

LA SANTÉ DES SALARIÉS, UNE PRÉOCCUPATION DE TOUS, POUR TOUS

Les solutions de maintien en emploi pour les salariés de l'ESS ➔

en partenariat avec

Sommaire

► Maintien en emploi : de quoi parle-t-on ?	p.3
► Pourquoi agir ?	p.4
► Quand agir ?	p.5
► Comment agir ?	p.6
► Comment réussir une démarche de maintien en emploi ?	p.6
► Qui peut agir ?	p.7
► Avec qui agir ? Sur quoi ?	p.8
► Qui contacter, pour quoi ?	p.9

A la suite de la promulgation de la Loi Travail 2017, toute référence de ce document au Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) et/ou aux délégués du personnel (DP) est à rapprocher des nouvelles modalités de dialogue social issues de la mise en place du Comité Social et Économique (CSE).

Maintien en emploi : de quoi parle-t-on ?

Que revêt l'expression « maintien en emploi » ? Comment maintenir en emploi alors que le médecin du travail émet une inaptitude ? Contresens ? Injonction paradoxale ?

NON, le maintien en emploi indique simplement la nécessité de RÉFLÉCHIR À DE POSSIBLES SOLUTIONS lorsque la situation de santé d'un salarié engendre des difficultés à exercer une partie de son activité professionnelle.

L'excellence dans le maintien en emploi se résume à deux verbes d'action : ANTICIPER et COMMUNIQUER. Pourtant, le maintien en emploi est fréquemment abordé dans l'urgence, et s'apparente à la procédure juridique de l'inaptitude...

Concrètement, le maintien en emploi peut prendre diverses formes : l'utilisation d'un matériel de compensation, la réorganisation des tâches au sein d'un service, l'apport de compétences nouvelles pour diversifier ses fonctions, une formation pour être reclassé dans le même établissement, la même entreprise, ou en dehors de celle-ci...

Dans certains cas, cela peut se conclure par un licenciement pour inaptitude...

Que ce soit l'Agefiph, via le Sameth*, ou les dispositifs de l'accord Oeth, le maintien en emploi correspond à la **recherche de pistes pour que l'avenir professionnel du salarié reconnu travailleur handicapé soit le plus sécurisé possible**.

Définition du Code du Travail (art. L 5213-1)

- « **Est considérée comme travailleur handicapé** toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »
- **Le handicap** est une déficience physique, sensorielle, psychologique ou intellectuelle entraînant une incapacité totale ou partielle, dans une situation de travail donnée.

Art L 4121-1 du Code du Travail

- « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »

*Sameth : Service gratuit de l'Agefiph, dont les conseillers apportent aides et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche de maintien en emploi.

Pourquoi agir ?

Les TMS (troubles musculo-squelettiques), dorsalgies et lombalgies

- Des pathologies qui touchent les articulations (épaules, coudes, poignets, genoux...) et le dos, qui se traduisent par des douleurs, une gêne dans le travail, et à terme par un handicap fonctionnel.
- Des pathologies très présentes dans les métiers de l'économie sociale et solidaire (ESS), du fait de l'importance des manutentions de personnes (grand âge, petite enfance, personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé...) et d'objets (mobilier, matériel, courses...) et des conditions de réalisation des activités (délais, charge de travail, tensions avec les usagers, isolement...).
- Une importante cause d'atteintes à la santé dans l'ESS :
 - ◊ TMS : première cause de maladies professionnelles ;
 - ◊ manipulation d'objets ou de personnes : première cause d'accidents du travail avec les chutes ;
 - ◊ lumbagos, douleurs : premier type de lésions dues à des accidents du travail.

Quelques exemples : les TMS représentaient en 2012, selon la CNAMTS, 93% des maladies professionnelles dans les établissements de soins privés, 94% dans les établissements d'hébergement pour personnes handicapées et dans les services de soins à domicile, 95% dans les EHPAD et dans les crèches, 98% dans l'aide à domicile, et 100% dans les associations intermédiaires... Ce qui représente un total de 3 400 salariés pour lesquels les TMS ont été reconnus maladie professionnelle en 2012, dans ces secteurs d'activité.

L'importance des inaptitudes et des invalidités

Chorum est la mutuelle de prévoyance complémentaire de nombreuses branches professionnelles de l'ESS. A ce titre, elle recensait 1 214 entrées en invalidité en 2009, 1 330 en 2010, et 1 842 en 2012, soit une augmentation de plus de 50% en trois ans.

Dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, en cinq ans, le taux de licenciements pour inaptitude est passé de 4 à 6 pour 1 000 (enquête emploi 2012 d'Unifaf).

Les difficultés de santé des salariés : un coût important

Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles progresse régulièrement dans l'économie sociale, ainsi que leur coût.

Au-delà des coûts directs, les coûts indirects d'un accident du travail représentent de 2 à 10 fois les coûts directs.

Un aspect essentiel de la politique de santé pour les salariés

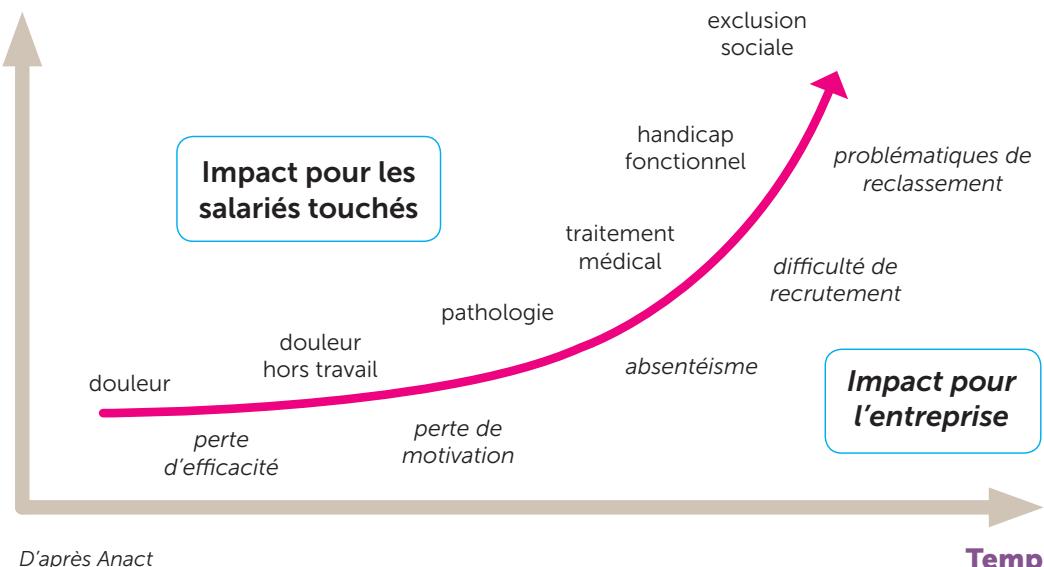
- Enrichir le dialogue social par une démarche concertée de maintien en emploi.
- Renforcer les démarches de prévention des risques professionnels par un lien entre maintien en emploi et action sur les causes des risques dans le travail.
- Impulser une dynamique interne.

Quand agir ?

Il est possible d'agir au moment où un avis d'inaptitude définitif est prononcé, mais surtout d'anticiper...

- ◆ Lors d'un arrêt de travail de longue durée
- ◆ Lorsqu'un salarié subit des arrêts de travail répétés
- ◆ Lorsque des restrictions d'aptitude, ou des inaptitudes temporaires, sont prononcées par le médecin du travail

Impact des TMS



Plus tôt encore, dans le cours de la vie professionnelle...

La question de l'accompagnement des parcours professionnels, des reconversions, peut être prise en compte bien en amont de la survenue des premières atteintes à la santé.

Des actions sur les conditions de travail vont permettre de favoriser la prévention des risques professionnels.

Comment agir ?

Les leviers indispensables

- ◆ La loi de 2005
- ◆ Le statut de bénéficiaire de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)
- ◆ Des aides via l'Agefiph ou Oeth

Des principes d'action

- ◆ **Par des démarches actives de prévention des risques professionnels**, visant à la construction de la santé au travail pour l'ensemble des salariés.
- ◆ **Par une sensibilisation de l'encadrement**, des représentants du personnel.
- ◆ **Par une vigilance** sur les métiers identifiés comme « à risques ».
- ◆ **Par une veille régulière** sur l'état de santé des salariés.
- ◆ **Par une information des salariés**, notamment sur l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ou sur le rôle du médecin du travail.
- ◆ **En systématisant la recherche de solutions communes** (salarié, médecin du travail, supérieur hiérarchique...).
- ◆ **Par une action concertée** entre direction de la structure et représentants des salariés (CHSCT, délégués du personnel...).

