

Charte Régionale pour le Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées

-
Ile de France 2008-2011



Direction Régionale
du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
d'Ile-de-France



Préambule

Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées est un enjeu majeur de la sécurisation des parcours professionnels et de l'égalité des droits et des chances des salariés en Ile de France.

Les problématiques de prévention des risques et la gestion des difficultés de santé se posent aujourd'hui avec d'autant plus de pertinence que la population active francilienne vieillit, que s'allonge la durée de la vie professionnelle et qu'émergent de nouveaux risques comme les Troubles Musculo Squelettiques ou les troubles psychosociaux.

En 2006, la proportion des avis d'inaptitude au poste de travail et à tout emploi dans l'entreprise émis en Ile de France par les médecins du travail a ainsi atteint 0,94% du nombre de salariés rencontrés contre 0,56% en 2002. Pour leur part, les avis d'aptitude avec restrictions au poste de travail ou avec aménagement représentent en 2006 plus de 4% des salariés vus. En Ile de France, nous pouvons de ce fait estimer que 23 400 personnes sont concernées chaque année par un avis d'inaptitude engendrant une situation de maintien dans l'emploi et près de 100 000 par un avis d'aptitude qui, sans compromettre immédiatement l'emploi, nécessite une mesure d'adaptation¹. Il est également à remarquer que parmi les personnes licenciées pour inaptitude en 2006, près de la moitié ont plus de 50 ans². Cette même année, les travailleurs de plus de 50 ans ont également représenté près des deux tiers des 8 925 pensions d'invalidité attribuées par la sécurité sociale en Ile de France³.

Face à ce constat, la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP IDF), la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France (CRAMIF), la Mutuelle Sociale Agricole d'Ile de France (MSA IDF) et l'Agefiph Ile de France (Agefiph IDF), qui, de par leurs missions, ont vocation à intervenir dans le champ du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, affirment comme une priorité, la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés rencontrant des difficultés de santé.

En complément de la prévention des risques et de leurs indemnisations, ils se donnent pour objectif commun d'agir de manière concertée pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et réduire de façon significative les sorties prématurées du marché du travail pour raison de santé ainsi que le nombre de licenciements pour inaptitude médicale prononcés chaque année en Ile de France.

1 Source : Rapport annuel des Médecins Inspecteurs Régionaux du Travail DRTEFP IDF

2 Source : Données Assedics Franciliens – Année 2006 – Traitement : Observatoire des Dispositifs d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Ile de France

3 Source CRAMIF

La charte s'inscrit dans le cadre :

- des dispositions de **la loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- du **plan santé au travail et du plan régional de santé au travail**,
- du **protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi** des personnes handicapées signé le 13 juillet 2006,
- de **la convention nationale entre l'Etat et l'Agefiph** pour les années 2008-2010 signée le 20 février 2008 et la convention régionale entre l'Etat et l'Agefiph.

ARTICLE 1 : L'objet de la charte

La DRTEFP IDF, la CRAMIF, la MSA IDF et l'Agefiph IDF s'engagent, conformément à la volonté affirmée dans le protocole national, à **favoriser les collaborations institutionnelles et opérationnelles au niveau régional ou local.**

Il s'agit d'**apporter une réponse globale aux problématiques du maintien dans l'emploi**, de favoriser la complémentarité des interventions, de renforcer la synergie entre opérateurs agissant directement et localement au bénéfice des employeurs et des personnes handicapées salariées.

Le but recherché est :

- d'améliorer la détection précoce du risque de désinsertion professionnelle ;
- d'identifier et mobiliser les solutions de maintien dans l'emploi ;
- de favoriser la mise en œuvre et le suivi des solutions de maintien dans l'emploi.

ARTICLE 2 : Le public bénéficiaire

- **les travailleurs handicapés** tels que définis par l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- **les salariés à aptitude ou capacité professionnelle réduite** et en voie de reconnaissance « travailleur handicapé » ;
- **les travailleurs indépendants et exploitants agricoles handicapés** selon la définition prévue dans l'article L. 5212-13 du code du travail.

