orientations du PST et du PRST.

Elle assure l'animation et la consultation des instances régionales.

Les moyens que peut apporter la DREETS sont les suivants :

- Désigner nominativement un représentant pour chaque action du CPOM,
- Apporter un appui technique par la diffusion de bonnes pratiques, la mutualisation de documents, une expertise sur certains sujets traités dans le cadre du PRST en appui à la cellule pluridisciplinaire du SPST

- Apporter une aide à la construction du diagnostic (données statistiques sur l'emploi et les entreprises et sur la santé au travail détenues par la DREETS) - un appui le cas échéant dans le cadre de la mise en œuvre de démarche épidémiologique
- Faire connaître plus largement, dans le cadre de ses actions générales de communication, les priorités développées dans le cadre du CPOM ainsi que les actions exemplaires mises en place pour prévenir les risques professionnels
- Animer des réseaux, organiser et participer à des actions de prévention notamment communes à plusieurs services de santé au travail y compris en partenariat avec la caisse régionale
- Participer à des actions d'animation et de communication auprès des entreprises sur les thématiques prévues dans le CPOM.

Le SPSTI s'engage à :

- Désigner nominativement un pilote pour chaque action du CPOM,
- Apporter son expertise et ses ressources pour la conception et la mise en œuvre des actions inscrites au CPOM, conformément aux fiches actions (mise à disposition du personnel technique dans le cadre de groupes projets ou pour des actions collectives ...),
- Contribuer en tant que de besoin à la promotion des aides techniques ou financières proposées aux entreprises par la CARSAT, dans le cadre des actions inscrites au CPOM,
- Mettre en place le comité de suivi des actions prévues au CPOM et assurer l'organisation logistique du comité de suivi,
- Faire connaître plus largement, dans le cadre de ses actions générales de communication, les priorités développées dans le cadre du CPOM ainsi que les actions exemplaires mises en place pour prévenir les risques professionnels,
- Participer à des actions d'animation, de communication et d'intervention auprès des entreprises sur les thématiques prévues dans le CPOM.

NB : en complément de ces engagements généraux, les moyens mobilisés et les engagements spécifiques aux actions du CPOM sont définis dans les fiches actions par l'ensemble des signataires.

Article 7 – Echanges d'informations et RGPD

Les signataires s'engagent réciproquement à :

- Informer les cocontractants des actions menées en entreprises dans le cadre du CPOM,
- Echanger toutes informations utiles à la réussite des actions prévues dans le présent contrat, dans le respect des règles déontologiques et de confidentialité de chacun, notamment en cas de besoin la cible détaillée,
- Transmettre par messagerie sécurisée une liste d'entreprises précisant le type d'action d'actions menées au sein de ces entreprises.

L'ensemble de ces échanges s'effectue sous la responsabilité de chaque responsable du traitement, dans le respect des principes du RGPD, en y associant, le cas échéant, les délégués à la protection des données désignés par chacune des parties prenantes.

Article 8 – Clause de confidentialité

Les rapports et autres documents échangés entre les cocontractants contenant des données individuelles sur les entreprises sont strictement confidentiels.

Chaque cocontractant s'engage à contrôler et limiter la diffusion de ces documents au sein de son organisme.

Aucune donnée contenue dans ces documents ne peut être divulguée à des tiers sans autorisation préalable validée par un échange de courriers.

Article 9 – Communications et publications

Les communications publiques et autres publications relatives aux actions engagées ou réalisées en application du présent CPOM devront être validées par le comité de suivi composé des trois parties signataires.

Les communications ou publications sur les actions conduites dans le cadre du CPOM feront explicitement référence au présent contrat et à la participation de chacun des signataires ainsi qu'à leur information préalable.

Article 10 – Autres partenaires :

En fonction de la thématique traitée et/ou selon le secteur d'activité concerné, d'autres acteurs de la prévention (OPPBTP, ARACT...) pourront apporter leurs compétences et leurs moyens dans la mise en œuvre des actions coordonnées de prévention.

Article 11 – Comité de suivi :

Un comité de suivi est mis en place pour chaque CPOM.



