

Maintien
dans l'emploi
Agir en synergie

Cycle de webinaires Handicap et problématiques de santé au travail : les clés de réussite pour accompagner les salariés concernés

WEBINAIRE N°2 :

« METTRE LE DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS PRÉSENTANT UN RISQUE D'INAPTITUDE »

Ordre du jour

- ❖ **1/ Accueil et introduction**
- ❖ **2/ Penser la prévention à l'échelle de l'entreprise : rôle et marges de manœuvre de l'employeur**
- ❖ **3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention**
- ❖ **4/ Synthèse et conclusion de l'atelier**

Ordre du jour

❖ 1/ Accueil et introduction

❖ 2/ *Penser la prévention à l'échelle de l'entreprise : rôle et marges de manœuvre de l'employeur*

❖ 3/ *La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention*

❖ 4/ *Synthèse et conclusion de l'atelier*

1/ Accueil et introduction

❖ Les objectifs du webinaire :

- Clarifier votre **rôle en tant qu'employeur** dans la construction d'une politique de prévention
- Mettre en avant le rôle des **partenaires sociaux** dans l'accompagnement des salariés rencontrant des problématiques de santé
- Expliciter le rôle du **dialogue social** dans la construction d'une politique de prévention partagée
- Identifier **les leviers et acteurs mobilisables** dans la construction de votre politique de prévention

1/ Accueil et introduction

« Mettre le dialogue social au service de l'accompagnement des salariés en risque d'inaptitude »

Stéphanie BAUVIN
Directe

1/ Accueil et introduction

- ❖ Une conviction : le dialogue social, composante essentielle d'une politique efficace de prévention de la désinsertion professionnelle pour raison de santé

- ❖ Un objet de dialogue sociale transversal, avec une finalité :
 - Inscrire la question du maintien dans l'emploi dans une **approche globale de prévention des risques professionnels** et de **gestion prévisionnelle de l'emploi et de la carrière** mettant en place des organisations de repérage et de traitement des signaux faibles, prenant en compte des sujets de **formation**, d'anticipation des **évolutions professionnelles**.

1/ Accueil et introduction

❖ Des constats

- Une **thématique plutôt consensuelle** (confère le taux de signature des accords traitant de la question)

Mais

- Qui s'avère **peu retenue par les acteurs de la négociation collective en entreprise**
 - ✓ Seuls 3% des accords déposés entre 2015 et 2017 traitent le sujet du handicap
 - ✓ Seuls 50 accords agréés par la DREETS ont été conclus durant cette période .
- et dont le **contenu est souvent très limité**
 - ✓ Seulement 25% des accords non agréés comportent des dispositions pouvant être qualifiées de significatives.
 - ✓ qui quand elle est traitée, aborde peu la question du maintien dans l'emploi et essentiellement à travers le prisme de l'aménagement de poste.

1/ Accueil et introduction

❖ Une hypothèse

Les partenaires sociaux dans l'entreprise ont du mal à se saisir de la question du maintien dans l'emploi pour la traduire par des **dispositions et actions concrètes**.

❖ Un axe de travail de la politique de maintien dans l'emploi validée par le CROCT

Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ **2/ Penser la prévention à l'échelle de l'entreprise : rôle et marges de manœuvre de l'employeur**
- ❖ *3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention*
- ❖ *4/ Synthèse et conclusion de l'atelier*

2/ Retour d'expérience d'un employeur : Penser la prévention à l'échelle de l'entreprise : rôle et marges de manœuvre de l'employeur

« Engager une politique de prévention au sein de sa structure »

*Claire Brette, Directrice chez Sanchez
BTP*

2/ Retour d'expérience d'un employeur : Engager une politique de prévention au sein de sa structure

❖ CARTE D'IDENTITÉ DE L'ENTREPRISE SAS SANCHEZ

Création : 1983

Nombre de salariés : 38

(+ en moyenne 20 intérimaires/mois)

CA 2020 : 10 511 K€

Activités principales : 4 domaines d'activité :

- Aménagements de surface- VRD,
- Gros Œuvre- Génie civil,
- Réseaux- Canalisations,
- Travaux spéciaux.

