



LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Séminaire du vendredi 24 novembre 2006

La Région Rhône-Alpes est maintenant dotée d'une véritable politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette politique est le fruit d'une volonté conjugquée des institutions concernées (DRTEFP, CRAM, AGEFIPH) et d'une harmonisation de l'activité des acteurs oeuvrant sur ce champ.

Création d'une offre de services, aux salariés handicapés et à leurs employeurs, efficace, équitable et compréhensible par tous sur l'ensemble du territoire Rhône-alpin.

Cette offre de services positionne clairement :

- **Le Médecin du Travail au cœur du dispositif départemental.**
- **L'action des opérateurs spécifiques comme subsidiaire et complémentaire à l'action des acteurs dont c'est la mission légale (SST et Services Sociaux de la CRAM et MSA).**

Chaque année, 6 à 7 000 licenciements pour inaptitude sont prononcés en Rhône-Alpes.

Dès 2003, le Comité de Pilotage Régional a pris l'engagement de faire baisser de façon significative les licenciements pour inaptitude médicale.

Augmentation globale de 30 % du nombre de signalements et de situation traitées sur le territoire Rhône-alpin pour la période 2004-2006.

Le Schéma Régional s'est déroulé en 3 phases successives :

- Phase d'élaboration de l'offre de services régionale (2001-2003).**
- Phase de mise en place des dispositifs départementaux (2003-2004).**
- Phase de développement du système (2005-2006)**

Le SCHEMA-CIBLE Rhône-Alpes de maintien dans l'emploi

et

**Les missions du SAMETH
(service d'appui
au maintien dans l'emploi
des travailleurs handicapés)**

Fonction 1 - Détection du risque

Faire en sorte que, dès lors qu'il existe un risque d'inaptitude pour un salarié, le dispositif maintien soit informé et en mesure de déclencher rapidement une action adaptée (contact du salarié, informations mutuelles à l'intérieur du dispositif...).

La détection du risque comporte elle-même quatre (sous) fonctions :

- 1 - A : information sensibilisation
- 1 - B : veille facilitant la détection
- 1 - C : évaluation du risque d'inaptitude
- 1 - D : signalement

1- A : Information sensibilisation des acteurs potentiels

Faire en sorte que toute personne constatant qu'un salarié risque d'être confronté à un problème d'inaptitude ait une information suffisante pour :

1. Être incité à réagir
2. Connaître le lieu auprès de qui signaler le problème,
3. Effectuer rapidement le signalement ou inciter le salarié à signaler son problème.

1-A.1 – Information ciblée des médecins du travail

- Différents moyens peuvent être mis en place pour cette information :
- réunion générale d'information, plaquette, espace ressources qui propose des réunions à thèmes

1-A.2 – Information ciblée des médecins traitants

- Le médecin traitant doit être convaincu de l'intérêt d'une démarche de maintien pour son patient. Cela suppose qu'il soit informé que le dispositif respecte la volonté du salarié.
- Plusieurs démarches ont été expérimentées dans la région :
 - Diffusion d'un document et d'une affiche « pensez à interroger votre patient sur sa situation professionnelle »
 - Enseignement Post Universitaire, groupes de travail entre médecins du travail, médecins généralistes et médecins conseil
 - Plaquette insérée dans le bulletin de l'ordre des médecins

1-A.3 – Information ciblée des médecins conseil

Organiser des réunions entre médecins conseil et médecins du travail afin de présenter les enjeux, le processus du maintien avec des exemples concrets, les attentes réciproques des acteurs doivent être présentées. Les procédures de communication et de concertation peuvent être formalisées.

Fiches de liaison : Revitaliser la relation entre les médecins conseil et les médecins du travail

(cf. code du travail art 351.4 qui prévoit une fiche de liaison en vue du reclassement dans le cadre de l'accident du travail)

Prévoir un retour d'information individualisé qui montre la plus value du dispositif.