Composition du comité de suivi :

- SPSTI : la directrice ou son représentant, et au maximum trois représentants du SPSTI dont un médecin du travail et un autre représentant de l'équipe pluridisciplinaire non-médecin
- CARSAT : deux représentants de la CARSAT
- DREETS : un médecin inspecteur du travail et le cas échéant un autre représentant de la DREETS (et/ou d'une DDETS)

Objectifs :

- Assure le suivi, le contrôle et l'évaluation du résultat de chaque action
- Traite des difficultés rencontrées pour la mise en œuvre des actions
- Propose éventuellement de nouvelles actions coordonnées (par avenant)

Modalités de fonctionnement :

- Réunions de suivi annuelles
- Rédaction d'un relevé de décision en fin de séance validé par les trois parties
- Contribution au bilan final du CPOM rédigé par le SPSTI

Article 12 – Durée du CPOM :

Le présent contrat entrera en vigueur le jour de la signature et prendra fin le 24/06/2029.

Article 13 – Les litiges :

Préalablement à toute action contentieuse, les parties signataires s'efforceront de résoudre à l'amiable les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du présent contrat.

Fait en trois exemplaires à Toulouse le 25 juin 2025,

Le directeur régional
de l'économie,
de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Occitanie

Julien TOGNOLA



La directrice de la Caisse
d'Assurance Retraite et de
et de la Santé au Travail
du Languedoc-Roussillon,

Joelle TRANIELLO



Le Président du service
de prévention et
et de santé au travail
des Hautes-Pyrénées

Pascal GODEBY





**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Midi-Pyrénées

ASMT
Prévention et Santé

07/07/25

FICHES ACTION CPOM

Prévention de la Désinsertion Professionnelle

CONTEXTE NATIONAL

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

Accompagnements individuels :

- Proposer des actions de sensibilisation,
- Identifier les situations individuelles,
- Proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, des mesures individuelles
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

CONTEXTE NATIONAL

- **La loi du 2 août 2021** institue également la visite de mi carrière qui vise notamment à « ... Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ».
- **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.

Accompagnements collectifs :

- De prévention dans les entreprises dont les salariés sont confrontés à un risque de désinsertion professionnelle en partenariat avec les acteurs du maintien dans l'emploi et de compensation du handicap.
- Mise en place des démarches de repérage précoce dans les entreprises et les secteurs d'activité générateurs de phénomènes de désinsertion professionnelle (information sensibilisation sur les facteurs de risque de désinsertion professionnelle, action de communication sur l'intérêt et le sens des RV de liaison et des visites médicales de mi-carrière, de reprise et de pré reprise ; actions de sensibilisation sur le repérage des salariés en risque de désinsertion professionnelle et le rôle essentiel du salarié et de l'employeur dans ce cadre

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 » ; « la composition minimale de la cellule est fixée par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) (...) »

Prévention de la Désinsertion Professionnelle

CONTEXTE RÉGIONAL

Plusieurs groupes de travail pluri institutionnels ont été mobilisés sur la prévention de la désinsertion professionnelle dans le cadre du [Plan Régional Santé travail 3 d'Occitanie](#) et ont permis la construction d'un diagnostic régional :

► **Le projet IODA 1** (Inaptitudes en Occitanie : Diagnostic et Analyse) a permis d'estimer le taux d'incidence annuel des déclarations d'inaptitudes selon un certain nombre de caractéristiques des salariés et de leur activité. De façon attendue, on observe que les maladies de l'appareil locomoteur ou troubles musculo-squelettiques (TMS) et les troubles mentaux et du comportement sont les deux familles de pathologies à l'origine du plus grand nombre de déclarations d'inaptitude avec respectivement 300 et 295 cas environ pour 100 000 salariés en une année.

- Concernant CAP emploi, les actions de maintien dans l'emploi ont concerné 2 031 personnes en 2019 soit 115 de plus qu'en 2018 (+ 6,0 %). Une convention cadre Occitanie a été signée.
- Plus de 14 200 salariés et travailleurs indépendants ont bénéficié en 2020 d'un accompagnement individuel par les services sociaux des deux CARSAT présentes en Occitanie. Entre 2018 et 2020, le nombre de ces accompagnements a progressé de 7,6 % globalement en région