3/ Retour d'expérience d'un employeur : Engager une politique de prévention au sein de sa structure

❖ CARTE D'IDENTITÉ : Claire BRETTE

- 39 ans
- 10 année d'expérience en collectivités territoriales
- Poste de directrice en mai 2019 (création de poste)
- Co-gérante en avril 2021

❖ CONTEXTE / L'INAPTITUDE

Après 2 années de prise de poste → **3 licenciements pour cause d'impossibilité de reclassement** suite à inaptitude :

- 1 maçon à 50 ans (après 2 années d'arrêt suite AT)
- 1 maçon coffreur à 59 ans (après 3 années d'arrêt suite AT)
- 1 plombier-canalisateur à 57 ans (après 6 mois d'arrêt maladie)

→ **Situations bouleversantes sur le plan humain + perte de savoirs critique**

3/ Retour d'expérience d'un employeur : Engager une politique de prévention au sein de sa structure

❖ OBJECTIF

- Inculquer une culture de prévention au quotidien et démontrer les bénéfices tant sur le plan humain que sur les performances de l'entreprise

❖ ENJEUX

- Fédérer l'ensemble des acteurs de l'entreprise autour d'un projet commun = **culture de prévention,**
- Optimiser l'organisation autour de la sécurité sur nos chantiers, dans le dépôt, par l'anticipation des problèmes, la communication, la clarification des rôles de chacun = **la sécurité est l'affaire de tous,**
- Améliorer le respect et le fonctionnement des plans de prévention existant,
- Améliorer l'ambiance et les rapports sociaux entre chaque salarié de l'entreprise en intégrant les contraintes humaines et en générant des valeurs de respect de l'humain = **la QVT**

3/ Retour d'expérience d'un employeur : Engager une politique de prévention au sein de sa structure

❖ DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

□ Un secteur particulier – le BTP :

→ Secteur le plus affecté par les AT avec arrêt et par les **maladies professionnelles**

→ Où le système « D » est souvent employé au niveau PME,

- L'importance de **l'implication de tous les acteurs et du fort leadership de l'encadrement** qui manque actuellement = besoin de la mobilisation de tous,
- La conscience du risque est présente mais il existe un **fort déséquilibre entre la conscience et les moyens à mettre en œuvre**,
- Une attitude, une posture qui doit **rester dans l'envie d'apprendre.**

3/ Retour d'expérience d'un employeur : Engager une politique de prévention au sein de sa structure

❖ DES LEVIERS EXISTES

➤ Pour partager l'objectif commun et la vision de la culture de prévention

→ Nécessité de s'appuyer sur des intervenants extérieurs

- Des **professionnels compétents** ayant un savoir accru dans le **domaine de la prévention**,
- Des professionnels qui nous accompagnent dans la démarche avec la plus **grande objectivité**, en ayant pour seul objectif de faire de la santé au travail un véritable **outil managérial adapté à notre structure**, pour assurer le bien-être et la fidélisation de nos collaborateurs tout en boostant la performance de l'entreprise.

→ Nécessité d'impliquer toutes les parties prenantes (Direction, CSE, Encadrement, Collaborateurs).

3/ Retour d'expérience d'un employeur : Engager une politique de prévention au sein de sa structure

❖ DES LEVIERS EXISTES



➤ Appel à projet FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FACT)

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre, des **projets d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail.**

➤ Octobre 2021, lancement du projet **C.A.C.E.S Choisissons d'Agir Collectivement pour l'Emploi des Séniors** (AAP « Prévention de la désinsertion professionnelle des séniors » accompagné des cabinets AFS Prévention et NS MANAGEMENT

Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ *2/ Penser la prévention à l'échelle de l'entreprise : rôle et marges de manœuvre de l'employeur*
- ❖ **3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention**
- ❖ *4/ Synthèse et conclusion de l'atelier*

3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

« Le CSE acteur du dialogue social et de la réflexion collective pour le maintien au poste et l'accompagnement des salariés en risque d'inaptitude