Comment réussir une démarche de maintien en emploi ?

- ◆ **Afficher un engagement clair** de la direction.
- ◆ **Sensibiliser** les acteurs internes et **communiquer** en direction des salariés.
- ◆ **Intégrer la prévention des risques professionnels** pour éviter de basculer dans des situations d'atteintes à la santé plus graves.
- ◆ **Construire progressivement le dispositif** : commencer par des actions ponctuelles, s'appuyer sur leur réussite.
- ◆ **Inscrire la démarche** dans une logique de dialogue social, de pilotage concerté.
- ◆ **Informier les salariés** à chaque étape de la démarche pour éviter les craintes liées à l'emploi, au report de la charge de travail sur les collègues, etc.

Qui peut agir ?

Les salariés

Les salariés eux-mêmes sont les premiers acteurs de la prise en charge de leurs difficultés de santé.

Pour qu'ils s'inscrivent sans crainte pour leur emploi dans une démarche d'accompagnement, d'aménagement de poste, voire de reconversion, il est nécessaire qu'ils soient bien informés sur de nombreux aspects :

- ◊ les possibilités de parcours professionnels,
- ◊ l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- ◊ les démarches engagées par la structure...

Vous

L'employeur a la responsabilité de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés, avec une obligation de résultat, et a le pouvoir de décision pour engager des actions.

Au-delà de cette obligation réglementaire, l'engagement dans une démarche active de maintien en emploi est un facteur de dynamique pour l'établissement, de reconnaissance forte vis-à-vis des salariés, et constitue un point d'appui pour renforcer les collectifs de travail et par là-même la qualité du service aux usagers.

Les représentants des salariés ont la responsabilité de contribuer à la protection physique et mentale et à la sécurité des salariés, de procéder à l'analyse des risques professionnels, et sont consultés sur un certain nombre de points concernant les conditions de travail, qu'il s'agisse du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel (qui ont en charge les missions dévolues au CHSCT lorsque celui-ci n'existe pas). Leur participation au pilotage de démarches de maintien en emploi s'inscrit dans cette mission.

Ils peuvent également jouer un rôle très important, complémentaire de celui de l'employeur :

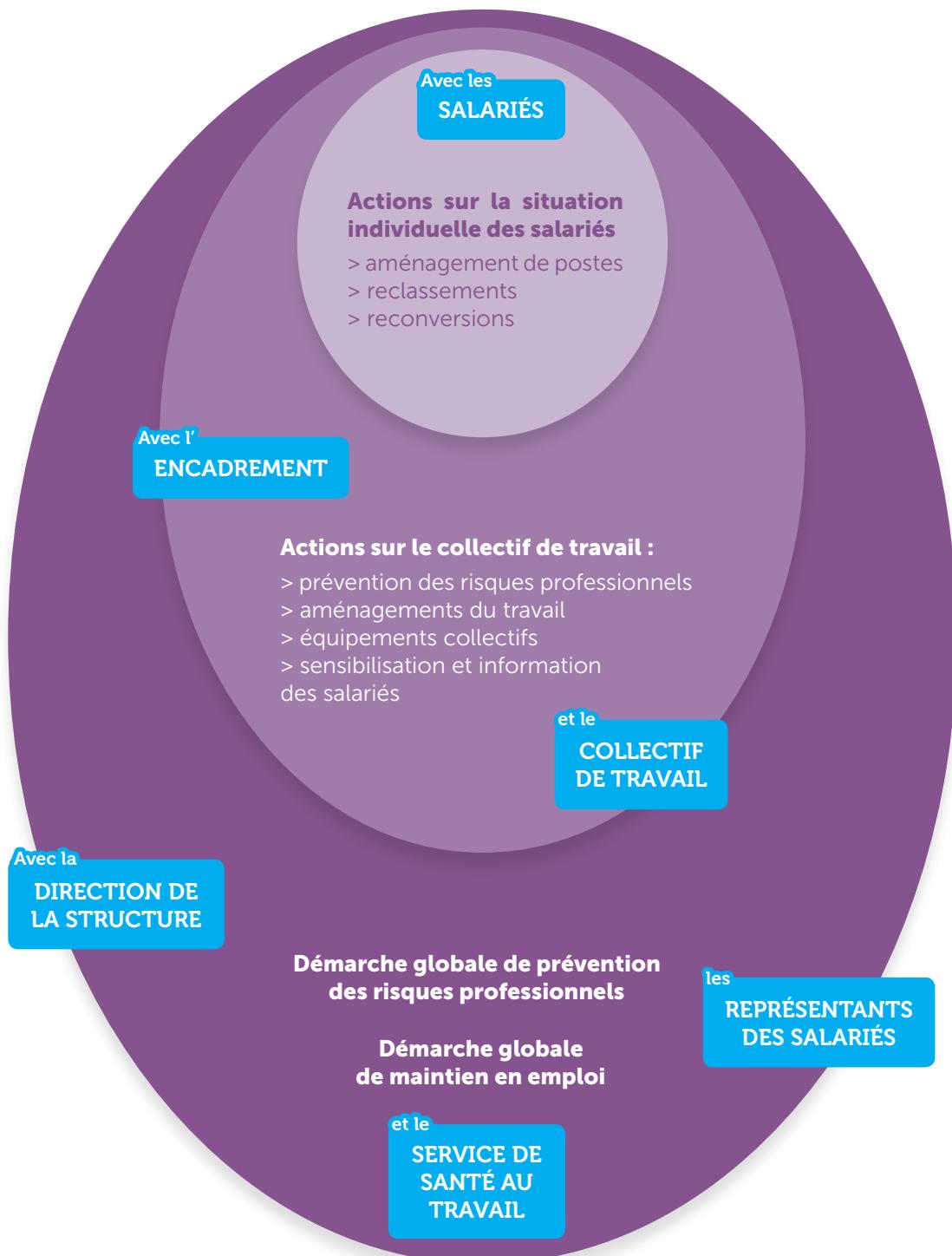
- ◊ remontée d'informations sur des situations de tension, sur des plaintes de salariés,
- ◊ information des salariés,
- ◊ contact avec les salariés durant des arrêts de travail pour les informer sur les possibilités de démarches, notamment auprès du médecin du travail,
- ◊ contact avec les salariés victimes d'accidents du travail pour comprendre les conditions de leur survenue...

