

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.
- La **lombalgie** = une des causes fréquentes d'arrêts de travail,
- après 12 semaines d'arrêt (3 mois) ,
moins de 60% des salariés reprendront leur travail,
- En 2022:
Les **TMS** arrivent en **2ème position** des causes d'arrêt maladie et représentent **16%**



Coûts directs et indirects pour l'entreprise



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 **PRÉVENTION** et de santé au travail interentreprises

→ **Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle**

Maintien en emploi:

= **Prévention Désinsertion Professionnelle**

= **Prévention Usure Professionnelle**



LA CHUTE DE HAUTEUR

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

2

CURATIF
Intervention CHIR
KINE
Traitement



2. EN PRATIQUE...

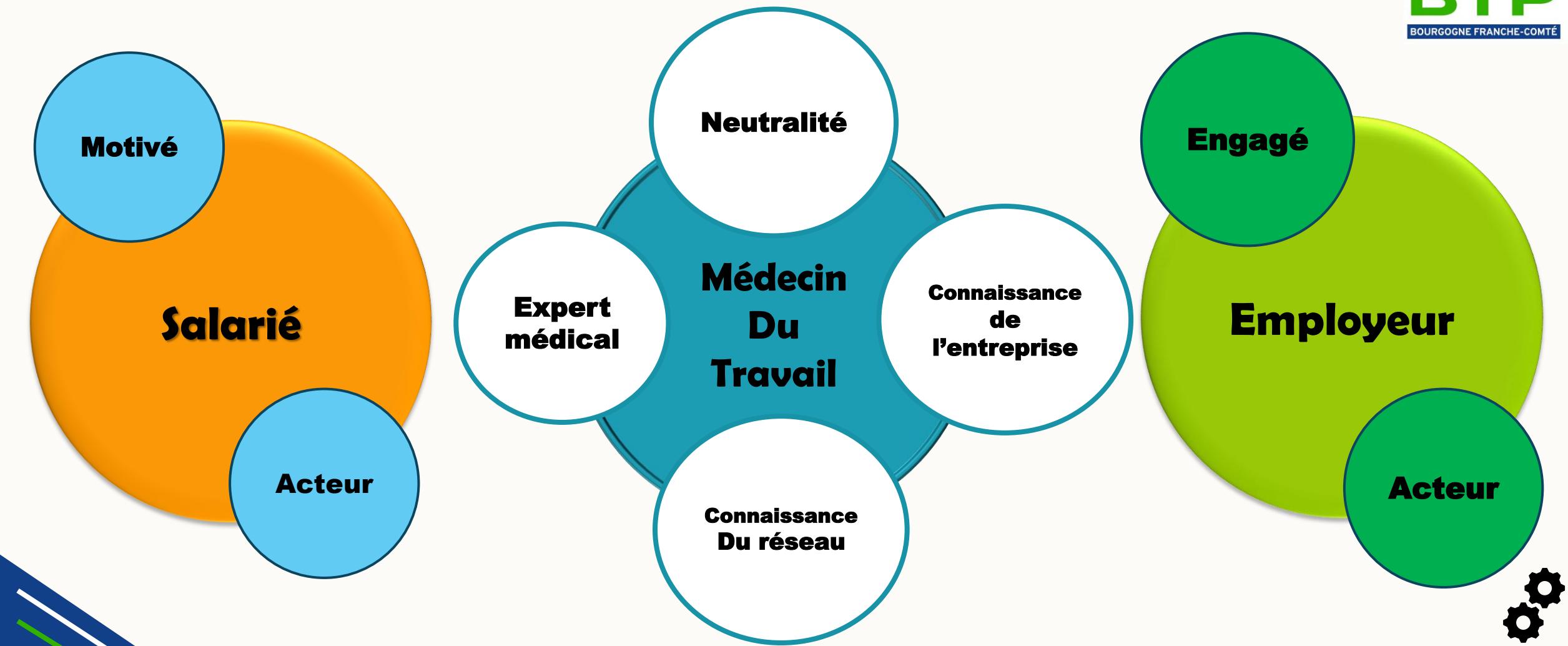
PDP: Prévention Désinsertion professionnelle

= Maintien en/dans emploi

= Prévention de l'usure professionnelle



1. Le préalable au maintien



L'employeur



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'employeur connaît les compétences professionnelles dont il a besoin spécialiste de son entreprise.**



L'employeur

Comment repérer les situations à risque ? =déttection précoce

- **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



L'employeur

+

Salariés en ARRÊT :

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE



LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022

A CONNAITRE
!!!