Rémy Lasnet
Chargé de mission Santé au travail -
CFDT

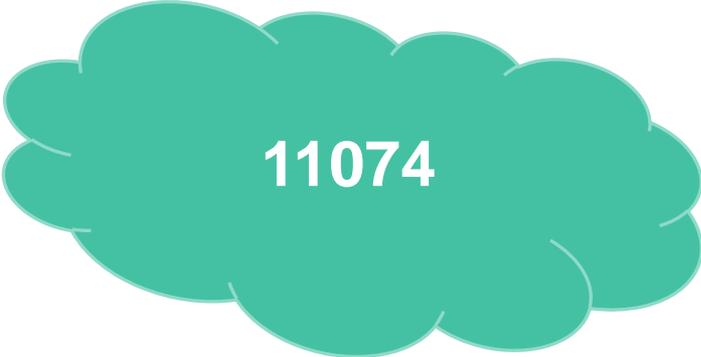
3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Handicap et maintien en emploi

Quelques chiffres révélateurs



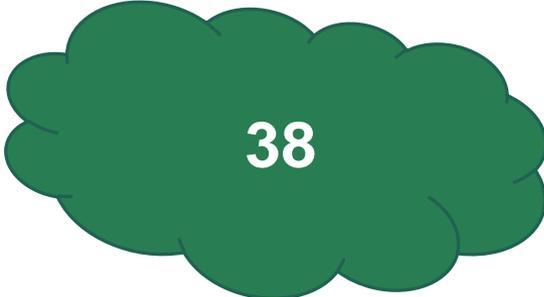
12 Millions



11074



900 €

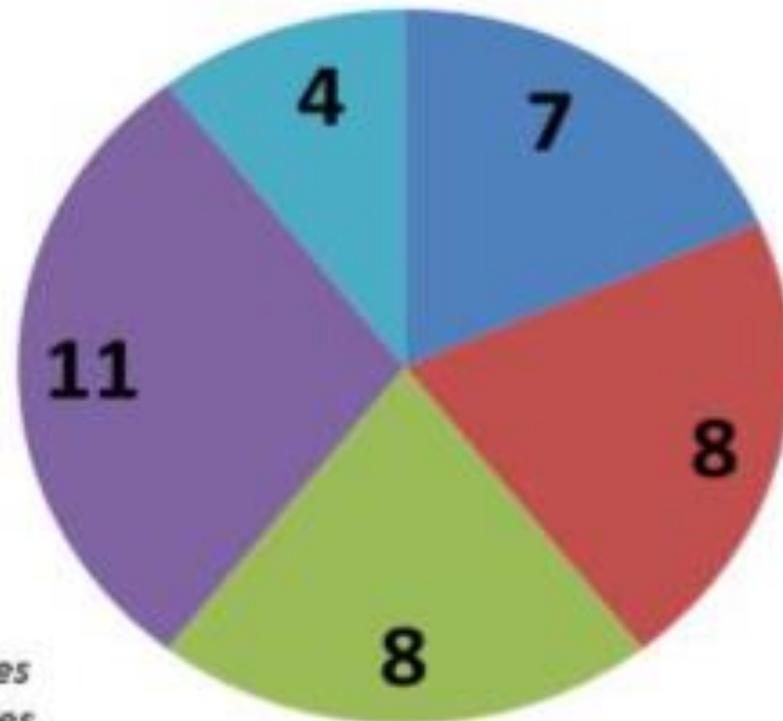


38

3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Nombre d'entreprises ayant un accord agréé échu entre 2012 et 2016 selon l'effectif

