

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

Entre

**La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
Provence-Alpes-Côte d'Azur,**

la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Sud-Est,

Et

**Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBERON**

Entre

**La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités Provence-Alpes-Côte
d'Azur**

Ci-après désigné DREETS PACA,

Service déconcentré de l'Etat,

Dont le siège se situe : 23/25, rue Borde CS 10009 – 13285 Marseille cedex 08,

Représentée par Monsieur Sébastien DEBEAUMONT, Directeur Régional,

La Caisse d'Assurance Retraite et de la santé au Travail du Sud-Est,

Ci-après désignée Carsat Sud-Est,

Organisme privé chargé d'une mission de service public,

Dont le siège se situe 35 rue George - 13386 Marseille cedex 20,

Représentée par Monsieur Vincent VERLHAC, Directeur général,

Santé au Travail Durance Luberon

Ci-après désigné le SPSTi,

Association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et les dispositions spécifiques du Titre II, Livre VI de la quatrième Partie du Code du travail,

Dont le siège se situe : 353 Route du Moulin de Losque – Quartier de la Lauze – 84301 CAVAILLON Cédex

Représentée par : Luc PIERRACINI

Vu l'instruction conjointe DGT/CT1/CNAM/DRP/2024/132 du 12 juillet 2024 relative aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (ci-après désignés CPOM) conclus avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI),

Vu la consultation du comité régional de prévention et de santé au travail de Provence-Alpes-Côte d'Azur prévue à l'article D. 4622-44 du code du travail, ainsi que de l'agence régionale de santé de Provence-Alpes-Côte d'Azur conformément aux dispositions de l'article L.4622-10,

Vu l'article L.422-6 du Code de la Sécurité Sociale concernant les échanges d'informations utiles au succès des actions de prévention entre les services de prévention et de santé au travail et les services de prévention des risques professionnels des caisses de sécurité sociale dans le respect des missions respectives,

il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Article 1 - Préambule

Cette troisième version des CPOM s'inscrit dans un contexte de transformation profonde de la santé au travail et de son écosystème, à ce titre elle 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.

La démarche de contractualisation vise à soutenir une véritable stratégie régionale pour la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Le CPOM, l'agrément et le projet pluriannuel de service sont des leviers d'action pour la politique régionale de santé au travail qui répondent à des logiques différentes mais qui doivent s'articuler au mieux dans la mesure où ils interagissent étroitement.

Article 2 - Objectifs généraux

Le CPOM doit mettre en œuvre régionalement les priorités de santé au travail et de prévention telles que définies dans le Plan Régional de Santé au Travail mais également les priorités d'actions de chaque partie prenante.

Ces dernières découlent notamment :

- ✓ De la COG Assurance Maladie - Branche AT/MP 2023-2028 ;
- ✓ De la COG Assurance Maladie - Branche Maladie 2023-2027 ;
- ✓ Du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) 2022-2025 ;
- ✓ Des diagnostics partagés en santé au travail de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- ✓ Du projet régional de santé 2023-2028 de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- ✓ Des autres politiques publiques, au travers notamment du PRITH et du PRSE ;
- ✓ Du projet pluriannuel de service 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 pluriannuel de service 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 COG ;
- ✓ 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 3 - Contexte régional

Données socioéconomiques - chiffres clés 2020 - DREETS PACA

Population active occupée en PACA en 2020 : 1 958 686

Nombre d'entreprises actives en PACA au 31/12/2020 : 585 718

Population active occupée selon la condition d'emploi, en 2020 (en nombre)

	Alpes-de-Haute-Provence	Hauts-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	Paca	France métro.
Salariés	48 314	46 887	348 614	725 480	309 295	180 499	1 659 090	23 187 364
Emplois sans limite de durée (CDI, titulaires de la fonction publique)	39 109	35 317	301 473	621 012	260 593	150 254	1 407 757	19 592 358
Emplois à durée limitée (CDD, contrats courts, saisonniers, vacataires...)	6 609	9 475	32 039	68 752	35 289	20 467	172 631	2 263 315
Apprentis	1 242	1 074	7 417	16 752	6 485	4 626	37 596	609 153
Intérimaires	733	486	4 755	12 133	4 081	3 088	25 277	476 862
Bénéficiaires d'emploi aidé	525	448	2 061	4 619	2 356	1 751	11 759	166 300
Stagiaires rémunérés	97	87	869	2 212	492	313	4 070	79 377
Non salariés	11 540	11 515	69 476	104 726	65 455	36 885	299 597	3 252 386
Indépendants	7 360	7 104	45 040	66 737	42 922	22 695	191 857	1 955 682
Employeurs	4 030	4 251	23 718	37 192	21 729	13 729	104 648	1 263 048
Aides familiaux	150	160	717	797	805	462	3 091	33 656
Total	59 854	58 402	418 090	830 206	374 750	217 385	1 958 686	26 439 750

Activités des services de prévention et de santé au travail – enquête 2022 - DGT

Nombre de services de prévention et de santé au travail interentreprises en PACA : 14