A ce jour, les actions initiées se poursuivent dans le cadre du Plan Régional Santé Travail 4 d'Occitanie avec plusieurs groupes de travail relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle (favoriser la coordination des acteurs de la PDP, développer l'information et l'outillage des professionnels de santé, développer des actions collectives ciblées, proposer des actions spécifiques en matière de vieillissement actif et de prévention de l'usure professionnelle, outiller les acteurs du dialogue social)

Pilote : Pilote (s) de l'action (service de santé au travail)

- La directrice générale de l'ASMT : Karine Flahaut

Participants :

- Service de Prévention et de Santé au Travail :
Le responsable de la Cellule PDP : Dr Olivier Palmieri
- DREETS Occitanie :
Suivi du dossier : Madame Virginie Negre
Participation au COPIL de l'action : Dr Chancelier Marie-Ange
- CARSAT :
Karine Cardinael, service social

Public ciblé

Les travailleurs des entreprises de droit privé adhérentes à l'ASMT des secteurs d'activités ayant le plus d'inaptitude

Objectifs et résultats attendus

► Mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPSTI, définition de la composition minimale de la cellule PDP et formalisation des actions de partenariat avec les services de l'Assurance Maladie et les acteurs de la compensation du handicap en articulation des missions et compétences de chacun.

Composition minimale de la cellule PDP

► Conseiller en orientation professionnelle (80%ETP)

- Assistant social (80% ETP)
- Psychologue du travail (80% ETP)
- Médecin du travail (20% ETP)
- Assistante médicale (1 ETP)

► Favoriser la détection précoce des salariés à risque de désinsertion professionnelle et des situations à risque de désinsertion et d'usure professionnelle au sein des entreprises

► Coordonner l'ensemble des acteurs (Service social et Service médical de l'Assurance Maladie, Cap Emploi / Chéops, Agefiph, MDPH, France Travail), proposer des parcours individualisés aux salariés concernés et élaborer leur plan de retour à l'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, d'essai encadré, de CRPE, d'aides et services Agefiph, etc..).

► A l'échelon individuel

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 (prévention tertiaire) afin de les accompagner dans les meilleurs délais vers un projet individualisé professionnel adapté à chaque situation en fonction de la capacité restante du salarié, des possibilités de son employeur ou du marché de l'emploi. :

Avant l'arrêt de travail : promouvoir la visite de mi carrière qui intègre un questionnaire d'aide au repérage du risque de DP, la visite à la demande.

En cas d'arrêt de travail : promouvoir le rendez-vous de liaison et la visite de pré-reprise

► Sur le plan collectif,

- Organisation ou participation à des actions partenariales et à des études portant sur la PDP
- Actions de sensibilisation auprès des entreprises et des professionnels de santé (à l'appui des travaux du GT PDUP du PRST4)
 - Actions de formation et de sensibilisation des équipes pluridisciplinaires des SPSTI
 - Participation à l'étude IODA 2 et à toute autre

Prévention de la Désinsertion Professionnelle

DESCRIPTIF DE L'ACTION/STRATÉGIE/ ENGAGEMENTS RESPECTIFS

DREETS :

- ▶ Au niveau régional apporte une aide à la construction de diagnostic (données statistiques sur l'emploi et les entreprises (SESE), ou sur la santé au travail de la DREETS (statistiques issues de l'enquête DGT), diagnostic territorial dans le cadre du PRST4 ;
- ▶ Contribue avec les autres partenaires aux actions collectives de prévention des risques professionnels et de sensibilisation à la PDP mises en œuvre via les outils créés par le groupe de travail PDP lors du PRST4 ;
- ▶ Anime régionalement et localement les actions du PRITH et PRST Occitanie qui traitent de la PDP ;
- ▶ Apporte un appui technique auprès des services : diffusion de bonnes pratiques, mutualisation de documents

CARSAT :

- ▶ **Assurer la coordination du réseau** assurance maladie dans le cadre de la PDP ;
Signaler les salariés relevant de leur périmètre de compétences au SPST ; Proposer un accompagnement social aux assurés en risque de désinsertion professionnelle orientés par les SPST ;
- ▶ Pour le service social **collaborer avec les Cellules PDP des SPST** ;
- ▶ **Contribuer avec les autres partenaires aux actions collectives de prévention** des risques professionnels (service prévention) et de sensibilisation à la PDP (Service Social et ou CPAM) ;
- ▶ Dans le cadre des priorités de la CARSAT, **initier des actions partenariales de prévention des risques professionnels** incluant le lien avec la PDP ;
- ▶ **Proposer des sessions d'information** sur les différents dispositifs et mesures portés par l'Assurance Maladie (FIPU, C2P, essai encadré, CRPE...)