Le service de santé au travail (médecin du travail et équipe pluridisciplinaire)

Le médecin du travail a une mission de surveillance de l'état de santé des salariés. Il est l'un des premiers à pouvoir identifier les premières atteintes à la santé chez les salariés, à pouvoir les conseiller, mais aussi les accompagner dans leurs démarches.

Il a par ailleurs un rôle de conseiller de l'employeur et des représentants des salariés, notamment en matière de prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, et dans les limites du secret professionnel, il peut alerter la structure à la fois sur des évolutions globales de l'état de santé des salariés, et sur des situations individuelles en passe de devenir critiques.

Avec qui agir ? Sur quoi ?



Qui contacter, pour quoi ?

Appui à la mise en œuvre de démarches actives de maintien en emploi

- ◆ Chorum, pour ses adhérents en prévoyance collective : référentiel et séminaires « Maintien dans l'emploi » : www.chorum-cides.fr > Outils et services
- ◆ OETH* : www.oeth.org/conseil-politique-handicap
- ◆ L'Agefiph et les Sameth pour toutes les structures de l'ESS ne relevant pas d'OETH*

Informations sur la RQTH** (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

- ◆ Les MDPH (maisons départementales des personnes handicapées : www.mdph.fr) ou les MDA (maisons départementales de l'autonomie)

Informations sur les aides accessibles aux bénéficiaires de la RQTH**

- ◆ OETH* : www.oeth.org
- ◆ Les Sameth pour toutes les structures de l'ESS ne relevant pas d'OETH* : www.agefiph.fr
- ◆ Possibilité d'informer les représentants du personnel, les salariés, de fournir de la documentation...