1-A.4 – Information et implication des inspecteurs du travail

Informers les inspecteurs du travail sur les enjeux du maintien et sur l'existence et le fonctionnement du dispositif . Les inciter à imaginer et à engager des actions pour favoriser la détection précoce et sensibiliser les employeurs et les organisations syndicales :

- lors des visites en entreprise : information et sensibilisation de l'employeur, des organisations syndicales et du CHSCT sur l'existence et l'intérêt du dispositif maintien,
- signalement au dispositif sous la forme qui lui paraît la plus appropriée des cas présentant des signes d'exclusion (saisine du coordinateur, du médecin du travail, etc....)
- vérification, en cas de contestation par le chef d'entreprise des mesures préconisées par le médecin du travail, si le dispositif a été saisi ou non préalablement du cas d'espèce sans pour autant en faire une condition juridique de la décision administrative.

1-A.5 – Information ciblée des employeurs.

Différentes catégories d'entreprises doivent être distinguées

Par exemple : les entreprises qui font appel à un service inter-entreprises de santé au travail et celles qui ont un service autonome.

Tous les acteurs en relation avec les entreprises sont concernés par cette fonction, notamment, les DDTEFP, les techniciens Cap Emploi en charge des relations en entreprise, les acteurs conventionnés pour de « l'info – sensibilisation », ...

Information ciblée auprès des entreprises signataires ou négociant des accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés^[1].

^[1] Les DDTEFP sont invitées par la circulaire DGEFP 2002 à n'agréeer que les accords comportant une clause de maintien dans l'emploi

1-A.6 – Information ciblée des salariés et de leurs représentants

Journées de formation préparées avec les organisations syndicales. Les conseillers de salarié sont aussi une cible de formation.

Les comités de pilotage départementaux doivent associer les partenaires sociaux.

1-A.7 – Information ciblée des CHSCT

Intégrer la problématique du maintien dans les formations de membres de CHSCT

1-A.8 – Information ciblée auprès des services sociaux , des associations et des mutuelles

Schéma-cible

1 – B : Veille facilitant la détection

Mettre en place des procédures permettant de repérer les situations de risque d'inaptitude.

Repérer des lieux ou des situations facilitant la détection : salariés en arrêt pour maladie ou accident du travail, consultations d'hôpitaux,....

Contact systématique par le service social de la CRAM des salariés en arrêt de travail – maladie , accident du travail ou maladie professionnelle – depuis plus de X mois.

1 - C : Facilitation du repérage du risque d'inaptitude

Fournir aux personnes susceptibles de détecter un risque d'inaptitude, les outils d'investigation nécessaires pour repérer et évaluer ce risque.

- *Développement des visites de pré reprise*
- *Il s'agit d'évaluer un risque parfois très en amont de sa manifestation objective au poste de travail. Les éléments socio-psychologiques sont parfois prépondérants.*
- *Les médecins du travail peuvent apprécier un espace de dialogue et de décision concertée.*
- *Favoriser les échanges entre partenaires du dispositif pour assurer l'évaluation.*

1 - D : Signalement

Mettre à disposition d'une personne qui a détecté un risque un système d'information qui permette d'enclencher rapidement une réaction du dispositif maintien.

Information sur l'instance de coordination

Mise en place et diffusion de fiches de signalement

Fonction 2 – Traitement du signalement

Faire en sorte que, dès lors qu'une personne a signalé un risque, une décision soit prise (quant à la suite à donner à ce signalement) et que soit déclenché le processus décidé.

Le traitement du signalement comporte quatre (sous) fonctions :

- 2 – A : Évaluation, qualification de la demande
- 2 – B : Compréhension et prise en compte de la volonté et de l'intérêt du salarié.
- 2 – C : Information, sensibilisation du salarié menacé
- 2 – D : Diagnostic de la situation et définition d'une démarche

2 - A : Évaluation, qualification du signalement

Recueillir les informations nécessaires pour décider si le dispositif peut offrir un service au salarié et à l'entreprise et , si oui, quel type de service leur proposer et, si non, vers quel interlocuteur orienter le salarié.

L'évaluation nécessite une démarche pluridisciplinaire : juridique, médicale, sociale, professionnelle.

L'évaluation peut être un processus en plusieurs étapes successives.

L'examen de la pertinence d'une solution maintien fait partie de cette fonction : il y a des cas où le maintien est impossible ou n'est pas une solution

2 - B : Compréhension et prise en compte de la volonté et de l'intérêt du salarié

Aider le salarié menacé à évaluer l'intérêt – et les risques éventuels – que présente pour lui une démarche de maintien et décider, en connaissance de cause s'il souhaite s'y engager..