ARTICLE 3 : Les objectifs de la charte

Objectif 1 - Développer la connaissance de la problématique du maintien dans l'emploi et les outils de pilotage

- **Recenser les données disponibles** au niveau départemental et régional en lien avec l'Observatoire Régional.
- **Identifier** les données non disponibles et travailler à leur collecte en rendant compte par des tableaux de bords aux partenaires de la charte.
- **Analyser et exploiter les données** afin de compléter les tableaux de bord nationaux et régionaux.
- **Développer les indicateurs** de suivi et d'évaluation des actions concertées en faveur du maintien, l'analyse de l'évolution des situations en volume et en quantité, le repérage des besoins non couverts et des particularités locales, régionales, départementales ou infra.
 - **Formuler des constats** : analyser les besoins des entreprises et des personnes handicapées dans la région en identifiant notamment les secteurs d'activité, les métiers et les territoires les plus concernés par la désinsertion professionnelle des personnes handicapées, des salariés à aptitude ou capacité professionnelle réduite, et ayant un taux élevé de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
 - **Poser des diagnostics** : analyser et fixer les axes de progrès ciblés pour favoriser le maintien dans l'emploi par secteur d'activité, métiers et territoires, sur des thématiques choisies par le Comité de Pilotage.

Objectif 2 - Améliorer l'efficacité des relations opérationnelles entre les acteurs

Favoriser les collaborations entre les acteurs locaux.



- **Formaliser les procédures de signalement**, de situation de maintien, et les outils de liaison entre les opérateurs – Services de Santé au Travail, service social de la CRAMIF et SAMETH - pour renforcer l'action commune en faveur du maintien dans l'emploi.

- **Prévoir et organiser les relais** par des rencontres départementales entre acteurs du maintien et opérateurs de la prévention et de l'insertion. Impliquer les institutions et les professionnels intervenant en amont et en aval des situations de maintien dans l'emploi.

Repérer les éléments facilitateurs, les obstacles à la mise en œuvre des préconisations ou des parcours :

- avec les acteurs de la prévention des risques professionnels et les services de prévention de la CRAM et de la MSA, ARACT...en ce qui concerne les situations récurrentes et les problèmes sous-jacents de conditions de travail,
- avec l'ANPE et les Cap Emploi en cas d'absence de solutions de maintien dans l'entreprise (dispositifs d'insertion).

Objectif 3 – Optimiser l'information et la connaissance mutuelle des acteurs

Permettre une meilleure appropriation des dispositifs et des outils



- **Organiser des actions de communication et d'information** entre les opérateurs sur leurs rôles respectifs, leur mission, leurs objectifs et leurs moyens, permettant une meilleure appropriation et une meilleure mobilisation des professionnels et des outils du maintien dans l'emploi.
- **Communiquer en direction des publics salariés et employeurs**, afin de donner une meilleure lisibilité des mesures, des outils et des dispositifs existants.
- **Diffuser et promouvoir l'offre de formation disponible** pour les salariés en situation de maintien, afin de permettre une fluidité des parcours de reclassement.

Objectif 4 – Promouvoir la charte régionale et assurer la mise en œuvre des actions

- **Alimenter le référentiel régional d'indicateurs** permettant de situer l'activité de maintien dans l'emploi dans le contexte socio-économique, de rendre compte des spécificités territoriales, de reprendre les grandes étapes du processus de maintien dans l'emploi, et de rendre compte de l'activité des institutions impliquées.
- **Suivre les évolutions** de mise en œuvre de la charte.

- **Capitaliser les expériences** significatives.

⇒ **Les objectifs opérationnels sont déclinés dans le cadre d'un plan d'action annuel** figurant en annexe technique de la charte. Le premier plan d'action couvre la fin de l'année 2008 et l'année 2009.

ARTICLE 4 : Engagements des signataires

Les parties signataires de la charte s'engagent à :

- Mobiliser leurs compétences internes et les prestataires ou opérateurs qui délivrent leurs offres de service,
- Mettre en œuvre les actions propres à remplir les objectifs de la charte au moyen de la déclinaison d'un plan annuel d'action,
- Communiquer sur son contenu,
- Sensibiliser leurs services et leur environnement.

