

# Devenir des salariés déclarés inaptes *Mise en place d'un suivi à l'APSTBTP RP*



Claudie Lebaupain  
Claudine Vigneron



31èmes Journées Nationales de santé au travail du BTP



# Le but de l'étude

---

- ◆ Accompagner les salariés déclarés inaptés
- ◆ Organiser le recueil systématique et l'exploitation des informations concernant ces salariés
- ◆ Disposer de données permettant de dégager des priorités d'action pour prévenir la désinsertion professionnelle



# Méthodologie de l'étude

---

- ◆ Mise en place d'un recueil prospectif
  - Renseignement d'une fiche de suivi (à J0)
  - Rappel du salarié à 3 mois, 6 mois et 12 mois pour s'informer de sa situation et compléter la fiche
- ◆ Mobilisation de l'équipe
  - L'auxiliaire du médecin est impliqué, notamment pour reprendre contact avec le salarié et/ou le service social



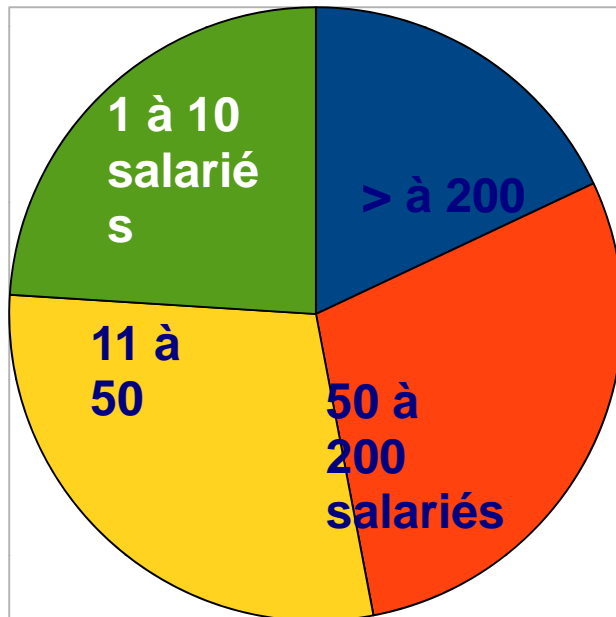
# Point d'étape début avril 2011

- ◆ Début de l'étude le 1er juin 2010
  - 422 fiches saisies
    - ➔ 289 fiches « A » à J0
    - ➔ 96 fiches « A+B » à 3 mois
    - ➔ 37 fiches « A+B+C » à 6 mois
- ◆ 27 médecins ont adressé leurs fiches

