

Absences prolongées, risque d'inaptitude, handicap...

Comment agir ?

RENCONTRES
SANTÉ-TRAVAIL

La prévention
en actions

CAP EMPLOI 06
Handicap, recrutement & maintien



24 sept.
2020



Murielle LORENZO
CAP EMPLOI 06



Sandrine NUNES
Médecin du travail – AMETRA06



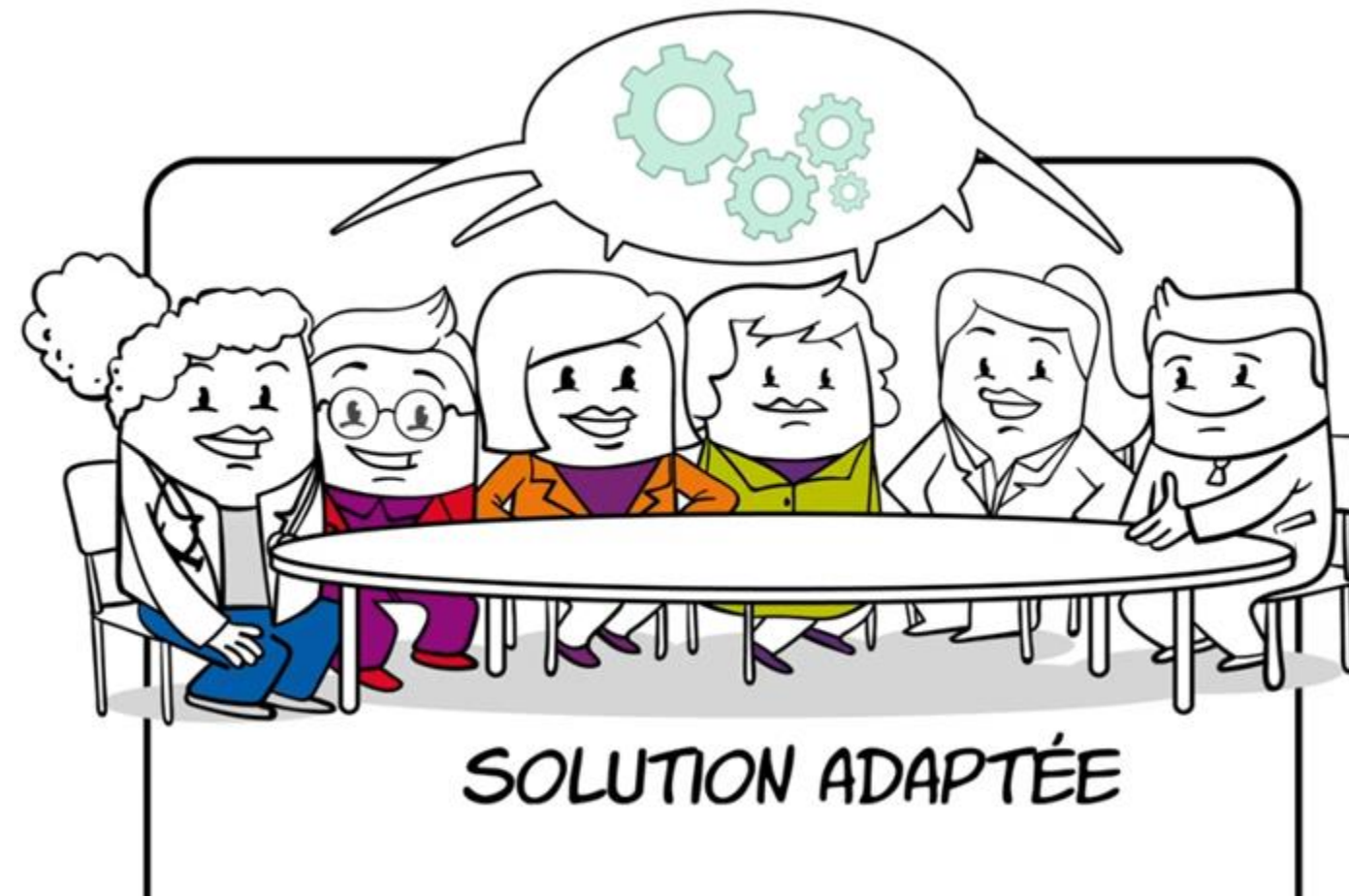
Olivia PISCH
Assistante sociale – AMETRA06

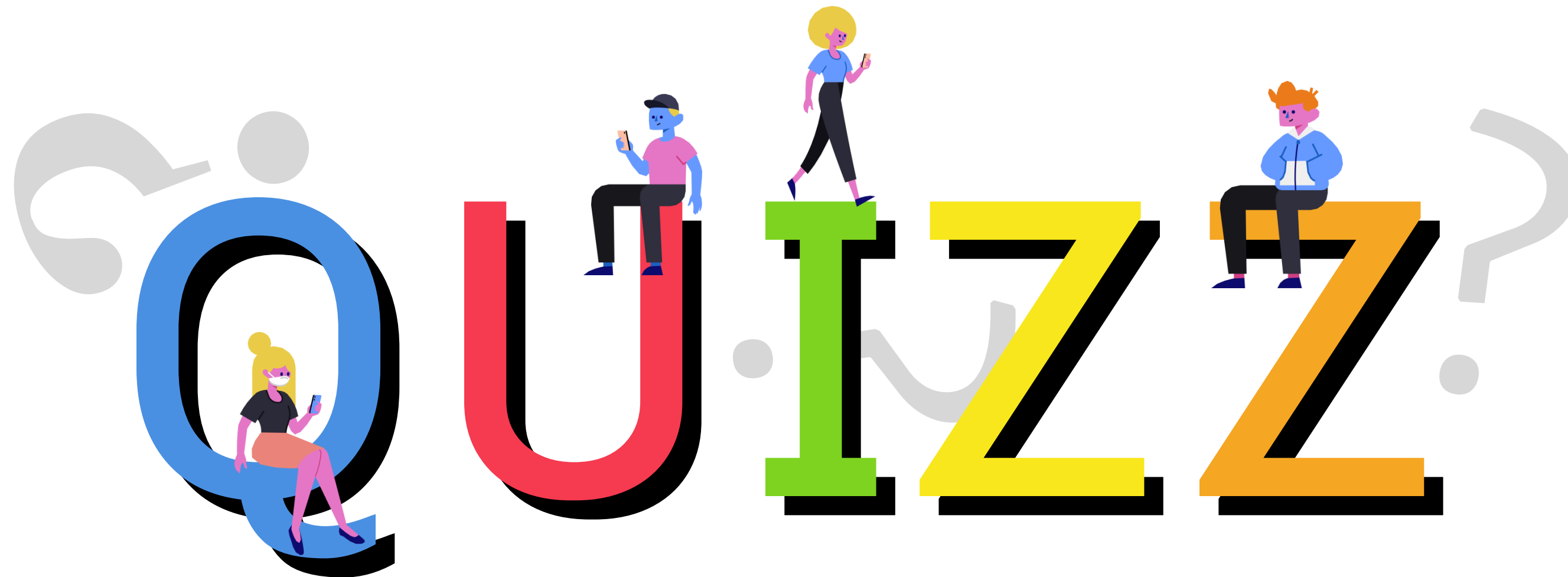
- ② **1. Qu'est-ce que le maintien en emploi ?**
- ② **2. Quels impacts pour l'entreprise ?**
- ② **3. Les étapes du maintien en emploi : détecter, agir**
- ② **4. Comment solliciter l'AMETRA06 ?**
- ② **5. Les partenaires du MEE : CAP EMPLOI 06**
Annonce du prochain webinaire
- ② **6. Ce qu'il faut retenir**
- ② **7. Questions / Réponses**

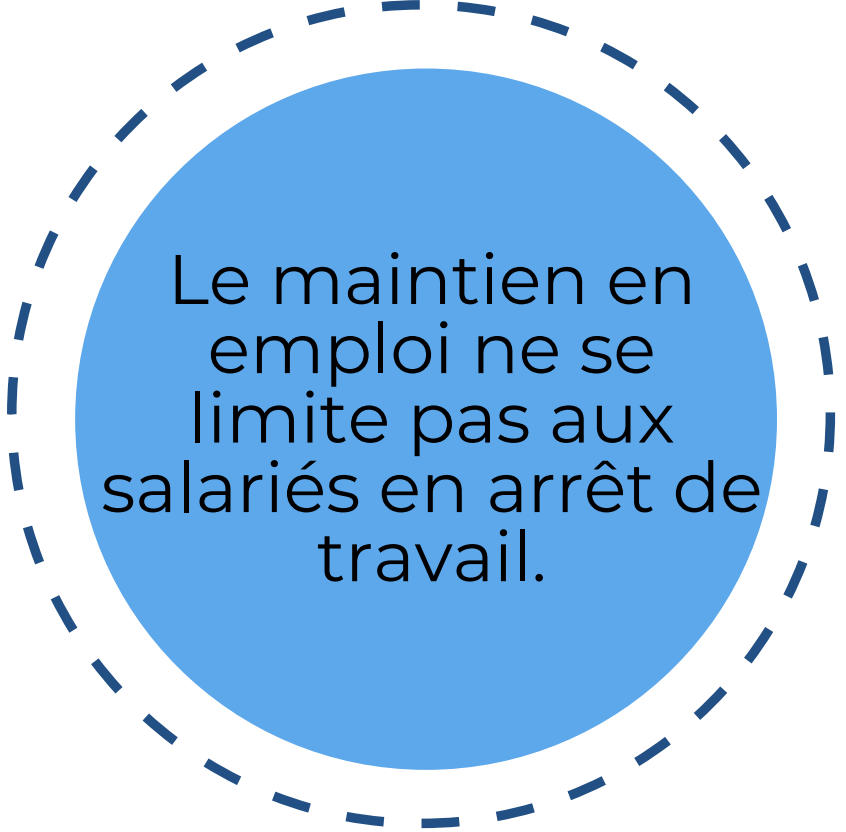
1. QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN EN EMPLOI (MEE) ?