Aménagements de postes, aides au reclassement et à la reconversion professionnelle

- ◆ OETH* : www.oeth.org/mesures-et-aides/maintien-dans-lemploi/
- ◆ L'Agefiph, pour toutes les structures de l'ESS ne relevant pas d'OETH*, favorise l'insertion des personnes handicapées dans le monde professionnel : www.agefiph.fr/Entreprise/Maintien-dans-l-emploi
- ◆ Les OPCA Unification et Unifaf, dispositifs de bilans de compétences, de formation et d'aide à la reconversion : www.unification.fr, www.unifaf.fr

Appui à la mise en œuvre de parcours professionnels

- ◆ Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire : www.emploi-ess.fr
- ◆ Infoparcours : 0 969 322 312 (appel non surtaxé) ou www.unification.fr/Nos-actions/Salaries-demandeurs-d-emploi-construez-votre-projet-avec-nous
- ◆ Conseil en évolution professionnelle : <http://moncep.unification.fr/> ou <http://mon-cep.unifaf.fr/>
- ◆ Fédérations employeurs de l'ESS

Prévention de la désinsertion professionnelle et sociale

- ◆ Les services sociaux des CARSAT et de la CRAMIF
- ◆ La FNATH : conseil, soutien et accompagnement des personnes accidentées, malades ou handicapées : www.fnath.org > Partenaires > Groupements

* OETH est l'accord handicap des fédérations FEHAP, Syneas et Croix-Rouge française.

** RQTH ou tout autre titre de bénéficiaire de la loi handicap de 2005.

Remerciements

Ce guide a pu être réalisé grâce à toutes les associations ayant participé au projet « Prévenir les TMS dans les métiers de l'économie sociale », qui se sont engagées dans des démarches de prévention actives et ont accepté de nous faire un retour sur le contenu de cette brochure.

Dans l'économie sociale, les risques professionnels sont des risques « multifactoriels », liés aux caractéristiques des activités déployées : relations avec un public en situation de difficultés sociales, d'autonomie ou de santé, engagement personnel fort des salariés, tensions avec les usagers, conflits, situations de violence, modes de financement et moyens matériels contraints (impliquant une charge de travail importante), charge physique liée à l'accompagnement de personnes dépendantes ou même à du transport de matériel ou de mobilier en fonction des activités, etc. Dans ce contexte, les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont une réalité.

L'un des enjeux de la prévention des TMS est de ne négliger ni la prévention dite « primaire », qui agit sur les conditions d'exercice de l'activité pour réduire ou supprimer les risques, ni la prévention dite « tertiaire », qui vise à prendre en charge les atteintes à la santé.

C'est dans ce cadre que nous avons souhaité diffuser le plus largement possible une information sur le maintien en emploi en direction des employeurs et des représentants des salariés de l'économie sociale et solidaire.

Nous remercions tout particulièrement de leurs apports à la conception de cette brochure :

- ❖ Sébastien Bosch, Unicancer ;
- ❖ Guillaume Boucheron, Syneas ;
- ❖ Arnaud de Broca, Fnath ;
- ❖ Joëlle Del Greco, ACEPPRIF ;
- ❖ Lucie Desarbres, Adessadomicile Fédération nationale ;
- ❖ Fabrice Deschamps, Administrateur de la Mutuelle CHORUM et de CIDES au titre de la CFDT ;
- ❖ Amandine Dubois, OETH ;
- ❖ Evelyne Escriva, Anact ;
- ❖ Sedalom Folly, UNIFAF ;
- ❖ Karine Galbois, Uniformation ;
- ❖ Rachel Garnier, Familles Rurales ;
- ❖ Hélène Godin-Lemasson, UNA ;
- ❖ Didier Golczyk, OETH ;
- ❖ Camille Guilhot, Snaecso ;
- ❖ Quentin Ha, Croix-Rouge française ;
- ❖ Jean-Pierre Magnan, Administrateur de la Mutuelle CHORUM et de CIDES au titre de FO ;
- ❖ Jean-Claude Minisini, Administrateur de la Mutuelle CHORUM et de CIDES au titre de la CGT ;
- ❖ Nathalie Pain, Administratrice de la Mutuelle CHORUM et de CIDES au titre de la CFDT ;
- ❖ Emmanuelle Paradis, Chorum-CIDES ;
- ❖ Virginie Pimentel, Snaecso ;
- ❖ Sylvain Renouvel, Fegapei ;
- ❖ Dominique Ribet, Administratrice de la Mutuelle CHORUM et de CIDES au titre de la CGT ;
- ❖ Caroline Romagne-Dhouib, FEHAP ;
- ❖ Gérard Sauty, Administrateur de la Mutuelle CHORUM et de CIDES au titre de la CFTC ;
- ❖ Violaine Trosseille, UDES.

Nos partenaires



adessadomicile
Fédération Nationale



Anact
L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Les solutions de maintien en emploi pour les salariés en difficultés de santé dans l'ESS



www.chorum.fr