D'un point de vue d'éthique, il faut que la décision que prendra le salarié ne présente aucun enjeu pour l'acteur du dispositif maintien qui informe et aide.

Les objectifs, résultats et évaluations du dispositif de manière bien tranchée, doivent donc être déconnectés des objectifs d'opérations effectives de maintien qui en découlent.

2 - C : Information du salarié menacé

Informier le salarié sur les possibilités offertes par une démarche de maintien et l'inciter à prendre contact avec un membre du dispositif susceptible de l'aider à aller plus avant dans la réflexion (*cf. fonction suivante*).

Compte tenu du souhait du salarié d'avoir un interlocuteur unique et de la complexité des différents dispositifs qui renvoient à des champs différents, le dispositif doit être structuré clairement en terme de champs de compétence de manière à ce que le référent puisse convier la personne à établir le contact avec tel ou tel spécialiste selon les solutions envisagées.

2 - D : Diagnostic de la situation et définition d'une démarche

Recueillir et analyser les informations nécessaires pour définir une démarche de recherche de solution.

Cette fonction comporte, notamment, la décision d'engager ou de ne pas engager une action de maintien et la désignation du référent. Le dispositif favorise l'élaboration d'un diagnostic partagé.

Peut amener à faire appel à des prestations spécialisées (ergonomie, par exemple). Dans le cas où le médecin du travail conçoit très rapidement une solution susceptible de recueillir l'accord du salarié et de l'employeur, celui-ci souhaitera, souvent, être le référent de l'action. Par contre le dispositif pourra prévoir, néanmoins, un.

Les missions du service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)²

On entend par Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) tout organisme qui réalise une activité de maintien dans l'emploi des Personnes handicapées dans le cadre d'un dispositif départemental. Les « techniciens de maintien dans l'emploi » sont les salariés du service chargé de développer cette activité.

Les principes qui fondent l'intervention du SAMETH

La mission essentielle d'un SAMETH est d'élaborer et de mettre en œuvre des projets individuels de reclassement de salariés en risque de désinsertion professionnelle en raison d'un handicap acquis ou survenu. Il assure en outre une information sur ces problématiques aux entreprises et aux salariés.

Il intervient en complémentarité des missions relatives au maintien dans l'emploi des salariés handicapés exercées par les services de l'Assurance Maladie et les Services de Santé au Travail. Les situations à traiter sont confiées au SAMETH par le dispositif départemental auquel il participe.

Son intervention se situe également dans le cadre de l'offre de services définie au niveau national par l'Agefiph, après consultations des différents acteurs institutionnels et opérationnels du maintien dans l'emploi, cadre qui permettra notamment de fixer les modalités de financement de l'Agefiph.

Cahier des charges S.A.M.E.T.H.

- Il traite toutes les situations individuelles pour lesquelles il est mandaté par le dispositif
- Il exerce la pleine responsabilité dans la mise en œuvre des plans d'action décidés
- Il ne peut de sa propre initiative se saisir des situations dont il aurait eu connaissance
- Il rend compte de son activité au dispositif.

Son intervention peut en outre être sollicitée dans la mise en œuvre des relais aux autres dispositifs prévus dans le schéma régional du maintien dans l'emploi et dont les modalités ont été précisées par le Comité de pilotage régional.

Enfin les SAMETH concourent à la capitalisation des expériences et à l'amélioration des modalités d'intervention du dispositif du maintien dans l'emploi en participant à l'instance de régulation des dispositifs départementaux (Comité de Coordination Opérationnelle).

Fonction 3 - Déclenchement et suivi d'une opération de maintien

***Mobiliser et coordonner les interventions
des partenaires pour réaliser l'opération
de maintien***

Schéma-cible

« réaliser une opération de maintien » signifie ici:

1. Définir une solution
2. Aboutir à un accord des parties concernées :
 - salarié, employeur
 - et, éventuellement médecin du travail, AGEFIPH, CPAM,
- 3) Obtenir une (des) décision(s)

L'opération peut aboutir à la conclusion que le maintien n'est pas possible / souhaitable.

Cette fonction est assurée par le référent.