- Jamais à l'initiative de l'employeur
- **But** : Informer des problèmes de santé pour **anticiper les mesures nécessaires à la reprise.**
- **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.



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 (**Pas une visite médicale**)



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
- But :
 - 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**



L'employeur

+

Salarié en ACTIVITÉ :

**Visite à la demande de
l'employeur**



Visite à la demande de l'employeur

A demander par l'employeur au SPSTI quand :

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
- informer le salarié du motif



Le SPSTI donnera un RDV dans les + brefs délais



L'employeur

+

Salarié en ACTIVITÉ :

VISITE DE REPRISE



Visite de reprise

- À la demande de l'employeur (à demander au SPSTI) **Décret n° 2022-372**
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



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



EN ACTIVITÉ : VISITE À LA DEMANDE DU SALARIÉ

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



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 médecin ~~soins~~ soins
 - conséquence : pas de prise sur la durée de l'arrêt.
- ⇒ Mission de **MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Le seul à connaître :

- l'état de santé du salarié,
- le poste
- la connaissance de l'entreprise



Le médecin du travail

Rôle :

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

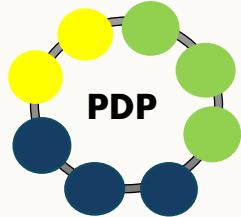
**En accord avec
le salarié**



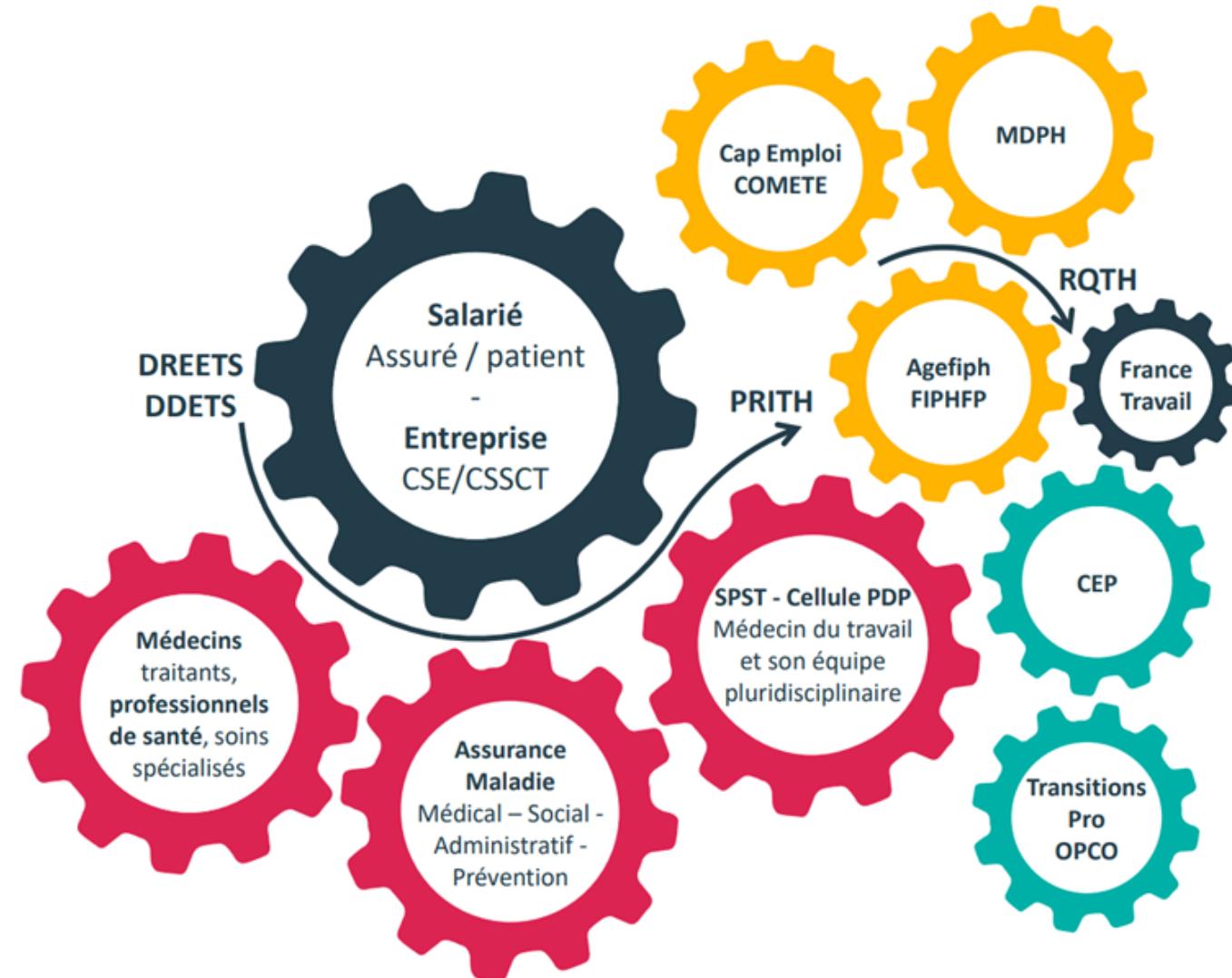
Réseau des acteurs du maintien en emploi

