



Charte régionale Poitou-Charentes

pour favoriser le

**maintien dans l'emploi des personnes
handicapées (ou en voie de reconnaissance TH)
2007 à 2009**

La DRTEFP POITOU-CHARENTES

(Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

Représentée par Monsieur Guy SEQUELA - Directeur

La CRAM CENTRE OUEST (Caisse Régionale d'Assurance Maladie)

Représentée par Madame Martine FRANCOIS - Directeur

L'AGEFIPH POITOU-CHARENTES

(Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées)

Représentée par Monsieur Daniel DIAS - Délégué Régional

« S'ENGAGENT SUR 3 ANS »

ARTICLE 1 : CONSTATS

Dans un contexte marqué par :

- un accroissement du nombre déclaré de maladies professionnelles depuis plusieurs années (+ 11% encore en 2005 par rapport à 2004 dans les deux régions Poitou-Charentes et Limousin. Les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) représentent 83% des maladies professionnelles¹),
- une légère hausse des accidents du travail (+ 2,5 % de 2004 à 2005). Le nombre des accidents graves est en légère baisse (- 1,1 % de 2004 à 2005) après avoir connu une forte hausse (+ 19,4 % de 2003 à 2004)¹,
- une population active vieillissante et un allongement de la durée de carrière,
- une sur-représentation des salariés handicapés sur des postes à fortes contraintes physiques (60% d'ouvriers)²,
- une sur-représentation des personnes handicapées de 50 ans et plus (4 salariés handicapés sur 10)²,
- une évolution du contexte de travail (nouvelles contraintes liées aux organisations du travail, polyvalence, mutations technologiques, restructurations...).

Environ 18 000 salariés de la région Poitou-Charentes ont fait l'objet en 2005 d'un avis d'aptitude avec réserves ou d'un avis d'inaptitude définitive, soit 5% de la population vu par les Services de Santé au Travail (source : Données 2005 des différents Services de Santé au Travail de Poitou-Charentes, hors MSA et hors services publics, compilées par l'AGEFIPH).

ARTICLE 2 : CONTEXTE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

Cette charte s'inscrit dans le cadre :

- des dispositions de la **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui renforce le dispositif de maintien dans l'emploi, l'employeur étant tenu de prendre des **mesures appropriées** telles que :
 - mutations,
 - transformations de postes de travail,
 - aménagement d'horaire,
 - formation lors d'une reprise de travail après un arrêt de travail pour maladie ordinaire.
- des **dispositions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale, à la santé et la sécurité au travail,**

¹ Source : « Les accidents du travail et les maladies professionnelles » en Limousin et Poitou-Charentes, édité par la CRAMCO, résultats statistiques 2005.

Des affections nouvellement reconnues au titre des maladies professionnelles pèsent lourdement dans ces résultats (exemple : affections du rachis lombaire provoquées par les manutentions manuelles ou celles provoquées par des vibrations, etc...).

² Source : Rapport 2006 de l'observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées.

- du **plan santé au travail** lancé le 15 février 2005 (améliorer durablement la prévention des risques professionnels) et notamment du Plan Régional Santé Travail.
- de la **convention entre l'Etat et l'Agefiph** pour les années 2005, 2006 et 2007 signée le 24 mai 2005.
- Des **conventions d'objectifs et de gestion (COG)** signées entre l'Etat et les organismes nationaux de sécurité sociale,
- Du **plan d'action concerté pour l'emploi des seniors** (2006 – 2010, objectif 2 « favoriser le maintien dans l'emploi des seniors »,
- Du **protocole national** de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

ARTICLE 3 : OBJET DE LA CHARTE REGIONALE

Dans le cadre de cette charte triennale, la DRTEFP Poitou-Charentes, la CRAMCO et la DR AGEFIPH Poitou-Charentes s'engagent à **améliorer et renforcer leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi** des personnes handicapées en développant une **politique de partenariat et des offres de service coordonnées**.

Les signataires de la présente charte régionale s'accordent pour encourager sa déclinaison à travers des plans d'actions départementaux.

