

Principe

Cette procédure définit le rôle, le fonctionnement et les modalités d'intervention de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, en assurant le traitement des demandes d'accompagnement, de financement, le suivi des dossiers individuels et la création de parcours individuels.

Les acteurs de l'entreprise sont informés de cette cellule, son rôle, son fonctionnement et ses modalités d'intervention lors des visites médicales, notamment dans le cadre de prévention et d'anticipation des situations à risque de désinsertion professionnelle.

La Cellule PDP a pour mission principale de prévenir la désinsertion professionnelle des salariés présentant un risque d'incapacité ou des difficultés liées à leur santé pouvant compromettre leur maintien dans l'emploi. Les missions qu'elle doit assurer sont les suivantes :

- Repérage, signalement précoce et accompagnement professionnel et social des salariés en risque de désinsertion professionnelle ;
- Accompagnement de l'employeur pour traiter du risque de désinsertion professionnelle d'un salarié ;
- Conseil auprès de l'employeur pour agir en prévention primaire du risque de désinsertion professionnelle ;
- Conseil à l'employeur pour trouver des financements ;
- Information des instances représentatives du personnel sur les problèmes généraux rencontrés ;
- Organisation d'actions collectives à destination des secteurs d'activités repérés comme prioritaires par le SPSTI.

Elle vise à anticiper et accompagner les salariés afin de maintenir leur activité professionnelle, et favoriser leur réintégration dans leur poste ou un autre poste adapté.

Composition

La Cellule est constituée d'une équipe pluridisciplinaire formalisée incluant :

- **Médecins du travail** : assurent le diagnostic des capacités et des besoins du salarié, et participent aux recommandations d'adaptation ou de réorientation.
- **Infirmière santé au travail et équipe pluridisciplinaire** selon les situations abordées
- **Assistants sociaux et psychologues** : apportent un soutien psychosocial et analysent les besoins individuels.
- **Conseillers en insertion et maintien dans l'emploi** : accompagnent les parcours de réinsertion.
- **Ergonomes et autres experts techniques** : évaluent les adaptations nécessaires dans le poste de travail.

Elle est amenée à inviter des intervenants multiples en provenance de structures différentes :

- **Employeur**, dont les **RH** : faciliter les aménagements de poste.
- **CARSAT** et services sociaux : coordonner les démarches administratives.
- **France Travail** pour proposer des solutions de formations, d'aide financière au retour à l'emploi
- **Organismes de formation et structures d'insertion** : offrir des solutions de reconversion professionnelle.

Information

L'équipe pluridisciplinaire informe sur les missions et modalités de saisine de la cellule PDP par les 5 actions suivantes :

- Information des employeurs et des IRP sur les services rendus par la cellule PDP et sur les procédures de saisine de celle-ci ;
- Information sur le traitement des alertes et signalements ;
- Information des salariés lors des visites sur les missions de la cellule PDP ;
- Sensibilisation collective au maintien dans l'emploi pour les entreprises adhérentes ;
- Promotion des dispositions relatives à la PDP (visite de mi-carrière, essai encadré, etc.).

Elle ces informations lors de :

- Visites médicales (par exemple visite de mi-carrière, visite périodique)
- Interventions en CSE/CSSCT, notamment aux employeurs et IRP
- Actions de prévention primaire réalisées en entreprise.
- Sensibilisations collectives aux entreprises adhérentes, notamment si des secteurs prioritaires sont identifiés

Etapes

1. Identification des cas à risques

Le salarié peut être identifié par la médecine du travail, l'employeur, le service RH, ou solliciter l'accompagnement de la Cellule PDP directement dans le cadre d'une auto-saisine en cas de difficulté d'ordre médical ou social. L'objectif est un repérage et un signalement précoce.

Évaluation des besoins et capacités :

La Cellule effectue un bilan de santé, professionnel et social afin d'évaluer le niveau de risque de désinsertion et les aménagements nécessaires. Cette évaluation comprend une analyse médicale par le médecin du travail (qui peut intégrer par exemple une évaluation ergonomique du poste de travail, un entretien psychosocial pour identifier les besoins et freins potentiels).

2. Traitement des demandes d'accompagnement et suivi

La Cellule PDP reçoit une demande par le biais du médecin du travail, ou par une recommandation de l'employeur. Un comité restreint analyse la demande et détermine si elle relève de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Si la demande est recevable et acceptée, le salarié est informé et associé au parcours. Un dossier complet regroupant les éléments médicaux, les démarches d'accompagnement mises en place, et les retours d'évolution, est établi, en conformité avec le RGPD pour la confidentialité des données de santé.

Création d'un parcours personnalisé et mise en œuvre :

En fonction des résultats de l'évaluation, un parcours individuel est créé, il définit des objectifs de maintien dans l'emploi en concertation avec le salarié.

Le plan d'action précise les étapes d'accompagnement (adaptations de poste, bilan de compétences, reconversion, suivi médical), voire des 1ères recommandations d'aménagement, essai encadré, formation ou reclassement. Ces mesures d'accompagnement sont présentées à l'employeur et au salarié.

	<p style="text-align: center;">PROCEDURE PRO-027 Fonctionnement Cellule PDP</p>	Indice : 1 Date d'application : 01/04/2025 Page 3 sur 3
---	---	---

Les interventions sont mises en place en collaboration avec l'employeur, et des bilans trimestriels sont réalisés pour ajuster l'accompagnement en fonction de l'évolution de la situation du salarié, dans le respect des règles de confidentialité et avec l'accord explicite du salarié.

Les objectifs sont définis en fonction des capacités et aspirations professionnelles, ainsi que des exigences du poste.

En fonction du bilan, la Cellule, notamment le médecin du travail collabore avec l'entreprise pour mettre en œuvre les aménagements du poste de travail, ou une déclaration RQTH.

Le salarié et l'employeur intégrés à la démarche sont associés et tenus informés de cet avancement, des mesures proposées et des aides pour le reclassement/reconversion, dans le respect des règles de confidentialité et avec l'accord éclairé et explicite du salarié.

Ils peuvent être accompagnés dans la recherche de financement pour les mesures d'accompagnement, d'aménagement du poste de travail ou de formation en vue d'une reconversion (AGEFIPH, MDPH par exemple).

Des réunions de suivi régulières (chaque trimestre) sont organisées pour adapter le plan au besoin. Si nécessaire, des formations sont proposées pour adapter les compétences du salarié ou envisager un changement de poste.

Les indicateurs requis par le référentiel sont suivis annuellement.