



**Charte régionale
de maintien dans l'emploi
pour les travailleurs handicapés
en Poitou-Charentes
2015 - 2017**

En préambule :

La charte régionale pour le maintien dans l'emploi des salariés signée en 2007 par l'Etat, l'Agefiph et la Carsat puis reconduite en novembre 2011 avec le RSI et les MSA pour une durée de trois ans, avait pour objectif d'agir de manière concertée sur l'amélioration du taux de maintien des personnes reconnues handicapées ou en voie de l'être dans les entreprises de la région.

Cette collaboration a permis d'initier des actions visant à :

- favoriser la détection du risque d'inaptitude grâce à la précocité du signalement ;
- optimiser le traitement de situations des personnes en risque de désinsertion professionnelle ;
- préparer leur reclassement ;
- améliorer la communication entre les acteurs et renforcer leur collaboration.
- renforcer le pilotage, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la présente charte.

Aujourd'hui il est de nécessaire de poursuivre le travail engagé précédemment par les signataires et de procéder à la contractualisation d'une nouvelle charte.

Considérant le contexte économique et les nouvelles orientations des signataires et des différents acteurs œuvrant sur ce champ et notamment concernant :

- les dispositions de la **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- le plan régional de santé au travail
- les dispositions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale, à la santé et à la sécurité au travail,
- le protocole national de collaboration institutionnel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées signé le 13 juillet 2006,
- la convention nationale multipartite relative à l'emploi des travailleurs handicapés signée le 27 novembre 2013.

les parties signataires souhaitent à travers cette nouvelle charte réaffirmer leurs objectifs communs de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en risque d'inaptitude en inscrivant leur politique dans une démarche globale et partenariale sur l'ensemble de la région Poitou-Charentes.

ARTICLE 1 : DEFINITION DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi consiste dans la prévention de la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou de situation de handicap.

Il permet :

- d'assurer un accès équitable, pour tous les salariés et employeurs de droit privé et public, à une offre de service complète, adaptée, réactive et disponible sur l'ensemble du territoire de la région,
- de construire une réelle complémentarité des services offerts aux personnes et aux entreprises,
- de favoriser la circulation des informations et les échanges entre les différents acteurs et les intervenants professionnels du processus de maintien dans l'emploi,
- de veiller à une mise en œuvre la plus précoce possible, du processus de maintien dans l'emploi en favorisant les échanges à tous les niveaux entre les différents acteurs dans ce processus,
- de favoriser une approche globale et pluridisciplinaire dans le traitement des situations individuelles de maintien dans l'emploi,
- de renforcer l'identification, le traitement des situations dites de maintiens collectifs (concernant plusieurs salariés),
- développer les échanges d'expériences et la capitalisation.

ARTICLE 2 : CARACTERISTIQUES DE LA SITUATION DE L'EMPLOI ET DES SALARIES HANDICAPES EN POITOU-CHARENTES

Considérant d'une part que :

- Le contexte économique reste toujours défavorable et particulièrement en ce qui concerne les personnes handicapées.
- Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrits chez Pôle emploi continue d'augmenter plus vite que pour les personnes valides : + 6.6 % au second trimestre 2014 contre 4.2 % pour le tous public (comparé au second trimestre 2013) et 43 % d'entre eux ont 50 ans et plus.
- Tout comme au niveau national, la population active vieillie (24 % des salariés valides en Poitou-Charentes et 23 % au niveau national a 50 ans et plus).
- Les salariés handicapés de 50 ans et plus sont encore plus nombreux que les salariés valides (36 % en Poitou-Charentes contre 44 % au niveau national).
- Les attributions de RQTH sont passées de 11 402 en 2010 à 14 187 en 2012 et les AAH de 8 751 à 10 908 en 2012.
- Le nombre de licenciement pour inaptitude a augmenté légèrement (1 888 en 2011 et 1 978 en 2012).

Et que les contraintes organisationnelles des partenaires rendent la coopération encore plus nécessaire pour optimiser les ressources de chacun.

Les parties signataires s'accordent à dire que le maintien dans l'emploi reste un enjeu majeur dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés en Poitou-Charentes.

Toutefois et grâce au partenariat déjà engagé depuis plusieurs années dans le cadre du maintien dans l'emploi, la prise en charge des personnes en risque d'inaptitude a pu être améliorée :

- Les arrêts de travail de 90 jours et plus entre 2010 et 2012 sont restés stables.
- Les demandes de Reconnaissance de Lourdeur du Handicap sont en augmentation de 22 % entre en 2012 et 2013.