ARTICLE 4 : BENEFICIAIRES ET CHAMP D'APPLICATION

4. 1 - **Les personnes handicapées** visées dans cette charte, sans préjudice des missions plus larges des institutions signataires, sont :

- les travailleurs handicapés tels que définis par l'article L 323.3 du code du travail :
 - travailleurs reconnus handicapés par la Maison Départementale du Handicap (CDAPH),
 - victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle 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,
 - étudiants et lycéens de plus de 16 ans, dès lors que leur handicap fait l'objet d'une notification de la CDAPH,
 - 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 aptitude ou à capacité professionnelle réduite, les travailleurs indépendants et exploitants agricoles handicapés (selon la définition prévue dans l'article L 323.3 du code du travail) ou en voie de reconnaissance « travailleurs handicapés » ;

Les parties signataires soulignent que, si la prévention des risques professionnels constitue un moyen incontournable et premier pour éviter l'inadéquation du poste de travail à l'état de santé ou au handicap, la démarche de maintien dans l'emploi visée dans la présente charte concerne les situations des **personnes handicapées qui risquent de perdre leur emploi du fait de leur handicap**.

4.2 – Les établissements visés dans cette charte sont les établissements privés ou publics soumis aux règles de droit privé².

ARTICLE 5 : 7 OBJECTIFS

Les signataires conviennent des objectifs suivants et mettent en place les indicateurs permettant le suivi de ces objectifs :

Objectif 1 :

Favoriser la mobilisation et la coordination des acteurs de la **prévention des risques professionnels (services de prévention CRAM ou MSA, ARACT, entreprises, associations, branches professionnelles, syndicat de salariés, Services de Santé au Travail, DRTEFP Poitou-Charentes, inspection du travail, OPPBTP...)** pour les bénéficiaires dont la situation relève de l'ingénierie de prévention ou d'amélioration des conditions de travail.

Objectif 2 :

Augmenter le nombre de bénéficiaires maintenus dans l'emploi³ alors qu'ils risquent de perdre leur emploi du fait de leur handicap, via :

- **Détecter les cas et organiser le signalement précoce** du risque de désinsertion professionnelle par les acteurs concernés⁴ : proposer aux personnes en risque de licenciement pour inaptitudes de **démarrer les démarches pour le maintien dans l'emploi ou le parcours de réinsertion le plus en amont possible**.

² L'identification d'un établissement relevant du droit public (non bénéficiaire de la présente charte) peut se faire via le numéro de SIREN : les codes SIREN qui commencent par 1 ou 2 sont réservés au droit public.

³ Par **nombre de bénéficiaires maintenus dans l'emploi** réalisés on entend le nombre de :

- maintien au poste dans l'établissement
- maintien à un autre poste dans l'établissement
- reclassement dans un autre établissement

Recensement réalisés chaque année par les acteurs concernés : SST (Services de Santé au Travail), SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), services CRAM/CPAM, MSA, Cap Emploi, ...

L'outil technique de recensement sera élaboré dans le cadre du comité de pilotage régional.

⁴ **Acteurs concernés** : établissements, salariés, travailleurs sociaux de la CRAM ou de la MSA, médecin du travail ou médecin traitant, CHSCT, médecins-conseils des organismes de protection sociale, délégués du personnel, services préventions CRAM ou MSA, ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), médecin inspecteur régional, Cap Emploi, inspecteur du travail, ergonomes, coordinateur du PDITH, réseau patronal, syndicats, MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), associations de personnes handicapées, autres...)

- **Accroître le recours aux visites médicales de pré-reprise⁵ par les service de santé au travail** dès que des difficultés à la réintégration au poste de travail sont prévisibles
- **Renforcer l'articulation entre les missions :**
 - de la CRAM Centre Ouest relative à la prévention de la désinsertion professionnelle,
 - des services de santé au travail,
 - de la DRTEFP Poitou-Charentes,
 - et l'offre de service d'appui aux entreprises et aux travailleurs handicapés financée par l'AGEFIPH.

Objectif 3 :

En cas d'absence de solution de maintien dans l'établissement, favoriser les **reclassements externes** via la mobilisation des différents dispositifs d'insertion.

Objectif 4 :

Apporter aux bénéficiaires, une réponse efficace par une complémentarité accrue des moyens et une meilleure collaboration des acteurs locaux qui concourent aux différentes étapes du maintien dans l'emploi : détection précoce, recherche, mise en œuvre, suivi et évaluation de la solution de maintien. Seront formalisées les modalités de collaboration entre les différents acteurs du maintien (construction et mutualisation des outils nécessaires au travail en réseau...).