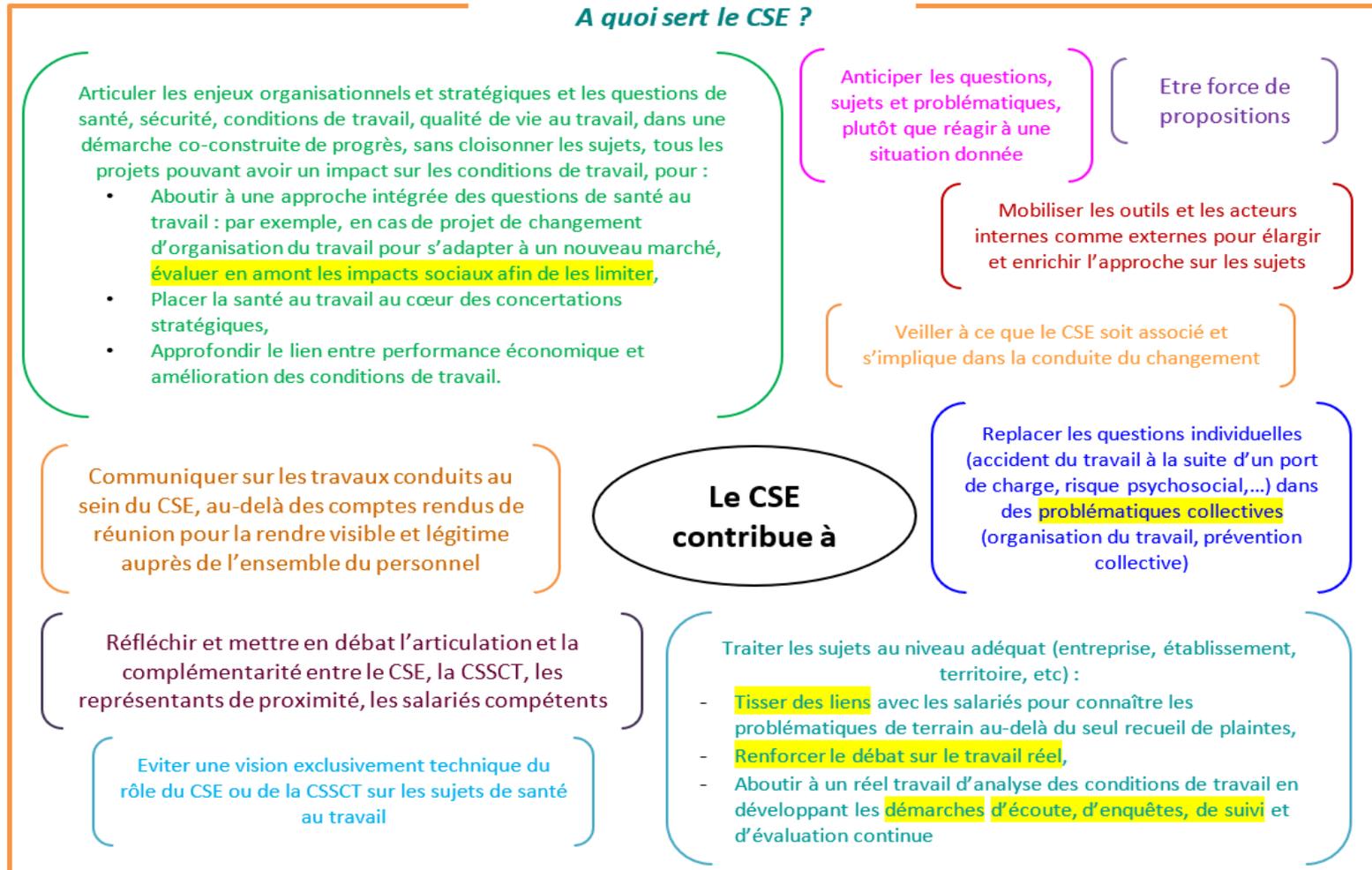
- 200 à 499 salariés
- 500 à 999 salariés
- 1000 à 1999 salariés
- 2000 à 4999 salariés
- Plus de 5000 salariés



Source : Unités Départementales
DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

