



## Conseil d'Orientation des Conditions de Travail

Secrétariat général du COCT, 24 avril 2018

### Déclaration des partenaires sociaux du COCT sur la prévention de la désinsertion professionnelle

Le groupe permanent d'orientation du COCT (GPO) souhaite renouveler son engagement en faveur de la politique de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Dès décembre 2014, le GPO avait placé cette politique au cœur des principes prioritaires qu'il entendait donner au troisième plan santé au travail. Le plan finalement adopté par l'Etat pour la période 2016-2020 a répondu à cette attente, en énonçant des actions concrètes et ambitieuses, conformes à l'esprit de ces orientations.

Récemment, le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), consacré à la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes handicapées ou malades, a apporté de nouvelles analyses sur cette politique.

Le GPO salue ce travail, d'ailleurs préparé par une rencontre avec les membres de la mission IGAS en novembre 2017.

A la lumière de cette lecture, les partenaires sociaux souhaitent insister plus particulièrement sur les axes suivants :

**1- Il est indispensable, en amont de l'action réalisée auprès des salariés handicapés ou malades, d'agir en prévention primaire de la désinsertion professionnelle.**

La prévention de la désinsertion professionnelle repose, en amont de tout dispositif dédié, sur la mobilisation des acteurs de l'entreprise. Nombre d'employeurs, de représentants des salariés, de professionnels de santé au travail pratiquent cette prévention à leur niveau, et permettent d'éviter que la santé des travailleurs ne fasse obstacle à leur emploi.

La négociation collective, au niveau des branches et des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les services de santé au travail sont des leviers pour le développement de ces pratiques au sein même de l'entreprise, dans une logique de

prévention primaire, le plus en amont possible, afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs.

**2- Il convient de dépasser les cloisonnements institutionnels pour trouver des solutions de prévention de la désinsertion professionnelle aux niveaux politique et technique.**

Lorsque des indices d'altération de la santé des travailleurs sont perceptibles, des solutions politiques et opérationnelles doivent être construites dans une logique de dépassement des frontières institutionnelles.

Les groupes permanents régionaux d'orientation (GPRO), au sein des comités régionaux d'orientation des conditions de travail, sont à même de définir et d'impulser la politique régionale de prévention de la désinsertion professionnelle. Regroupant les pouvoirs publics et les partenaires sociaux au niveau politique, les GPRO disposent de la légitimité nécessaire pour s'assurer de l'implication et de la coordination des tous les acteurs opérationnels de la PDP, quel que soit le réseau dont ils dépendent.

Dans chaque région, les GPRO peuvent s'assurer de la mise en place de cellules opérationnelles impliquant l'ensemble des acteurs de la PDP (services de santé au travail, sécurité sociale, Agefiph, Pôle emploi, etc.), afin que les situations individuelles puissent être réellement prises en charge en disposant des compétences et des ressources de chacune des institutions impliquées.

**3- Enfin, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont toute leur place dans la promotion d'une politique de prévention de la désinsertion professionnelle.**

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux disposent de moyens d'action, qu'ils peuvent mobiliser pour prévenir effectivement la désinsertion professionnelle, à tous les niveaux.

Il importe de disposer de moyens nationaux pour assurer un niveau suffisant de communication et de diffusions d'informations sur la prévention de la désinsertion professionnelle, dans une optique interinstitutionnelle.

Le rapport souligne par exemple la nécessité de redynamiser les contrats de rééducation professionnelle ; il soulève également la question de l'accompagnement par Pôle emploi des personnes inaptes à tout poste.

Le contexte de vieillissement de la population au travail et de développement des maladies chroniques implique en outre que cette question ne soit pas séparée des réflexions actuelles sur la formation professionnelle.

Il importe que les services de santé au travail interentreprises puissent structurer une offre de services harmonisée en matière de PDP, adaptée aux réalités des besoins des territoires,

qu'il conviendra d'intégrer dans les outils de pilotage en cours de redéfinition que sont l'agrément et les CPOM.

Enfin, les partenaires sociaux du GPO entendent se saisir, comme l'y invite la mission IGAS, de la question des liens entre l'employeur et le salarié pendant la période d'arrêt de travail.

***Ce document a été débattu et adopté par les partenaires sociaux dans le cadre du groupe permanent d'orientation du COCT.***

***Ce dernier est composé des organisations syndicales (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) et patronales (MEDEF, CPME, U2P, UNAPL, FNSEA) représentatives au niveau national, de l'Etat (ministère chargé du travail – DGT- et ministère chargé de l'agriculture –SAFSL-) et de la CNAM (direction des risques professionnels).***