ARTICLE 5 : Le suivi et l'évaluation de la charte

Un comité de pilotage composé des signataires de la charte est constitué. Il se réunira au minimum deux fois par an et autant que nécessaire.

Le rôle de chacun des signataires de la charte dans la réalisation du plan d'action sera précisé lors d'une première réunion du comité de pilotage qui devra se réunir à cet effet dans les deux mois qui suivent la signature de la charte.

Des groupes de travail seront constitués afin de mettre en œuvre le plan d'action annuel.

Les travaux du comité de pilotage seront alimentés en amont par un état des lieux des actions initiées comprenant un point d'étape sur les moyens mis en œuvre, sur les résultats obtenus et l'évolution de la situation du maintien en Ile de France.

ARTICLE 6 : La durée de la charte

La présente charte engage les parties pour une durée de trois ans à compter de la date de signature.

Fait, à Paris le 26 novembre 2008,

**Pour la Direction Régionale du Travail
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Yves CALVEZ

Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle (IDF)

Pour l'Agefiph

Nathalie DUCROS

Déléguée Régionale de l'Agefiph (IDF)

Pour la Mutualité Sociale Agricole

Emile BUNOZ

Directeur Général Adjoint MSA (IDF)

Pour la Caisse Régionale d'Assurance Maladie

Jean-Claude POIRIER

Directeur du Risque Professionnel, du Handicap
et de l'Action Sanitaire et Sociale

ANNEXE 1

Plan d'action 2009

Objectif 1 - Développer la connaissance de la problématique du maintien dans l'emploi et les outils de pilotage

- **Recenser les données disponibles** au niveau départemental et régional, en lien avec l'observatoire régional des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile de France.
- **S'approprier les tableaux de bord nationaux et régionaux** et prévoir leurs déclinaisons départementales.
- **Construire des tableaux de bord complémentaires** en tant que de besoin.
- **Réaliser un premier diagnostic** sur une thématique de maintien dans l'emploi déterminée par le comité de pilotage.

Objectif 2 - Améliorer l'efficience des relations opérationnelles entre les acteurs

- **Faire un bilan et préciser les modalités de signalement** entre acteurs locaux. Recueillir les outils existants. Proposer une harmonisation des modalités et des outils en vue d'une meilleure optimisation dans la détection précoce des situations de maintien.

Objectif 3 - Optimiser l'information et la connaissance mutuelle des acteurs

- **Organiser des actions de communication** dans chaque département pour garantir une meilleure connaissance des missions, des rôles, des objectifs et des moyens de chacun des acteurs locaux.
- **Organiser des rencontres départementales** entre les acteurs du maintien, les institutionnels et les professionnels qui interviennent en amont et en aval des situations de maintien.

Objectif 4 - Promouvoir la charte régionale et assurer la mise en œuvre des actions

- **Organiser une opération de communication** institutionnelle autour de la signature de la charte.
- **Organiser une manifestation** réunissant les acteurs de terrain du maintien dans l'emploi pour promouvoir la charte.

ANNEXE 2

Présentation des différentes institutions signataires

Les principales missions et interventions des services du Ministère du Travail et de l'Emploi

Le Ministère du Travail et de l'Emploi a réaffirmé l'importance du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. En effet, une action résolue en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ne saurait négliger, à côté de la préoccupation d'accès à l'emploi, la préoccupation de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) comportent un axe d'intervention relatif au maintien dans l'emploi.

La circulaire DGEFP-DRT-DSS n° 2002/15 du 21 mars 2002 rappelle la nécessité de généraliser les dispositifs de maintien dans l'emploi. Elle vise à favoriser le partenariat entre les différents acteurs et à inciter les partenaires à mobiliser les dispositifs (PDITH, ...) et les outils (aménagement du temps ou de l'espace de travail, compensation de la perte de productivité, formation...).