Nombre d'établissements suivis dans le secteur privé : 133 405

Nombre de salariés suivis dans le secteur privé : 1 277 127

Sinistralité AT/MP – statistiques régionales 2021 - Carsat Sud-Est

Nombre d'accident du travail avec arrêt : 51 960

Nombre de Maladies Professionnelles : 2 520

Bilan des Accidents du Travail mortels en 2023 – Chiffres du Système d'Inspection du Travail

Données : AT survenus sur l'année civile 2023 :

71 accidents mortels liés au travail de salariés relevant du régime général, dont :

- Accidents du travail mortels : 52
- Accidents de trajet mortels : 19
- Accidents issus de la classification « malaises » : 37

Causes des 15 accidents du travail mortels hors malaises :

- 5 Risque Routier Professionnel
- 4 Chutes de hauteur
- 2 Suicides
- 2 Activité de manutention manuelle

- 1 Utilisation des machines
- 1 Agression

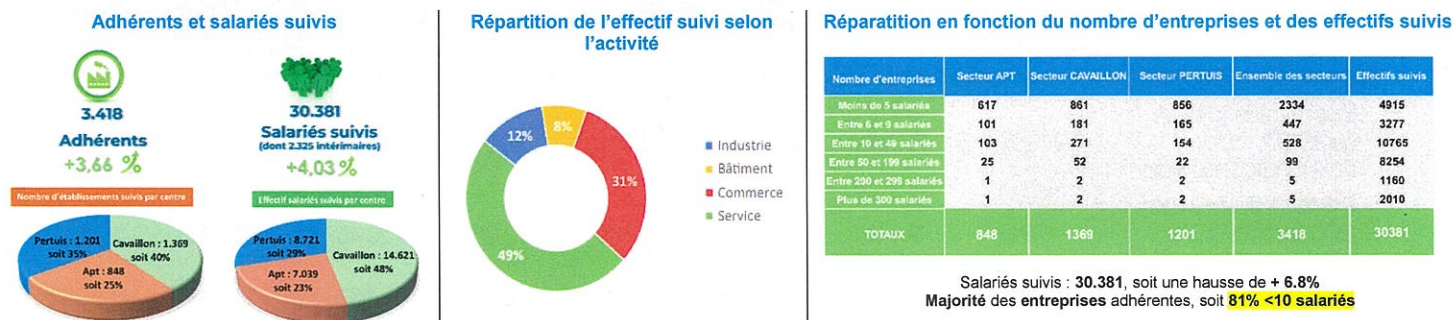
Activité du Service Social de l'Assurance maladie 2023 – Carsat Sud-Est

En 2023, le SSAM de la Carsat du Sud-Est a réalisé 13072 accompagnements sociaux d'assurés fragilisés par une problématique de santé dans l'axe PDP et suivi 12812 personnes.
Au total, 42335 entretiens sociaux ont été réalisés par les assistantes du SSAM sur cette période.

Données et spécificités territoriales - SPSTi : Santé au Travail Durance Luberon

Agrément du Service n°2022/03 du 11/04/2022

ADHÉRENTS ET SALARIÉS SUIVIS AU 31/12/2023



ACTIVITÉ – CHIFFRES CLÉS

Actions en milieu de travail – année 2023

Type d'actions	2022	2023
Fiche d'entreprise	1116	729
Etude de poste	275	457
Échange avec employeur / salarié	256	177
Information - Sensibilisation - Formation	70	145
Document Unique	15	83
RPS	2	34
Participation réunions (CSE, CSSCT...)	2	32
Ergonomie	66	31
Risque chimique	6	10
Métriologie	15	9
Autre	65	3
RDV de liaison	0	1
Suivi d'action	11	0
Total	1899	1711

Avancée du taux de réalisation des fiches d'entreprise



Collecte des DUERP



PROJET DE SERVICE 2021-2025

4 axes prioritaires ont été retenus par la CMT et validés par le Conseil d'Administration le 16/12/2021

VEILLER SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Projet 1 : adapter la stratégie de suivi individuel des salariés en fonction des risques de l'état de santé et intégrer la Loi Santé Travail 2021.

Projet 2 : accompagner les employeurs pour promouvoir la prévention et une meilleure qualité de vie et s'associer aux messages de santé publique.

Projet 3 : mettre en œuvre le CPOM Régional TMS et contribuer aux indicateurs régionaux.

PRÉVENIR LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE ET FAVORISER LE MAINTIEN EN EMPLOI

Projet 7 : disposer d'un observatoire interne des inaptitudes médicales et d'identification des situations individuelles.

Projet 8 : sensibiliser les employeurs à la prise en charge précoce des salariés en difficultés.

Projet 9 : mettre en œuvre le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens de Prévention de la Désinsertion Professionnelle et contribuer aux indicateurs régionaux.

4 axes 13 projets



ACCOMPAGNER UNE DÉMARCHE CONTINUE ET ADAPTÉE DE PRÉVENTION EN PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

Projet 4 : repérer l'ensemble des risques professionnels pour les adhérents du service.

Projet 5 : sensibiliser et responsabiliser les adhérents à l'évaluation de leurs risques professionnels « évaluer pour prévenir ».

Projet 6 : mieux tracer les expositions professionnelles.

