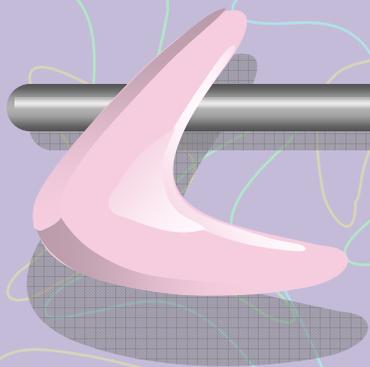


T.H.E.M.E. 06

Une expérience de terrain de « maintien dans l'emploi » de salariés handicapés dans les Alpes-Maritimes.



Zoom sur les plus de 50 ans dans le BTP

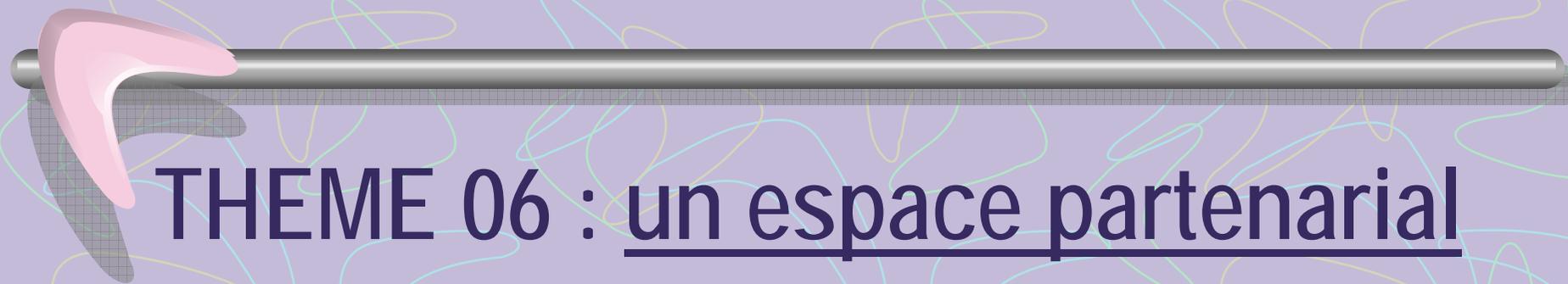
*29^{èmes} Journées Nationales de Santé au Travail dans le BTP
Deauville du 13 au 15 juin 2007*



Mme Murielle LORENZO (THEME 06)

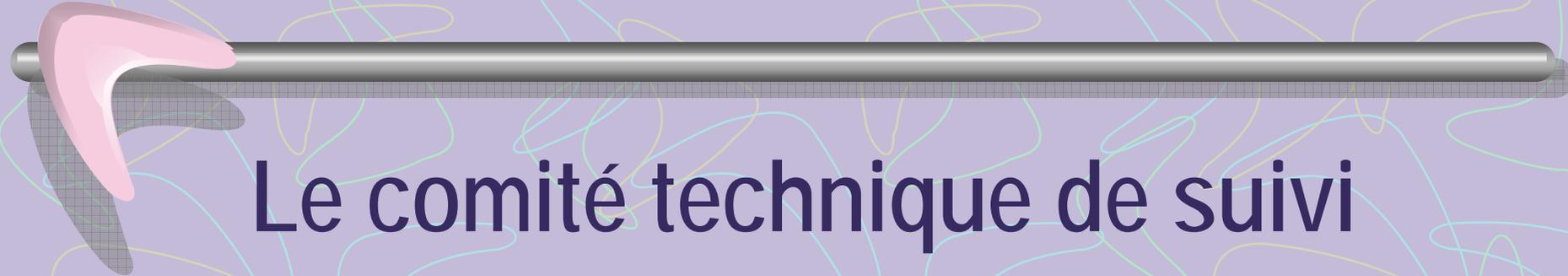
Dr Martine PELSER (APST BTP 06)





THEME 06 : un espace partenarial

- Un comité technique de suivi
- Une animatrice, le référent principal
- Un réseau de correspondants
 - ▶ qui centralise et instruit les demandes concernant les salariés en risque de licenciement pour inaptitude.