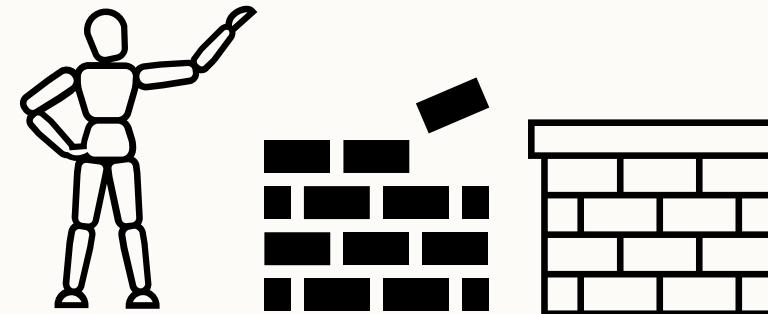


Réseau des acteurs du maintien

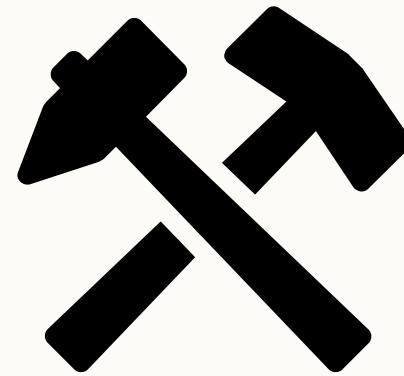


- Santé
- Handicap
- Reconversion et formation
- Emploi





Les dispositifs existants : ou les outils PDP



Les outils PDP

1-Temps partiel thérapeutique

- 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 .



Les outils PDP

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 .**



3- CRPE : Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise

- 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](#).



Les outils PDP

4- LA PENSION D'INVALIDITÉ

- 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 (invalidité C1 – 30%)
- Nécessite un **avenant au contrat**

Invalidité
≠ « **inaptitude** »
≠ RQTH.



Les outils de PDP

5- RLH :

Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

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

→ COMPENSATION FINANCIERE PAR AGEFIPH .



Les outils PDP

6- 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





Et si on
parlait
finances !

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**



Aménagement interne



pas de licenciement ET ses conséquences financières



**PAS de - perte de compétences
- surcharge des salariés restant**



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



3- CRPE : Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise

**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 net-entreprises.fr



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



N'hésitez plus!
Contacter la cellule PDP
du SPSTI BTP BFC!

cellule.PDP@btpsanteprevention-bfc.fr

Tél. 03 80 73 92 09

