

Votre partenaire prévention

L'entreprise face aux difficultés de santé au travail, restrictions d'aptitude et inaptitudes

Christelle GARCIA
Responsable Service Conseil Maintien en Emploi

GEBS, Sartrouville, le 9 juin 2015

www.objectifsantetravail.fr

OSTRA :

- 1 pôle interprofessionnel (*Yvelines*)
- 1 pôle métiers & industries de santé (*Île de France*)
- 200 collaborateurs
- 14 centres
- 12 000 adhérents
- 140 000 salariés suivis

Vous conseiller sur la prévention des risques professionnels (*chimique, physique...*) et la promotion du bien être au travail pour répondre à un objectif de résultat commun :

“Éviter toute altération de l'état de santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail”

► **Nécessité d'actions conjointes :**

- entreprise « actrice » de sa prévention
- Votre Service de Santé au Travail, conseiller en prévention de ces risques (*aide méthodologique à l'élaboration du DUER, réunions d'information/sensibilisations/ateliers sur l'évaluation et la prévention des risques, suivi de santé, maintien en emploi...*)

► **Démarche en partenariat** afin de mettre en place une prévention efficace au sein de votre entreprise

Des obligations de l'entreprise naissent les missions d'OSTRA

Les obligations de l'entreprise

■ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés ; à cette fin il :

RÉALISE DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES ET DE LA PÉNIBILITÉ :

- Evaluation des risques (Document Unique)
- Plan d'actions de prévention

INFORME, FORME, SENSIBILISE :

- Risques pour la sécurité et la santé...
- Salarié désigné...
- Mesures de prévention et de protection...

MET EN PLACE UNE ORGANISATION ET DES MOYENS ADAPTÉS

ORGANISE LE SUIVI DE SANTÉ AVEC OSTRA

■ Le salarié prend soin de sa santé et de sa sécurité et de celle des autres.



P
R
É
V
E
N
T
I
O
N



LA PRÉVENTION : UNE PARTITION QUI SE JOUE ENSEMBLE

Les missions d'OSTRA

■ OSTRA conseille l'entreprise afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait du travail ; à cette fin OSTRA :

AIDE À RÉALISER DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES ET DE LA PÉNIBILITÉ :

- Aide à l'évaluation des risques (stratégie/outils)
- Préconisations d'actions de prévention

INFORME, FORME, SENSIBILISE :

- Réunions d'information, ateliers, supports de communication, E-Learning...
- Formation (SST, PRAP, salarié désigné)...
- Ordonnances de prévention...

CONSEILLE SUR L'ORGANISATION ET LES MOYENS ADAPTÉS

PROPOSE UN SUIVI DE SANTÉ ADAPTÉ :

- Typologie/programmation en fonction de critères objectifs (évaluation des risques/état individuel de santé)
- Appui du Service Conseil en Maintien en Emploi

► Prévention primaire

- repérer et diminuer les risques avant l'apparition d'éventuelles conséquences sur la santé
→ **prévention la plus efficace** qui repose sur la maîtrise des risques dont l'évaluation est consignée dans le « Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels »

► Prévention secondaire

- surveiller le milieu de travail et la santé, dépister les maladies afin d'en enrayer l'évolution

► Prévention tertiaire

- réduire ou limiter les conséquences des accidents et des maladies professionnels ou non, et prévenir la désinsertion professionnelle

- Rôle exclusivement préventif
- Étudie spécifiquement les liens entre santé et travail
- Mène :
 - des actions de conseil pour prévenir les risques professionnels
 - des actions de suivi de santé adaptés (définis en fonction de l'état de santé du salarié et des risques professionnels auquel il est exposé) en lien avec l'équipe pluridisciplinaire (qu'il anime et coordonne)
- Recueille les éléments médico-professionnels permettant de délivrer un avis médical (aptitude, aptitude avec réserves, inaptitude...). Cet avis peut s'accompagner de propositions d'aménagement et/ou de reclassement selon le contexte

- ▶ **L'aptitude** exprime l'adéquation, constatée par le Médecin du Travail, entre l'état de santé d'une personne et les exigences physiques et psychiques qu'implique son poste de travail

- ▶ **L'aptitude avec restrictions** vise à écarter les situations de travail délétères pour la santé du salarié
 - elle peut concerner par exemple certaines postures à éviter, ou encore un port de charges lourdes. *(La restriction doit être précise et peut éventuellement être limitée dans le temps).*

- ▶ **L'inaptitude** résulte de l'inadéquation entre état de santé et exigences du poste

► Handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

- Article L114 du Code d'Action Sociale et des Familles
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

► Jurisprudence de plus en plus exigeante sur :

- l'obligation de sécurité de résultat à charge de l'employeur
- le respect des procédures (*recherche de reclassement, respect des préconisations du médecin du travail...*)
- la non discrimination liée à l'état de santé (*Art. L 5213-6 du Code du Travail*)...

► Les chances de reprise d'activité se réduisent à mesure qu'un arrêt se prolonge :

- 50% des personnes en arrêt de plus de 6 mois ne reprendront pas leur travail (*ameli.fr*)
- la perte de confiance en soi, la crainte du retour au poste ou de ne pas retrouver sa place dans un collectif participent au risque de désinsertion professionnelle.

► Anticiper et préparer la reprise pendant l'arrêt permet de diminuer la durée d'arrêt de travail.