- Etat de santé altéré ➔ conséquences sur ses tâches
- Rechercher les solutions possibles pour préserver l'emploi et conserver les compétences, autant pour le salarié que pour l'entreprise.







Le maintien en
emploi ne se
limite pas aux
salariés en arrêt de
travail.

Il s'envisage :

- » Tout au long du parcours professionnel.
- » Dans toute situation où des difficultés apparaissent dans la réalisation des tâches au poste de travail, avec des conséquences sur l'activité de l'entreprise.



Cadre réglementaire : les obligations de l'employeur

- ◆ Obligation de résultat pour ce qui est de la préservation de la santé (Art L. 4121-1 du Code du travail) : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».
- ◆ Obligation de moyen pour ce qui est du maintien en emploi (Art L 6321-1 du Code du travail) :
« *L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi...* ».



Cadre réglementaire : les obligations de l'employeur

- ◆ Obligation de reclassement (*articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail*) : Suite à un avis d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur a l'obligation soit de reclasser son salarié, soit de le licencier si le reclassement s'avère impossible.

Le principe du reclassement :

L'employeur doit rechercher un emploi approprié aux capacités du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé et mettre en œuvre des mesures telles que la transformation du poste de travail, l'aménagement des horaires ou le reclassement à un autre poste.



L'employeur doit justifier l'impossibilité de reclassement.



Cadre réglementaire : les obligations de l'employeur

Remarques :

- ◆ **Le salarié peut refuser la proposition de reclassement de l'employeur.**

- ◆ **Dans certaines conditions, le médecin du travail peut dispenser l'employeur de son obligation de reclassement :**
 - « *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».
 - « *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* ». (articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du Code du travail)

2. QUELS IMPACTS POUR L'ENTREPRISE ?



◆ **Priorité des politiques publiques :**

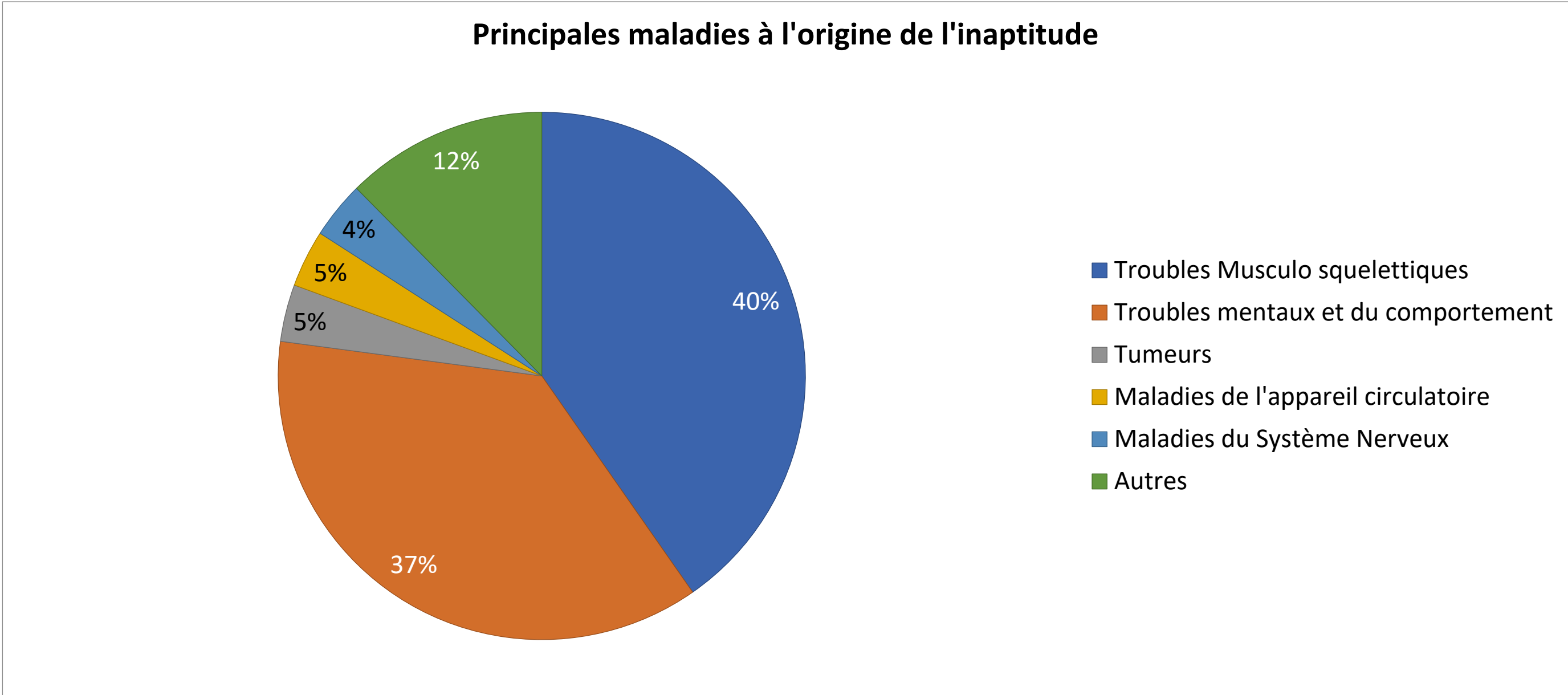
- Hausse des maladies graves chez les actifs.
- Organisations du travail de plus en plus tendues.
- Allongement de la vie professionnelle.

◆ **Situations d'inaptitudes → licenciement (faute de reclassement/d'anticipation)**



Mobilisation de l'entreprise pour favoriser le maintien en emploi et éviter la perte des compétences essentielles.

Avis d'inaptitude médicale au poste de travail en 2017 région PACA (source : enquête Ministère du Travail juin 2019)





- ◆ **Liés à la baisse de performance :**
 - Baisse de productivité.
 - Problèmes de qualité.
 - Climat social perturbé.
 - Image de l'entreprise altérée.

- ◆ **Liés à la prise en compte de la pathologie :**
 - Restrictions d'aptitude.
 - Reclassement

- ◆ **Liés à la gestion des absences**

- ◆ **Coûts stratégiques (perte de savoir-faire, difficultés à recruter, à développer de nouveaux projets...).**

④ **Coûts indirects = 4 fois coûts directs** (source : Ameli.fr)

④ **AT et MP en France :**

❖ 50 millions de journées de travail perdues (l'équivalent de 130 000 postes à temps plein !).