ASMT :

- ▶ **Participation possible du service au groupe PDP du PRST4** et à l'enquête IODA 2 ;
- ▶ **S'organiser pour repérer et traiter le plus en amont possible** les situations à risque d'incapacité et pour recueillir les informations nécessaires ; mettre en œuvre un outil de détection précoce (de type scoring) des salariés à risque de désinsertion professionnelle en tenant compte des travaux de Présanse au niveau national (IRDP)
- ▶ **Mener des actions collectives de prévention** des risques professionnels et de sensibilisation à la PDP,
- ▶ **Identifier le périmètre de collaboration** avec le service social de l'Assurance Maladie (circuit de collabora-

tion dédié),

- Orienter vers le Service Social de l'Assurance Maladie les situations relevant de son champ de compétences.
- Collaborer avec les instances de coordination PDP de l'Assurance Maladie
- Se coordonner avec l'ensemble des acteurs de la PDP
- Action de sensibilisation/ information collective auprès des entreprises cibles

INDICATEURS PRODUITS PAR L'ASMT

Pour le suivi de l'action individuelle :

► **Origine du signalement** : identification de l'émetteur du signalement à l'origine de l'orientation vers la cellule sur l'année N-1 ou l'année en cours pour suivi d'activité.

► **Motif de la demande** : situation du salarié ayant motivé l'orientation vers la CPDP

► **Solutions mises en place** durant le parcours

► **Situation à l'issue du parcours** : situation du salarié à l'issue de sa prise en charge par la CPDP

► **Suivi à distance** de l'accompagnement

► **Nombre de salariés orientés** vers la cellule PDP

► **Nombre de salariés prise en charge**

► **Délais et durée** de la prise en charge

► **Orientation vers les partenaires conventionnés** ou autres acteurs de la PDP (orientation vers la CPDP et orientation par la CPDP) (thésaurus harmonisé Presanse)

Pour le suivi des actions collectives :

Indicateurs du tableau de suivi de l'annexe 4 de l'instruction DGT/CNAM

► **Nombre d'établissement formés à la thématique** :

Dont établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG :

► **Nombre d'établissement accompagnés** (ayant bénéficié d'au moins une visite, mesure ou conseil personnalisé sur la thématique) :

Dont établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG :

► **Nombre d'établissement ciblés par une action de communication** sur la thématique :
Dont établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG :

► **2 "méta-indicateurs"**

Typologie de l'entreprise : taille - NAF

Typologie du salarié : poste (PCS) - genre - âge - type de contrat - ancienneté au poste

Calendrier/durée

Juin 2025- Juin 2029

Pilotage/Evaluation/Bilan/Point d'Etape

Septembre de chaque année

Modalités de mutualisation/capitalisation

ASMT65 :

► Bilan présenté en réunion Présanse Occitanie

DREETS : Restitution au CRPST et au CROCT

► De point d'étape annuel si besoin

► D'un bilan régional des CPOM en fin de période

Organiser un échange de pratiques des acteurs de terrain

Prévention des RPS

par le développement de la QVCT dans l'entreprise

Pilote : Pilote (s) de l'action (service de santé au travail)

La directrice Générale de l'ASMT : Karine Flahaut

Participants :

► Service de Prévention et de Santé au Travail :

Karine Flahaut, Directrice ASMT

► CARSAT :

Participation au COPIL de l'action : Nadege Pascaud

Contributeur QVCT au PRST : Fabienne Mirobolant

► DREETS Occitanie

Suivi du dossier : Madame Virginie Negre

Participation au COPIL de l'action : Dr Chancelier

Marie-Ange

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE/ENJEUX

En 2022, [plus de 1 800 maladies psychiques](#) (environ 16 % de plus qu'en 2021) ont été reconnues comme maladies professionnelles, 37 suicides reconnus d'origine professionnelle.