Objectif 5 :

Mettre en œuvre une **politique de communication et d'information** pour :

- rendre lisibles les interventions des différents acteurs du maintien dans l'emploi (communication renforcée sur les offres de service, communication d'annuaires opérationnels, campagnes d'information auprès du corps médical...).
- favoriser la pertinence des signalements et des orientations vers les partenaires dont les missions répondent le mieux à la situation à traiter.
- apporter un appui méthodologique aux acteurs départementaux (réunions d'animation et d'information sur des thématiques en lien avec les besoins recensés).

Objectif 6 :

Apporter une **vigilance particulière aux bénéficiaires de plus de 50 ans et agir de façon préventive** pour éviter leur entrée dans le chômage.

⁵ **Visites de pré-reprise** déclenchées à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de l'organisme de prise en charge de l'assurance maladie.

Objectif 7 :

Mettre en place des **indicateurs de suivi et d'évaluation** des données régionales et départementales relatives au maintien afin de définir des priorités d'action :

- **nombre de bénéficiaires maintenus dans l'emploi**³ relevant des différents acteurs concernés : SST (Services de Santé au travail), services CRAM/CPAM, SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), MSA, Cap Emploi, ...
- **autres propositions retenues par les bénéficiaires :**
Formations qualifiantes ou non qualifiantes,
Départs en retraite anticipée,
Mises en invalidité 2^{ème} catégorie + prévoyance de l'établissement,
Plans Personnalisés d'Accès à l'Emploi (PPAE) pour les + 57,5 ans licenciés pour inaptitude,
Invalidité 1^{ère} cat. + PPAE+ 57,5 ans,
Invalidité 1^{ère} cat. + prévoyance de l'établissement,
Arrêts d'activité volontaire,
Allocations Equivalent Retraite (AER).

Recensement réalisé chaque année par les acteurs concernés : SST (Services de Santé au Travail), SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), MSA, services CRAM/CPAM, Cap Emploi, ...

- **nombre de bénéficiaires sans solutions**⁶
- nature et évolution du nombre des **avis d'aptitude et d'inaptitude** par rapport à l'effectif visité par les médecins du travail au niveau de chaque département et au niveau régional,
- Causes (origines) des inaptitudes,
- **nombre de visites de pré-reprise** par département et au niveau régional dans les établissements privés ou publics soumis aux règles de droit privé⁷ :

Années	Demandes du salarié	Demandes du médecin traitant	Demandes du médecin conseil	TOTAL visites pré-reprises
2006				
2007				
2008				
2009				

Les indicateurs de suivi et d'évaluation pourront être complétés ou enrichis ultérieurement par le comité de pilotage et de suivi régional.

³ Voir note 3

⁶ Toujours en recherche d'emploi 6 mois plus tard (données fournies par SAMETH, ...)

⁷ L'identification d'un établissement relevant du droit public (non bénéficiaire de la présente charte) peut se faire via le numéro de SIREN : les codes SIREN qui commencent par 1 ou 2 sont réservés au droit public.

ARTICLE 6 : EVALUATION ET SUIVI

Un **comité de pilotage et de suivi régional du maintien dans l'emploi** est mis en place. Il est composé de représentants des signataires de la présente charte régionale : la DRTEFP Poitou-Charentes, la Délégation Régionale AGEFIPH Poitou-Charentes, et la CRAM Centre Ouest.

Il a 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.
- d'évaluer le fonctionnement du « réseau partenarial » mis en place par la présente charte et de proposer des ajustements éventuels.
- de suivre la progression des objectifs.

Il se réunit autant que de besoin et au moins une fois par an.

ARTICLE 7 : DUREE ET MODIFICATION

La présente charte est **signée pour une période de 3 ans**.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires sous préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

La modification des termes de cette charte ou l'introduction d'un nouveau signataire fera l'objet d'un avenant.