Le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et ses services jouent un rôle important dans le maintien dans l'emploi, à travers les compétences en matière de reconnaissance de la lourdeur du handicap et à travers le pilotage des PDITH :

- Le DDTEFP a un rôle de décision et d'instruction, associant en tant que de besoin l'inspecteur du travail, pour la reconnaissance de la lourdeur du handicap qui peut aboutir soit à la modulation de la contribution AGEFIPH, soit à l'attribution de l'aide à l'emploi, pour favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi.
- Le DDTEFP assure le pilotage des PDITH, qui comportent un axe « maintien dans l'emploi », et jouent à ce titre un rôle de mobilisation des partenaires, de veille, de développement et d'évaluation. Ils favorisent également la création d'outils spécifiques ou expérimentaux.

Les services déconcentrés du Ministère du Travail et de l'Emploi au niveau départemental et régional participent également à l'information des acteurs et publics concernés, ainsi qu'à des enquêtes et évaluations sur le dispositif du maintien dans l'emploi. Ils favorisent la création d'outils spécifiques.

Articulation État – Services de Santé au Travail :

Une place déterminante est confiée par la législation et par la réglementation aux Services de Santé au Travail (SST) et plus particulièrement aux médecins du travail :

- dans la détection précoce et dans la prévention des risques de sortie de l'emploi pour des

raisons de santé ou de handicap ;

– dans la recherche, dans la proposition et dans l'accompagnement de la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail dispose de moyens importants pour exercer ces missions : étude du milieu de travail, examens médicaux, pouvoir de proposition à l'employeur et avis sur l'aptitude médicale des salariés (ces derniers peuvent être contestés auprès de l'inspecteur du travail, qui statue après avis du médecin inspecteur régional du travail).

L'administration régionale du travail joue de ce fait, en lien avec ces acteurs, un rôle fondamental dans le dispositif de maintien dans l'emploi puisqu'elle assure :

- le contrôle des SST (contrôle permanent et agréments périodiques des services par le DRTEFP après avis du médecin inspecteur régional du travail) ;
- l'animation du réseau des médecins du travail (notamment par l'action des médecins inspecteurs régionaux du travail).

Ce rôle consiste notamment à :

- à sensibiliser ces acteurs (cette sensibilisation inclut, en tant que de besoin, l'information sur les enjeux, sur l'environnement juridique et éthique et sur l'évolution de la notion d'aptitude médicale au travail) ;
- à encourager et à accompagner les initiatives dans ce domaine ;
- à intégrer cette dimension dans ses actions de contrôle.

Les principales missions et interventions de l'Assurance Maladie

L'Assurance Maladie assure, grâce à son réseau interne et à ses relations partenariales, le maintien dans l'emploi d'assurés sociaux malades, invalides ou accidentés en arrêt de travail et des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

- **Les interventions de l'Assurance Maladie pour le maintien dans l'emploi s'adressent en priorité aux personnes :**
 - aux personnes en arrêt de travail, en maladie ou en accident du travail / maladie professionnelle ou en invalidité 1^{ère} catégorie ou déclarées inaptes à leur poste de travail,
 - ayant encore un contrat de travail,
 - dont la reprise au poste de travail est remise en cause du fait soit de la maladie et de ses conséquences, soit des séquelles de l'accident,
 - reconnues ou en voie d'être reconnues « travailleurs handicapés ».

- **Les interventions de l'Assurance Maladie pour le maintien dans l'emploi sont conduites avec les partenaires institutionnels suivants :**
 - le service médical de l'Assurance Maladie
 - le service social des Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM)
 - les services de prévention des CRAM
 - les services administratifs des Caisses Primaires d'Assurance Maladie CPAM (service/cellules précarité, service Accident du Travail/Maladie Professionnelle AT/MP, service des contrats de rééducation chez l'employeur, service d'Action Sanitaire et Sociale.....)
 - les établissements des Unions pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie (UGECAM).

- **Les interventions de l'Assurance Maladie pour le maintien dans l'emploi s'inscrivent dans le cadre :**
 - des Conventions d'Objectifs et de Gestion :
 - ✓ Accident du Travail/Maladie Professionnelle 2004-2006 (et exercices futurs).
 - ✓ Maladie 2006-2009.
 - des missions des organismes :
 - ✓ Branche maladie : lutte contre l'exclusion – protection sociale des assurés malades, invalides, handicapés, prévention de l'invalidité.
 - ✓ branche AT/MP : lutte contre la désinsertion professionnelle - protection sociale des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
 - des missions plus spécifiques de ses services médicaux, sociaux, administratifs et de prévention ainsi que des établissements gérés par l'Assurance Maladie.