Schéma-cible

Elle comporte quatre (sous) fonctions :

- 3 – A : Mobilisation des partenaires
- 3 – B : Conseil auprès de l'employeur
- 3 – C : Conseil auprès du salarié
- 3 – D : Suivi de l'opération

Schéma-cible

3 - A : Mobilisation de partenaires

Identifier et solliciter les partenaires qui peuvent faciliter, conseiller ou influencer sur la réussite de l'opération de maintien.

Ceci suppose, de la part du référent, une capacité à mobiliser les interlocuteurs compétents.

Schéma-cible

3 - B : Conseil auprès de l'employeur

Aider l'employeur à analyser la situation, à imaginer une solution de maintien, et à évaluer l'intérêt que présente pour lui cette solution.

Schéma-cible

3 - C : Conseil auprès du salarié

Aider le salarié menacé à imaginer une solution de maintien, et à évaluer l'intérêt -et les risques éventuels - que présente pour lui cette solution.

Schéma-cible

3 - D : Suivi de l'opération

Suivre l'avancement de l'opération, et, si nécessaire, déclencher les actions permettant de faire avancer le dossier.

Cette fonction peut inclure la fonction de retour d'information auprès de l'instance de coordination ou de l'organisme en charge du recueil des informations (cf. infra).

Schéma-cible

Le rôle des techniciens de maintien dans l'emploi et la nature de leurs interventions

Les interventions des techniciens de maintien dans l'emploi employés par les SAMETH peuvent être de poids différents selon la complexité de la situation traitée et les objectifs du plan d'action de maintien dans l'emploi.

Leurs principaux domaines d'intervention sont les suivants :

- Informations et conseils aux bénéficiaires, salariés et employeurs
- Analyses exploratoires des opportunités de reclassement
- Aide à la recherche de solutions (expérimentations, exemples, domaines d'actions possibles...)
- Appui à l'analyse des conditions de travail et à la construction des solutions organisationnelles et fonctionnelles dans l'entreprise
- Médiation entre les parties
- Appui aux démarches administratives
- Mise en œuvre ou prescription d'actions préparatoires au reclassement
- Mise en œuvre des solutions validées par les parties intéressées
- Mobilisation et concertation dynamique des partenaires (médecins, assistants de services sociaux, organismes de bilan, de formation, services d'insertion précoce, services de soins....)

Cette activité se réalise, selon les circonstances, au moyen,

- d'entretiens avec le salarié,
- de visites dans l'entreprise et/ou de contacts avec l'employeur,
- de contacts avec le médecin du travail
- d'échanges d'informations avec différents acteurs et partenaires services sociaux CRAM et MSA, médecin conseil de la sécurité sociale, médecin traitant, centres de bilan et de formation, experts en ergonomie.....)
- de recherche documentaire

Fonction 4 - Recherche et mise en œuvre des solutions

*Imaginer proposer et mettre en œuvre
des actions permettant d'aboutir au
maintien dans l'entreprise.*

Schéma-cible

Elle comporte quatre (sous) fonctions :

- 4 – A : Médiation et négociation avec les décideurs
- 4 – B : Créativité, imagination d'une solution
- 4 – C : Mise en œuvre de la solution
- 4 – D : Suivi du salarié (x mois) après mise en œuvre de la solution

4 - A : Médiation et négociation avec les décideurs

Préconiser ou mettre en œuvre des actions pour optimiser les chances d'obtenir un accord des parties sur la solution.

La médiation peut aussi concerner d'autres décideurs que l'employeur, le salarié, le médecin du travail : médecin conseil, AGEFIPH , notamment.

Parmi les actions : Écouter et comprendre les logiques des parties prenantes, leur exposer la situation et les pistes de solutions, faire évoluer leurs positions, provoquer et animer des rencontres, orienter la recherche des solutions.

4 - B : Créativité, imagination d'une solution

Mobiliser des informations, des techniques et des ressources pour proposer une solution adaptée à la situation.

Schéma-cible

4- C : Mise en œuvre de la solution

Assister les bénéficiaires dans la mise en œuvre concrète de la solution retenue dans tous ses aspects.

Par exemple :

- *assistance administrative (dossier COTOREP, dossier AGEFIPH),*
- *examens médicaux complémentaires, bilan de compétences.*

4 – D : Suivi du salarié (x mois) après mise en œuvre de la solution

S'informer sur la situation du salarié après la mise en œuvre de la solution pour, éventuellement, l'aider à tirer un meilleur bénéfice de la solution retenue et assurer un retour d'information auprès du dispositif (cf.infra)

Cette fonction pose la question de l'horizon :

A quel moment pense t-on qu'un dossier est clos ?