- Les mesures financées par la CARSAT pour la prévention de la désinsertion professionnelle sont également en augmentation.
- Le nombre de visites de pré reprise quant à lui augmente de façon régulière 6 633 en 2011 et 6 734 en 2012).
- Concernant le nombre de maintiens dans l'emploi réalisés par les Sameth en Poitou-Charentes, on constate qu'il reste encore supérieur à la moyenne nationale (89 % de taux de maintien en région contre 86 % en France) et que l'offre de services des Sameth a permis d'accompagner 9 % de personnes en plus par rapport à 2011.
- Le nombre d'avis d'aptitude avec aménagement du poste a augmenté de 18.6 % entre 2011 et 2012.

Le travail partenarial a également permis de développer des actions concrètes comme le « Guide pratique du maintien dans l'emploi », mais aussi de renforcer les modalités de collaboration entre les différents acteurs grâce notamment à la mise en place de cellules inter institutionnelles dans chaque département permettant d'associer l'ensemble des acteurs pour échanger sur des situations complexes nécessitant l'apport d'informations multiples.

A cela, des réunions de travail avec le RSI et des forums d'information pour des salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours ont été organisés dans les départements chaque année durant la semaine pour l'emploi.

ARTICLE 3 : BENEFICIAIRES ET CHAMP D'APPLICATION

1) Les personnes handicapées visées dans cette charte sont :

- **les travailleurs handicapés** tels que définis par l'article L 5212.13 du Code du travail :
 - travailleurs reconnus handicapés par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH),
 - victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ayant une incapacité partielle permanente d'au moins 10 %, et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire,
 - titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise de deux-tiers leur capacité de travail ou de gain,
 - mutilés de guerre, titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés,
 - titulaire de la carte d'invalidité,
 - bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)...
- **les salariés à aptitudes ou à capacités professionnelles réduites, les travailleurs indépendants et exploitants agricoles handicapés (selon la définition prévue dans l'article L 5212.13 du Code du travail) ou en voie de « reconnaissance travailleurs handicapés ».**
- **Les étudiants et lycéens de plus de 16 ans, dès lors que leur handicap fait l'objet d'une notification de la CDAPH.**

2) Les établissements visés dans cette Charte sont :

- Les établissements privés ou publics soumis aux règles de droit privé, les employeurs des fonctions publiques et d'Etat, les travailleurs indépendants adhérant au RSI, les adhérents au régime agricole.

ARTICLE 4 : ENGAGEMENT DES SIGNATAIRES ET AXES DE TRAVAIL

Les engagements pris par les signataires doivent se traduire par différentes actions à poursuivre ou à mettre en place :

1) Poursuivre la communication entre les acteurs du maintien dans l'emploi mais également en direction des salariés et travailleurs concernés par le maintien

1.1 - *Entre les acteurs du maintien dans l'emploi*

- Les signataires de la charte précédentes s'étaient engagés à communiquer sur leur offre de service pour une meilleure connaissance et collaboration entre les acteurs locaux qui concourent aux différentes étapes du maintien dans l'emploi. Cet engagement sera renouvelé et élargi aux nouveaux signataires.
- Poursuivre l'animation des réunions des cellules interinstitutionnelles tout en gardant un format « souple et pratique » portant sur l'étude de cas complexes et l'échange d'information (évolution législative, nouvelle offre de service ou nouvel outil à disposition des partenaires ...).
- Organiser et animer des rencontres régionales (une fois par an minimum) pour que les partenaires des cellules interinstitutionnelles puissent échanger sur leurs pratiques et envisager si besoin, des évolutions.
- Diffuser et mettre en ligne sur les sites des partenaires (MDPH, Direccte, PRITH, ARFTLV...), le Guide du maintien dans l'emploi qui a été mis à jour en tout début d'année 2014.

1.2 - *En direction des salariés et travailleurs concernés par le maintien dans l'emploi*

- L'organisation des forums d'information pour les personnes en arrêt de travail depuis plus de 90 jours sera reconduite et élargi à l'accueil du RSI et des nouveaux signataires en fonction de leurs possibilités.
- En fonction des besoins repérés localement par les acteurs du maintien dans l'emploi, il sera organisé des rencontres partenariales pour sensibiliser et informer des dispositifs qui existent dans le cadre du maintien dans l'emploi (rencontre avec les OPCA pour la prise en charge des formations durant l'arrêt de travail).