S'ENGAGER ENSEMBLE POUR ADAPTER LE SERVICE AUX CHANGEMENTS

Projet 10 : faire évoluer le système d'informations et son utilisation

Projet 11 : impulser une démarche de progrès au sein du service et sa certification

Projet 12 : structurer la communication interne & externe

Projet 13 : favoriser le mieux vivre au travail.

Article 4 - Engagements des parties

Les parties en présence s'engagent à :

- ✓ Mettre en œuvre les actions dont elles ont la charge ;
- ✓ Désigner et communiquer aux parties, les coordonnées des interlocuteurs en charge du suivi de la mise en œuvre du CPOM ;

- ✓ Participer au Comité de Suivi selon les modalités précisées à l'article 7 ;
 - ✓ Valoriser le partenariat issu du CPOM dans ses actions de communication.
- Le SPSTi s'engage en outre à :
- ✓ Communiquer aux parties les résultats des actions menées, selon les indicateurs précisés article 6.

Article 5 - Programmes d'actions

Trois volets de programme d'actions ont été déterminés par le SPSTi.

Volet 1 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Pour mémoire, la loi du 2 août 2021 affirme la volonté des pouvoirs publics de renforcer la prévention de la santé au travail en mobilisant les acteurs de la prévention primaire, secondaire et tertiaire œuvrant dans ce domaine.

Par ailleurs, la circulaire CIR-27/2024 du 20 septembre 2024 de l'Assurance maladie précise la nouvelle organisation mise en place conformément à la loi du 2 août 2021.

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 individualisé professionnel adapté à chaque situation en fonction de la capacité restante du salarié, des possibilités de son employeur ou du marché du travail.

Dans un objectif d'efficience, il s'agira en particulier de consolider les collaborations avec le service d'accompagnement social de l'assurance maladie dans les cellules PDP que les SPSTi ont mis en place, conformément à la loi pour renforcer la prévention en santé au travail. En effet, l'étape de concertation précoce entre les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, facilite l'élaboration d'un plan de remobilisation cohérent vers l'emploi du salarié.

Ces collaborations sont, en effet, nécessaires à la qualité des détections et des prises en charge des publics en risque de désinsertion professionnelle, que l'origine de leur situation soit liée à une maladie ou à un AT/MP.

Le volet 1 du CPOM se conformera aux orientations régionales du PRST 4 de la région PACA en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi par les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux pour les années 2021-2025 :

- ✓ Améliorer la précocité de la détection de situations de vulnérabilité et la coordination des acteurs de santé au travail et de soins ;
- ✓ Articuler les politiques de l'Etat et de ses partenaires en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi ;
- ✓ Poursuivre, coordonner et animer le partenariat régional au sein d'une instance de gouvernance régionale ;
- ✓ Soutenir et favoriser les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, et du maintien dans l'emploi, en direction des acteurs de l'entreprise ;
- ✓ Mettre à disposition des entreprises, en particulier les plus petites, une information plus lisible sur les acteurs, outils et dispositifs existants sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi ;
- ✓ Modifier les représentations des acteurs de l'entreprise sur la question des maladies chroniques évolutives et du handicap au travail ;
- ✓ Soutenir et favoriser des actions sur la prévention de la désinsertion professionnelle en direction des salariés, notamment atteints de maladies chroniques évolutives.

Les trois parties en présence s'engagent à :

- ✓ Poursuivre leur participation aux travaux de la Charte Régionale sur le Maintien en Emploi PACA à laquelle sont associés les SPSTi par l'intermédiaire de PRESANSE PACA-CORSE ;
- ✓ Poursuivre leur participation aux actions menées dans le cadre de la politique régionale en ce qui concerne le MDE et la PDP ;
- ✓ Poursuivre la promotion des outils construits dans le cadre de la politique régionale de santé au travail ;

- ✓ Développer la connaissance, en particulier par les professionnels de santé, des parcours adaptés aux salariés en fonction de leur état de santé, notamment via le dispositif porté par le SISTE PACA.

En outre, la Carsat Sud-Est s'engage à :

- ✓ Participer, dans la limite de ses moyens et en fonction des orientations fixées par la Cnam, aux cellules PDP du SPSTi afin de coordonner les plans de remobilisation individuelle des salariés en arrêt de travail ;
- ✓ Informer la cellule PDP du SPSTi de situations individuelles nécessitant une visite de pré-reprise.

En outre, le SPSTi s'engage, aux côtés des parties :

- ✓ 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 l'Assurance maladie et les partenaires de la remobilisation et de la compensation ;
- ✓ Dans la continuité de l'expérimentation des plateformes PDP de l'Assurance Maladie menée dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes entre 2021 et 2022, à conserver les bonnes pratiques qui en sont issues et notamment :
 - Organiser une visite de pré-reprise pour les salariés signalés par le Service Médical de l'Assurance-Maladie et/ou le SSAM et informer ces derniers des suites données,
 - Développer l'identification, parmi les personnes en arrêt de travail dont la problématique de santé est susceptible d'affecter sa reprise d'activité, de situations individuelles nécessitant une articulation pluri-acteurs intégrant le SSAM et qui lui sont signalés via la cellule PDP ou le médecin du travail ;
- ✓ Dans 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,
- ✓ Communiquer les résultats des actions menées, selon les indicateurs précisés article 6.