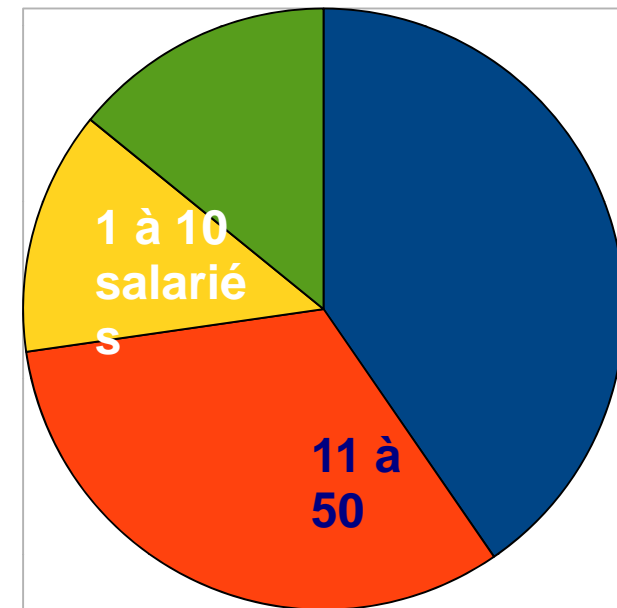


# Répartition selon la taille de l'entreprise

Salariés inaptés

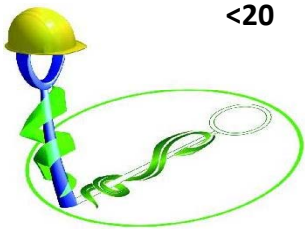
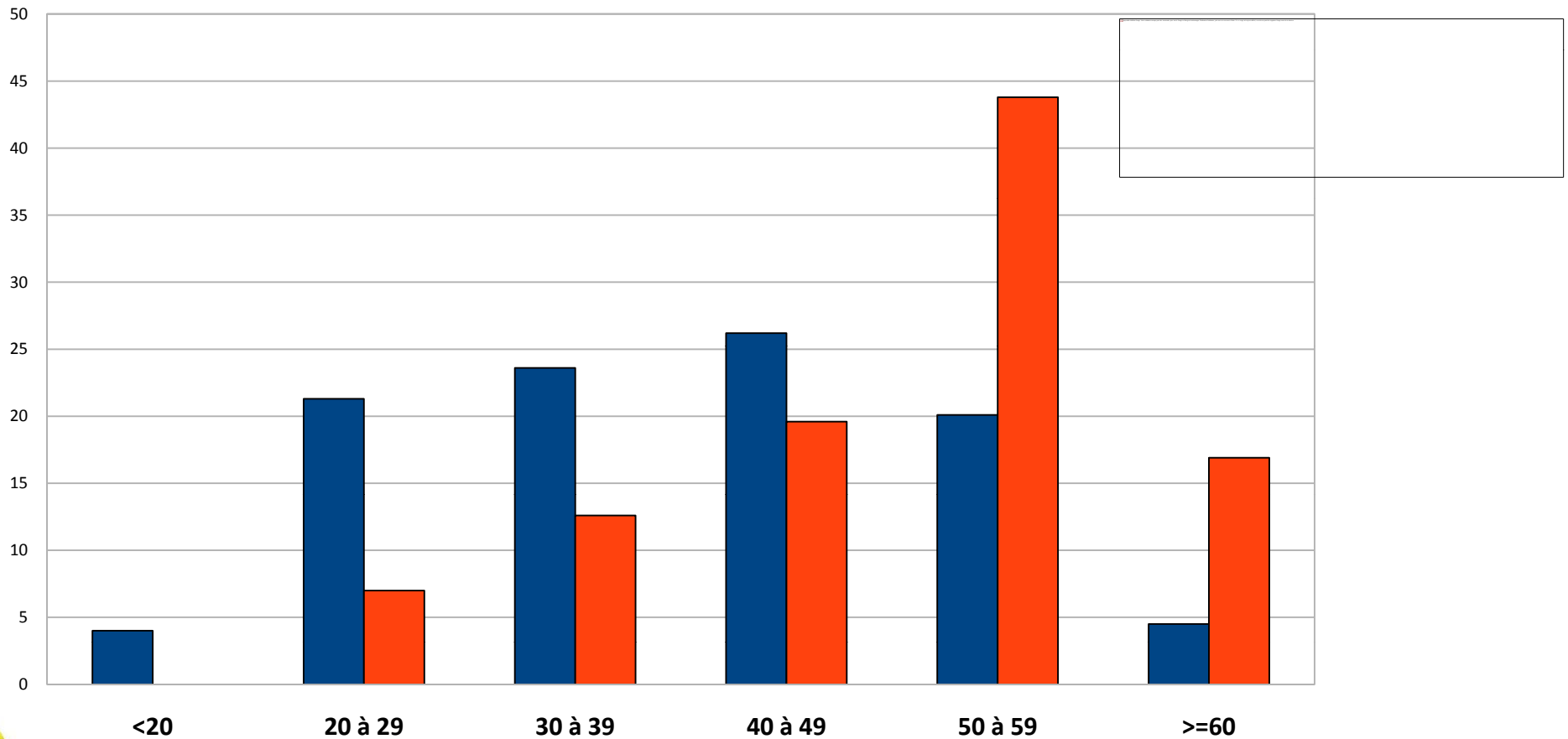