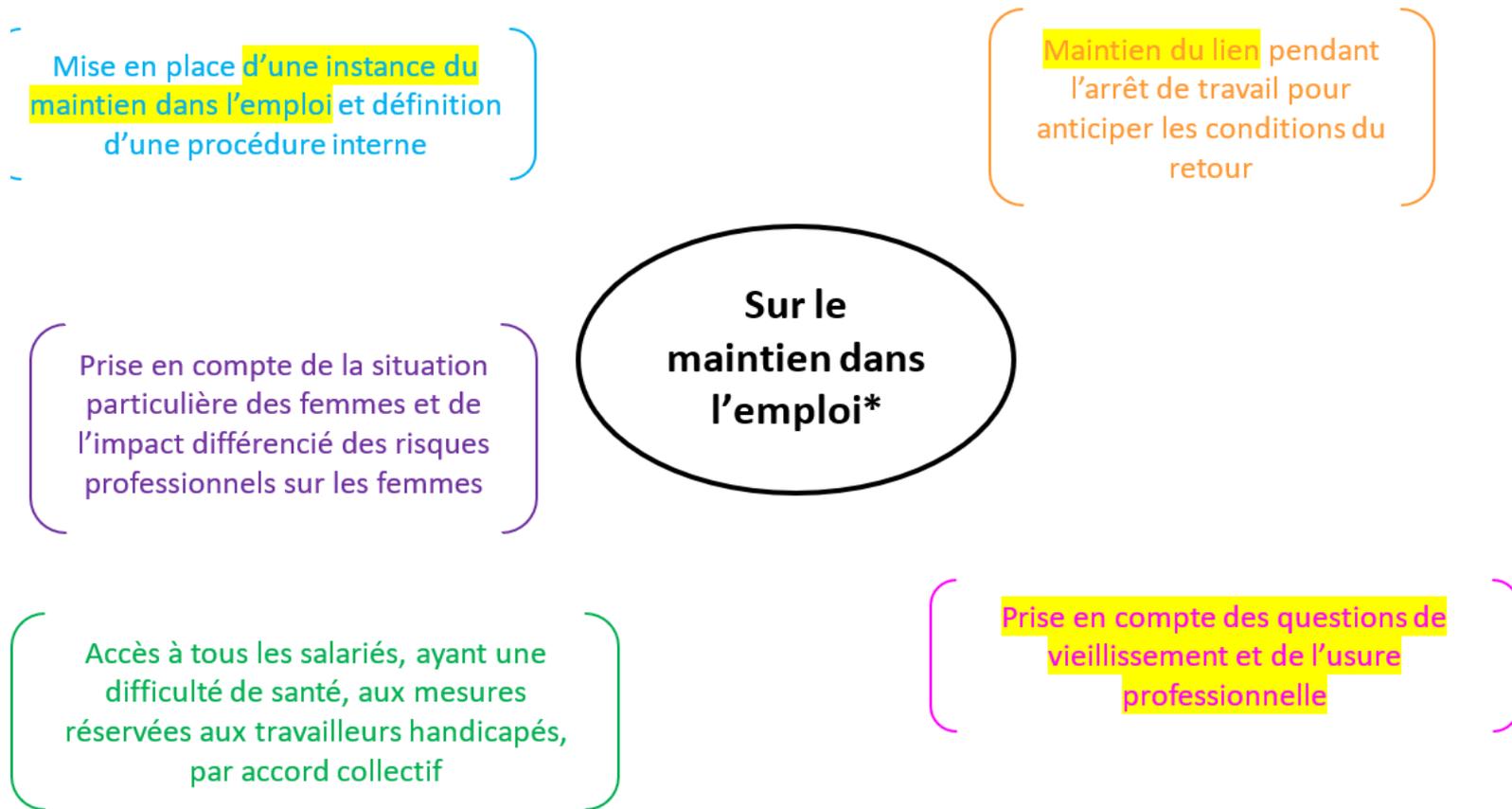
3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Le rôle et les champs d'intervention du CSE en matière de prévention et de maintien en emploi – document « le rôle du CSE en santé et sécurité » produit par le GPRO :