Volet 1 : PDP SATDL

1/ Mise en place d'un processus et d'une cellule pour coordonner la mission de prévention de la désinsertion professionnelle au sein du service

- ✓ Objectif 1 : Communiquer en interne et externe sur les dispositifs permettant de mettre en œuvre la PDP
- ✓ Objectif 2 : Définir un processus interne adapté dans le cadre de la certification et dans le prolongement du projet de service suivi par l'ensemble des équipes pour atteindre les objectifs suivants :
 - Repérage du salarié,
 - Objectiver les critères permettant d'identifier le risque de désinsertion professionnelle sur l'ensemble des salariés suivis,
 - Systématisation de cette identification par la mise en place de l'IRDP (indice de risque de désinsertion professionnelle), saisi lors du suivi individuel du salarié
 - Repérage des situations à risque de désinsertion professionnelle,
 - Formalisation du parcours maintien en emploi du salarié,
 - Organisation du suivi.

2/ Prévention de l'usure professionnelle au cours suivi individuel des salariés

- ✓ Objectif 1 : Mise en œuvre du repérage des salariés et des situations à risque
 - Saisie de l'Indice de Référence de Désinsertion Professionnelle IRDP,
 - Recueil de données sur les risques professionnels et la santé du travailleur via des outils de saisie adaptés dont un « questionnaire dit de pré visite ».
- ✓ Objectif 2 : Adapter la périodicité du suivi selon la situation individuelle
- ✓ Objectif 3 : Améliorer la visite de mi carrière : par exemple examen complémentaire spécifique (ECG, Bilans...)
- ✓ Objectif 4 : Création et partage d'indicateurs de diagnostic territoriaux dans le cadre de l'observatoire des inaptitudes mis en place via le projet de service

3/ Développement des coopérations

- ✓ Objectif 1 : Informer et accompagner l'entreprise par des informations sur les dispositifs en place à destination des salariés et des entreprises
- ✓ Objectif 2 : Relayer les messages de santé publique via des campagnes régulières dans le prolonge-

- ment du projet de service 2021-2025.
- ✓ Objectif 3 : Développer les partenariats institutionnels : service social de l'Assurance Maladie, Cap Emploi, ...
 - ✓ Objectif 4 : Développer les partenariats associatifs (CAIRE 84) et médicaux (informations ciblées auprès des professionnels de santé du territoire)

Volet 2 : Risque professionnel prioritaire

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DU SERVICE EN PRÉVENTION DES TMS

1/ Prévention des TMS au sein des TPE/TME suivies par SAT Durance Luberon

La notion de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) désigne l'ensemble des dispositions mises en œuvre pour prévenir l'apparition des TMS par la diminution des causes et des facteurs de risque associés. Les TMS désignent un ensemble de pathologies qui touchent les tissus mous périarticulaires des membres et de la colonne vertébrale.

En France (Source : CNAM) en 2021, les TMS représentent 87 % des maladies professionnelles. Les affections de la colonne vertébrale, en particulier les lombalgies, représentent 20% des TMS. Les troubles affectant les membres supérieurs, tels que le syndrome du canal carpien, les tendinites et épicondylites, constituent la majorité des cas de TMS.

Leur coût direct pour les entreprises s'est élevé à près de deux milliards d'euros à travers leurs cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

Les TMS ont également un impact significatif sur la qualité de vie des salariés, entraînant des douleurs chroniques, des limitations fonctionnelles et une diminution des capacités. Pour les salariés, près de la moitié des TMS entraînent des séquelles lourdes avec des risques de désinsertion professionnelle. Les TMS représentent donc un enjeu majeur de santé.

Le CPOM visera donc à structurer une approche cohérente pour la prévention des TMS au sein du SAT DL en particulier des TPE (-10 salariés, source INSEE) qui représentent environ 74% de l'effectif suivi, dans le prolongement des actions mise en place au sein du projet de service 2021-2025 et des précédents CPOM.

CIBLE : TPE tous secteurs d'activité

1- Communication FIPU (fond d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle)

- Communication interne au service, établissement d'un processus interne de fonctionnement
- Communication aux adhérents sur les modalités de mise en œuvre
- Conseil sur l'établissement des dossiers de financement

2- Identification et évaluation des risques TMS :

- Identification des risques liés aux TMS dans la Fiches d'Entreprise
- Proposition de plan d'action de prévention des TMS personnalisé selon les spécificités des entreprises

3- Formation et sensibilisation

- Ateliers spécifiques prévention des TMS adaptés aux priorités de l'entreprise (adaptions aux TPE/PME)

4- Proposition d'amélioration des postes de travail

- En interne : Formation adaptée EDP (étude de postes) avec repérage des risques de lombalgies et de TMS en milieu du travail
- Développement des études de postes ciblées sur la prévention des TMS

2/ Déploiement d'un Fond pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) sur le secteur de l'aide à domicile

CONTEXTE

Le secteur de l'aide à domicile peine à recruter et fidéliser ses salariés. Ces métiers ont tendance à souffrir d'une mauvaise image en lien avec :