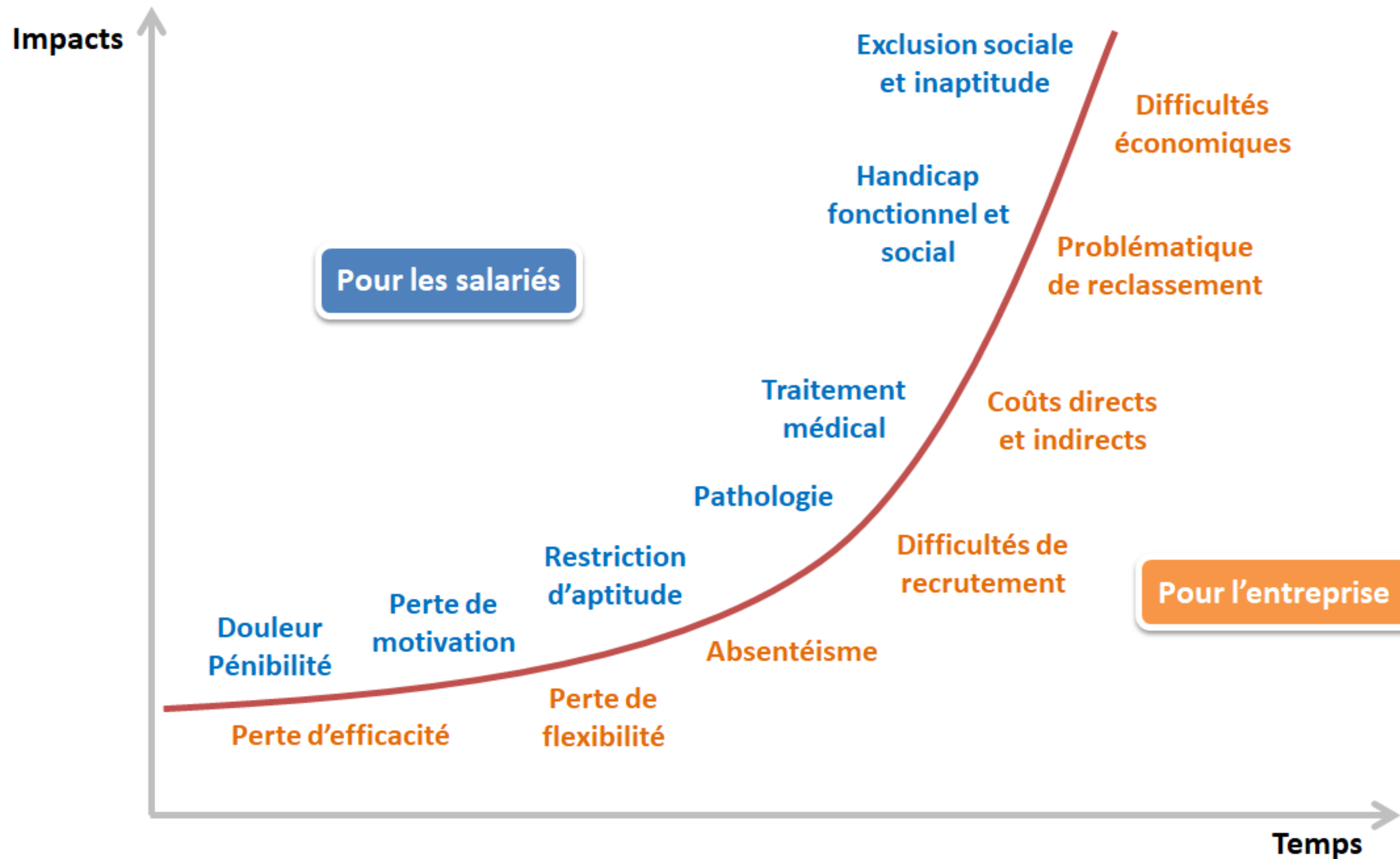
❖ Un **accident du travail** coûte en moyenne 4 500 € à l'entreprise (pour plus de 60 jours d'arrêt).



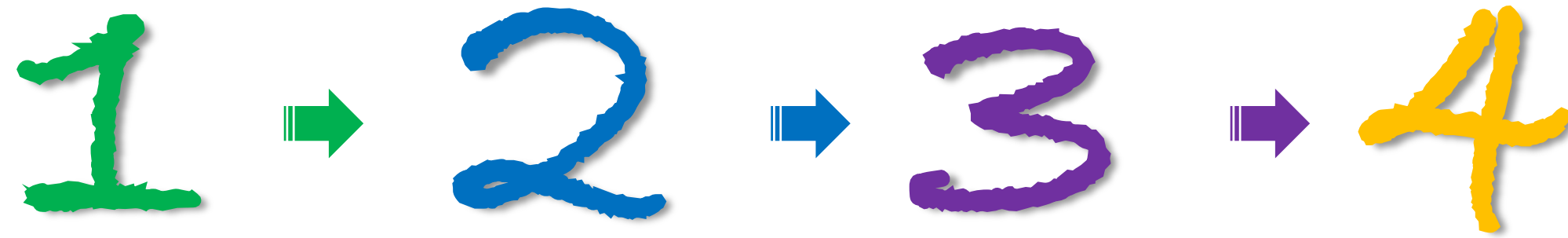
Faire de la prévention pour agir sur ces coûts s'avère donc un investissement gagnant

Les conséquences pour le salarié

Chronologie et conséquences de la désinsertion professionnelle



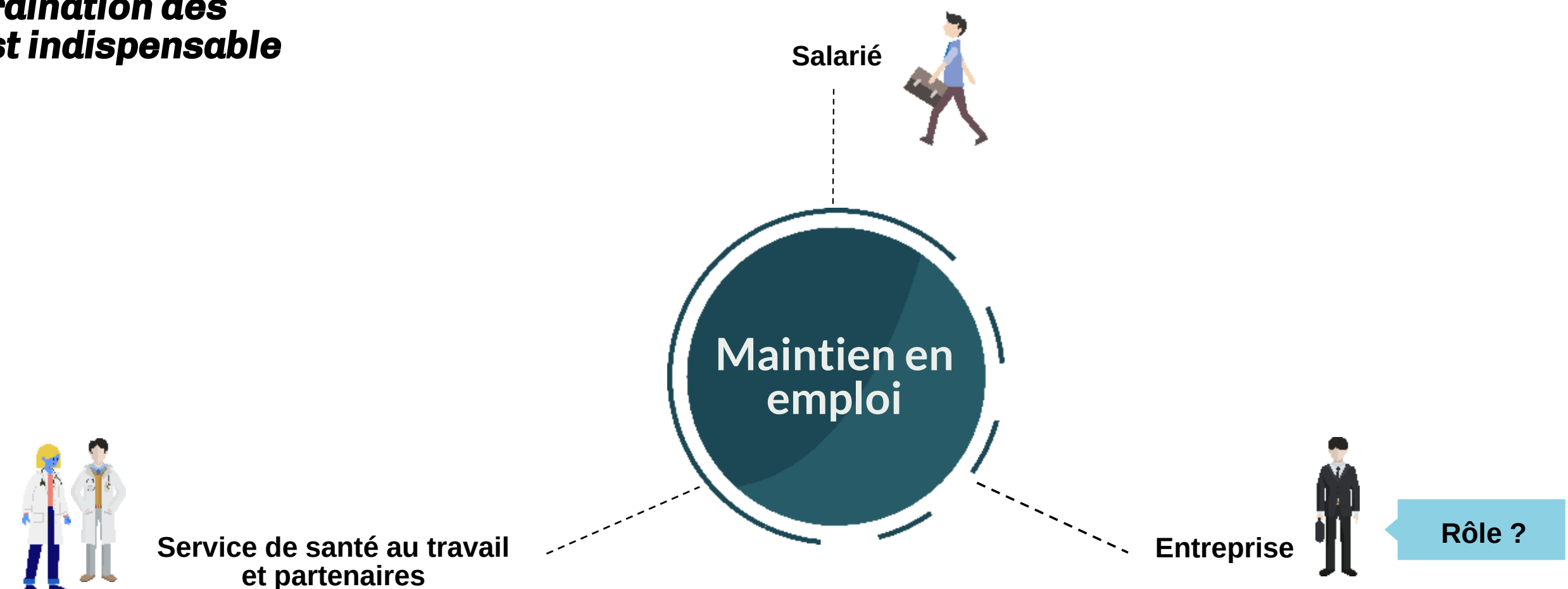
3. LES ÉTAPES DU MAINTIEN EN EMPLOI



Les étapes du maintien en emploi



 **La coordination des acteurs est indispensable**



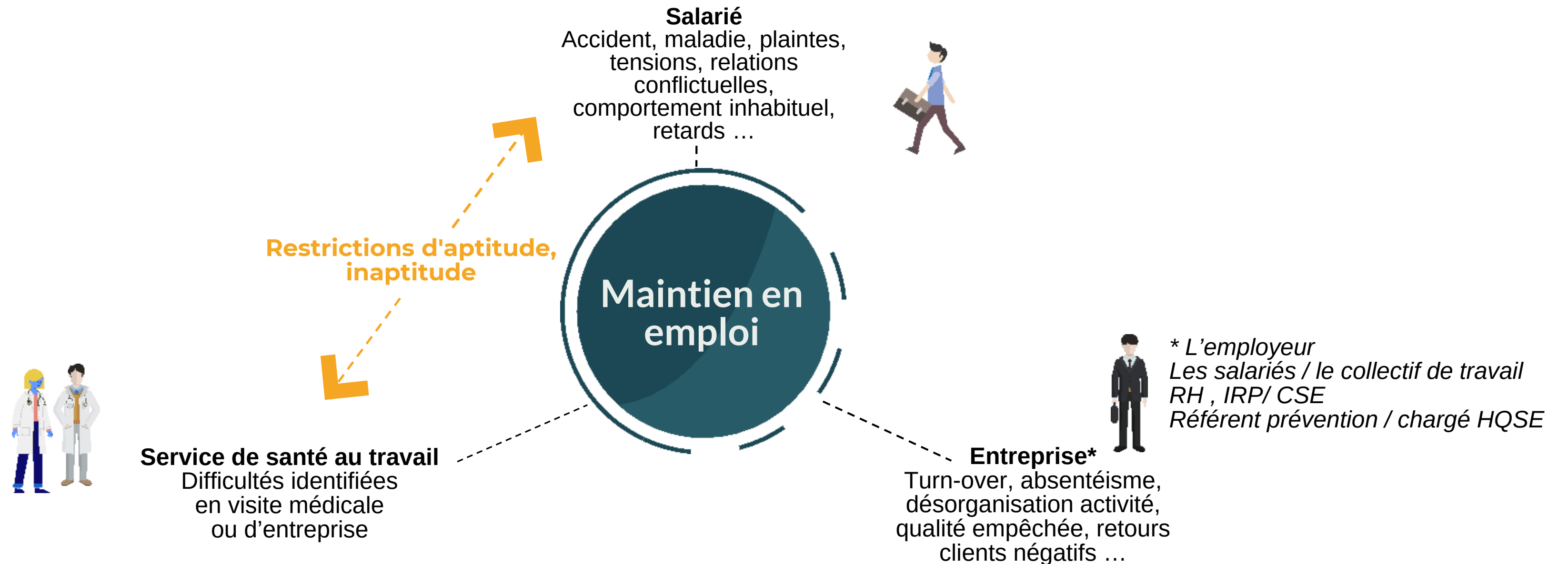
Les aides



Agir pour le maintien en emploi - 1. Détecter les signaux d'alerte



Comment détecter un salarié en difficulté à son poste ?