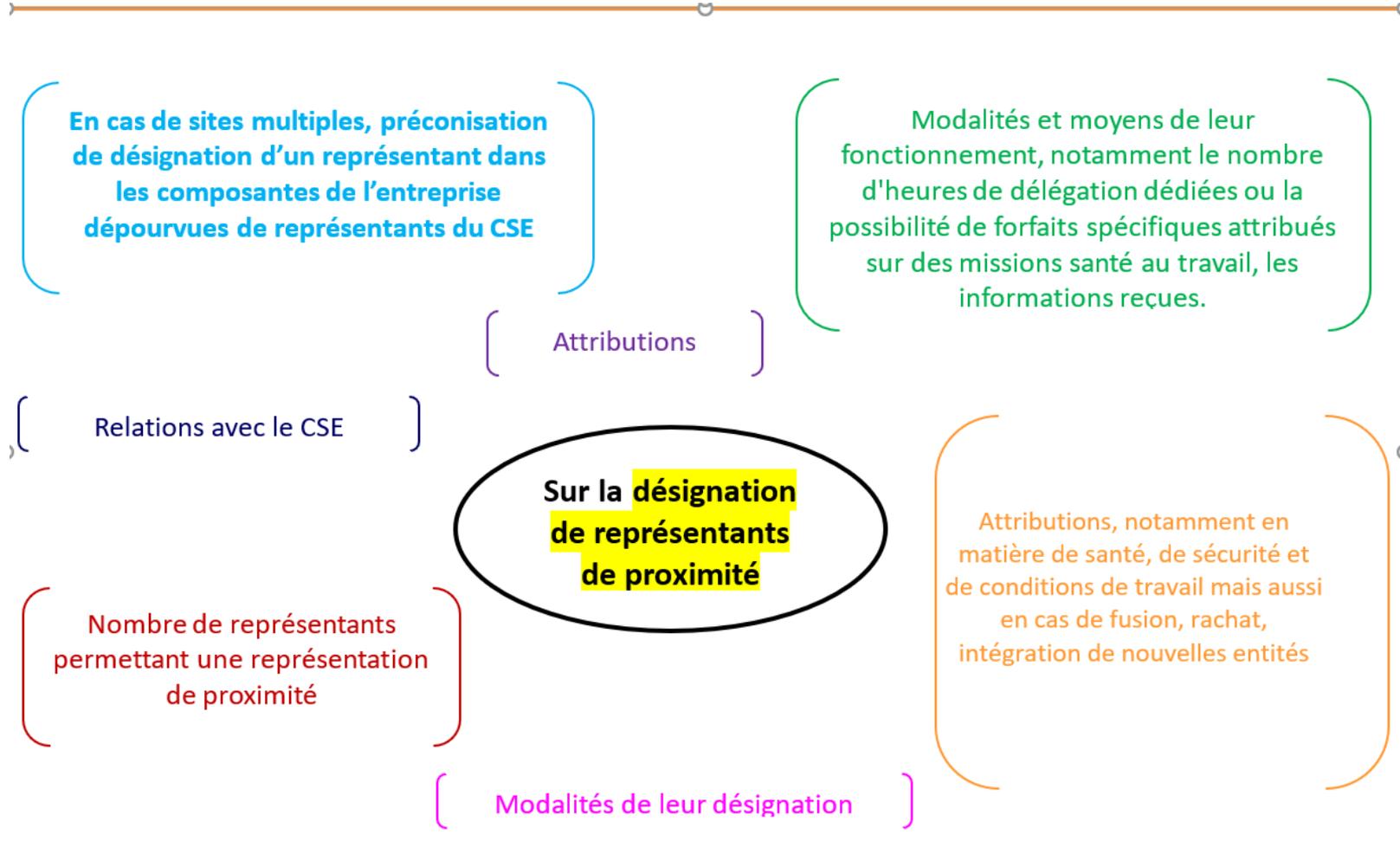
3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Le rôle et les champs d'intervention du CSE en matière de prévention et de maintien en emploi – document « le rôle du CSE en santé et sécurité » produit par le GPRO :