- Une main d'œuvre souvent peu qualifiée, majoritairement féminine, plutôt vieillissante
- **Des conditions de travail jugées difficiles** (salariés isolés dans la réalisation de leurs activités), implication auprès des publics (aspects social)

- **Un risque fort d'incapacité et d'usure au travail accentué avec l'âge**
- Un recours au temps partiel développé
- Un turn-over et un absentéisme important
- Des évolutions nécessitant le déploiement de nouvelles compétences par la qualification des salariés
- La nécessité de coordination avec d'autres acteurs

Les enjeux liés à l'intégration des nouvelles recrues (identification des compétences à l'embauche, montée en compétences et construction de parcours...) **et à l'organisation du travail** (équilibre de la charge de travail vécue/réelle ; équilibre vie professionnel/personnelle, temps de travail et rémunération, soutien de l'encadrement...) représentent de véritables leviers de prévention de l'usure professionnelle.

COMPOSITION DU COPIL PROJET

- COPIL projet institutionnel : DDETS84 et non DEETS, UNIFORMATION : MP FIEVET chargée de mission
- COPIL projet SAT DL : Dr DAHAN médecin du travail SAT Durance Luberon, équipe pluridisciplinaire du service composée d'infirmières en santé au travail et de préventeurs, ainsi qu'un consultant externe ergonomiste et psychologue du travail

OBJECTIFS ET ENJEUX DU PROJET

Le projet porté par SAT Durance Luberon vise entre autres à :

- 1- Lutter contre l'exclusion professionnelle en s'assurant de l'inclusion des nouveaux salariés, en s'appuyant notamment sur une démarche de prévention des risques professionnels agissant sur les causes, en engageant toute action destinée à repérer et enrayer les dysfonctionnements par une approche globale du travail ;
- 2- S'appuyer sur un dialogue professionnel de qualité pour faire émerger des réponses en prise avec la réalité du travail réalisé ;
- 3- Permettre l'évaluation de la charge de travail liée à chaque prestation à partir de la grille d'indicateurs établie pour la construction des plannings.
- 4- Mettre en place des formations pour les tutrices (techniques gestes et postures, types de pathologies...).

Les objectifs opérationnels seront définis avec les entreprises participantes au projet FACT.

Le projet a été soumis le 26/09/2024 à la mission FACT, en attente de retour.

QUELS SONT LES LIVRABLES ENVISAGÉS

Prise en compte par TPE/PME du questionnement et de la démarche QVCT dans leur projet de transformation.

Cible entreprise :

Dans chaque structure au démarrage de l'action, un état des lieux internes, sur tous les champs, mesure d'indicateurs sera effectué pour construire une grille d'indicateurs objectivables de la charge de travail lié aux prestations à domicile.

EFFETS ATTENDUS à terme :

De nouvelles pratiques organisationnelles (ex : petites équipes de salariés sur un territoire amenées à échanger sur leurs pratiques, à se remplacer mutuellement en cas d'absence... , passer d'un management individuel à un management collectif).

Construction de véritables parcours professionnels au sein de la structure accompagnée

Volet 3 (facultatif)

« LES RÉFÉRENTS SÉCURITÉ : DES ALLIÉS PRÉVENTION »

Le Code du travail (art. L. 4644-1 et R. 4644-1) fait obligation à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP). Il n'existe pas de chiffres précis sur le nombre total de référents sécurité en France car cette fonction est souvent internalisée au sein des entreprises et peut être remplie par des salariés ayant des fonctions différentes ; Cependant toutes les entreprises, peu importe leur taille doivent désigner un référent sécurité notamment en matière de santé et sécurité au travail.

Un référent sécurité est une personne désignée au sein de l'entreprise pour assurer la gestion, la coordination et la mise en œuvre des mesures de prévention.

Dans de nombreuses entreprises les référents sécurité n'ont pas toujours les compétences techniques ou opérationnelles notamment dans la gestion des risques.

Identifier les référents sécurité, mettre en place un accompagnement adapté et renforcer leurs connaissances est donc un enjeu crucial de prévention.

1/ Identifier les référents sécurité des entreprises du territoire :

En identifiant les référents sécurité ces interlocuteurs privilégiés, le SAT DL pourra améliorer la coordination d'actions, en particulier pour s'assurer de l'établissement du DUERP et de sa mise à jour au sein, notamment des TPE suivies par le service.

SAT DL a également pour objectif de renforcer le contact au sein de l'entreprise en permettant que les messages de prévention soient reçus par les bonnes personnes, afin d'en assurer un relai efficace.

- ✓ Objectif 1 : S'assurer de l'existence du DUERP, adapter l'évaluation des risques et la mise en œuvre d'actions de prévention.
- ✓ Objectif 2 : Optimiser la communication avec des informations dédiées aux référents sécurités
- ✓ Objectif 3 : Préconiser des actions issues de l'analyse FE et DUERP et s'assurer de leur mise en œuvre par un suivi

2/ Développer les référents prévention en entreprise en proposant un parcours spécifique

Créer un lien entre l'entreprise et le SAT Durance Luberon sur la prévention des risques en s'appuyant sur des salariés référents et en leur proposant un accompagnement adapté.

Développer un état d'esprit prévention, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés.