Le comité technique de suivi

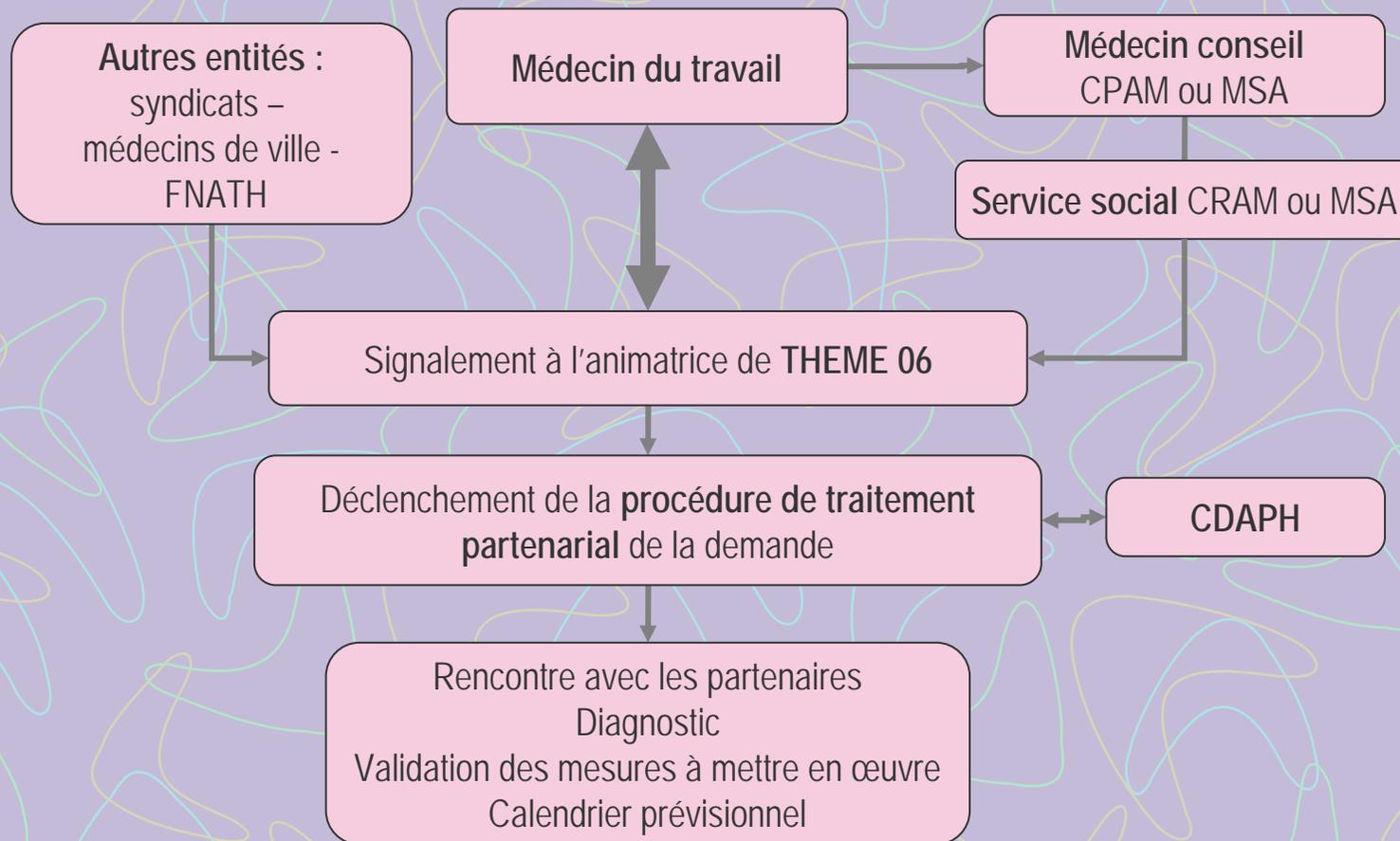
- L'AGEFIPH
- La DDTEFP (Inspection du travail)
- La plateforme de suivi (CDAPH)
- Le service social de la CRAM et de la MSA
- L'échelon local du service médical de la CNAMTS
- Les associations de médecins du travail : AMETRA, APST BTP, ASMAROM, CMTI, MSA
- Handyjob (Cap Emploi)
- L'animatrice de THEME 06