2) Développer de nouveaux outils et participer à leurs diffusions auprès des partenaires régionaux :

Mettre en œuvre les « essais encadrés » : Cet outil s'inscrit dans un objectif de Prévention de la Désinsertion Professionnelle et peut être transférable vers le RSI pour les travailleurs indépendants et vers les MSA pour les personnes relevant du secteur agricole. L'essai encadré permet à des salariés titulaires d'un contrat de travail et en arrêt de travail de tester la compatibilité d'un poste de travail avec ses capacités restantes.

Cette démarche vise à :

- évaluer la capacité du salarié à reprendre son poste de travail,
- rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel,
- tester un aménagement de poste validé par le médecin du travail,
- tester un nouveau poste validé par le médecin du travail.

Améliorer la connaissance et l'utilisation des contrats de rééducation professionnelle en entreprise. Il s'agit d'un Contrat à Durée Déterminée qui permet à un assuré déclaré en présomption de réserve d'aptitude à son ancien poste et reconnu travailleur handicapé d'apprendre l'exercice d'une nouvelle profession (le contrat inclut des période de formation), dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise, avec dans la majorité des cas une perspective de CDI.

Cet outil est une possibilité de réponse supplémentaire à la problématique du reclassement externe et repose sur une démarche partenariale forte (MDPH, SST, Sameth, Services de l'Assurance Maladie, Direccte).

Développer et promouvoir des outils permettant d'engager toutes démarches possibles de réorientation professionnelles (modalités de collaboration à trouver avec les prescripteurs des périodes de mise en situation en milieu professionnel « PMSMP »).

3) Suivre et évaluer :

Poursuivre la collecte et l'analyse des **indicateurs de suivi et d'évaluation** des données régionales et départementales relatives au maintien dans l'emploi.

Pour permettre ce travail, les parties signataires s'engagent à fournir chaque année à la coordination du PRITH les indicateurs retenus et validés dans le cadre d'un groupe de travail qui pourra être sollicité si l'évolution des données le nécessite.

Ces indicateurs devront être réalistes et renseignables par l'ensemble des partenaires concernés. Ils devront comprendre plusieurs items basés sur le tableau de bord national réalisé avec l'appui du cabinet ASDO « tableau de bord national du maintien dans l'emploi ».

Ces items sont :

- le contexte régional,
- le potentiel maintien,
- les situations de maintien,
- les modalités de prises en charge,
- les outils de reclassement,
- les résultats obtenus.

ARTICLE 5 : PROMOUVOIR LA CHARTE REGIONALE ET ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

1) Signature de la charte régionale

Prévoir la signature de la charte régionale dans le cadre d'un comité de pilotage.

2) Pilotage et évaluation :

Le comité de pilotage et de suivi régional du maintien dans l'emploi composé des signataires de la présente Charte régionale se réunira au moins une fois par an, il aura pour mission de :

- Fixer des axes de progrès annuels afin d'optimiser le maintien dans l'emploi en Poitou-Charentes en application des objectifs détaillés ci-dessus.
- Evaluer le fonctionnement du « réseau partenarial » mis en place par la présente Charte et de proposer des ajustements éventuels.
- Suivre la progression des objectifs en tenant compte des indicateurs retenus par les partenaires dans le tableau de bord.

3/ Mise en œuvre et suivi de la charte :

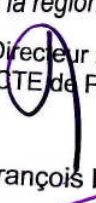
La coordination du PRITH :

- animera les groupes de travail ;
- collectera et capitalisera les éléments nécessaires au suivi des indicateurs ;
- formalisera des axes de progrès ;
- Organisera les comités de pilotage et en assurera l'animation.

LES SIGNATAIRES

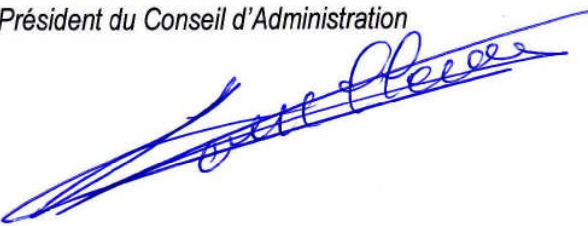
La présente charte engage les signataires pour une durée de 3 ans à compter de la date de la signature.

