



Maintien en emploi de vos salariés: Comment faire?

Les dispositions financières en PDP

Dr Djamila BOSSAND-GHAMMAD médecin du travail , référente cellule PDP Sylvie THIEBAUD, ergonome de la cellule PDP Corinne DIGEON-UGGERI , secrétaire de la cellule PDP

cellule.PDP@btpsanteprevention-bfc.fr

Tél. 03 80 73 92 09



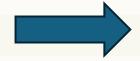
INTRODUCTION:



des chiffres

Si 10% des arrêts de travail durent plus de 3 mois = 60% des dépenses.
 Plus la durée d'arrêt de travail se prolonge,

plus le risque de perdre son emploi est fort.



Coûts directs et indirects pour l'entreprise

Les Dispositions Financières

Elles existent

Elles seront détaillées en fin de document

Bonne nouvelle:

ELLES SONT CUMULABLES !!!!!!!





PLAN



PLAN



- 1. Théorie
- 2. Pratique

la prévention en pratique

- 1. Le préalable au maintien
- 2. L'employeur:
 - 1. Repérer les situations à risque
 - 2. Salariés en arrêt
- 3. Le salarié en activité
- - 1. en arrêt
 - 2. en activité
- 4. Le médecin du travail
 - 1. MISSION
 - 2. Rôle

- 3. Le RESEAU : partenaires/outils
 - 1. Le réseau des acteurs sur le terrain
 - 2. TEMPS PARTIEL TTT
 - 3. ESSAI ENCADRE
 - 4. CRPE
 - 5. INVALIDITE
 - 6. RLH
 - 7. FIPU
- 4. Dispositions financières de chaque outil en détail





1. THÉORIE



EN 2021



Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021

pour renforcer la **PRÉVENTION** en santé au travail

les SST sont devenus **SPSTI** = services de <u>PRÉVENTION</u> et de santé au travail interentreprises

→ Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Maintien en emploi:

- = Prévention Désinsertion Professionnelle
 - = Prévention Usure Professionnelle