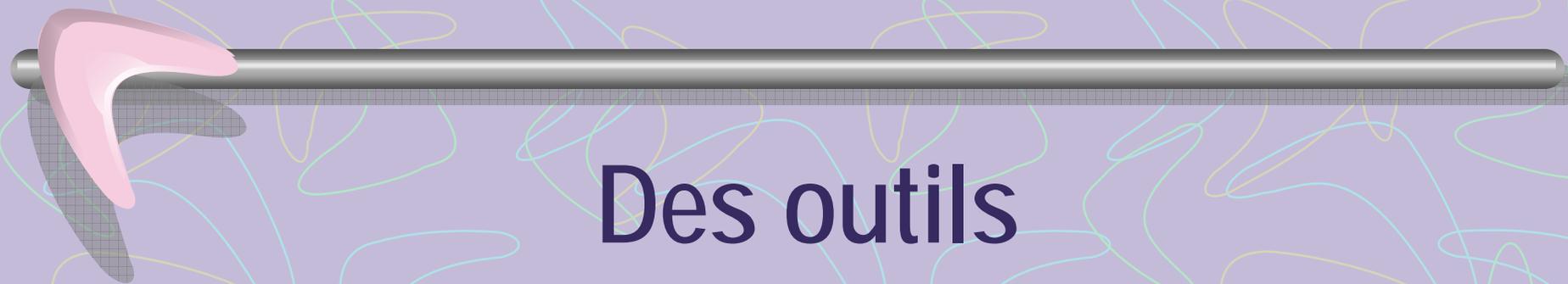


Les objectifs de THEME 06

- **Sensibiliser et diffuser** les informations générales sur les mesures de maintien dans l'emploi.
- **Permettre le traitement précoce** des situations de maintien.
- **Aider l'employeur et le salarié** à trouver des **solutions** de reclassement ou d'adaptation au poste de travail.
- **Vérifier l'effectivité** du maintien, et évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre.

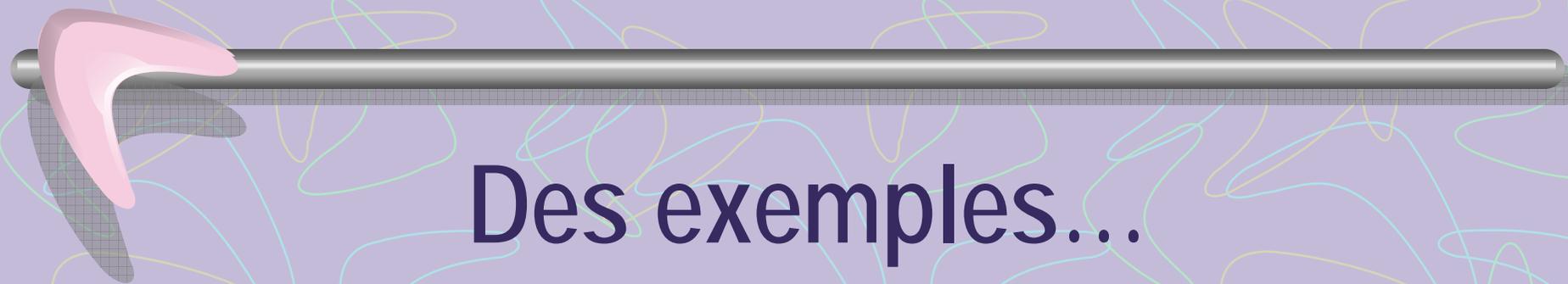
De la détection d'un cas de maintien au déclenchement de la procédure





Des outils

- Compétences :
 - Bilans de compétences, Bilans d'orientation, Bilans spécialisés dans le BTP (POP) ...
 - Formation Continue ou en alternance
 - Validation des Acquis et de l'Expérience
- Aménagements technico-organisationnels
- Les mesures Sécurité Sociale
- Le tutorat et la reconnaissance de la lourdeur du handicap (aide à l'emploi)



Des exemples...