Signé à Poitiers, le 29 août 2007

**Le Directeur Régional du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle de Poitou-
Charentes**

Monsieur Guy SEQUELA

**Le Délégué Régional de l'AGEFIPH Poitou-
Charentes,**

Monsieur Daniel DIAS

**Le Directeur de la Caisse Régionale
d'Assurance Maladie du Centre Ouest,**

Madame Martine FRANCOIS

ANNEXES TECHNIQUES

Annexe 1 : Offre de service de la DRTEFP Poitou-Charentes

Annexe 2 : Offre de service de la CRAM Centre Ouest

Annexe 3 : Offre de service de l'AGEFIPH

ANNEXE 1

Offre de service de la DRTEFP Poitou-Charentes

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

Définition de l'offre de service

- Informer les services de santé au travail sur le dispositif mis en place et engager éventuellement des démarches de contractualisation entre la DRTEFP Poitou-Charentes et les services de santé au travail sur cet axe.
- Organiser des réunions de sensibilisation pluridisciplinaires cellules maintien dans l'emploi par département ou bassin d'emploi.
- Améliorer la connaissance du réseau par les médecins du travail, médecins généralistes et hospitaliers, infirmières de santé au travail, assistantes sociales.
- Augmenter le taux d'utilisation du réseau de maintien dans l'emploi et des outils par une sensibilisation des médecins du travail (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, avec le signalement précoce par les médecins du travail des problèmes de santé au travail
- Mobiliser les médecins du travail pour la mise en place d'une enquête « inaptitude » dont l'objectif sera d'apprécier les causes de l'inaptitude, les raisons de l'exclusion de l'entreprise et qui permettra une évaluation de l'utilisation par les médecins du travail des dispositifs mis à leur disposition.
- Sensibiliser les CHSCT et DP au dispositif de maintien dans l'emploi.

ANNEXE 2

Offre de service de la CRAM Centre Ouest

L'offre de service de la CRAMCO s'inscrit dans l'ensemble des missions de l'assurance maladie, au regard de la problématique du maintien dans l'emploi telles que présentées ci-dessous.

L'Assurance Maladie assure, grâce à son réseau interne et à ses relations partenariales, le maintien dans l'emploi d'assurés sociaux malades, invalides ou accidentés en arrêt de travail et des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

➤ Les interventions de l'Assurance Maladie pour le maintien dans l'emploi s'adressent en priorité :

- aux personnes en arrêt de travail, en maladie ou accident du travail/maladie professionnelle, ou en invalidité 1ère catégorie ou déclarées inaptes à leur poste de travail
- ayant encore un contrat de travail
- et dont la reprise au poste de travail est remise en cause du fait soit de la maladie et de ses conséquences, soit des séquelles de l'accident.
- reconnues ou en voie d'être reconnues « travailleurs handicapés ».

➤ Les interventions de l'Assurance Maladie pour le maintien dans l'emploi sont conduites avec les partenaires institutionnels suivants :

- le service médical de l'Assurance Maladie
- le service social des Caisses Régionales d'Assurance Maladie CRAM
- les services de prévention des CRAM
- les services administratifs des Caisses Primaires d'Assurance Maladie CPAM (service/cellules précarité, service Accident du Travail/Maladie Professionnelle AT/MP, service des contrats de rééducation chez l'employeur, service d'Action Sanitaire et Sociale.....)
- les établissements des Unions pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie UGECAM

➤ Les interventions de l'Assurance Maladie pour le maintien dans l'emploi s'inscrivent dans le cadre:

→ des Conventions d'Objectifs et de Gestion

- Accident du Travail/Maladie Professionnelle 2004-2006 (et exercices futurs)
- Maladie 2006-2009

→ des missions des organismes

- branche maladie : lutte contre l'exclusion – protection sociale des assurés malades, invalides, handicapés, prévention de l'invalidité
- branche AT/MP : lutte contre la désinsertion professionnelle - protection sociale des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles

→ des missions plus spécifiques de ses services médicaux, sociaux, administratifs et de prévention ainsi que des établissements gérés par l'Assurance Maladie

➤ **le service du contrôle médical**

- le médecin conseil, au cours de toute interruption de travail dépassant trois mois en assurance maladie, peut, en lien avec le médecin traitant, solliciter le médecin du travail pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de reprise de travail ou envisager les démarches de formation (articles L. 323-4-1, D 323-3 du code de la sécurité sociale)

- le médecin conseil, dès qu'il apparaît qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle est susceptible de rendre inapte la victime à l'exercice de sa profession, doit prendre l'attache du médecin du travail (article R. 434-34 du code de la sécurité sociale) afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi ou pour mettre en œuvre les mesures de réadaptation ou de reclassement adaptées.