En complément, avec [un travail fin d'analyse des rédactions de CMI et le codage des circonstances](#) qui peuvent être fait sur une partie des sinistres, nous dénombrons plus de 16000 AT pour les établissements de plus de 20 salariés en 2022 relevant d'une affection psy et/ou d'un contexte de RPS.

CONTEXTE NATIONAL

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

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

Ce programme de prévention des RPS poursuit quatre objectifs principaux :

- ▶ Faire baisser la sinistralité RPS (AM-RP et AM)
- ▶ Faire agir les entreprises pour qu'elles maîtrisent les situations les plus exposantes auxquelles sont confrontés les salariés (passer du diagnostic à l'action) ;
- ▶ Renforcer le positionnement de la branche AT-MP sur la prévention des RPS ;
- ▶ Rendre autonomes les entreprises dans leur démarche de prévention des RPS.

CONTEXTE LOCAL

L'ASMT 65 s'inscrit dans une démarche QVCT organisée au niveau national et régional, en participant activement aux travaux du Plan Régional de Santé au Travail (PRST) depuis 2019.

PRST 3 : Expérimentation et Développement

Principales actions menées :

- ▶ Expérimentation des démarches QVT, dont certaines au sein de l'ASMT 65.
- ▶ Développement d'une offre de service QVT pour les TPE-PME.
- ▶ Création d'un réseau d'intervenants QVT, basé sur des méthodologies partagées.

PRST 4 : Sensibilisation et Diffusion

Objectifs du groupe QVCT :

- ▶ Informer et sensibiliser les entreprises, notamment les TPE-PME, à la QVCT comme enjeu de santé et de performance.
- ▶ Transmettre et diffuser les outils du PRST 3 aux acteurs de terrain (organisations professionnelles, syndicats, consultants).

Une enquête menée en 2023 auprès des SPSTI met en évidence un manque d'acculturation à la QVCT, soulignant la nécessité de renforcer la formation et les outils d'accompagnement.

Prévention des RPS

par le développement de la QVCT dans l'entreprise

CHOIX DE L'ACTION ET PUBLIC CIBLÉ :

Action principale à mener : Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques psycho-sociaux.

Méthodologie choisie : Prévention des RPS par le développement de la QVCT dans l'entreprise (pour le SPSTI, pour la CARSAT les objectifs principaux ont été évoqués dans le contexte national, il s'agit avant tout d'agir sur des entreprises dans lesquelles les RPS sont avérées).

La CARSAT en tant qu'assureur se mobilise sur les situations de risques a posteriori, le SPSTI se mobilise en amont pour agir en prévention primaire.

Public ciblé :

► ASMT65 :

- Les TPE-PME adhérentes de l'ASMT
- Choix de 8 à 10 entreprises « ambadrice » repérée par les médecins du travail – voir détail de critères dans Action 2 ci-dessous.

► CARSAT :

- S'intègre dans le programme national RPS dont la déclinaison en Midi-Pyrénées vise à toucher 240 établissements sur 5 ans.
- Sur les 20 établissements ciblés pour l'année 2025 sur des critères de sinistralité et/ou signalement, seulement 1 entreprise se situe dans le 65 :
- ANRAS (SIRET 30587411700636)
- Pour les années suivantes, ciblage dynamique par la Carsat

Pour la CARSAT les sources de ciblage définies sont notamment les suivantes :

► Sinistralité

- Sinistralité AT/MP a posteriori avérée de l'établissement : établissements ciblés sur la base de l'étude de la sinistralité avérée et passée des AT et MP RPS/TPS de la dernière triennale.
- Sinistralité AT/MP a posteriori avérée du secteur d'activité : secteurs d'activité (NAF2) ciblés sur la base de l'étude de la sinistralité avérée et passée des AT et MP RPS/TPS de la dernière triennale.
- Sinistralité immédiate AT mortels de l'établissement : établissements ayant eu un AT RPS/TPS mortel (ciblage au moment de la connaissance de l'AT mortel).
- Sinistralité « immédiate » MP de l'établissement : établissements ayant eu une MP

TPS reconnue (ciblage au moment de la connaissance de la reconnaissance de la MP).

- Suite analyse AT mortel « malaise » via Prévention AT : établissements ayant eu un AT mortel « malaise » dont l'analyse fait apparaître des facteurs de risque psychosociaux.