- ✓ Objectif 1 : Accompagner la conformité des entreprises aux obligations réglementaires (DUERP et plan de prévention etc...)
- ✓ Objectif 2 : sensibiliser les adhérents et les salariés sur la prévention des risques professionnels
- ✓ Objectif 3 : Renforcer les compétences des référents sécurité identifiés (cf. action 1) afin qu'ils puissent participer activement à la prévention des risques professionnels.
- ✓ Objectif 4 : S'assurer d'un partenariat entre les entreprises adhérentes et le SAT Durance Luberon via les référents prévention afin de mieux répondre aux besoins des entreprises adhérentes.

Cible de l'action : dirigeant d'entreprises, référents sécurités identifiés, salariés susceptibles de devenir « relai prévention ».

Article 6 - Indicateurs de suivi

Les modalités de recueil des indicateurs seront communiquées aux parties dans le courant de l'année 2025.

Volet 1 : Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Les indicateurs et l'état d'avancement de leur mise en œuvre feront l'objet d'un suivi dans le comité visé à l'article 7.

En effet, en vue d'optimiser et mieux piloter la politique régionale en santé au travail en matière de PDP, il est incontournable d'obtenir des données suffisamment précises afin de pouvoir les agréger, puis les analyser au niveau régional. Ces données permettront d'enrichir les échanges concertés avec les partenaires sociaux au sein des différentes instances régionales, notamment.

L'exploitation de données précises permettra d'analyser le fonctionnement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle et les résultats attendus. Cette analyse pourra conduire à réorienter les actions entreprises si nécessaires.

Les données demandées dans le cadre du CPOM permettront à chaque SPSTi de se situer par rapport aux autres, d'une part, afin de partager les bonnes pratiques et d'autre part, afin de permettre une optimisation collective de ce dispositif.

Les données attendues permettront également de renseigner tous les acteurs du MDE et de la PDP, d'enrichir la base de données SIRSé PACA et contribueront à l'élaboration du Tableau de Bord en Santé Travail régional.

Indicateurs sur les modalités de collaboration

Ind.	Définition	Valeur	Fournisseur
1.1*	Mise en œuvre de modalités de concertations pluri-acteurs ¹ au sein de chaque cellule PDP du SPSTi, en y associant le SSAM	Réalisé, partiellement réalisé, non réalisé	SPSTi
1.2*	Nombre de salariés en arrêt de travail orientés par le SPSTi (cellule et hors cellule PDP) au SSAM pour mise en œuvre d'un accompagnement social global	Nombre	SPSTi
1.3*	Nombre de salariés suivis par la cellule PDP du SPSTi	Nombre	SPSTi
1.4	Nombre de salariés orientés par le SSAM vers le SPSTi pour une visite de pré-reprise	Nombre	SSAM

* Indicateur inclus dans l'enquête DGT

Indicateurs de diagnostic territorial

Ind.	Définition	Valeur	Fournisseur
1.5*	Nombre de visites de mi-carrière au niveau du SPSTi	Nombre	SPSTi
1.6*	Nombre de visites de pré-reprise au niveau du SPSTi	Nombre	SPSTi
1.7*	Nombre de visites de reprise au niveau du SPSTi	Nombre	SPSTi
1.8	Nombre d'aménagements de poste** proposés par la cellule PDP	Nombre	SPSTi
1.9	Nombre d'aménagements de poste** proposés par le médecin du travail hors cellule PDP	Nombre	SPSTi
1.10*	Nombre de salariés déclarés inaptes pour l'ensemble du SPSTi	Nombre	SPSTi
1.11*	Nombre de salariés déclarés inaptes avec dispense de reclassement*** pour l'ensemble du SPSTi	Nombre	SPSTi
1.12	Nombre de salariés déclarés inaptes avec dispense de reclassement*** qui ont bénéficié d'un suivi de la cellule PDP	Nombre	SPSTi
1.13	Nombre de plans de retour à l'emploi formalisés	Nombre	SPSTi
1.14	Mise en œuvre d'un suivi des salariés qui ont été accompagnés après la fin de la prise en charge par la cellule PDP du SPSTi, et le cas échéant sous quel délai	Non, ou si oui : à 3 mois, 6 mois, 1 an, autre délai	SPSTi

* Indicateur inclus dans l'enquête DGT

** Au sens de l'article L.4624-3 du CT

*** Cas où « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé », ou cas où « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Afin d'enrichir le Tableau de Bord en Santé Travail régional, il serait souhaité, d'ici 2029, d'être en mesure de recueillir les données brutes permettant de mieux connaître le profil des salariés suivis par la cellule PDP du SPSTi, et notamment :

- ✓ Sexe
- ✓ Age
- ✓ Secteur d'activité
- ✓ Taille de l'entreprise
- ✓ Raison de l'accompagnement (AT, MP par tableaux, MCE ou autres causes)

¹ Ex : Commission Maintien dans l'Emploi, revues de dossiers, circuits d'échanges SPSTi-SSAM...

- ✓ Pathologie concernée (TMS, souffrance psychique, cancers, surdité, allergies, maladies cardiovasculaires, autres pathologies...)