➤ **le service social** intervient dans une triple approche :

- de détection précoce et d'alerte (prévention de la désinsertion sociale et/ou professionnelle liée à un problème de santé)
- de traitement des situations sur le mode individuel ou collectif
- de contribution aux dispositifs partenariaux, en particulier dans le cadre des PDITH

Son intervention est circonscrite aux personnes :

- présentant un problème social consécutif ou lié à un état de santé, à un handicap et/ ou à une perte d'autonomie, ou des difficultés d'accès aux soins.
- répondant aux critères qui caractérisent la précarité ou la fragilité sociale : socio-économiques, isolement (géographique, familial, social), situation de rupture ou de crise.

➤ **les services administratifs « maladie » et « accidents du travail et maladies professionnelles »**

- assurent des signalements précoces en direction des services sociaux dans un but de prévention de la désinsertion sociale ou professionnelle.

- contribuent à éviter les situations de rupture en contrôlant l'ouverture des droits et le paiement des prestations

- signalent précocement au service social les personnes en Indemnités Journalières de longue durée pour anticiper la reprise au poste de travail

- étudient en collaboration avec les services sociaux et médicaux des organismes, en lien avec le médecin du travail, les différentes possibilités de maintien dans l'emploi.

- assurent la prise en charge des formations en centre de formation professionnelle.
- assurent la prise en charge des contrats de rééducation professionnelle en entreprise.

➤ **les établissements de l'assurance maladie gérés par les Ugecam**

Ils interviennent, outre le domaine du soin, dans celui de la réinsertion professionnelle au niveau des :

- des centres de rééducation professionnelle
- des UEROS, Unités Expérimentales d'Evaluation et Réentraînement et d'Evaluation Sociale et/ou Professionnelle par une aide à la construction d'un projet social avec intégration professionnelle le cas échéant
- des centres de pré-orientation en aidant à la définition d'un projet professionnel

➤ **Les interventions de l'Assurance Maladie pour le maintien dans l'emploi se déclinent aux différents niveaux suivants :**

→ **le dépistage précoce** des assurés en risque de perte d'emploi du fait de leur état de santé ; dans cet objectif :

- un accord national service médical/service social a été signé en février 2004 ; il définit les modalités de coopération de ces deux services pour une orientation précoce, par le service médical vers le service social, de personnes qui requièrent l'intervention de ce dernier
- un programme national de requêtes a été élaboré sur les fichiers administratifs des personnes en arrêt de travail de plus de trois mois. A partir de ces signalements systématiques, une offre de service institutionnelle globale est proposée aux assurés sociaux dans l'objectif de prévenir les risques de fragilisation sociale
- les services AT-MP signalent précocement aux services sociaux de l'organisme les situations à risque de désinsertion sociale et/ou professionnelle.

→ **la recherche des aides mobilisables** en interne pour le maintien dans l'emploi : information, aides techniques, aides financières (prestations extra légales), matérielles, actions de réinsertion, réadaptation, formation professionnelle, contrats de rééducation professionnelle en entreprise, temps partiel thérapeutique, mesures de droit commun ou spécifiques....

→ **la mise en œuvre et le suivi du processus de maintien dans l'emploi par un accompagnement social** adapté en concertation avec les partenaires internes (réseau de l'Assurance Maladie-AT/MP) et externes intervenant dans le

champ du maintien dans l'emploi (PDITH, services de Santé au travail, SAMETH, entreprises ...)

Par un accompagnement individuel ou collectif, l'assistant de service social :

- mobilise, soutient et accompagne le salarié et sa famille
- permet au salarié de (re)trouver les conditions préalables nécessaires au retour dans l'emploi en réalisant un diagnostic social partagé avec le salarié

définissant avec le salarié un plan d'aide qui l'aidera à développer ses capacités

par un accompagnement médico social adapté dans les établissements gérés par les Ugecam notamment en veillant à la construction de projets professionnels reposant sur l'évaluation des aptitudes intellectuelles et physiques.