► Signalement :

- Signalement IC/CS de secteur : établissements faisant l'objet d'un signalement de l'IC/CS qui suit l'établissement (CSE / CR CSE, constat d'exposition aux facteurs de risque, médias...).
- Signalement interne établissement : établissements faisant l'objet d'une (ou des) alerte(s) formalisée(s) d'acteur(s) interne(s) à l'établissement (CSE, IRP, salariés...) reçue(s) par la caisse régionale.
- Signalement, plaintes partenaires : établissements faisant l'objet d'une (ou des) alerte(s)/plainte(s) formalisé(s) de partenaires (IT, SPST, consultants, ARS, CRPPE...) reçue(s) par la caisse régionale.
- Signalement du Service Social de la caisse régionale : établissements faisant l'objet d'un (ou de) signalement(s) du Service Social de la caisse régionale.
- Signalement de la CPAM : établissements faisant l'objet d'un (ou de) signalement(s) de la CPAM lié à des AT/MP multiples.
- Signalement des MP TPS non reconnues au CRRMP : établissements ayant «plusieurs» MP TPS non reconnues au CRRMP.

OBJECTIFS ET RÉSULTATS ATTENDUS

Des RPS à la QVT : Un Enjeu Majeur

► Les Risques Psychosociaux (RPS) : Facteurs et Conséquences

Les RPS découlent de multiples facteurs imbriqués :

- Surcharge de travail et intensification des tâches.
- Manque de clarté dans l'organisation et la répartition des missions.
- Modes de management inadaptés générant stress et tensions.

Ces éléments favorisent un cercle vicieux, où le stress peut provoquer conflits, violences et détérioration du climat social.

► Un Coût Élevé pour Tous

- Salariés : Souffrance psychologique, impact sur la santé physique et mentale, burn-out, bore-out,
- Entreprises : Absentéisme, baisse de productivité, perte de compétences, démotivation collective.
- État et société : Augmentation des coûts de santé, impact sur la croissance économique.

Prévention des RPS

par le développement de la QVCT dans l'entreprise

OBJECTIFS ET RÉSULTATS ATTENDUS

► De la Prévention des RPS à la QVT

- Les RPS ne sont pas une fatalité. Une prévention efficace permet d'améliorer :
- Les conditions de travail (charge, autonomie, coopération).
- L'engagement et la motivation des salariés.
- La performance globale des entreprises en limitant l'absentéisme et le turnover.

QVCT = Une approche proactive alliant santé des salariés et performance durable.

► Descriptif de l'action/stratégie

- Former et acculturer les équipes du SPSTI
- Développer la QVCT dans les entreprises

► Engagements respectifs (SPSTI/CARSAT/DREETS)

ASMT

Inscrit dans le PST4 et PRST4, ce nouveau projet vise à renforcer la prévention primaire et à promouvoir une QVCT appliquée.

Deux axes stratégiques :

- Former et acculturer les équipes de l'ASMT 65 :
 - Maîtriser l'offre QVCT.
 - Savoir présenter et déployer la démarche QVCT auprès des entreprises.
- Développer la QVCT dans les entreprises :
 - Cibler les TPE-PME adhérentes.
 - Intégrer la QVCT dans le dialogue social pour un impact durable.

Action 1 : Montée en compétences QVCT des équipes de l'ASMT 65

- Former l'équipe projet
- Former les membres de l'équipe projet pour qu'ils puissent accompagner efficacement les entreprises sélectionnées dans l'initiation, le suivi et la pérennisation de leur démarche QVCT.



► Acculturation et formation des équipes ASMT 65

- Sensibilisation initiale à la QVCT : « Savoir de quoi l'on parle ».
- Pérenniser les compétences en accompagnement des entreprises adhérentes.

Action 2 : Développement des démarches QVCT au sein des TPE-PME

► **Objectif**

Accompagner les entreprises TPE-PME suivies par l'ASMT 65, lorsque le dialogue social en place le permet.

► Sélection des entreprises

- Critères de sélection :
- Repérage par le médecin du travail
- Mesure du dialogue social à l'aide d'un outil rationnel (entreprises volontaires ou recommandées par les équipes du SPST).
- Validation des entreprises sur :
 - Critères subjectifs : relationnel, réalisme de la demande, mise en place d'actions de prévention (via questionnaires internes).
 - Critères objectifs : effectifs, turnover, RPS, pyramide des âges, ancienneté.