Comment agir ?



En prévention ?

En situation de difficulté ?

● Comment agir en prévention ?

- ➔ **Diffuser de l'information régulière aux salariés sur le MEE à tout moment de la vie professionnelle**
(même en arrêt de travail) : * Livret d'accueil ... * Atelier sécurité, prévention
- ➔ **Prévoir des temps d'écoute des salariés, recueil du travail réel :**
* Fatigue, plaintes, tensions, baisse de qualité du travail...
- ➔ **Prévoir et anticiper les situations à risque :**
 - * Repérer et traiter les signaux d'alerte
 - * Gérer les carrières : GRH, formations, VAE, Gestion Prévisionnelle des Compétences...

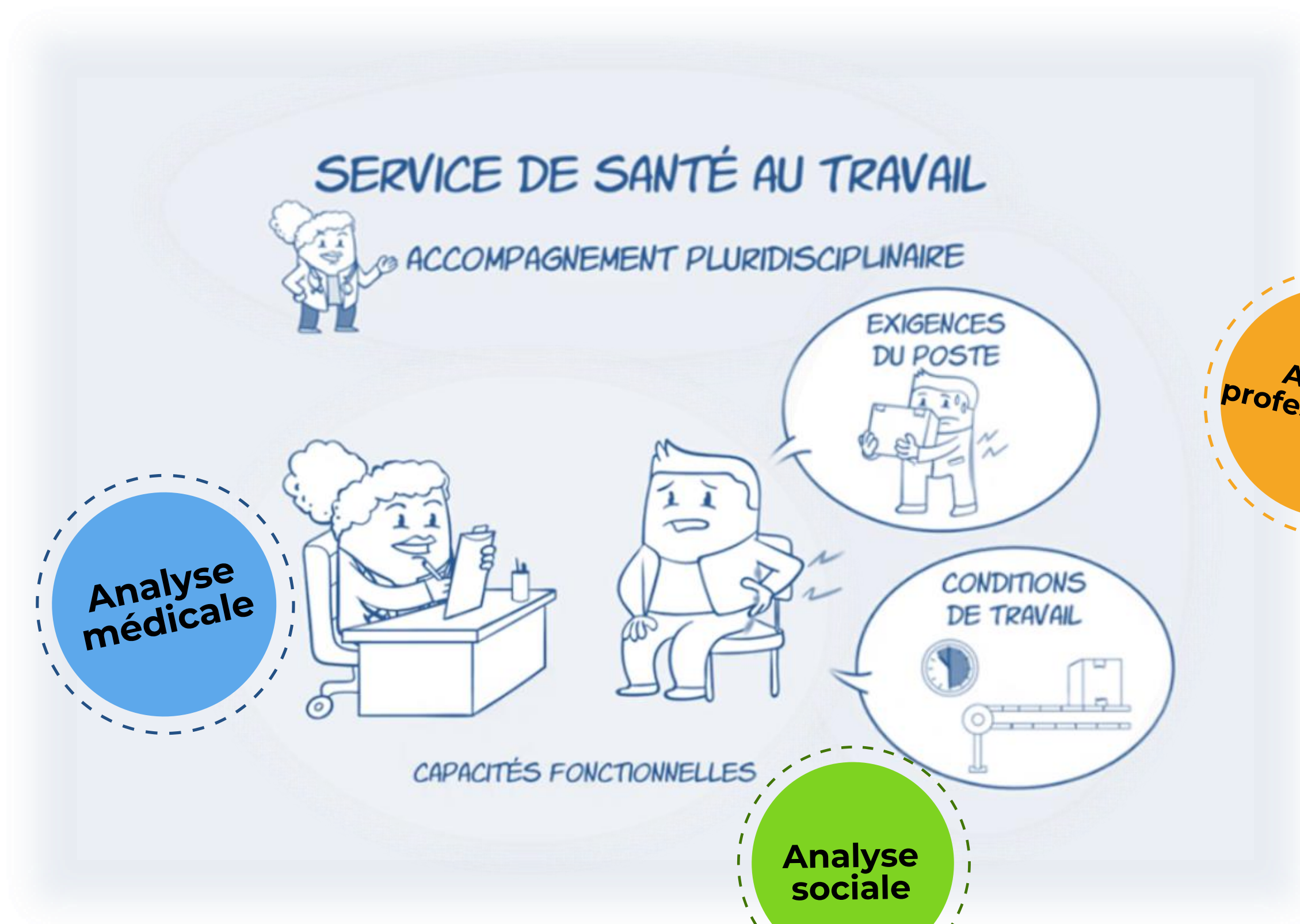
➤ Intégrer le maintien en emploi dans la culture d'entreprise