Salariés  
BTP

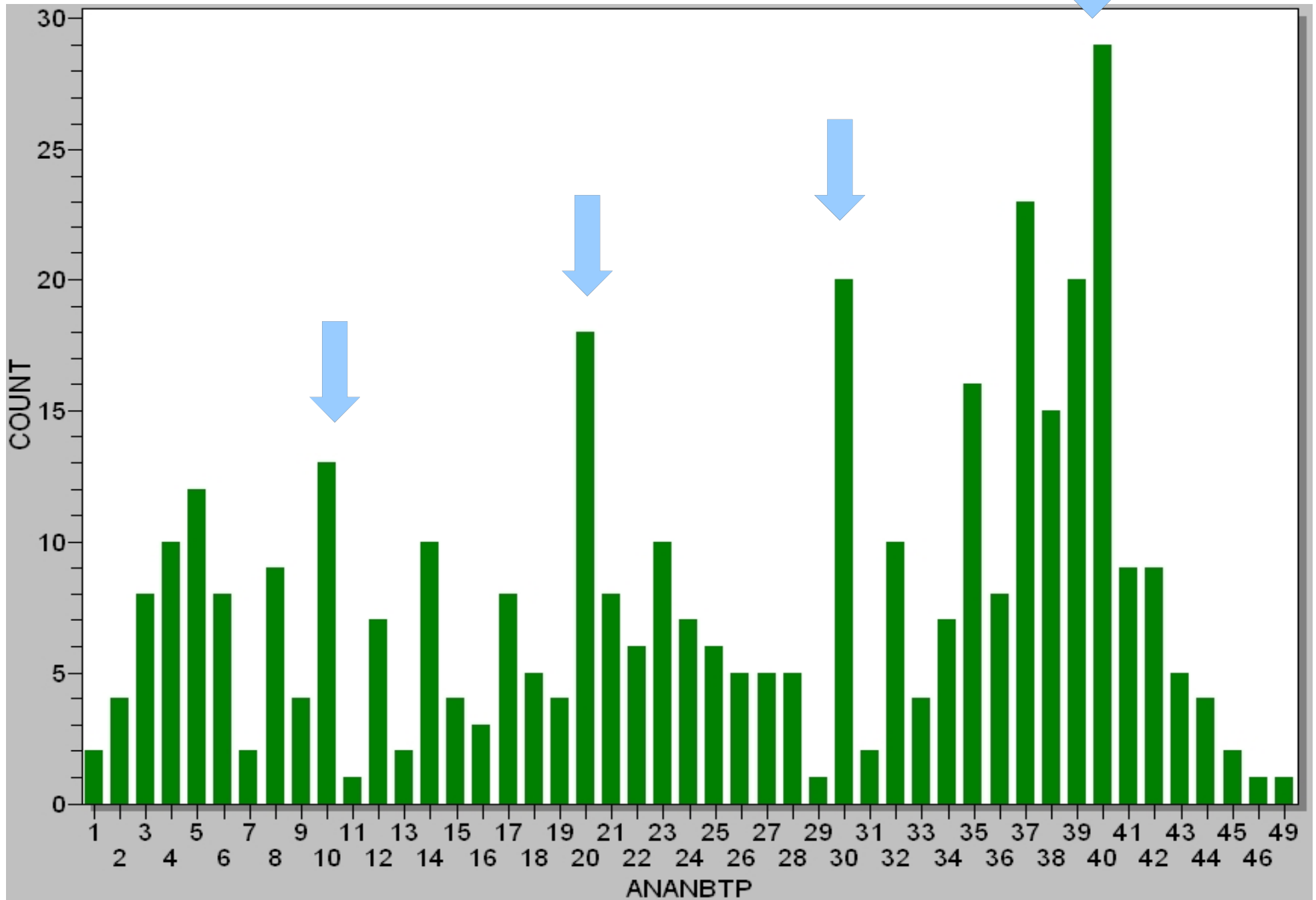


# Répartition par âge

Âge moyen = 50 ans  
Âge médian = 55 ans

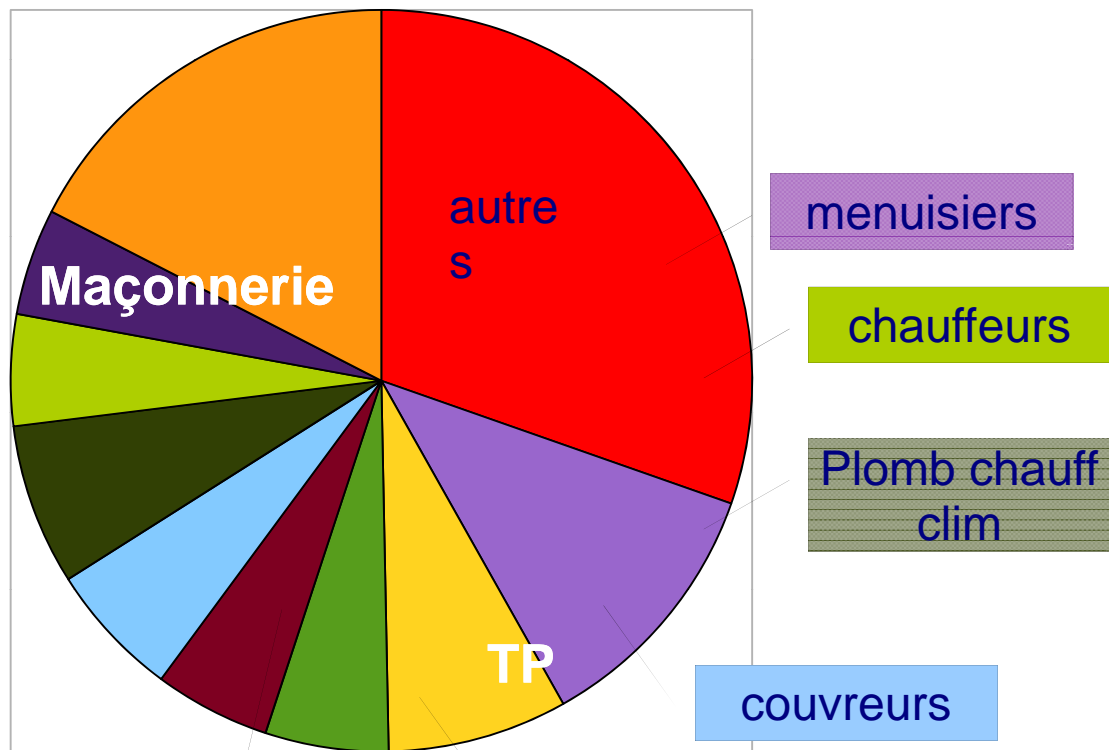


# Ancienneté dans le BTP