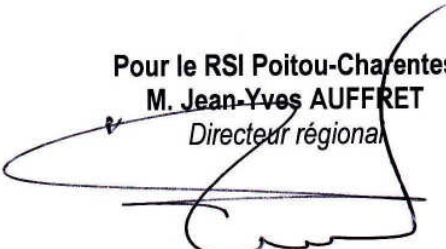
Fait à Poitiers **19 MAI 2015**

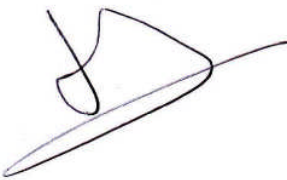
Pour l'Etat
Mme Christiane BARRET
Préfète de la région Poitou-Charentes
Le Directeur régional
de la DIRECCTE de Poitou-Charentes

Jean-François ROBINET

Pour l'Agefiph Poitou-Charentes
M. Hugues BELVAL
Délégué régional


Pour la Carsat Centre-Ouest
Mme Martine FRANCOIS
Directeur général


Pour la MSA des Charentes
M. Patrick COUILLAUD
Président du Conseil d'Administration


Pour le RSI Poitou-Charentes
M. Jean-Yves AUFFRET
Directeur régional


Pour la MSA Sèvres-Vienne
Mme Jocelyne PAILLAT
Présidente


ANNEXES TECHNIQUES

Présentation des offres de service des différents signataires de la Charte :

- Annexe 1 : Offre de service de la Direccte.
- Annexe 2 : Offre de service de la Carsat.
- Annexe 3 : Offre de service de l'Agefiph.
- Annexe 4 : Offre de service des MSA.
- Annexe 5 : Offre de service du RSI.

OFFRE DE SERVICE DE LA DIRECCTE POITOU-CHARENTES

La Direccte Poitou-Charentes met en œuvre, avec différents partenaires, l'accompagnement des travailleurs handicapés en vue de l'accès ou du maintien dans l'emploi.

Elle joue un rôle important dans le maintien dans l'emploi à travers ses compétences et son pilotage du plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) qui comporte un axe spécifique « maintien dans l'emploi ». Elle facilite, dans ce cadre, la mobilisation des partenaires et exerce un rôle de veille, de développement et d'évaluation. Elle participe à l'information des acteurs et des publics concernés. Elle favorise la création d'outils spécifiques.

Elle joue un rôle fondamental dans le dispositif de maintien dans l'emploi à travers l'animation du réseau des médecins du travail (notamment par l'action des médecins inspecteurs régionaux du travail) et le contrôle des services de santé au travail.

Définition de l'offre de service

- Informer les services de santé au travail sur la mise en place de la Charte de Maintien dans l'emploi.
- Sensibiliser ces acteurs sur les enjeux, sur l'environnement juridique et éthique et sur l'évolution de la notion d'inaptitude médicale au travail.
- Encourager et accompagner les initiatives des acteurs sur ce domaine.
- Encourager une approche pluridisciplinaire du maintien dans l'emploi par département ou bassin d'emploi.
- Améliorer l'utilisation des outils du maintien dans l'emploi par une sensibilisation des acteurs concernés (signalement précoce et visite de pré reprise), plus particulièrement pour les salariés de plus de 50 ans
- Eviter la désinsertion précoce pour raisons de santé, en particulier des seniors, en agissant de façon précoce avec le concours des médecins du travail.
- Poursuivre la sensibilisation des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et Délégués du Personnel au dispositif de maintien dans l'emploi.

OFFRE DE SERVICE DE L'ASSURANCE MALADIE – REGIME GENERAL CARSAT – CPAM - DRSM

Préambule

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est une mission de l'Assurance Maladie qui s'inscrit dans le cadre des Conventions d'Objectifs et de Gestion, des Contrats Pluri annuels de Gestion et des orientations définis par lettres réseau. Cette mission est partagée et co-pilotée entre les différentes composantes de l'Assurance Maladie. Ces dernières se coordonnent pour proposer une offre de services efficiente, harmonisée et la plus précoce possible face aux problématiques des assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle du fait de leur état de santé.

Objectifs de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

- Prévenir ou limiter le risque de désinsertion professionnelle des assurés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail sans une phase d'accompagnement ou qui se voient contraints d'envisager un reclassement professionnel du fait d'une inaptitude ;
- Aider les assurés qui n'ont pu conserver leur emploi du fait de la maladie, de l'invalidité, de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou du handicap, à retrouver les conditions nécessaires à un retour à l'emploi ;
- Aider les entreprises à prévenir le risque de désinsertion professionnelle en les accompagnant dans leur évaluation des risques et en les aidant dans la mise en œuvre d'actions correctives permettant d'améliorer les conditions de travail et de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés ;
- Participer à la Gestion du Risque