● **Comment l'employeur peut-il agir en situation de difficulté ?**

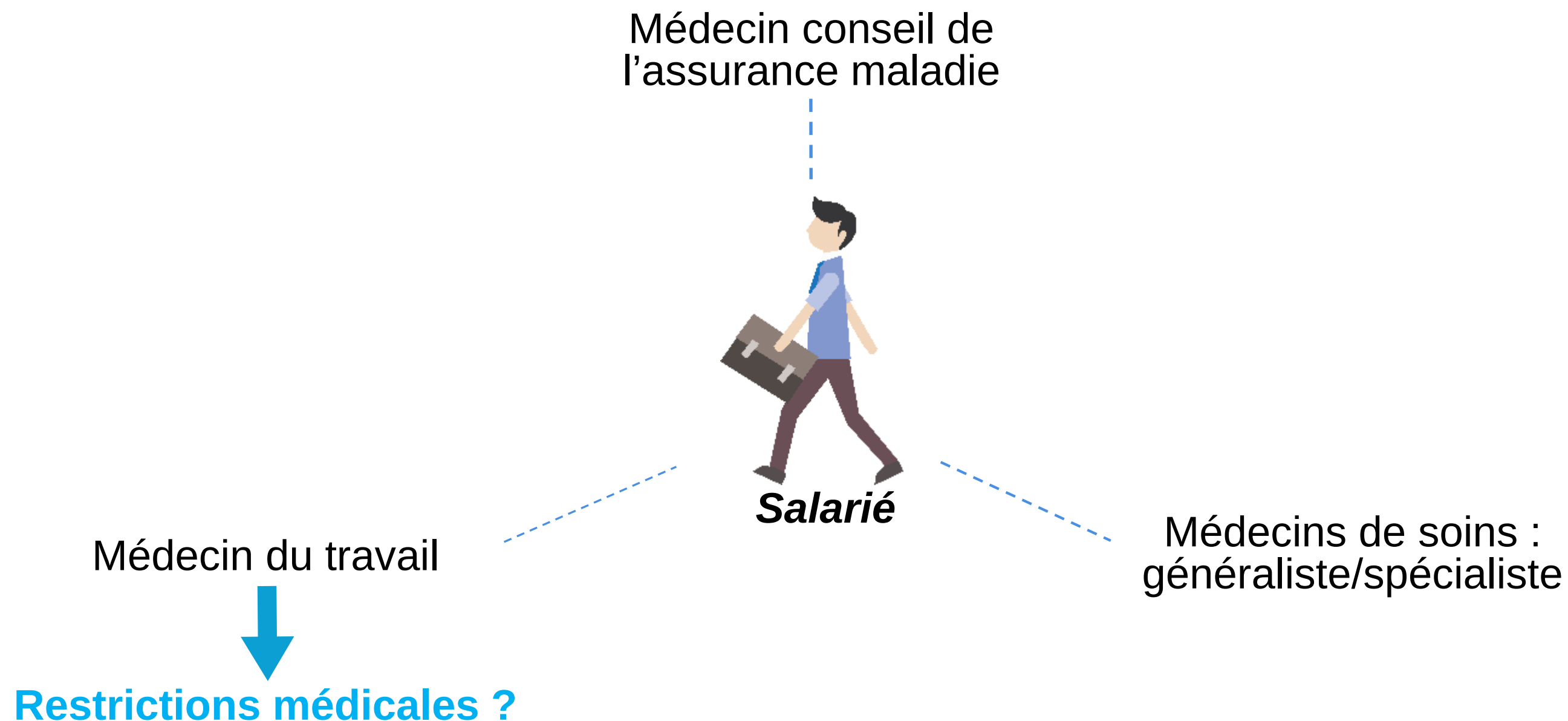
→ **Mobiliser ses propres ressources**

→ **Solliciter l'AMETRA06**





● Analyse médicale



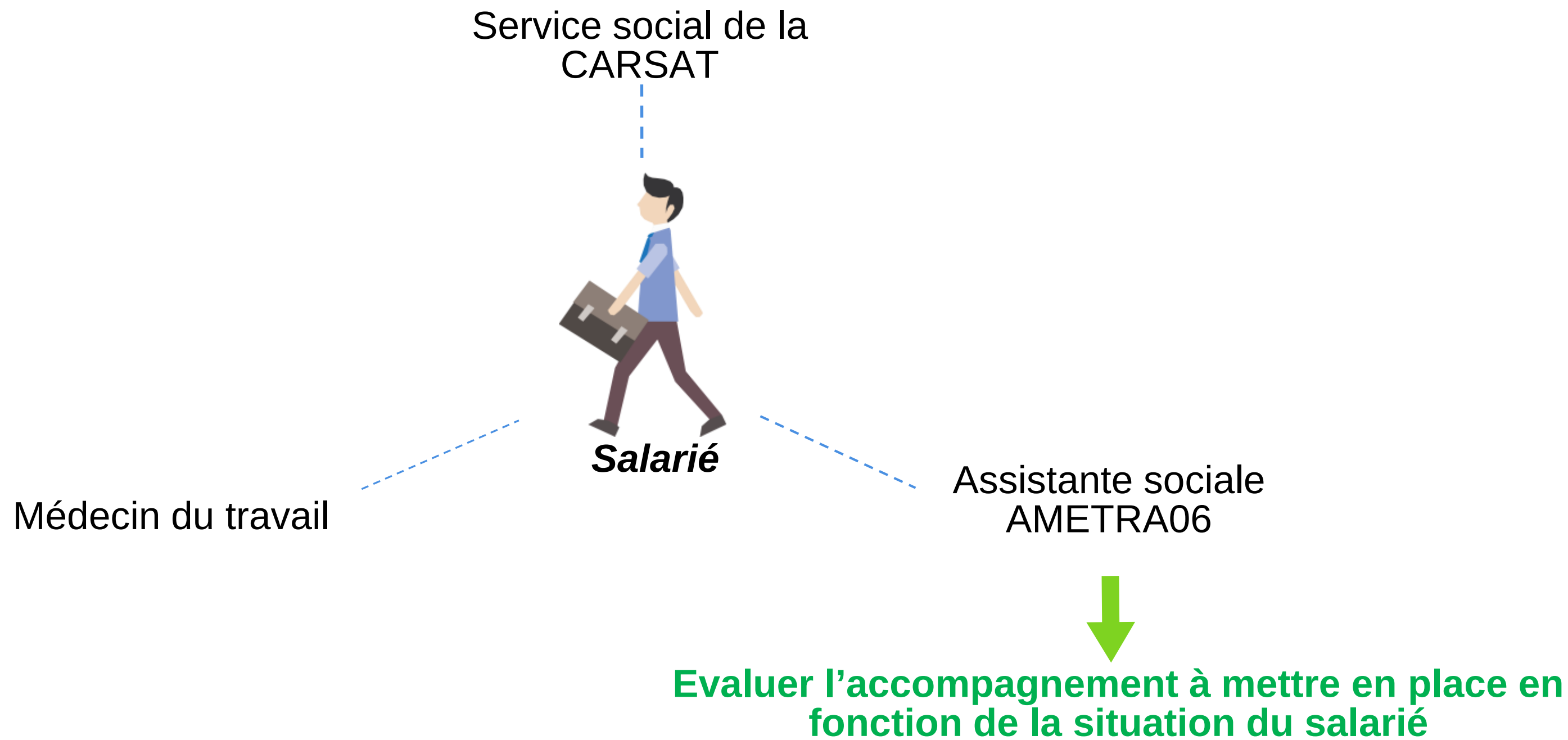
● Analyse professionnelle



Etude de poste :

- ⋯⋯⋯ Concertation avec l'employeur
- ⋯⋯⋯ Observation des conditions de travail / exigences du poste
- ⋯⋯⋯ Etude des marges de manœuvre de l'entreprise

● Analyse sociale



● La situation du salarié relève-t-elle du handicap ?

⋮ NON → Equipe pluridisciplinaire de l'AMETRA06

⋮ OUI → Relais services de maintien en emploi :

- CAP EMPLOI MAINTIEN



- COMETE FRANCE



1. Événement déclencheur



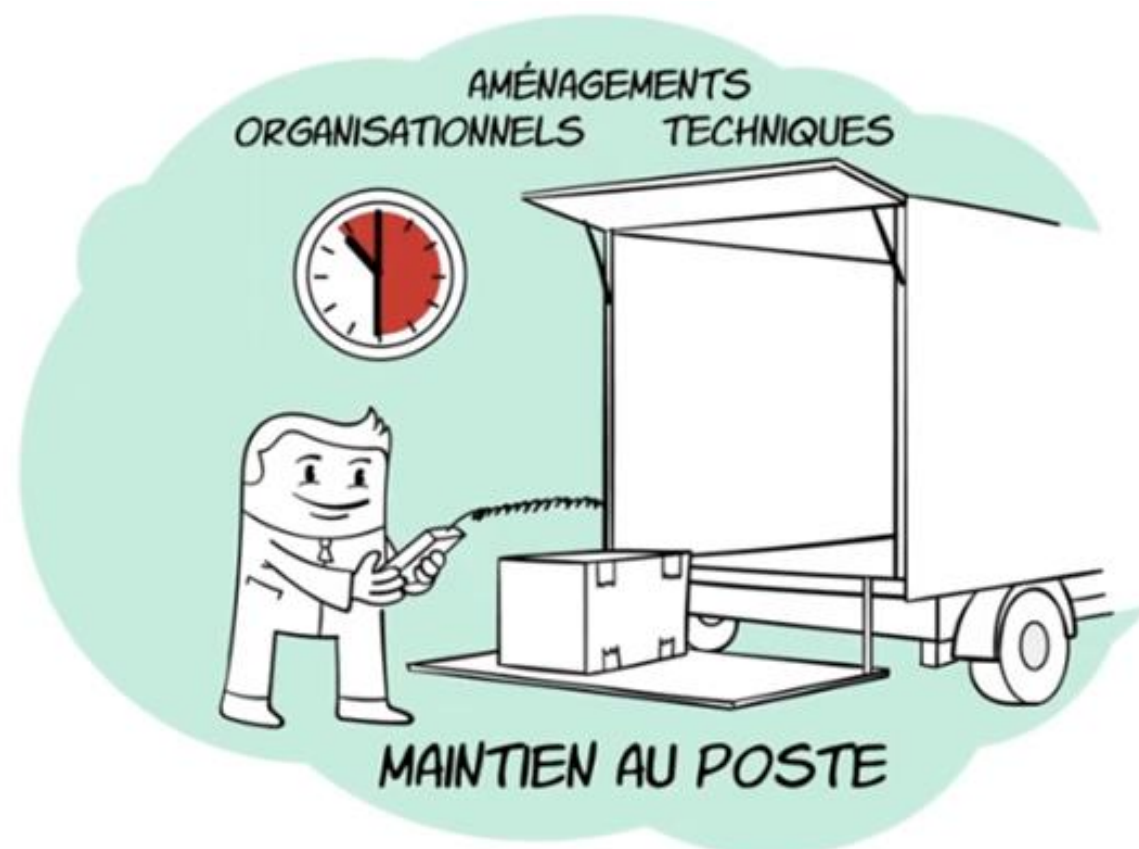
2. Diagnostic de situation



3. Recherche de solutions



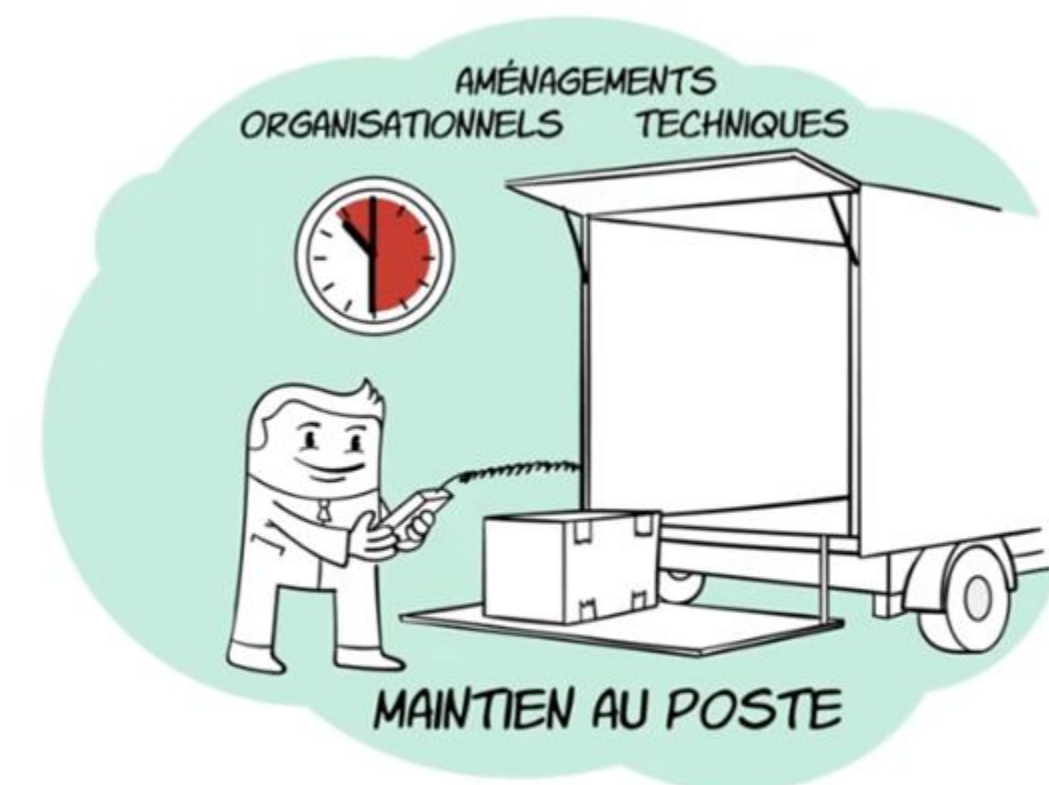
4. Mise en œuvre des solutions





- ➔ **Aménagement de poste :**
- Analyse des contraintes et des ressources
 - Proposer des solutions techniques, organisationnelles et humaines adaptées au salarié

- ➔ **Outils possibles :**
- Temps partiel thérapeutique
 - RQTH
 - Invalidité
 - Financements AGEFIPH, FIPHFP, CARSAT...