- **La direction régionale du service médical CNAMTS :**
 - Le médecin conseil a pour mission de dépister précocement les assurés en risque de perte d'emploi du fait de leur état de santé ; il procède à un bilan médico-professionnel avant la fin du 12^{ème} mois d'arrêt de travail. Conformément à l'accord national et au protocole régional service médical/service social, le médecin conseil oriente précocement les personnes en risque de désinsertion vers le service social.
 - Le médecin conseil, au cours de toute interruption de travail dépassant trois mois en assurance maladie, peut, en lien avec le médecin traitant, solliciter le médecin du travail pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de reprise de travail ou envisager les démarches de formation (articles L. 323-4-1, D 323-3 du code de la sécurité sociale).
 - Le médecin conseil dès qu'il apparaît qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle est susceptible de rendre inapte la victime à l'exercice de sa profession, doit prendre l'attache du médecin du travail (article R. 434-34 du code de la sécurité sociale) afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi ou pour mettre en œuvre les mesures de réadaptation ou de reclassement adaptées.

– **le service social intervient dans une triple approche :**

- de détection précoce et d’alerte (prévention de la désinsertion sociale et/ou professionnelle liée à un problème de santé)
- de traitement des situations sur le mode individuel ou collectif
- de contribution aux dispositifs partenariaux, en particulier dans le cadre des PDITH.

Son intervention est circonscrite aux personnes :

- présentant un problème social consécutif ou lié à un état de santé, à un handicap et/ou à une perte d’autonomie, ou des difficultés d’accès aux soins
- répondant aux critères qui caractérisent la précarité ou la fragilité sociale : socio-économiques, isolement (géographique, familial, social), situation de rupture ou de crise

– **les services administratifs « maladie » et « accidents du travail et maladies professionnelles » :**

- assurent des signalements précoces en direction des services sociaux dans un but de prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle
- contribuent à éviter les situations de rupture en contrôlant l’ouverture des droits et le paiement des prestations
- signalent précocement au service social les personnes en Indemnités Journalières de longue durée pour anticiper la reprise au poste de travail
- étudient en collaboration avec les services sociaux et médicaux des organismes, en lien avec le médecin du travail, les différentes possibilités de maintien dans l’emploi
- assurent la prise en charge des formations en centre de formation professionnelle
- assurent la prise en charge des contrats de rééducation professionnelle en entreprise.

– **les établissements de l’assurance maladie gérés par les Ugecam :**

Ils interviennent, outre le domaine du soin, dans celui de la réinsertion professionnelle au niveau :

- des centres de rééducation professionnelle
- des UEROS, Unités Expérimentales d’Evaluation et Réentraînement et d’Evaluation Sociale et/ou Professionnelle par une aide à la construction d’un projet social avec intégration professionnelle le cas échéant
- des centres de pré-orientation en aidant à la définition d’un projet professionnel.

Dans ce cadre, les établissements se sont engagés dans le dispositif COMETE :

– **Les interventions de l’Assurance Maladie pour le maintien dans l’emploi se déclinent aux différents niveaux suivants :**

- **le dépistage précoce** des assurés en risque de perte d’emploi du fait de leur état de santé ; dans cet objectif :

