



**SUD LOIRE SANTÉ
AU TRAVAIL**

**CAP
EMPLOI LOIRE**

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Rhône-Alpes

**LE MAINTIEN DANS
L'EMPLOI :**
un moyen pour réduire
l'absentéisme !



Cadre réglementaire & enjeux du maintien dans l'emploi



Chiffres clés

- 1 personne sur 2 en arrêt de travail de plus de 6 mois ne reprendra pas son activité professionnelle (Cnam).
- Les actions du maintien dans l'emploi permettent de diviser l'absentéisme par 2 et les contentieux par 3.
- Le coût indirect pour l'entreprise = coût de l'arrêt de travail multiplié par 3.

Dans le cadre de la réforme, positionnement clair des SPSTI comme acteur principal du maintien dans l'emploi (Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021).

Maintien dans l'emploi et maintien en emploi.



Les enjeux du maintien dans l'emploi

Pour les salariés

- Pertes d'emploi
- Difficultés sociales de réinsertion
- Dépression
- Anxiété
- Suicide

Pour l'entreprise

- Absentéisme
- Turnover
- Dégradation de la productivité
- Démotivation des équipes
- Atteinte de l'image de l'entreprise
- Perte de compétences
- Coût financier
- Formation des remplaçants



Cadre réglementaire – Visite de pré-reprise

La mise en place de nouvelles modalités d'organisation de la visite de pré-reprise :

- **À partir de 30 jours d'arrêt.**
- Organisée à la demande du salarié, du service médical de l'assurance maladie, du médecin du travail, du médecin traitant.
- L'employeur doit désormais **informer le salarié** de la possibilité pour celui-ci de solliciter une visite de pré-reprise.

Elle permet :

- de préparer le salarié et le rendre **acteur de son retour à l'emploi**
- **d'accompagner l'employeur** dans sa démarche de maintien dans l'emploi
- **d'anticiper** une adaptation du poste de travail, du temps de travail...
- de proposer un reclassement au sein de l'entreprise
- d'orienter le salarié vers un parcours de **reconversion professionnelle**
- d'anticiper l'inaptitude



Cadre réglementaire – Rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison.

Objectif :

Maintenir un lien entre le salarié et l'employeur pendant son arrêt de travail et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions sur le maintien dans l'emploi, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

Quand :

Possible à partir de **30 jours d'arrêt.**

Qui l'organise :

Il est organisé **à la demande de l'employeur ou du salarié**, avec invitation d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail.



Le maintien dans l'emploi et en emploi



Le maintien dans l'emploi au quotidien

L'accompagnement du salarié par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire, permet de proposer des solutions lorsque ce dernier a des difficultés au travail, liées à son état de santé ou à son handicap.

Elles peuvent être :

- Proposition **d'aménagements, adaptations ou transformations du poste de travail ou aménagement du temps de travail** (par exemple : aides individuelles, matérielles, techniques et/ou organisationnelles).
- Proposition d'un **reclassement professionnel** chez son employeur actuel si le salarié n'est plus en mesure d'occuper son poste.
- Proposition d'une formation pour lui permettre le reclassement dans une autre entreprise, un autre secteur d'activité.

Orientation par le médecin du travail du salarié vers les partenaires du maintien dans l'emploi.



La Cellule Prévention du maintien dans l'emploi

CELLULE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



+
**Psychologue
du travail**

Mise en place au sein du service d'une **cellule maintien dans l'emploi pluridisciplinaire** et **pluripartenaire** depuis février 2021.

Pour le SLST : médecins du travail, assistante, psychologue du travail, ergonomes.

Elle permet de réfléchir à la prise en charge de dossiers complexes de salariés afin de déterminer un plan d'action partagé.

Le médecin du travail reste le référent du dossier.

Réunions organisées **toutes les 6 semaines** actuellement au sein du service.



Les parcours du maintien dans l'emploi



Le parcours type du Maintien dans l'emploi

- 1 L'employeur contacte son médecin du travail
- 2 Le médecin analyse la situation avec son équipe pluridisciplinaire
- 3 Ils identifient des solutions et des actions à mettre en place
- 4 Échange avec l'employeur pour identifier les aménagements possibles ou les postes de reclassement.
- 5 Si la situation le nécessite, redirection vers la Cellule de maintien dans l'emploi pluripartenaire.



Le parcours type : CARSAT

LE PARCOURS D'ALAIN

accompagné par notre service de novembre 2022 à avril 2023

- Je m'appelle Alain, je suis manutentionnaire (salarié), j'ai 42 ans. Je vis avec mon épouse et nos deux enfants et je suis en arrêt Accident du Travail depuis juin 2021.
- J'ai eu une importante intervention chirurgicale : je suis très inquiet pour mon devenir professionnel : vais-je pouvoir reprendre mon travail comme avant ?