Que peuvent faire l'AMETRA06 et les partenaires ?



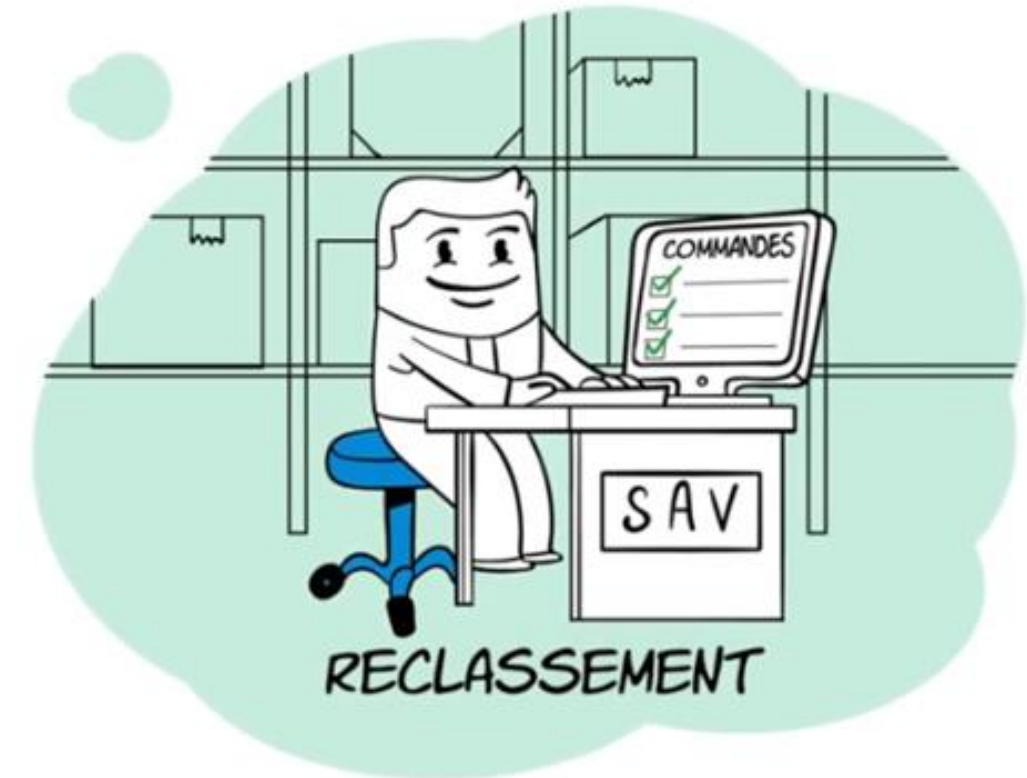
Reclassement :

- Sur un autre poste
- Dans un autre service



Outils possibles :

- Formations
- Financements AGEFIPH, FIPHFP, OPCO, CARSAT



Que peuvent faire l'AMETRA06 et les partenaires ?

→ **Accompagnement social du salarié :**

- Par l'assistante sociale de l'AMETRA06

→ **Outils :**

- Lien avec le service social de la CARSAT et la MDPH pour évaluer les outils à mettre en place :
 - RQTH
 - Bilan de repositionnement professionnel
 - Essai encadré
 - Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE).



Reconversion professionnelle :

- Mise en place par l'entreprise (formation)



- En l'absence de solutions identifiées dans l'entreprise :



Médecin du travail ●

● Assistante sociale AMETRA06

● Cap Emploi Insertion

→ Solliciter les relais : aide au financement.



→ Faire valider la solution retenue par le médecin du travail.

→ Obtenir l'accord de l'employeur pour valider le dossier de financement.

TEMPS



ANTICIPER





Valider le dossier



Faire réaliser l'aménagement

- ➔ Les acteurs du réseau de maintien en emploi sont interconnectés dans la mise en œuvre des solutions.
 - La motivation du salarié est essentielle.
- ➔ Le médecin du travail reste l'acteur pivot tout au long de la démarche du maintien en emploi.
- ➔ Par la suite, un suivi est effectué (AMETRA06, service de MEE / CAP EMPLOI).

4. COMMENT SOLLICITER L'AMETRA06 ?



Lorsque le salarié est :

→ en activité

→ en arrêt de travail



Salarié en activité

Par une **visite médicale occasionnelle à la demande** :

- de l'employeur
- du salarié

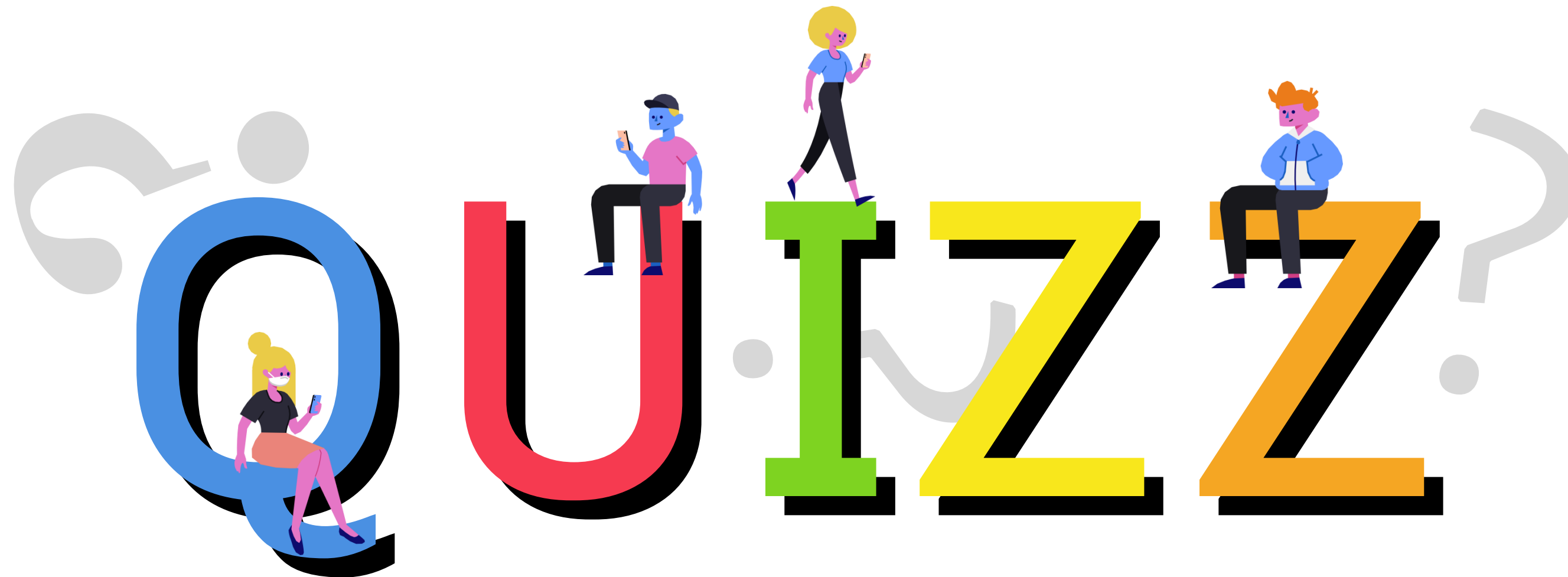
NB :

- Cette visite est possible à tout moment.
- *Toute visite à la demande de l'employeur convient d'être motivée par écrit auprès du salarié ET du médecin du travail.*

Salarié en arrêt

Par une **visite de pré-reprise**, une des clés du maintien en emploi.





La visite de pré-reprise

- ➔ **Réalisée par le médecin du travail pendant l'arrêt de travail du salarié**
- ➔ **C'est une visite d'anticipation pour :**
 - Préparer la reprise
 - Evoquer les difficultés éventuelles rencontrées au poste de travail.
- ➔ Elle permet de faire **une étude de poste** pour :
 - Préconiser un aménagement ou un reclassement ;
 - Conseiller en matière de formation professionnelle.
 - Informer l'employeur des conclusions émises – avec accord écrit du salarié.