Les modalités de recueil de ces données brutes seront discutées dans le courant de l'année 2025 afin de permettre, à terme, l'extraction nécessaire à partir des logiciels métier.

Indicateurs PDP SATDL

1/ Indicateurs de fonctionnement de la cellule	
1.1.1	Informations présentes en ligne sur le site de Santé au Travail Durance Luberon et autres moyens de diffusion de ces informations
1.1.2	Processus internes et procédures validés
1.1.3	Nombre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une information collective au maintien dans l'emploi
1.1.4	Nombre d'orientations vers la cellule PDP
1.1.5	Nombre de consentements éclairés signés
1.1.6	Nombre de maintien au poste
1.1.7	Nombre de maintien dans l'emploi
1.1.8	Nombre de reclassement professionnel
1.1.9	Nombre de refus du salarié ou accompagnement non abouti

2/ Indicateurs liés à la prévention de l'usure professionnelle	
1.2.1	Taux de Salariés suivi bénéficiant d'un IRDP et répartitions de ces salariés selon les stades IRDP
1.2.2	Nombre de pathologies saisies avec thésaurus
1.2.3	Taux de saisie des risques dans les dossiers salariés
1.2.4	Nombre de questionnaires de pré visite remplis
1.2.5	Nombre de visites de mi carrière avec examens complémentaires
Indicateurs de diagnostic territorial SAT DL	
1.2.6	Nombre de visites de mi- carrière, visites de pré-reprise et visites de reprises au niveau du service
1.2.7	Nombre d'aménagements de poste
1.2.8	Nombre de salariés déclarés inaptes à l'échelle du service
1.2.9	Nombre de salariés déclarés inaptes avec dispense de reclassement à l'échelle du service
1.2.10	Nombre de salariés déclarés inaptes suivis par la cellule (ayant bénéficiés d'un suivi et rappel à 6 mois)
1.2.11	Mise en œuvre d'un suivi des salariés rappels à 1 an
Tableau de bord de la cellule PDP permettant d'établir le profil des salariés suivis	
1.2.12	mise en place du recueil de données brutes concernant les salariés ayant bénéficiés d'un suivi particulier via la cellule PDP du service <ul style="list-style-type: none"> ✓ Genre ✓ Classe d'âge ✓ Secteur d'activité ✓ Taille de l'entreprise ✓ Raison de l'accompagnement (AT, MP par tableaux, MCE ou autres causes) ✓ Pathologie concernée (TMS, souffrance psychique, cancers, surdité, allergies, maladies cardiovasculaires, autres pathologies...)

3/ Indicateurs développement des coopérations	
1.3.1	Nombre de communications à destination des entreprises et des salariés
1.3.2	Nombre de messages de santé publiques relayés
1.3.3	Nombre de sollicitations de partenaires extérieurs
1.3.4	Nombre de conventions signées
1.3.5	Nombre de professionnels de santé informés

Volet 2 : Risque professionnel prioritaire

Indicateurs spécifiques à l'action du SPSTi

1/communication autour du FIPU	
2.1.1	Nombre de communications internes
2.1.2	Nombre de communications auprès des entreprises
2.1.3	Nombre d'entreprises ayant bénéficiées de conseils dans le cadre du FIPU
2/ identification et évaluation des risques TMS	
2.2.1	Nombre de FE chez les entreprises cibles

2.2.2	Nombre de DU chez les entreprises cibles
2.2.3	Nombre de DU avec ajout des TMS au plan d'action et nombre d'actions TMS réalisées dans le DU
3/ Sensibilisation : « atelier prévention »	
2.3.1	Nombre de sensibilisations (atelier spécifiques)
2.3.2	Nombre de salariés ayant participé à ces ateliers - en termes d'évaluation qualitative : questionnaires d'évaluation des ateliers de sensibilisation
4/ Amélioration des postes de travail	
2.4.1	Nombre d'études de poste TMS réalisées - dont nombre de postes ayant fait l'objet d'un aménagement

Indicateurs liés à l'instruction (annexe 4)

L'instruction conjointe DGT/DRP du 12 juillet 2024 précise des indicateurs communs à tous les CPOM :

- ✓ Nombre d'établissements formés
 - Dont Nombre d'établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG
- ✓ Nombre d'établissements accompagnés
 - Dont Nombre d'établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG
- ✓ Nombre d'établissements ciblés par une action de communication
 - Dont Nombre d'établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de

Les modalités d'obtention de ces indicateurs, qui nécessitent un mode opératoire commun entre la Carsat et le SPSTi, seront déterminés conjointement lors du 1^{er} comité de suivi.