- outil le plus performant : **la visite de pré reprise** (*Art R.4624-20 et 21 du Code du travail*)

► Prévenir les difficultés santé-travail permet de :

- améliorer les conditions de travail et assurer la santé et la sécurité des salariés et de l'entreprise
- répondre à vos obligations réglementaires en matière de sécurité de résultat
- prévenir les rechutes, les accidents du travail et les maladies professionnelles
- diminuer le risque d'inaptitude ou de licenciement et éviter des contentieux entre salarié et employeur
- diminuer les coûts et les conséquences liés à l'absentéisme
- préserver les compétences,
- améliorer le climat social et l'image de l'entreprise

L'employeur est l'interlocuteur privilégié pour prévenir la désinsertion professionnelle en aidant le salarié à conserver son emploi ou à accéder à un emploi compatible avec son état de santé.

► L'employeur peut notamment :

- informer ses salariés de la possibilité de rencontrer le médecin du travail pendant l'arrêt et de l'intérêt de préparer le retour à l'emploi.
- les informer sur l'utilité d'une **visite de pré-reprise**.

(Cette visite, intervenant pendant l'arrêt de travail, est à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité Sociale. Elle permet de mobiliser l'ensemble des partenaires relativement tôt pour agir et organiser une prise en charge médico-socio-professionnelle de la personne en difficulté).

- informer son Service de Santé au Travail des arrêts de travail de plus de 3 mois

► Pourquoi ?

- lever les freins empêchant la projection vers l'avenir
- préparer les possibilités de retour à l'emploi bien en amont de la reprise
- avoir le temps de mobiliser les aides techniques, humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre de la solution retenue

► Accompagnement du salarié en 3 étapes :

- 1 - Bilan avec les professionnels de santé, du social et de l'orientation professionnelle
- 2 - Recherche de solutions en lien avec les acteurs suivants : médecin du travail, employeur, collectif de travail, partenaires du maintien en emploi
- 3 - Mise en place de la solution retenue en lien avec les mêmes acteurs :
 - maintien au poste avec ou sans aménagement
 - reclassement sur un autre poste au sein de l'entreprise actuelle
 - reclassement hors de l'entreprise actuelle
 - création d'entreprise / reconversion professionnelle

(avec ou sans mobilisation d'aides techniques, humaines ou financières)

► Les facteurs de réussite :

- repérer la situation le plus tôt possible
- implication du salarié, de la Direction, du management, du collectif de travail
- mobiliser les différents interlocuteurs et travailler en réseau pluridisciplinaire (*acteurs internes et externes à l'entreprise*) afin d'accompagner le salarié, le manager et les collègues
- se fixer des étapes et des objectifs réalistes et réalisables

et surtout... repérer les risques professionnels, agir et **investir en prévention** :

➤ **Selon une étude menée par l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics :**

- en moyenne : **pour 1 euro investi en prévention, le gain est de 2,19 euros pour l'entreprise.**
- pour les TPE (*moins de 20 salariés*): en moyenne, pour 1 euro investi en prévention, le gain est de **3,11 euros** pour l'entreprise.
- dans 93% des cas, l'impact net est positif et le retour sur investissement a lieu au bout de **18 mois**.
- les entreprises qui investissent dans la prévention des risques professionnels font régulièrement état de **gains de temps, de qualité optimisée, de nouveaux marchés, d'un meilleur confort et de gains de productivité associés**
- d'une manière générale, les actions ayant coûté moins de 500€ ont le meilleur rendement. Source : « Prévention BTP » (n°161)

► Les acteurs :

- l'Entreprise (*salarié, employeur, collectif de travail et IRP*),
- le Médecin du travail et son équipe
- le Service Conseil en Maintien en Emploi du Service de Santé au Travail
- le Service Social du Service de Santé au Travail
- le **S**ervice d'**A**ppui au **M**aintien en **E**mploi des **T**ravailleurs **H**andicapés (*SAMETH*)
- le Chargé de Mission Handicap de l'Entreprise

► Les aides de droit commun :

- CPAM (*Temps Partiel Thérapeutique, invalidité...*),
- formation (*CIF, Compte Personnel de Formation, Formation Hors Temps de Travail, VAE, ...*),
- CRAMIF prévention ...

► Les aides spécifiques :

(si salarié bénéficiaire de la loi du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)

- Agefiph
- Assurance Maladie : Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise
- OETH (*secteur sanitaire et social*)
- HandiEM (*entreprises du médicament*)
- FIPHFP (*fonction publique*)...

► Le maintien dans l'emploi :

- un salarié acteur par un accompagnement responsabilisant
- une coopération médecin du travail - spécialiste du maintien en emploi - entreprise
- une interdisciplinarité avec les partenaires institutionnels et de l'entreprise

La prévention tertiaire est l'occasion d'initier des actions de **prévention primaire** et de préserver ainsi la santé des travailleurs et de leur entreprise.

Pour aller plus loin:

Brochure: « aptitude / inaptitude médicale au poste de travail »

DIRECCTE DES PAYS DE LA LOIRE

8^{ème} édition mise à jour 31 Mars 2015

<http://www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/Aptitude-et-inaptitude-medical-a-15423>

Merci de votre attention

Christelle GARCIA
Responsable Service Conseil en Maintien en Emploi

OSTRA
4 Allée de Pomone – 78100 SAINT GERMAIN EN LAYE
Tél: 01 39 04 21 45 – Fax: 01 39 04 21 49
c.garcia@objectifsantetravail.fr