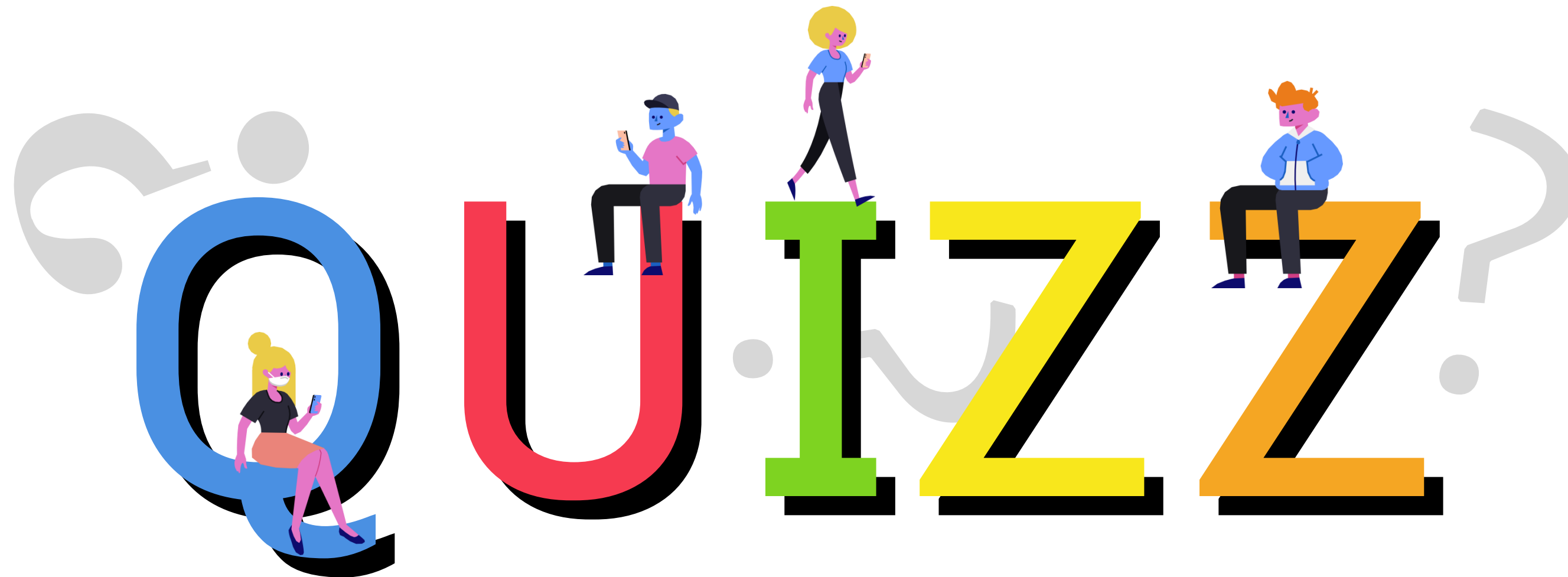
SALARIE EN ARRÊT : Pré-reprise, Reprise...Quelles différences ?

VISITE DE PRE-REPRISE

- Non obligatoire
- Qui la demande ?
 - Le salarié
 - Le médecin traitant
 - Le médecin conseil
- **Pas d'avis délivré car salarié en arrêt**

VISITE DE REPRISE

- Obligatoire
 - **> 30 jours d'arrêt si AT ou maladie**
 - **Immédiat si MP**
- Qui la demande ?
 - L'employeur
 - Dans les 8 jours suivant la reprise
- **Avis médical délivré**



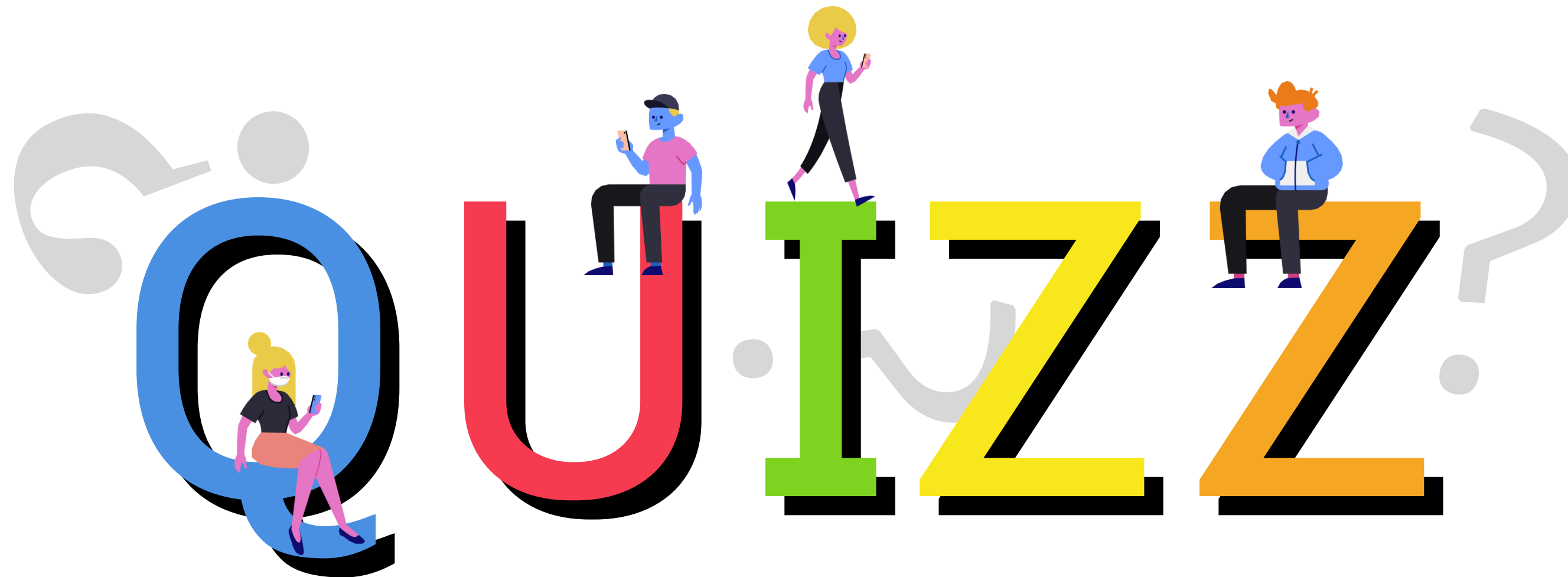
SALARIE EN ARRÊT : Pré-reprise, Reprise...Quelles différences ?

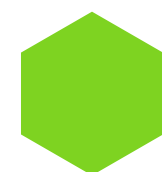
VISITE DE PRE-REPRISE

- Non obligatoire
- Qui la demande ?
 - Le salarié
 - Le médecin traitant
 - Le médecin conseil
- **Pas d'avis délivré car salarié en arrêt**

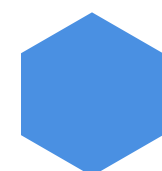
VISITE DE REPRISE

- Obligatoire
 - **> 30 jours d'arrêt si AT ou maladie**
 - **Immédiat si MP**
- Qui la demande ?
 - L'employeur
 - Dans les 8 jours suivant la reprise
- **Avis médical délivré**