Les acteurs de la PDP au sein de l'Assurance Maladie

- Le Service Médical
Direction Régionale du Service Médical du Centre Ouest (DRSM)
 - Le médecin conseil évalue la capacité du salarié à reprendre une activité professionnelle. Avec l'accord du salarié, il se met en relation avec le médecin traitant et le médecin du travail de l'entreprise pour envisager des mesures favorisant la reprise de l'emploi.
- les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM)
CPAM 16, CPAM 17, CPAM 79 et CPAM 86
 - Service Prestations en espèce maladie des CPAM
 - Service Accueil et relation clients en général
 - Service Gestion des risques, DAMS
 - Service Action Sanitaire et sociale
 - La CPAM verse les indemnités journalières et rembourse les soins et les appareillages en cas de besoin. Elle mobilise des financements et facilite la mise en place de dispositifs d'aide au retour à l'emploi (actions de remobilisation au cours de l'arrêt de travail, contrats de rééducation professionnelle...)

- La Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT)

CARSAT Centre Ouest

- Service Social

- ▶▶ L'assistant de service social informe et soutient le salarié et son entourage par un accompagnement individualisé ou collectif dans la recherche de solutions adaptées à sa situation. Il oriente le salarié et l'aide dans ses démarches en relation avec les autres acteurs.

- Service Prévention des Risques professionnels

- ▶▶ Le service prévention apporte son expertise technique en matière de prévention des risques en entreprise.

Le succès du dispositif repose sur l'utilisation des compétences, de l'expérience et de la complémentarité de chacun des services de l'Assurance Maladie. Cette coordination s'exerce notamment dans le cadre de cellules internes de coordination de la prévention de la désinsertion professionnelle constituées de référents de chacun des services.

Public cible

Dans une logique de prévention, les interventions de l'Assurance Maladie pour le maintien dans l'emploi s'adressent en priorité :

Aux assurés sociaux du régime général
en risque de désinsertion professionnelle du fait de leur état de santé

- Titulaires d'un contrat de travail au moment de l'arrêt ;
- Indemnisés au titre de la maladie, de l'invalidité, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Qu'ils soient reconnus ou non « travailleurs handicapés »

DÉTECTER, SIGNALER, ACCOMPAGNER

▶▶ **Détecter le plus précocement possible** d'éventuelles difficultés à la reprise du travail en vue de favoriser les actions de prévention de la désinsertion professionnelle

Pour le Service Médical

Détecter les assurés en risque de désinsertion professionnelle :

- o À l'occasion des contrôles à 45 jours, des contrôles ciblés des arrêts de travail de courte durée et, de façon générale, de tout contrôle d'arrêt de travail ;
- o À l'occasion du bilan médico-socio-professionnel (BMSP).

Pour le Service Social

Identifier et aider les salariés dont l'état de santé risque de compromettre la poursuite ou la reprise de l'activité professionnelle :

- o Dans le cadre de l'offre de service faite aux assurés en arrêt de travail depuis plus de 90 jours ;
- o Sur la base des signalements émanant des acteurs intra et extra-institutionnels ;
- o À partir des demandes spontanées des assurés.

Pour les services administratifs des CPAM (accueils, services maladie et AT/MP)

Détecter les situations comportant un risque de désinsertion professionnelle :

- o À l'occasion de tout contact avec les assurés (PFS, accueil physique) notamment liés au paiement de leurs prestations ou des contrôles des arrêts de travail ;
- o À l'occasion du traitement des DAT/DMP ;
- o Sur la base de requêtes ponctuelles.

Pour les services Prévention des Risques Professionnels

- o Situations signalées comme pouvant être problématiques par l'entreprise ou le salarié lui-même aux Ingénieurs ou aux Contrôleurs de prévention.

► **Signaler le plus tôt possible** les assurés en risque de désinsertion professionnelle. Le signalement permettra la mise en place du dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle :

Pour le Service médical

- o Signaler au médecin du travail un assuré pour qui la reprise de travail semble difficile ;
- o Signaler au Service Social les assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Pour les services administratifs des CPAM (services maladie et AT/MP)

- o Signaler au Service Social les assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

► **Mettre en place un plan d'action adapté** qui peut faire l'objet d'une intervention sociale et/ou peut se traduire par la mobilisation de toutes mesures PDP de l'Assurance Maladie (actions de remobilisation au cours de l'arrêt, contrat de rééducation professionnelle en entreprise, temps partiel thérapeutique...)