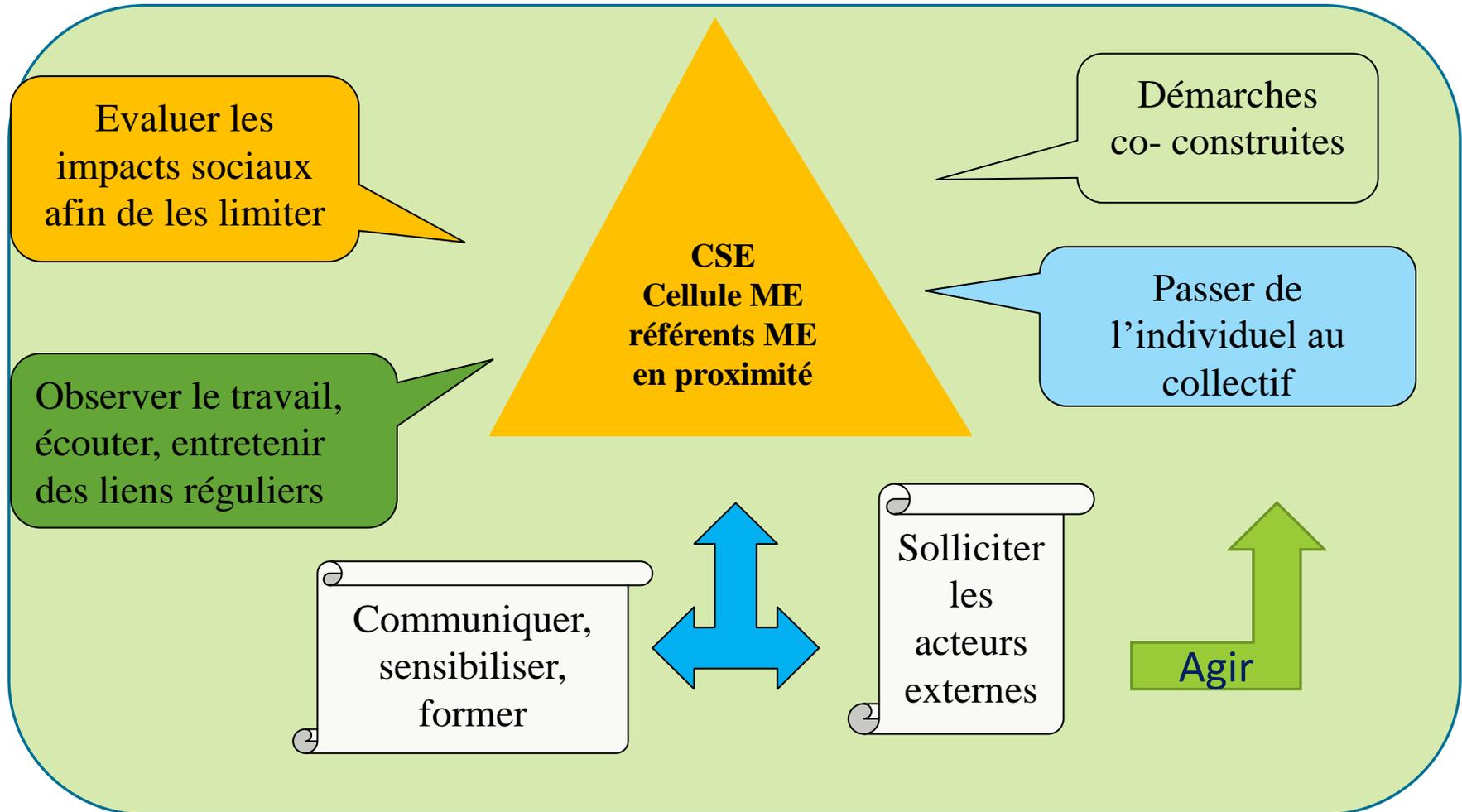
3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Le rôle et les champs d'intervention du CSE en matière de prévention et de maintien en emploi – document « le rôle du CSE en santé et sécurité » produit par le GPRO :



3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Maintien en emploi au cœur de la stratégie d'entreprise



3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Investir tous les champs de co- construction

Le CSE, le CSSCT



et les autres lieux
de construction collective...

3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Comprendre le travail



OBSERVER

COMPRENDRE

AVANT D'AGIR



3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Détecter la souffrance au Travail: de l'origine... aux impacts.