► Types d'entreprises ciblées :

- 50% de TPE.
- 50% de PME de 25 à 50 salariés, seuil où se crée un décalage entre direction et salariés.
- Secteur privé uniquement.

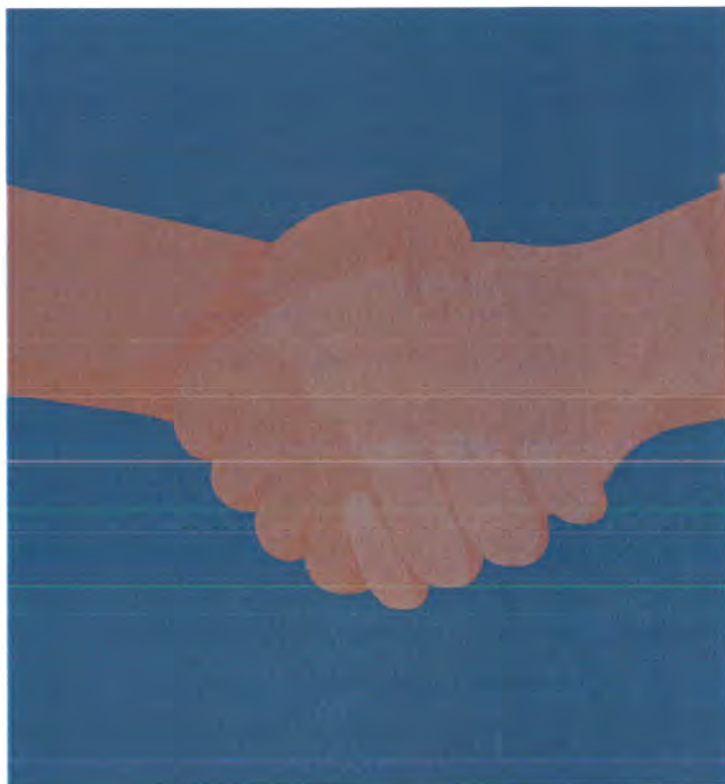
Prévention des RPS

par le développement de la QVCT dans l'entreprise

INDICATEURS DE SUIVIS DE L'ACTION

Déploiement du Plan d'Action Collectif QVT

- ▶ **Critères en auto-questionnaire** employeur & équipe pluri.
- ▶ **Nombre d'entreprises sensibilisées.**
- ▶ **Mise en place des actions proposées** par les salariés.
- ▶ Impact sur le dialogue social et la performance des entreprises.
 - Démocratie participative afin que les individus au travail soient associés aux décisions qui impactent leur travail.
 - Promotion de l'idée de participation des salariés aux décisions stratégiques et opérationnelles, quelles qu'elles soient.
 - Inscrire la QVCT dans l'ADN des décisions.
 - L'expérimentation de nouvelles façons de travailler.
 - Majoration de la performance des entreprises,
 - Amélioration de l'attractivité des entreprises
 - Indicateurs du tableau de suivi de l'annexe 4 de l'instruction DGT/CNAM
 - Nombre d'établissement formés à la thématique :
Dont établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG
 - Nombre d'établissement accompagnés (ayant bénéficié d'au moins une visite, mesure ou conseil



personnalisé sur la thématique) :

Dont établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG :

- Nombre d'établissement ciblés par une action de communication sur le thématique :
Dont établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG

► **Calendrier/durée**

Juin 2025- Juin 2029

► **Action 1 : Montée en compétences QVCT des équipes de l'ASMT 65**

Septembre de chaque année

► **Action 2 : Développement des démarches QVCT au sein des TPE-PME**

A partir du 2^e semestre 2026 et années 2027-2028

► **Pilotage/Evaluation/Bilan/Point d'Etape**

Septembre de chaque année

► **Modalités de mutualisation/capitalisation**

ASMT65 :

► Bilan présenté en réunion Présanse Occitanie

DREETS : Restitution au CRPST et au CROCT

► De point d'étape annuel si besoin

► D'un bilan régional des CPOM en fin de période

CARSAT : réunion d'échange annuelle des acteurs terrain

► Organiser un échange de pratiques des acteurs de terrain