OFFRE DE SERVICE DE L'AGEFIPH

Les principales missions et interventions de l'Agefiph

L'Agefiph (association administrée au niveau national par les représentants des employeurs, des salariés et des personnes handicapées et des personnes qualifiées) à laquelle le législateur a confié la gestion du fonds de développement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, a pour mission de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les interventions de l'Agefiph s'inscrivent en complément des dispositifs de droit commun.

Les bénéficiaires de l'Agefiph :

- les personnes handicapées :
 - les travailleurs salariés ou indépendants handicapés tels que définis à l'article L 5212 du Code du travail,
 - les salariés à aptitude ou à capacité réduite en voie d'être reconnus « travailleur handicapé » tel que défini à l'article L 5212-13 du Code du travail.
- les employeurs :
 - les employeurs du secteur privé,
 - les employeurs du secteur public soumis aux règles de droit privé.

Les situations visées par les interventions de l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées :

- des salariés handicapés ou dont le handicap survient et qui sont :
 - soit déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail,
 - soit en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à leur handicap,
 - soit en situation de handicap aggravé.
- des travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient, entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle.

Les interventions de l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi :

- **Contribution au partenariat pour le maintien dans l'emploi :**

L'Agefiph Poitou-Charentes inscrit son action pour le maintien dans l'emploi dans le cadre d'un partenariat avec les organismes institutionnels (services de l'Etat, des organismes de Sécurité Sociale, le FIPHFP...), les organismes de droit privé, les représentants des entreprises et les syndicats de salariés.

- **Financement (avec le FIPHFP) des équipes Sameth :** Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Ces services répondent à des situations individuelles. Ils apportent des compétences spécifiques et complémentaires à celles mises en œuvre par le médecin du travail et les organismes de Sécurité sociale. Les Sameth informent et conseillent sur le cadre juridique et la démarche à suivre pour le maintien dans l'emploi. Ils analysent la situation dans l'entreprise et accompagnent dans la recherche et la construction de solutions adaptées. Ils mobilisent les aides techniques, humaines et/ou financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'entreprise.

Contact : coordonnées des Sameth sur le site www.agefiph.fr

- **Financement d'une équipe COMETE (avec l'ARS et le FIPHP) :**

Le Service de Soins de suite et Réadaptation « CRRF MELIORIS Le Grand Feu » à Niort propose une prise en charge précoce, pendant la phase de soins, de l'accès ou du retour à l'emploi de personnes en situation de handicap hospitalisées au CRRF, afin de les maintenir dans l'emploi. Il s'agit de construire avec la personne handicapée hospitalisée un projet professionnel en milieu ordinaire de travail qui pourra se concrétiser le plus tôt possible après la sortie de l'établissement.

Contact :

Service de Soins de suite et Réadaptation (SSR) « CRRF MELIORIS Le Grand Feu »
74 rue de la verrerie-79011 NIORT Cedex
Tél : 05 49 32 38 54

- **Financement de prestataires spécialisés en ergonomie, orientation professionnelle ou sur des handicaps spécifiques (auditif, visuel, moteur, psychique, mental) :**

EPAAST (Etudes préalables à l'aménagement/adaptation de situation de travail) : mobilisables par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi au regard des besoins des employeurs (publics ou privés) et des personnes handicapées qu'ils accompagnent. Elle vise à **mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés** pour celui qui l'exerce. Elle prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels, etc.) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques du ou des personnes concernées. La prestation doit éclairer sur la nature exacte des difficultés de façon à définir quelles sont les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail

PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle) : facilite l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre du reclassement interne ou externe d'une personne handicapée **lorsque le maintien à son poste de travail n'est pas possible.**

PPS (Prestation Ponctuelle Spécifique) pour les déficiences auditives, visuelles, motrices, psychiques et mentales : mise en œuvre d'une expertise, de conseils et/ou de techniques de compensation sur la base d'une demande explicite transmise par un prescripteur (opérateur du maintien/référent du parcours de la personne), pour accompagner le maintien dans l'emploi ou la formation.

- **Aides directes aux entreprises et aux salariés handicapés (détail sur www.agefiph.asso.fr) :**

- **subvention forfaitaire « maintien » pour l'entreprise** afin de couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.
- **aides directes de l'Agefiph aux entreprises et aux personnes handicapées** nécessaires au maintien dans l'emploi : aides à l'accessibilité des situations de travail, à la formation professionnelle, à la mobilité, aides techniques et humaines, RLH (Reconnaissance de la lourdeur du handicap) qui donne droit à « l'aide à l'emploi d'un Travailleur Handicapé » ou à la minoration de contribution...