A quel horizon suivre le dossier : 3 mois ? 12 mois ?

Le médecin du travail peut assurer ce suivi et informer le dispositif.

Fonction 5 - Accompagnement de la rupture du contrat de travail et préparation du reclassement

Lorsqu'il apparaît que le maintien dans l'entreprise ne sera pas possible :

- assister le salarié jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier de l'aide du dispositif d'insertion,*
- utiliser au mieux la période précédant la rupture du contrat de travail pour favoriser le reclassement externe du salarié.*

Elle comporte quatre (sous) fonctions :

5 – A : Accompagnement du salarié

5 – B : Médiation entre l'employeur et le salarié

5 – C : Assistance administrative

5 – D : « Passage de relais » avec le dispositif d'insertion

Schéma-cible

5 - A : Accompagnement du salarié

Accompagner le salarié dans le travail de deuil inhérent à la perte de son ancien emploi, de son insertion professionnelle, de la vie sociale de l'entreprise

Accompagner le salarié dans la reconstruction d'un projet professionnel

Ceci peut nécessiter la collaboration et l'accord des institutions concernées (par exemple : dispositif qui permet à des salariés en arrêt maladie de bénéficier de bilans de compétence ou de petites formations, dispositif monté avec les médecins conseil et les services sociaux de la CRAM).

5 - B : Médiation entre l'employeur et le salarié

Amener l'employeur à être acteur, voire à soutenir
le projet du salarié.

Schéma-cible

5 - C : Assistance administrative

Informier le salarié de ses droits et établir les contacts nécessaires avec les médecins conseil, les services administratifs pour faire progresser son projet

Travail de relais indispensable avec le service social de la CRAM

Schéma-cible

5 - D : « Passage de relais » avec le dispositif d'insertion

Définir les informations à transmettre aux services chargés de l'insertion et repérer le moment opportun pour les impliquer.

Schéma-cible

Fonction 6 - Pilotage du dispositif départemental de maintien

*Se donner les moyens de faire progresser le
dispositif de maintien dans le département.*

Schéma-cible

Elle comporte plusieurs (sous) fonctions :

6 - A : Animation d'un système d'information

6 - B : Suivi et évaluation des opérations de maintien

6 - C : Animation du volet Institutionnel du dispositif de maintien

6 - D : Animation du volet opérationnel du dispositif de maintien

6 - E : Développement des compétences collectives en matière de maintien et traitement précoce du reclassement professionnel

Schéma-cible

6 - A : Animation d'un système d'information

Mettre en place et faire vivre un système d'information pour alimenter les diverses fonctions de pilotage.

Schéma-cible

6 - B : Suivi et évaluation des opérations de maintien

Faire un bilan périodique du déroulement et des conclusions des opérations de maintien engagées dans le département et le porter à la connaissance des membres du dispositif

Assurer un retour d'information auprès des différents acteurs impliqués dans une opération de maintien.

Suivi et évaluation à 6 mois

Schéma-cible

Maintien dans l'emploi :

- Dans la même entreprise :
 - au poste
 - à un autre poste
- Dans une autre entreprise avec un passage de moins de 3 mois par le statut de demandeur d'emploi :
 - à un poste équivalent
 - à un poste d'un autre type
 - par une création d'entreprise.

Reclassement externe relayé :

- Aux dispositifs d'insertion
- Aux autres dispositifs

Autres situations :

- Mise en invalidité sans reprise d'activité
- Entrée en formation qualifiante longue
- Fin de prise en charge à l'initiative du salarié (déménagement, démission...)

6 - C : Animation du volet Institutionnel du dispositif de maintien

Aider les partenaires institutionnels à évaluer
et décider des orientations du dispositif.

Schéma-cible

6 - D : Animation du volet opérationnel du dispositif de maintien

Animer et coordonner les intervenants du dispositif pour atteindre le schéma cible.

*Coordination des champs médical, social,
professionnel, administratif*

Schéma-cible

6- E : Développement et mutualisation des compétences collectives en matière de maintien et de traitement précoce du reclassement professionnel

Favoriser le développement des compétences des
membres des dispositifs maintien.

Schéma-cible