→ la contribution à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de dispositifs partenariaux ayant pour objectif de faciliter le maintien dans l'Emploi, dans le cadre des PDITH

La CNAMTS (branche maladie et AT/MP) s'engage à favoriser la mise en synergie de toutes ses composantes administratives, sociales et médicales et d'ingénierie de prévention des AT/MP.

A ce titre, elle mènera en 2007 :

→ des expérimentations de réseau institutionnel (services administratifs maladie et AT/MP, service médical, service social, Ugecam) en interface avec les acteurs externes dont les services de santé au travail

→ des actions de formation pour les agents du service social sur le processus du maintien dans l'emploi

ANNEXE 3

OFFRE DE SERVICE DE L'AGEFIPH Poitou-Charentes

L'Agefiph - association administrée 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 ne sont pas exclusives du bénéfice des dispositifs de droit commun et s'inscrivent en complément de ceux-ci pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

LES BENEFICIAIRES DE L'AGEFIPH :

- les personnes handicapées :
 - les travailleurs handicapés tels que définis par l'article L.323.3 du code du travail
 - les salariés à aptitude ou à capacité réduite en voie de reconnaissance « travailleurs handicapés »
 - les travailleurs indépendants handicapés,
- les employeurs :
 - les employeurs du secteur privé
 - les employeurs du secteur public soumis aux règles de droit privé.

LES SITUATIONS VISEES PAR LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES :

- 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 du fait d'une évolution du contexte professionnel.
- des travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle.

Une attention particulière sera portée sur les bénéficiaires de plus de 50 ans.

LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI :

- **Des aides directes aux entreprises et aux salariés handicapés :**

- une subvention de 5000 € 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,
- toutes les aides directes de l'Agefiph aux entreprises et aux personnes handicapées nécessaires au maintien dans l'emploi : les aides à l'accessibilité des situations de travail, à la formation professionnelle, au bilan de compétence, à la mobilité, techniques et humaines, ...

- **Un service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) afin d'accompagner l'employeur et le salarié handicapé dans la démarche de maintien :**

Ce service ne peut répondre qu'à des situations individuelles⁸. Il apporte des compétences spécifiques et complémentaires à celles mises en œuvre par le médecin du travail et les organismes de Sécurité sociale ou de la MSA.

L'Agefiph s'appuie sur un réseau de professionnels spécialisés pour offrir les 4 niveaux de service suivants :

- **un service d'information** : ce service consiste à offrir à toute personne ou organisme des informations sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- **un service de facilitation** : ce service intervient pour faciliter la mise en œuvre de la solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée,
- **un service de conseil** : ce service consiste à éclairer sur les conditions d'une démarche de maintien :
 - examiner la situation avec le demandeur,
 - apporter des conseils et documenter le demandeur,
 - explorer les différentes possibilités d'intervention,
 - informer le demandeur des conditions à remplir pour engager une démarche de maintien,

⁸ Les interventions de l'Agefiph pour des cas de maintiens collectifs sont prévues par ailleurs. Elles concernent les situations qui mettent en jeu plusieurs salariés et plusieurs postes de travail dans des contextes de changement de l'activité ou de problématique de vieillissement de l'effectif handicapé de l'entreprise. Les cas de maintiens collectifs détectés par le SAMETH doivent être renvoyés vers la Délégation Régionale Agefiph.

- **un service d'ingénierie** : ce service intervient pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien.

- Définir et proposer à l'employeur et au salarié une solution de maintien dans l'entreprise.
- Contribuer à la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'entreprise : soit au poste du travail initial, aménagé ou adapté, soit à un autre poste dans l'établissement d'origine ou dans un autre établissement de l'entreprise ou du groupe.
- En l'absence de solution dans l'entreprise, utiliser au mieux la période précédant la rupture du contrat de travail pour favoriser un nouveau projet professionnel en dehors de l'entreprise.
- Assurer une vigilance sur la situation de l'employeur et du salarié sur le plan juridique.

- **Une contribution dans le partenariat pour le maintien dans l'emploi :**

La DR 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, de la Sécurité Sociale, de la MSA, ...), des organismes de droit privé (ARACT...) et les représentants des entreprises et les syndicats de salariés.

La contribution de l'Agefiph Poitou-Charentes dans ce partenariat s'exerce au niveau régional et départemental.