2. EN PRATIQUE...





La PRÉVENTION En pratique



Exemple pratique : la chute de hauteur

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

Tout va bien

Personne n'est tombé

1 situation à risque connue

Presqu'accident

1 situation à risque connue

Chute avec peu de conséquences - AT

1 situation à risque connue

Chute grave - AT

Séquelle

Mortel

PREVENTION

SPSTI Médecin du travail + équipe pluridisciplinaire

1a
PREVENTION
PRIMAIRE

ACTIONS PREVENTIVES

1b

PREVENTION SECONDAIRE

ACTIONS PREVENTIVES

1c

PREVENTION TERTIAIRE

ACTIONS PREVENTIVES

URGENCE

CURATIF

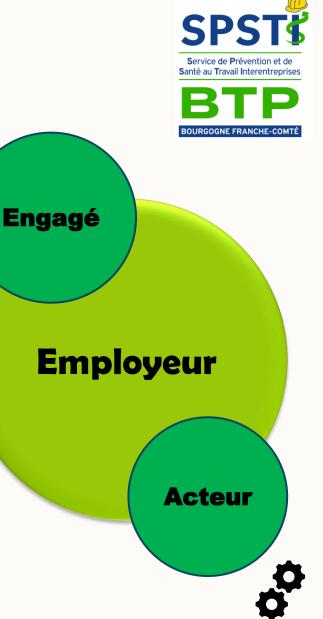
Intervention CHIR

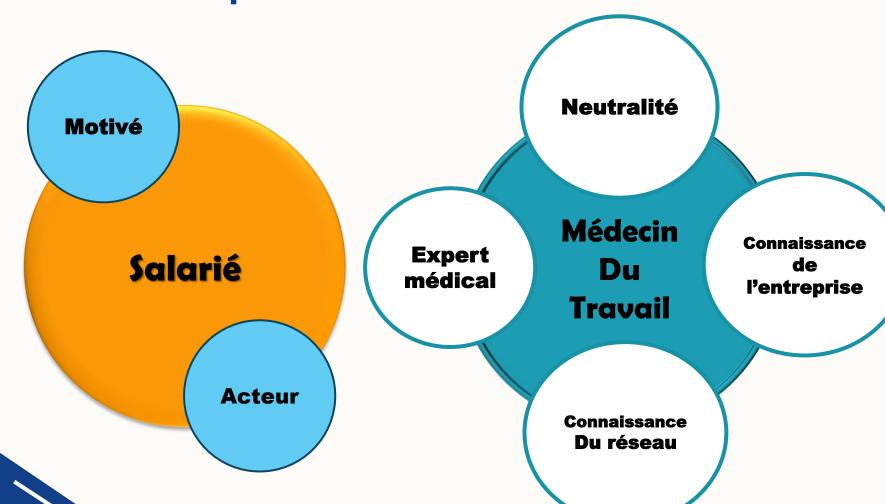
KINE

Traitement



1. Le préalable au maintien







2. L'employeur







• Règlementation :

L'employeur doit « assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés » (article L. 4121-1 du Code du travail)

- Repérer les situations à risque très tôt
 Le premier à avoir les signes d'alerte initiaux en entreprise.
- L'<u>employeur</u> connait les compétences professionnelles dont il a besoin spécialiste de son entreprise.



2. L'employeur

Comment repérer les situations à risque?

SPST\$

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

BIP

BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

- Changement de process : point de vigilance!
- Changement de poste :

Si changement de poste : besoin d'une nouvelle visite pour le nouveau poste

- Signaux d'alerte :
 - Baisse de productivité
 - Casse
 - Lenteur
 - Erreurs répétées
 - Ou autres situations...

- Difficulté à se mouvoir
- Signes de douleurs (sans l'exprimer)

- Des arrêts répétés ou arrêts prolongés
- MP et AT : en informer le médecin du travail comme prévu dans la loi







Salariés en ARRÊT :

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE



LA VISITE DE PRÉ-REPRISES

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022



- Jamais à l'initiative de l'employeur
 - <u>But</u>: Informer des problèmes de santé pour <mark>anticiper les mesures nécessaires à la reprise.</mark>
 - Quand:
 - À partir de 1 mois
 - Information du salarié par l'employeur possible par courrier :
 - envoi par exemple avec le bulletin de salaire d'un courrier type de l'entreprise pour informer sur la VPR
 - ⁻ Affiche, flyer.





2. L'employeur +

Salariés en ARRÊT:

LE RDV DE LIAISON



LE RDV DE LIAISON

L. 1226-1-3 du code du travail Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022

- L'employeur doit :
 - informer son salarié qu'il peut solliciter la tenue d'un tel rendez-vous.
 - La rencontre peut être à l'initiative :
 - du salarié
 - de l'employeur,
- **But**: informer le salarié qu'il peut bénéficier:
 - d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
 - d'une visite de pré-reprise
 - de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.
- Quand: après 30 jours d'arrêt
- Pas de conséquences si refus du salarié
- Sous qques forme que ce soit : présentiel distanciel
- Informer le SPSTI (<u>Pas une visite médicale</u>)







3. L'employeur + Salarié en ACTIVITÉ :

Visite de Mi-Carrière



LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

- Obligatoire
- Importante pour la population BTP !!!!!
- Quand :
 - ⇒ de 43 ans à 45 ans,
 - ⇒ peut s'associer à une autre visite
- <u>But</u>:
 - Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis
 - Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé;
 - Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels = usure professionnelle



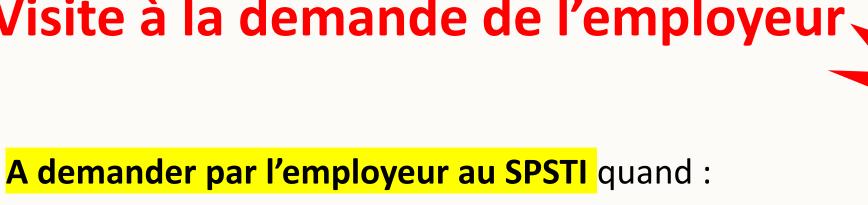


3. L'employeur + Salarié en ACTIVITÉ :

Visite à la demande de l'employeur



Visite à la demande de l'employeur



un signe d'alerte : doute sur un problème de santé occasionnant une difficulté sur le poste

- → ADRESSER au professionnel de santé = **médecin du travail**, le spécialiste de la santé dans l'entreprise
- → « Procédure » à respecter
 - avec motif



Le SPSTI donnera un RDV dans les + brefs délais

• informer le salarié du motif





3. L'employeur + Salarié en ACTIVITÉ :

VISITE DE REPRISE







• À la demande de l'employeur (à demander au SPSTI) du 16 mars 2022

Après **60 j** d'arrêt maladie **AT** : Après **30 j** d'arrêt

MP: Quelle que soit la durée

Peut donner lieu à des préconisations pour un aménagement de poste.