- ✓ un accord national service médical/service social a été signé en février 2004 ; il définit les modalités de coopération de ces deux services pour une orientation précoce, par le service médical vers le service social, de personnes qui requièrent l'intervention de ce dernier
 - ✓ un programme national de requêtes a été élaboré sur les fichiers administratifs des personnes en arrêt de travail 90/120 jours ; à partir de ces signalements systématiques, une offre de service institutionnelle globale est proposée aux assurés sociaux dans l'objectif de prévenir les risques de fragilisation sociale
 - ✓ les services AT-MP signalent précocement aux services sociaux de l'organisme les situations à risque de désinsertion sociale et/ou professionnelle.
- **la recherche des aides mobilisables** en interne pour le maintien dans l'emploi : information, aides techniques, aides financières (prestations extra légales), matérielles, actions de réinsertion, réadaptation, formation professionnelle, contrats de rééducation professionnelle en entreprise, temps partiel thérapeutique, mesures de droit commun ou spécifiques....
 - **la mise en œuvre et le suivi du processus de maintien dans l'emploi**
 - Par un accompagnement social** adapté en concertation avec les partenaires internes (réseau de l'Assurance Maladie-AT/MP) et externes intervenant dans le champ du maintien dans l'emploi (PDITH, services de Santé au travail, SAMETH, entreprises ...)
 - Par un accompagnement individuel ou collectif**, l'assistant de service social, mobilise, soutient et accompagne le salarié et sa famille et permet au salarié de (re)trouver les conditions préalables nécessaires au retour dans l'emploi en :
 - ✓ réalisant un diagnostic social partagé avec le salarié
 - ✓ définissant avec le salarié un plan d'aide qui l'aidera à développer ses capacités
 - Par un accompagnement médico social** adapté dans les établissements gérés par les Ugecam notamment en veillant :
 - ✓ à la construction de projets professionnels reposant sur l'évaluation des aptitudes intellectuelles et physiques
 - ✓ au développement de projets permettant le retour à l'emploi rapide tels COMETE
 - **la contribution à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de dispositifs partenariaux** ayant pour objectif de faciliter le maintien dans l'Emploi, dans le cadre des PDITH

La CNAMTS (branche maladie et AT/MP) s'engage à favoriser la mise en synergie de toutes ses composantes administratives, sociales et médicales et d'ingénierie de prévention des AT/MP.

Les principales missions et interventions des Caisses de Mutualité Sociale Agricole

Référentiel d'activité des services d'action sociale des caisses de MSA dans le champ du maintien dans l'emploi

– Objectif et périmètre de l'intervention des services d'action sociale

« Agir avec la personne handicapée sur les éléments de son environnement social et familial susceptibles de fragiliser ou de conforter le maintien dans son emploi ».

Plus globalement, l'intervention vise la mise en cohérence entre le projet de vie de la personne et son projet professionnel en favorisant les adaptations nécessaires.

L'offre des services d'action sociale des CMSA revêt un caractère collectif ou individualisé dans les domaines se rapportant à l'environnement social et familial de la personne susceptible d'avoir des répercussions sur le maintien dans l'emploi : administratif, vie sociale et familiale, santé, situation budgétaire, logement, mobilité des personnes.

– Contenu du service

- **Saisine :**

A partir de la saisine par la personne elle-même, d'un tiers (entreprise, acteur du maintien...) ou par auto saisine (service lui-même ou signalement d'un autre service de la caisse de MSA).

- **Contenu du service :**

Information individuelle ou collective portant sur :

- ✓ les droits et la situation juridico-administrative des personnes
- ✓ les rôles et fonctions des acteurs du maintien dans l'emploi et les dispositifs en place
- ✓ les aides susceptibles d'être attribuées (AGEFIPH, fonds d'action sociale des MSA, et fonds divers : organismes de prévoyance et complémentaires.

Accompagnement social des personnes (en face à face individualisé ou en groupe), selon trois phases :

- × évaluation de la situation et des besoins des personnes, en rapport avec son projet personnel
- × mobilisation les personnes autour de la poursuite du travail
- × actions sur les freins ou les leviers socio-familiaux susceptibles de conditionner favorablement ou défavorablement le maintien dans l'emploi

- **Coordination à l'interne :**

- ✓ avec le médecin Conseil
- ✓ avec le médecin du travail

- ✓ avec les services administratifs de la Caisse
- **Coordination et le cas échéant, relais :**
 - ✓ auprès du médecin traitant
 - ✓ auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées
 - ✓ auprès des opérateurs du maintien dans l'emploi
 - ✓ auprès des entreprises.