- Mr. C., chauffeur PL de chantier, 51 ans, inapte au port de charge → **Aménagement de poste** : bras de grue pour camion et ridelles automatiques.
- Mr. C., électricien, 43 ans, inapte au port de charge → **Contrat de rééducation et formation** au poste de conducteur de travaux.
- Mr. F., mécanicien, 55 ans, inapte au port de charge → **Formation CACES** grue auxiliaire et permis PL en **période de professionnalisation**.
- Mr. F., poseur de faux-plafonds, 47 ans, inapte au port de charge → **Tutorat interne** pour basculer sur le poste de métreur.



Quelques chiffres ...

- Depuis 2001, 837 signalements à THEME 06 dont 183 dans le BTP
- Les + de 50 ans représentent 26% des signalements maintien dans le BTP (18% de la population active)
- 53% sont maintenus dans l'entreprise (chiffre identique aux autres secteurs d'activité)
- 15 % gèrent l'inaptitude sans licenciement (maladie, CIF, création d'entreprise, retraite au titre de l'inaptitude ...)
- Les Médecins de l'Association de Service Santé au Travail du BPT du 06 représentent :
 - 10 % des MT du département
 - 22 % des signalements à THEME 06



Zoom sur les salariés du BTP dans le 06

- Sur représentation des signalements dans le BTP
 - Une implication forte des médecins du travail
 - Une volonté de la part des entreprises
- Peu de signalements → seulement 15% des « inaptés définitifs »
 - Manque de temps pour la gestion des dossiers
 - Manque de motivation de la part des salariés, des entreprises
 - Absence de possibilité de maintien dans l'entreprise
- 57% sont maintenus dans l'emploi
 - Maintien de la qualification
 - Un travail de réflexion portant sur l'axe des compétences et l'aménagement organisationnel



Zoom sur les salariés de plus de 50 ans dans le 06

- Description de la population :
 - Population masculine, âge moyen 53 ans,
 - 55% occupent un poste dans le gros œuvre, 32% dans le second œuvre,
 - 75% travaillent au sein d'une PME/TPE
 - 80% présentent des pathologies ostéo-articulaires et/ou musculaires,
- 50% sont maintenus dans l'emploi
 - une gestion du maintien en interne dans l'entreprise
 - préserver les compétences et les savoir-faire
- Echec du maintien → 25% de licenciement pour inaptitude médicale
 - Sur représentation des signalements chez les plus de 50 ans
 - Pénibilité des postes et cumul des expositions → situations d'inaptitude
 - L'âge apparaît comme un élément important de la stratégie de maintien dans l'emploi mais pas comme un facteur déterminant.



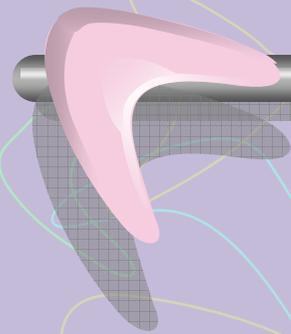
Perspectives d'avenir

- **Améliorer le système :**
 - **Recentrer le dispositif autour de la visite de pré-reprise**
 - Systématisation de la visite de pré-reprise
 - Proposition du rapport Gosselin
 - **Utiliser à bon escient le panel des mesures**
 - **Diffusion des outils du maintien dans l'emploi**
 - Information, sensibilisation et communication en direction des entreprises, des salariés et des médecins.
 - **L'évaluation du dispositif**
- **Evolution du concept de maintien dans l'emploi ?**
 - **De la prise en charge du handicap à la prise en charge des situations de handicap**
 - Assouplir le système (Rapport Gosselin)
 - Ajustements sur le plan juridique et financier



Conclusions

- **Le maintien dans l'emploi :**
 - Un enjeu sociétal,
 - Une préoccupation récente pour les entreprises.
- **THEME 06 :**
 - **Un dispositif opérationnel, réactif ...**
 - l'efficacité du travail en réseau
 - valorisation du rôle du médecin du travail
 - sensibilisation des employeurs à la mise en place d'une politique de prévention efficace,
 - accompagnement des employeurs dans leur démarche d'évaluation des risques, dans la mise en place d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.
 - **... mais un dispositif trop peu sollicité, qui se doit d'évoluer pour plus d'efficacité.**



Merci de votre attention