OFFRE DE SERVICE DES MSA DU POITOU-CHARENTES

Préambule :

La MSA est structurée sur la région Poitou-Charentes avec deux MSA : **la MSA des Charentes** et **la MSA Sèvres-Vienne** issues de la fusion des MSA départementales. Toutes deux engagées depuis des dizaines d'années dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et dans les partenariats internes et externes y afférents (Services prévention des risques professionnels, Médecine du Travail, Agefiph, Cap emploi, Unités territoriales de la Direccte, Sameth, etc...).

La MSA assure la gestion du risque "accident du travail" des salariés de l'agriculture. En confiant à la MSA un rôle significatif dans la gestion du risque "accident du travail" des non-salariés agricoles, les pouvoirs publics ont conforté la MSA dans sa capacité à être **un acteur majeur du maintien dans l'emploi pour le monde agricole**.

Aussi, **la MSA des Charentes** et **la MSA Sèvres-Vienne** adhèrent largement aux objectifs fixés par la Charte régionale de maintien dans l'emploi

Prise en compte des objectifs de la Charte régionale :

Les MSA du Poitou-Charentes œuvreront au quotidien pour **mobiliser et coordonner** les acteurs internes de la prévention, que sont les services de prévention des risques professionnels et de santé au travail en agriculture (confié à l'ASTA pour la MSA des Charentes). Elles continueront à travailler avec les partenaires professionnels agricoles : Chambres d'agriculture, Organisations de producteurs et groupements divers (CUMA, syndicats, etc...). Pour la MSA des Charentes, le pilotage se fait à travers une commission "Santé" et une direction qui supervise toutes ces activités. Pour la MSA Sèvres-Vienne, le pilotage est aussi assuré par une direction unique.

Les MSA du Poitou-Charentes participeront activement à la **détection** des actifs menacés dans leur emploi suite à un handicap issue de la maladie (professionnelle ou non) ou de l'accident du travail. Pour ce faire, elles exploiteront les données administratives en leur possession et organiseront la prise de contact avec les publics cibles, via leurs travailleurs sociaux.

Les MSA du Poitou-Charentes contribueront, à travers un **accompagnement pluridisciplinaire**, à l'élaboration de solutions pour conserver les salariés agricoles ainsi que les exploitants agricoles sur leur poste de travail ou plus largement de leur permettre de poursuivre une activité (Collaboration avec les Sameth, Maisons Départementales des Personnes Handicapées, Cap emploi, Pôle emploi...).

L'accompagnement pluridisciplinaire mobilise différents acteurs qui se coordonnent :

Le **Médecin du travail** participera à la recherche des solutions dans l'entreprise, définira les caractéristiques des aménagements ou des changements de poste, négociera si nécessaire avec le Contrôle Médical, différentes mesures. Avant sollicitation du SAMETH, le **conseiller de Prévention des Risques Professionnels** pourra explorer les possibilités d'aménagement de poste dans l'entreprise. Tout au long de la démarche, le **travailleur social** facilitera l'accès aux droits, proposera un lieu d'écoute, aidera la personne à obtenir un titre reconnu par la loi de 1987 (RQTH, rente, pension invalidité..) et fera, si besoin, le lien avec les organismes œuvrant autour du handicap. Dans les deux MSA, la concertation des ces acteurs se fait au sein d'une cellule de coordination, élargie si nécessaire à d'autres intervenants (Service Santé, Contrôle Médical et Sameth).

En l'absence de solutions dans l'entreprise ou dans une activité agricole, la MSA s'engage à favoriser la mise en relation avec les acteurs compétents en vue de rechercher la meilleure solution pour le bénéficiaire.

La MSA des Charentes et la MSA Sèvres-Vienne, à travers leurs supports de communication habituels (sites internet essentiellement), leurs réseaux de 10 agences chacune et leurs réseaux d'élus **diffuseront régulièrement de l'information** sur les possibilités de maintien dans l'emploi.

Enfin, les deux MSA **participeront à l'évaluation** de l'action en partageant les données statistiques disponibles issues des traitements habituels de leur système d'information et des outils de pilotage propres au dispositif.

OFFRE DE SERVICE DU REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS (RSI)

Les principales missions et interventions du RSI Poitou-Charentes

Le Régime Social des Indépendants assure au niveau national la protection sociale obligatoire de plus de 5 millions de chefs d'entreprise indépendants (actifs et retraités) artisans, commerçants, industriels et professions libérales et de leurs ayants droit.