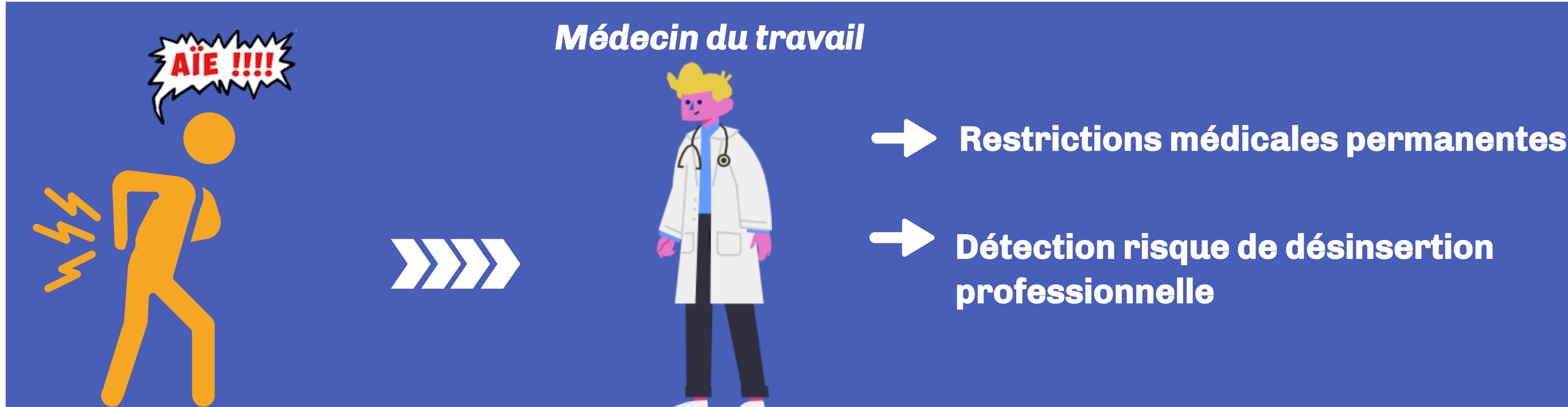
Importance de la visite de pré-reprise



Importance des partenaires du MEE :
Le Cap Emploi 06



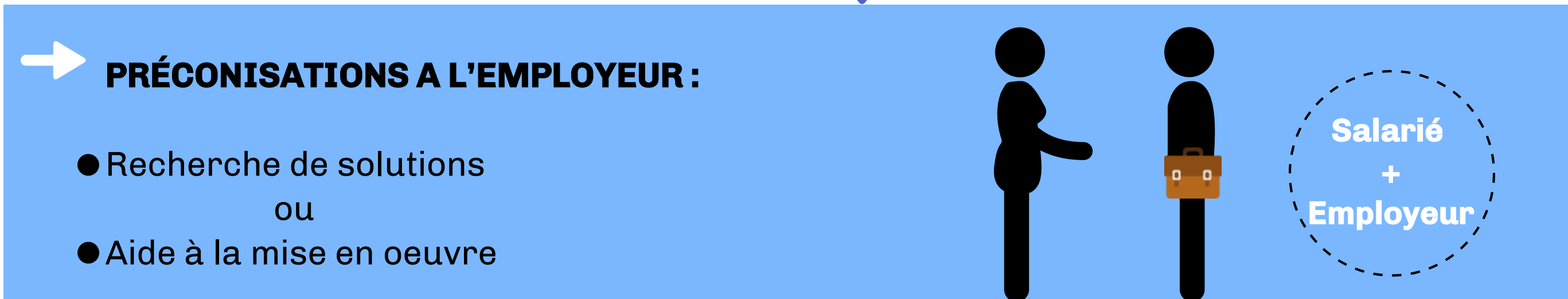
Comment faire intervenir le CAP EMPLOI service maintien ?



CAP EMPLOI 06
Handicap, recrutement & maintien

**EXPERT DE LA
COMPENSATION
DU HANDICAP**

**HANDY06
JOB**



**Le 10 novembre 2020
Retrouvez-nous pour
un Webinaire
consacré aux
partenaires....**

**Chaque année !
+ de 650 analyses de situation
350 maintiens en emploi réussis**

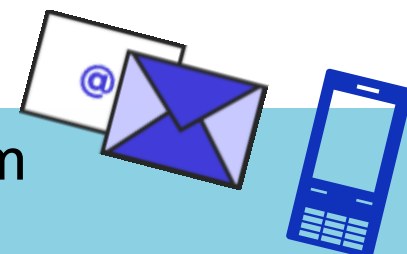


**Fiche
de
signalement**

CAP EMPLOI 06
Handicap, recrutement & maintien

accueil.maintien@capemploi06.com

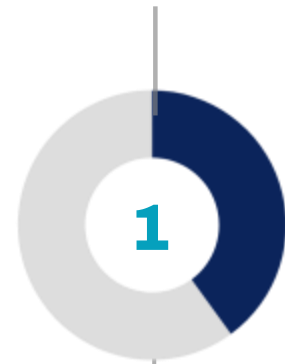
04 93 19 38 60



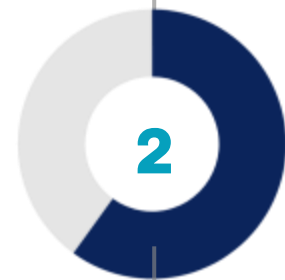
agefiph

emploi
handicap
fiphfp

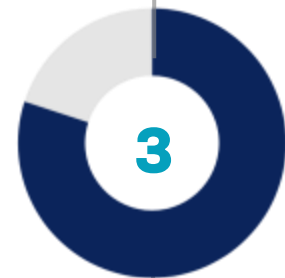
oeth



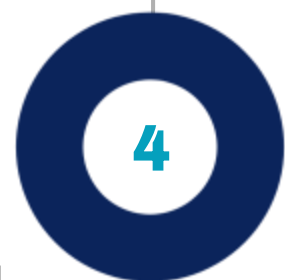
1 PRÉVENIR / ANTICIPER : enjeux humains et financiers



2 ALERTER : visite de pré-reprise



3 AGIR : réseau du maintien en emploi, aides



4 MAINTENIR / ACCOMPAGNER : salarié ↔ collectif de travail ↔ entreprise



Merci pour
votre attention.



Avez-vous des questions ?



Rechercher



Webinaires

www.ametra06.org

Chaîne Webinaires Ametra06

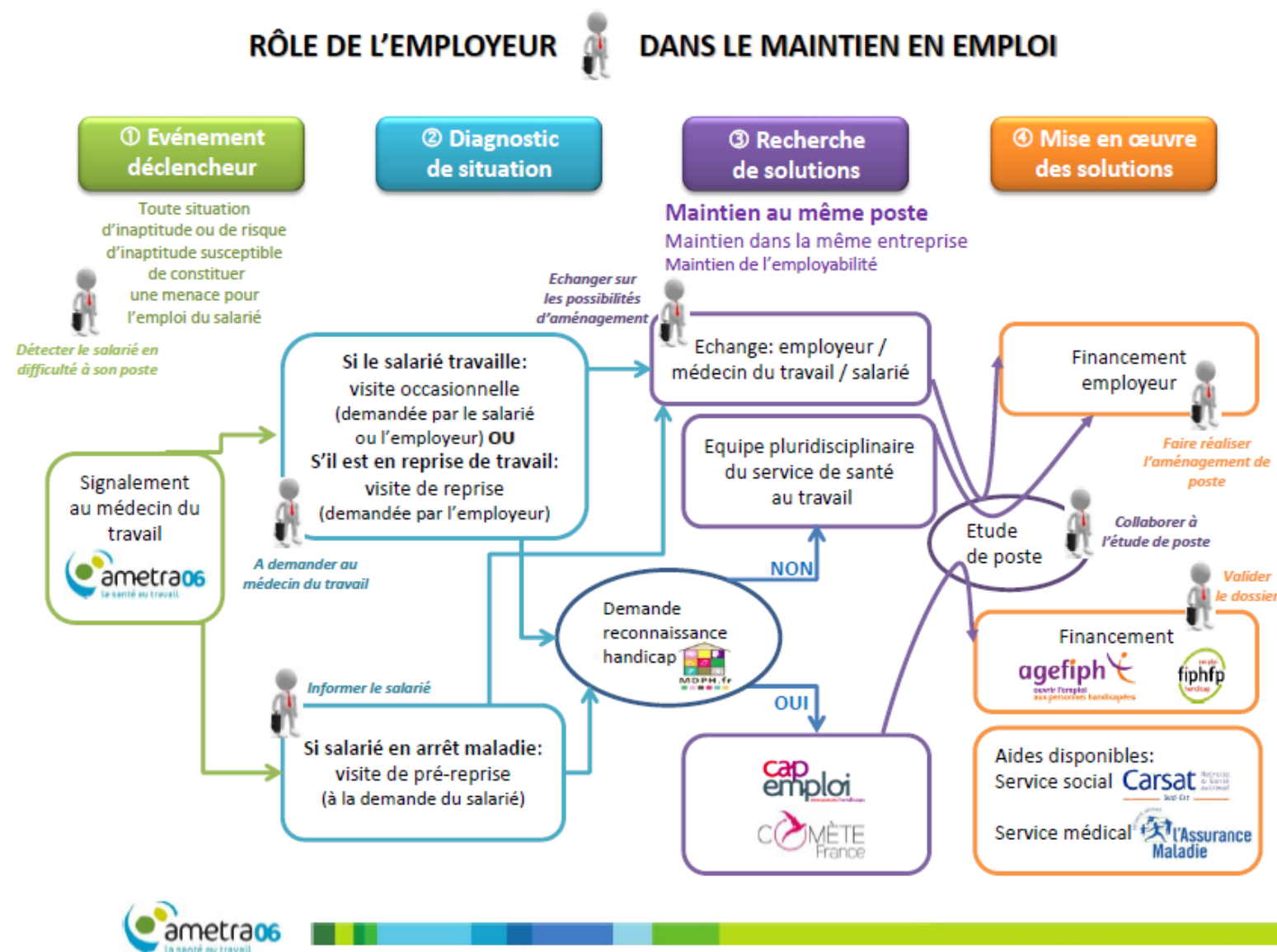
S'ABONNER



Rôle de l'employeur



Brochure – Maintien en emploi



MAINTIEN EN EMPLOI
Un de vos salariés présente un problème de santé pouvant compromettre son activité professionnelle



L'un de vos salariés est en risque d'inaptitude :
⇒ Agir de façon précoce favorise les chances de réussite de la démarche de maintien dans l'emploi.

Maintenir un salarié dont le handicap est reconnu, c'est :
⇒ Conserver dans l'entreprise les compétences et l'expérience du salarié : une valeur ajoutée pour l'entreprise.
⇒ Permettre le financement de tout ou d'une partie du coût des modifications techniques ou organisationnelles liées au handicap.

Quelles sont vos obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés ?
Quel est l'appui technique de l'AMETRA06 ?
Quels sont les acteurs à solliciter ?

Retrouvez toutes nos éditions sur www.ametra06.org

ametra06 logo at bottom right.



Maintien dans l'emploi : agissons ensemble

https://www.youtube.com/watch?v=Bj08l7mO_w