REFERENTIEL D'INTERVENTION DES EQUIPES DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL DES CAISSES DE MSA DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Finalité de l'intervention des équipes de Santé Sécurité au Travail (SST) des CMSA en matière de maintien dans l'emploi :

Les équipes SST ont pour mission de conseiller et d'accompagner les salariés et les chefs d'entreprise dans les actions de maintien dans l'emploi. L'association des équipes de Santé Sécurité au Travail permet de préserver la santé sécurité au travail du travailleur handicapé et de vérifier que les modifications apportées à la situation de travail ne sont pas source d'exposition à de nouveaux risques et sont en adéquation avec les déficiences de la personne handicapée.

- **Les Services de Santé au Travail** sont en mesure : d'informer les salariés, les employeurs et les exploitants,
 - ✓ de développer des examens à la demande de ces derniers,
 - ✓ de définir le niveau d'aptitude du travailleur handicapé,
 - ✓ d'assurer le lien avec le médecin conseil pour préparer la reprise d'activité,
 - ✓ de participer aux cellules de coordination MSA,
 - ✓ de participer aux études ergonomiques,
 - ✓ de réaliser des études de postes et proposer des aménagements de postes simples.
- **Les services de Prévention des Risques Professionnels** sont en mesure :
 - ✓ d'informer les salariés, les employeurs et les exploitants,
 - ✓ d'apporter leurs connaissances du milieu agricole et plus particulièrement leurs connaissances de l'activité de travail nécessaire à l'élaboration de la solution pour réaliser le maintien dans l'emploi.

Les principales missions et interventions de l'Agefiph

L'Agefiph - association administrée par les représentants des employeurs, des salariés et des personnes handicapées et des personnes qualifiées - à laquelle le législateur a confié la gestion du fonds de développement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, a pour mission de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les interventions de l'Agefiph ne sont pas exclusives du bénéfice des dispositifs de droit commun et s'inscrivent en complément de ceux-ci pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

– Les bénéficiaires de l'Agefiph

• Les personnes handicapées :

- ✓ les travailleurs handicapés tels que définis par l'article L 5212-13 du code du travail
- ✓ les salariés à aptitude ou à capacité réduite en voie de reconnaissance « travailleurs handicapés »
- ✓ les travailleurs indépendants handicapés

• Les employeurs :

- ✓ les employeurs du secteur privé
- ✓ les employeurs du secteur public soumis aux règles de droit privé.

– Les situations visées par les interventions de l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

• des salariés handicapés ou dont le handicap survient et qui sont :

- ✓ soit déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail,
- ✓ soit en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à leur handicap,
- ✓ soit en situation de handicap aggravé du fait d'une évolution du contexte professionnel.
- ✓ des travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle.

– Les interventions de l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi

• des aides directes aux entreprises et aux salariés handicapés :

- ✓ Une subvention de 5000 € pour l'entreprise afin de couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi, toutes les aides directes de l'Agefiph aux entreprises et

aux personnes handicapées nécessaires au maintien dans l'emploi : les aides à l'accessibilité des situations de travail, à la formation professionnelle, au bilan de compétence, à la mobilité, techniques et humaines.

- ✓ Un service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) afin d'accompagner l'employeur et le salarié handicapé dans la démarche de maintien. Ce service ne peut répondre qu'à des situations individuelles. Il apporte des compétences spécifiques et complémentaires à celles mises en œuvre par le médecin du travail et les organismes de Sécurité sociale ou de la MSA.

- **l'Agefiph s'appuie sur un réseau de professionnels spécialisés pour offrir les services suivants :**

- ✓ un service d'information : ce service consiste à offrir à toute personne ou organisme des informations sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- ✓ un service de facilitation : ce service intervient pour faciliter la mise en œuvre de la solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée,
- ✓ un service de conseil : ce service consiste à éclairer sur les conditions d'une démarche de maintien.
- ✓ un service d'ingénierie : ce service intervient pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien.

- **Une contribution dans le partenariat pour le maintien dans l'emploi :**

- ✓ L'Agefiph inscrit son action pour le maintien dans l'emploi dans le cadre d'un partenariat avec les organismes institutionnels (services de l'Etat, de la Sécurité Sociale, de la MSA), des organismes de droit privé (ANACT, CINERGIE, COMETE France...) et les représentants des entreprises et les syndicats de salariés.
- ✓ La contribution de l'Agefiph dans ce partenariat s'exerce au niveau national, régional et départemental.