(attention: pas d'anticipation!)







Coopération entre médecin du travail / employeur nécessaire et indispensable





3. Le salarié



Le salarié EN ARRET



Peut solliciter:

• le médecin du travail :

En **VISITE** de pré-reprise :

- Pas de fiche,
- Échange avec l'employeur pour préparer le retour au poste que si accord du salarié (secret médical)
- l'employeur :

RDV de liaison



Le Salarié EN ACTIVITÉ : VISITE À LA DEMANDE DU SALARIÉ



- **Pendant**: temps de travail
 - \Rightarrow doit informer de la visite son employeur \rightarrow fiche
- En dehors du temps de travail :
 - ⇒ pas d'obligation d'informer l'employeur → fiche





4. Le médecin du travail



Missions:



- ⇒ « ÉVITER L'ALTÉRATION du salarié du fait de son travail »
- ⇒ CONSEILLER de l'entreprise et du salarié
- ⇒ Médecin de PRÉVENTION et pas médecos soins
 → conséquence : pas de prise sur la durée de l'arrêt.

Le seul à connaître :

l'état de santé du salarié,

- ☐ le poste
- ☐ la connaissance de l'entreprise



Rôle:

SPSTS

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

BIP

BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

- Reçoit et examine le salarié
- Etat des lieux de la situation médicale
- Liens avec les médecins de soins
- Oriente vers des partenaires :
 - CAP EMPLOI,
 - Assistante sociale
 - MDPH
- Echange avec l'employeur
- Répond aux sollicitations des médecins conseils

En accord avec le salarié

- Réalise l'étude du poste et des conditions de travail
- Aide pour la recherche de solutions d'aménagement ou de reclassement





5. Réseau des acteurs du maintien en emploi



Réseau des acteurs du maintien







SPSTI

MÉDECIN DU TRAVAIL ET SON ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

ENTREPRISE

ASSURANCE
MALADIE
CPAM
MEDECIN CONSEIL
SERVICE SOCIAL
CARSAT

SALARIÉ

Acteur du HANDICAP:

<u>CAP EMPLOI</u>

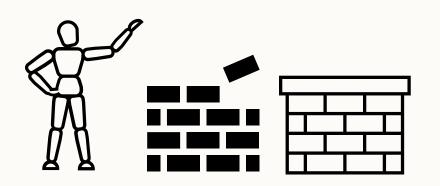
AGEFIPH

MDPH/RQTH

MÉDECIN TRAITANT

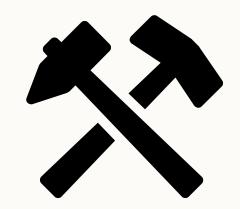
PROFESSIONNELS DE SANTÉ







6. Les dispositifs existants











- Vise à :
 - favoriser le **retour à un emploi** à temps complet d'un salarié dont la santé est altérée
 - Limiter les conséquences d'un arrêt prolongé
- Est prescrit par le médecin traitant
 - et est subordonné à l'accord :
 - de l'employeur,
 - du médecin conseil
 - et du médecin du travail.
- Peut-être prescrit sans arrêt initial dans le cadre de la maladie .



2- L'essai encadré

- Pour en parler: voir le médecin travail ou la cellule PDP du SPSTI
- Pendant l'arrêt de travail
- vise à :
 - tester la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé de la personne,
 - évaluer les conditions réelles de réalisation du travail,
 - rechercher des pistes d'aménagement du poste de travail,
 - explorer le cas échéant d'autres pistes de reclassement interne ou externe
- soumis à l'accord du :
 - médecin traitant,
 - médecin du travail
 - médecin conseil de l'Assurance Maladie.
- Tout accident de trajet ou autre survenus durant l'essai encadré est pris en charge en maladie par la CPAM.