Le RSI a été officiellement créé le 1er juillet 2006. Il est né de la fusion des anciens réseaux ORGANIC (retraite commerçants) AVA (retraite artisan) et CMR (Assurance Maladie des indépendants).

Depuis le 1er juillet 2008, le RSI assure également la mission d'interlocuteur social unique pour les chefs d'entreprise indépendants, dans un objectif de simplification de leurs démarches.

Le RSI Poitou-Charentes est implanté dans les quatre départements de la région. Son siège social est domicilié à Niort et il dispose de trois agences de proximité respectivement situées à Poitiers, la Rochelle et Angoulême.

Nombre de ressortissants :

- 63 202 artisans (dont 28 343 en activité).
- 67 081 commerçants (dont 29 176 en activité).
- 31 606 ayants droit.

En qualité de régime d'Assurance Maladie et en l'absence de médecine du travail pour ses assurés, le RSI a pour mission de promouvoir la santé, les vaccinations et dépistages au travers d'une politique de prévention dont l'objectif est d'aider tous les ressortissants du régime à prendre soin de leur santé, quelque soit leur âge, leur profession ou leur état de santé.

Le RSI Poitou-Charentes s'inscrit pleinement au développement de cette offre globale de prévention, au travers notamment de campagnes d'informations et de la mise en œuvre d'offres adaptées aux indépendants en fonction de leur métier, de leur âge, de leurs risques professionnels.

Le programme de réduction des risques professionnels 2011 s'articule autour des axes stratégiques suivants :

- L'information et la sensibilisation des indépendants aux risques auxquels ils sont exposés du fait de leur profession.
- L'incitation à entrer dans une démarche de réduction de ces risques.
- Le dépistage précoce des pathologies liées à la profession dans le cadre du programme « RSI prévention pro ».
- L'amélioration des connaissances des risques professionnels rencontrés par les travailleurs indépendants.
- La planification et l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels.

La politique locale de prévention du RSI Poitou-Charentes est importante auprès des adhérents et la **prévention des risques professionnels**, un axe majeur, réaffirmé :

- Dans le plan national pluriannuel de prévention du RSI 2011-2012 (information et sensibilisation des indépendants aux risques auxquels ils sont exposés du fait de leur profession/incitation à entrer dans une démarche de réduction de ces risques/dépistage précoce des pathologies liées à la profession).

- Dans le cadre de la convention de partenariat RSI – CNAMTS sur la prévention des risques professionnels conclue en début d'exercice 2011 (mutualisation d'informations, de connaissances et de données sur le sujet / conduite d'actions communes ou coordonnées en vue d'aider les artisans – avec ou sans salariés – et les responsables de toutes petites entreprises à mieux prendre en compte les aspects relatifs à la santé et la sécurité dans la gestion de leurs activités).

Par ailleurs, Le RSI s'engage dans une **politique d'aide au maintien dans l'activité les travailleurs indépendants fragilisés** par un handicap, la pénibilité, le burn out, une maladie invalidante, une usure professionnelle, ou confronté à un risque professionnel incapacitant.

Le RSI est ainsi présent aux côtés du travailleur indépendant pour l'aider dans ses démarches afin de :

- construire un projet professionnel d'adaptation ou de reconversion ;
- le soutenir pendant la période de reconversion ou de transition professionnelle ;
- prendre en considération son entreprise et en particulier la présence du conjoint collaborateur.

Au travers de la Charte, le RSI Poitou-Charentes se propose :

- D'apporter aux partenaires de la Charte une meilleure connaissance des travailleurs indépendants.
- De communiquer auprès de ses assurés qui rencontrent des difficultés, sur l'ensemble des aides et dispositifs existants dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- De diffuser auprès des syndicats professionnels d'artisans et commerçants le guide de maintien dans l'emploi en cours d'élaboration.
- De participer à des opérations communes de communication (réunion de sensibilisation par département ou bassin d'emploi...).
- De contribuer le cas échéant, à la prise en charge de dépenses directement liées au maintien dans l'emploi (aménagement du poste de travail, consultation ergothérapeute, aide à l'acquisition d'outils ou d'appareillages susceptibles d'avoir un impact sur la santé et de favoriser le maintien dans l'emploi ...) par le biais de son fonds d'action sanitaire et sociale, dans le cadre de la politique globale de la Commission d'action sociale, seule habilitée à statuer sur le montant et la mise en œuvre d'une aide ou d'un secours.