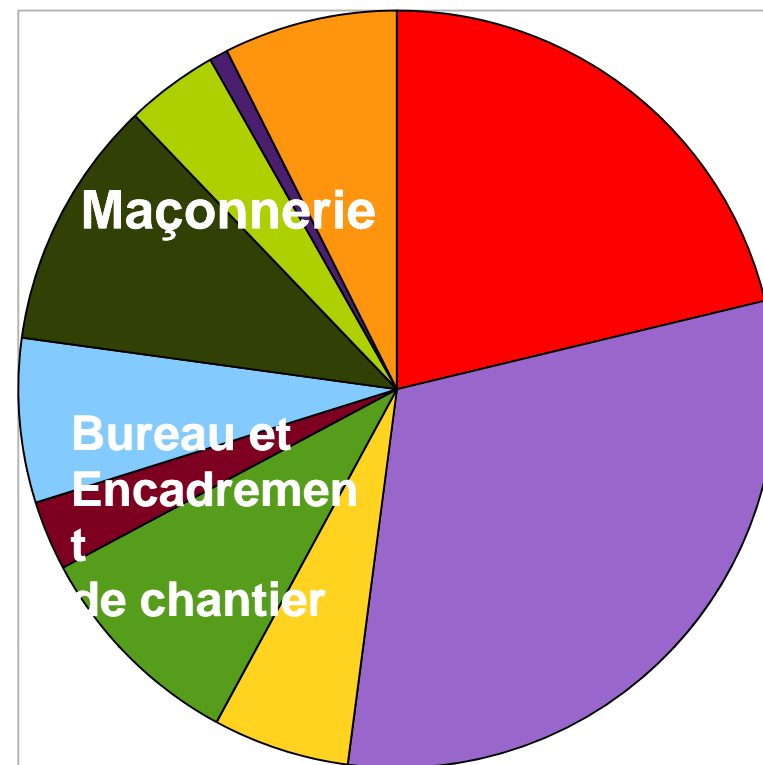


# Postes de travail

Salariés inaptes

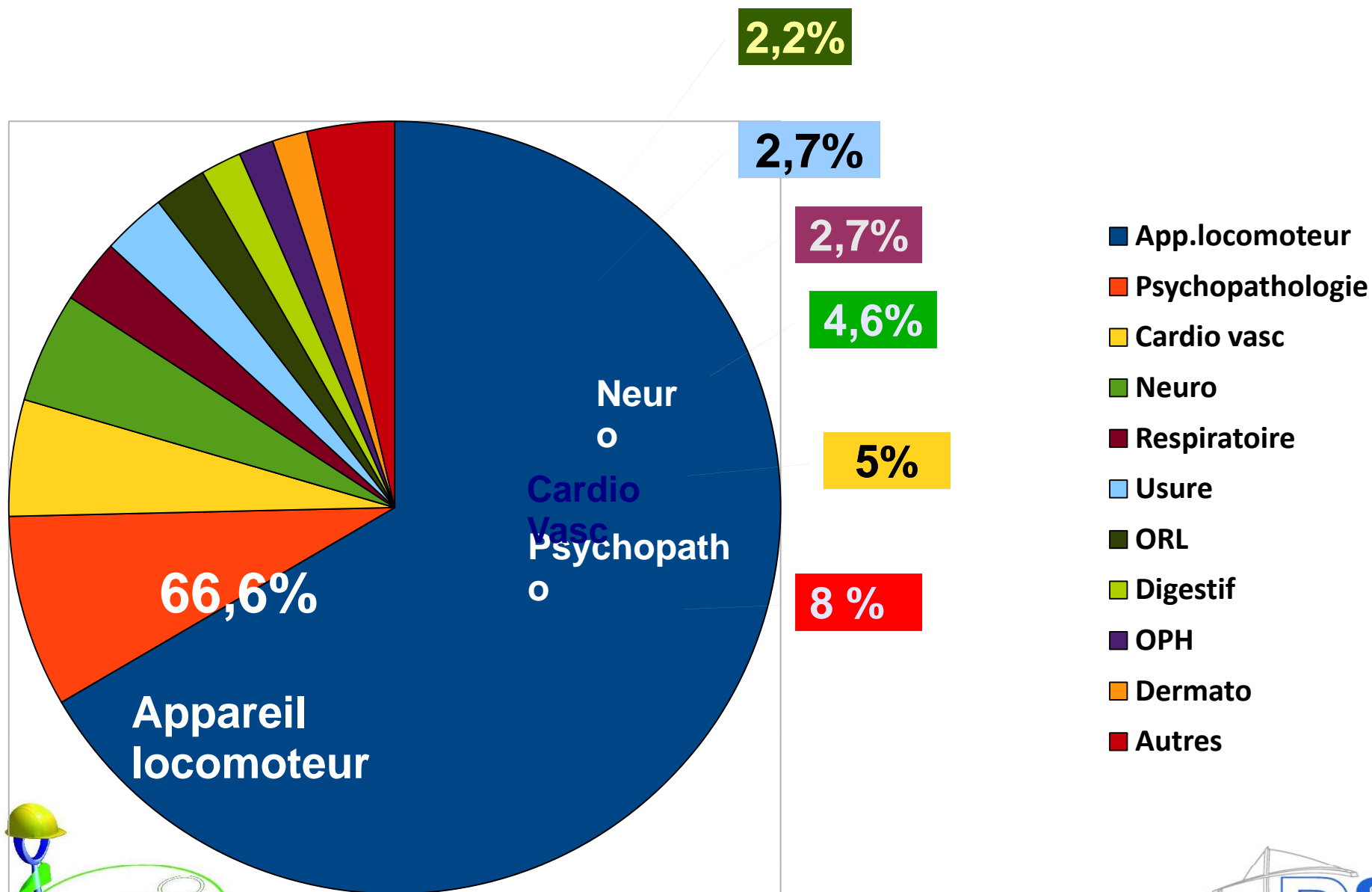


Salariés vus en VM dans le service en 2010





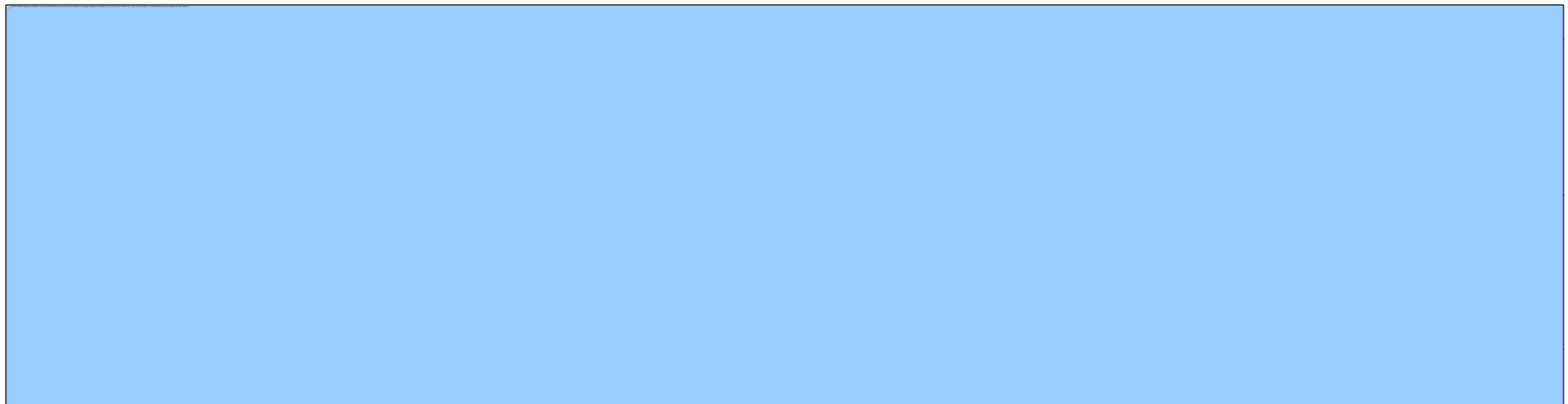