- Pour en parler: voir le médecin travail ou la cellule PDP du SPSTI
- Vise à favoriser le reclassement sur un nouveau métier dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise
- durée de 3 mois à 18 mois
- Rémunération du salarié :
 - •50% entreprise
 - 50% CPAM
- Charges sociales supportées par l'employeur
- · Plaquette CPAM.







- Fait suite à une réduction de capacité de travail du salarié liée à l'altération de l'état de santé d'origine non professionnelle
- Soumis à l'accord du médecin conseil
- Permet de réduire le temps de travail (inval C1 30%)
- Nécessite un avenant au contrat

Invalidité

≠ « inaptitude »

≠ RQTH.



5- RLH:

Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap



RQTH

- AMENAGEMENT de poste réalisé et complet
- PERTE DE PRODUCTIVITE encore présente

- COMPENSATION FINANCIERE PAR AGEFIPH.



FIPU: Fonds Investissement Pour l'Usure professionnelle Février 2024



 Financer des mesures de prévention pour réduire l'exposition aux risques ergonomiques.

Cible:

- priorité de proposer les financements aux plus petites.
- Être adhérent à un SPST,
- Avoir réalisé et mis à jour son DUERP depuis moins d'un an

LES THEMES D'INTERVENTION

- 1. Les manutentions manuelles de charges.
- 2. Les postures pénibles (positions forcées des articulations).
- 3. Les vibrations mécaniques transmises aux mains, aux bras et à l'ensemble du corps.
- Peuvent déposer leur demande de subvention en ligne sur le site net-entreprises.fr







4. Dispositions financières de chaque outil en détail...



1-Temps partiel thérapeutique



AGIR sur l'absentéisme en entreprise



Limiter les conséquences d'un arrêt prolongé



pour l'entreprise



2- L'essai encadré

ANTICIPATION



et le temps c'est de l'argent !!!!!!

Pendant l'arrêt de travail

- rechercher des pistes d'aménagement du poste de travail,
- explorer le cas échéant d'autres pistes de reclassement interne ou externe









- surcharge des salariés restant

+ Tout accident de trajet (ou autre) durant l'essai encadré est pris en charge en maladie par la <u>CPAM</u>.







Participation par l'assurance maladie à la rémunération du salarié de 3 mois à 18 mois

50% entreprise

(+ Charges sociales supportées par l'employeur)



• 50% CPAM



4- LA PENSION D'INVALIDITÉ

Réduction de capacité de travail



du salarié

liée à l'altération de l'état de santé

d'origine non professionnelle

Prévue par l'assurance maladie



Possibilité de **Réduction du temps de travail**





5- RLH: Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap



RQTH

+

AMENAGEMENT complet



PERTE DE PRODUCTIVITE



COMPENSATION FINANCIERE PAR AGEFIPH.





FIPU: Fonds Investissement Pour l'Usure professionnelle Février 2024



Financer des mesures de prévention pour réduire l'exposition aux risques ergonomiques.

Pour le lancement, le **FIPU** est divisé en 3 enveloppes pour les entreprises

- de 0 à 49 salariés : 70% de l'allocation,
- de 50 à 199 salariés : 20% de l'allocation,
- de 200 salariés et + : 10% de l'allocation,



déposer vos demandes de subvention en ligne sur <u>net-entreprises.fr</u>





Ces actions sont cumulables!





CONCLUSION



BÉNÉFICES du maintien en emploi pour l'entreprise



- Maintien des compétences
- Avantage pour le collectif de travail
- Limiter les coûts directs/indirects
- Image de l'entreprise
- Répondre à son

Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés



A RETENIR !!!!....



- 1 ANTICIPATION
- 2 les différentes VISITES MÉDICALES :
 - Visite de pré-reprise (arrêt)
 - Visite à la demande : employeur/salarié (activité)
 - Visite de mi-carrière (activité)
- 3 COMMUNIQUER et TRAVAILLER ENSEMBLE







Avez-vous des questions?