Volet 3 – « LES RÉFÉRENTS SÉCURITÉ : DES ALLIÉS PRÉVENTION »

Indicateurs spécifiques à l'action du SPSTi

1/ Identification des référents sécurité	
3.1.1	Nombre d'information réalisée sur ce rôle
3.1.2	Nombre de référents sécurité identifiés
3.1.3	Nombre d'entreprises ne disposant pas de référent sécurité identifiés
2/ Développer les référents prévention en entreprise en proposant un parcours spécifique	
3.2.1	Nombre d'entreprises ayant remis leur DUERP au service
3.2.2	Nombre d'accompagnement au DUERP réalisés par le service
3.2.3	Nombre d'entreprises s'étant engagées dans un parcours personnalisé de prévention des risques professionnels
3.2.4	Nombre d'entreprises bénéficiant d'un plan d'action dans leur DUERP

Indicateurs liés à l'instruction (annexe 4)

L'instruction conjointe DGT/DRP du 12 juillet 2024 précise des indicateurs communs à tous les CPOM :

- Nombre d'établissements formés
 - Dont nombre d'établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG
- Nombre d'établissements accompagnés
 - Dont Nombre d'établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG
- Nombre d'établissements ciblés par une action de communication
 - Dont Nombre d'établissements suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG

Les modalités d'obtention de ces indicateurs, qui nécessitent un mode opératoire commun entre la Carsat et le SPSTi, seront déterminés conjointement lors du 1^{er} comité de suivi.

Article 7 - Modalités de suivi du CPOM

Un comité de suivi est constitué afin d'assurer le suivi et l'évaluation des actions et des moyens au titre du CPOM. Le comité de suivi est constitué de représentants de chacune des parties.

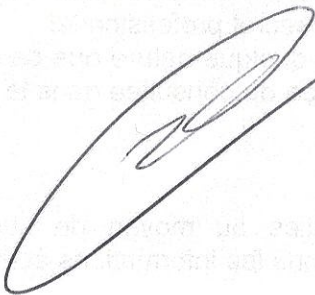
Les parties s'efforceront de résoudre à l'amiable les contestations éventuelles qui pourraient être liées à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention.

En cas de désaccord persistant et en fonction des difficultés rencontrées :

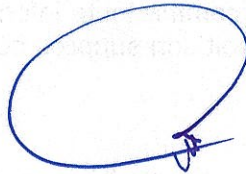
- ✓ Le contrat pourra être dénoncé par la partie s'estimant lésée, notamment en cas de non-respect par l'autre des parties de ses engagements, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux autres signataires,
- ✓ Les éventuels litiges pourront être portés devant le tribunal compétent selon le droit commun.

Signature des parties

Pour le SPSTi,
Le Président,
Luc PIERRACINI



Pour la Carsat Sud-Est,
Le Directeur Général,
Vincent VERLHAC



Pour la DREETS PACA,
Le Directeur Régional,
Sébastien DEBEAUMONT



Son secrétariat sera assuré par le SPSTi :

- ✓ Préparation de l'ordre du jour,
- ✓ Rédaction du compte-rendu des réunions.

Le comité de suivi se réunira une fois par an, sur la période mars-avril afin de consolider les indicateurs de l'année civile précédente, et aura pour missions :

- ✓ De dresser un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées,
- ✓ De proposer, sur la base des constats effectués, des pistes d'amélioration des actions engagées.

Compte-tenu du nombre de CPOM conclus en région PACA, le calendrier des comités de suivi sera communiqué chaque année suffisamment en avance par la DREETS PACA et la Carsat Sud-Est, après consultation de chaque SPSTi.

Article 8 - Secret professionnel et confidentialité

Les données et documents dématérialisés ou non, qui sont consultés ou échangés dans le cadre de la présente convention, qu'ils présentent ou non un caractère personnel, sont des informations confidentielles (ci-après dénommées : « informations confidentielles ») et sont couvertes de ce fait par le secret professionnel.

Le terme « informations confidentielles » est défini comme toute information de quelque nature que ce soit et quelle que soit sa forme, écrite ou orale, quel que soit son support, communiquée ou consultée dans le cadre de la présente convention.

Par conséquent, les parties conviennent que :

- ✓ Toutes les informations communiquées ou consultées par les parties au moyen de supports informatiques ou non, sont considérées comme confidentielles et y compris les informations écrites ou orales,
- ✓ Les politiques de sécurité de chacune des Parties sont confidentielles.

Les parties sont tenues, pour elles-mêmes ainsi que pour l'ensemble de leur personnel, au secret professionnel, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité durant toute l'exécution de la présente convention et après son expiration.

Les parties s'engagent donc mutuellement à :

- ✓ Respecter le secret professionnel auquel elles sont soumises ;
- ✓ Faire respecter par leurs propres utilisateurs ou salariés les règles de secret professionnel, de discrétion et de confidentialité sus-énoncées ;
- ✓ Ce que les informations confidentielles qui sont communiquées dans le cadre de la présente convention, ne soient en aucun cas, divulguées ou retransmises à des personnes physiques ou morales non autorisées ;
- ✓ N'utiliser les informations confidentielles qu'aux seules fins de l'exécution de la présente convention.

Par exception à ce qui précède, les parties ne seront pas responsables de la divulgation ou de l'utilisation d'une information confidentielle, si celle-ci :

- ✓ Tombe ou est tombée dans le domaine public ;
- ✓ Est connue de l'une des parties au moment de la première divulgation, à condition qu'elle puisse le prouver ;
- ✓ A été reçue d'un tiers de manière licite, sans violation du présent accord.

Article 9 - Durée, modifications et litiges

Le présent contrat est conclu pour la durée du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2029.

En cas de besoin, le contrat pourra être modifié (durée ou contenu) par avenant durant sa période de validité.