Premier entretien de diagnostic :

- ⇒ Orientation vers la médecine du travail pour réalisation d'une visite de pré-reprise
- ⇒ Information dossier RQTH et remise des documents
- ⇒ Clarifier le rôle des différents intervenants
- ⇒ Importance du lien avec l'employeur
- ⇒ Vérification des droits annexes



CAP EMPLOI

pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé
(ou en cours de demande)

Exemple de situation :

Un employeur nous sollicite au sujet d'une assistante administrative, reconnue travailleur handicapé par la MDPH de la Loire en raison d'un handicap congénital, et qui est régulièrement absente.

Objectif du signalement :

L'employeur souhaite aménager le poste de travail de la salariée

Les étapes :

- Analyse de la situation avec la salariée
- Analyse de la situation avec l'employeur
- Echange avec le médecin du travail : identification et validation des solutions de compensation
- Mise en œuvre des solutions de compensation – sollicitation de partenaires spécialisés – aide à la constitution de dossiers de financements, MDPH...
- Suivi



Soutien psychologique individuel

OBJECTIFS

- Le soutien psychologique est assuré pour des situations d'ordre professionnelles vécues comme source de souffrance par le salarié (situation de handicap, perte de capacités et deuil de l'emploi, préparation à la reprise d'activité...)

MODALITÉS

- **4 consultations** d'1h environ auprès d'un psychologue du travail libéral (en convention avec le SLST).
- L'accès au psychologue du travail ne peut se faire que sur orientation de la cellule maintien dans l'emploi et par l'intermédiaire du médecin du travail. Le salarié reste libre d'accepter ou non le suivi proposé.
- Les **RDV sont confidentiels** et assurés dans le cadre du respect du code de déontologie des psychologues. L'employeur n'est pas informé de ces RDV hormis si le salarié souhaite lui en parler. Le professionnel fait remonter un bilan des consultations au médecin du travail prescripteur.



Les clefs de la réussite

- ▶ **Prise en charge précoce** par le biais des visites de pré reprise et rendez-vous de liaison.
- ▶ **Communication efficace** avec les partenaires et l'employeur.
- ▶ Mettre le **salarié au centre du parcours**.
- ▶ Rendre **l'employeur actif dans le parcours** du maintien dans l'emploi le plus tôt possible.



En un mot :

ANTICIPER !



CONCLUSION

Agir pour le maintien dans l'emploi c'est :

- Limiter l'absentéisme et le turnover
- Maintenir la productivité
- Améliorer les conditions de travail pour tous
- Maintenir les compétences
- Diminuer les coûts financiers



QUESTIONS / REPOSSESSES

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**





ANNEXES

**PRÉSENTATIONS
DES STRUCTURES
INTERVENANTES**



Offre de Service du service Social CARSAT

« **Prévenir la désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail présentant un risque d'inaptitude** »

Finalité et objectifs :



Prévenir le risque de désinsertion professionnelle:
détection et intervention précoce

Autour de 2 axes :



le maintien **dans** l'emploi



le maintien **en** emploi



L'intervention du service social de la CARSAT consiste donc à :

- **Informer** pour apporter une meilleure connaissance et compréhension des droits et dispositifs
- Expliciter le rôle et la complémentarité des différents acteurs
- **Conseiller** et accompagner dans les démarches
- Amorcer la dynamique de remobilisation
- **Orienter** vers les partenaires et dispositifs mobilisables de l'environnement
- Favoriser l'expression du vécu de la maladie et de ses conséquences



Votre salarié rencontre des difficultés pendant son arrêt de travail ?

Il peut contacter le service social au 3646

Retraite & Santé au travail

Rhône-Alpes

Votre interlocuteur en région pour

l'Assurance Retraite

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS

l'Assurance Maladie
Service Social

l'Assurance Maladie
agir ensemble, protéger chacun

3646 DITES « SERVICE SOCIAL »

LE NOUVEAU NUMÉRO UNIQUE DU SERVICE SOCIAL DE L'ASSURANCE MALADIE
Depuis l'étranger composez le +33 (0) 811 70 35 46 (appel gratuit + prix tarif local)



Dans chaque département, l'Etat désigne un « Organisme de Placement Spécialisé » appelé **Cap emploi**.

Cet organisme est en charge des missions **Insertion, Maintien dans l'emploi et Suivi durable** des personnes en situation de handicap ou en voie de l'être, en vue de la **sécurisation des parcours**

A la demande d'un acteur du maintien dans l'emploi, des employeurs, salariés

Il va mobiliser :

- **Des aides techniques** : tout matériel et équipement permettant de soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap (même pendant la formation)
- **Des adaptations de l'existant** : automatisation de commandes, aménagement des locaux...
- **Des solutions organisationnelles** : adaptation des horaires de travail, réduction ou suppression de tâches contraignantes...
- **Des aides humaines** : aide d'une tierce personne : interprète LSF, auxiliaire professionnel, tuteur...



**SUD LOIRE SANTÉ
AU TRAVAIL**

**SUIVI DE SANTÉ
DES SALARIÉS
ET DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**

**PRÉVENTION DES
RISQUES**

**MAINTIEN DANS
L'EMPLOI**

10 700

NOMBRE D'ADHÉRENTS

120 000

NOMBRE DE SALARIÉS SUIVIS

www.slst.fr