Des causes diverses...

- Contenu du Travail
- Organisation
- Management
- Environnements



Des Indicateurs multiples

- Humains (mesurables ou perceptibles)
- Economiques
- Organisationnels

3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Quelques liens utiles :



www.cfdt.fr/portail/vos-droits/contrats-de-travail/autres-formes-d-emploi/travailleurs-handicapes/acces-a-l-emploi-des-personnes-handicapees-rec_66566

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-pratique-les-accords-agrees-en-faveur-de-l-emploi-des-travailleurs>

http://www.handiplace.org/tdb_ereh_2020_interactif.php

<https://www.capemploi-69.com/>

3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

« CSE et partenaires sociaux : deux approches de l'accompagnement face aux situations à risques »

*Pierre Jolidon
Amnyos*

3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Un double rôle des représentants du personnel sur le sujet du handicap au travail, entre accompagnement individuel et approche collective :

Représentants du
personnel

- Problématiques individuelles
- Accompagnement personnalisé

CSE

- Problématiques collectives
- Définition de réponses globales et communes

3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Un rôle des représentants du personnel centré sur l'accompagnement individuel des salariés rencontrant des problématiques de santé

- Les **organisations syndicales** jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement individuel des agents en situation de handicap :
 - Ils constituent une **porte d'entrée** dans le dispositif handicap via le **repérage** des salariés rencontrant des problématiques de santé ;
 - Ils peuvent être **un relai** pour les agents dans le cadre du dialogue social ;
 - Ils **informent** les agents sur les **droits** liés à la reconnaissance administrative du handicap et **lutter contre les préjugés** ;
 - Un **accompagnement individuel** pour prévenir l'inaptitude et le licenciement pour inaptitude
- Les organisations syndicales disposent donc d'un **rôle privilégié** dans l'accompagnement individuel des agents en situation de handicap.

3/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention

Une approche collective pour les représentants du personnel membres du CSE

- Les **organisations syndicales membres du CSE** répondent à une approche collective dans le cadre de cette instance :
 - Ils peuvent **impulser la mise en place d'une politique** relative au handicap au travail
 - Ils sont informés des **indicateurs clés** relatifs à l'accompagnement des salariés rencontrant des problématiques de santé (nombre d'aménagements, typologie des aménagements, accompagnements individuels mis en place, nombre de reclassements...) ou plus globalement sur la santé au travail
 - Ils posent des questions sur les **orientations retenues** et **actions conduites**
 - Etc.
- **L'approche individuelle n'a ainsi pas sa place au CSE !**
- Plus globalement, ils peuvent également être à **l'initiative de la mise en place d'une politique handicap** chez l'employeur.

Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ *2/ La place du CSE dans la conception et la mise en œuvre d'actions de prévention*
- ❖ *3/ Penser la prévention à l'échelle de l'entreprise : rôle et marges de manœuvre de l'employeur*
- ❖ **4/ Synthèse et conclusion de l'atelier**

Conclusion et mise en perspectives

« Co-construire une politique interne en s'appuyant sur les partenaires sociaux : l'employeur acteur de la dynamique d'action et de dialogue autour des risques d'inaptitudes »

*Marc-Henri Lazar, DREETS Auvergne-
Rhône-Alpes*

Vos ressources utiles

- « **Le guide du GPRO** : »
 - Lien de téléchargement : PDF
- **Le site de l'Agefiph** :
 - Lien : <https://www.agefiph.fr/>
- Et notamment son centre de ressources :
 - Lien : <https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources/accueil>
 - L'Adresse contact Agefiph : entreprises@auvergne-rhone-alpes.asso.fr
 - L'Annuaire Cap Emploi suivant votre région [ici](#)



- **La cartographie du maintien en emploi** élaborée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion qui permet de repérer les acteurs mobilisables :
 - Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/>
- **Le site de la DREETS Auvergne Rhône-Alpes** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et notamment l'onglet dédié au travail et aux relations sociales :
 - Lien : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Travail-et-relations-sociales>