# Cause principale de l'inaptitude



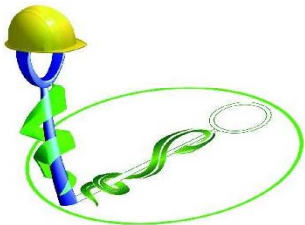
# Âge selon la cause de l'inaptitude

---

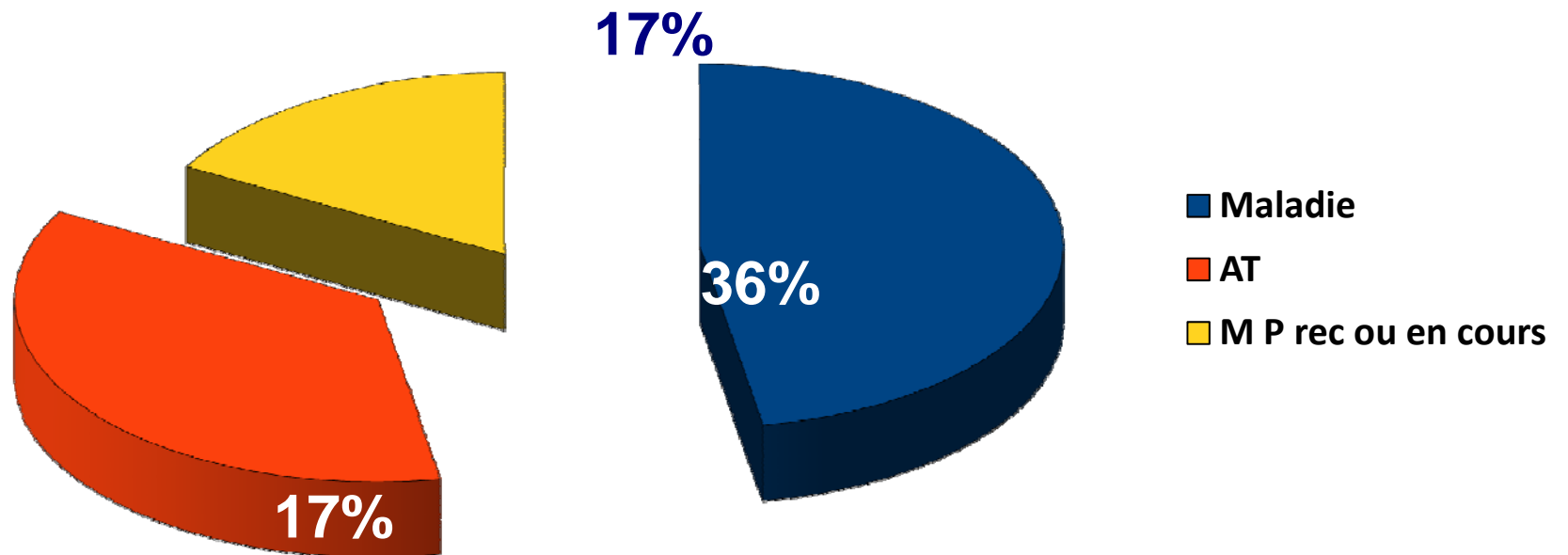
- ◆ Âge moyen = 50 ans pour l'ensemble des causes
- ◆ Âge plus élevé pour « usure générale »
- ◆ Âge plus faible pour inaptitude de cause « dermatologie » et « psychopathologie »



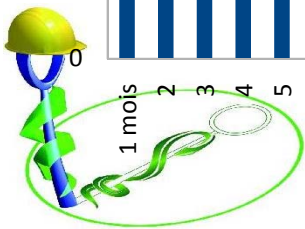
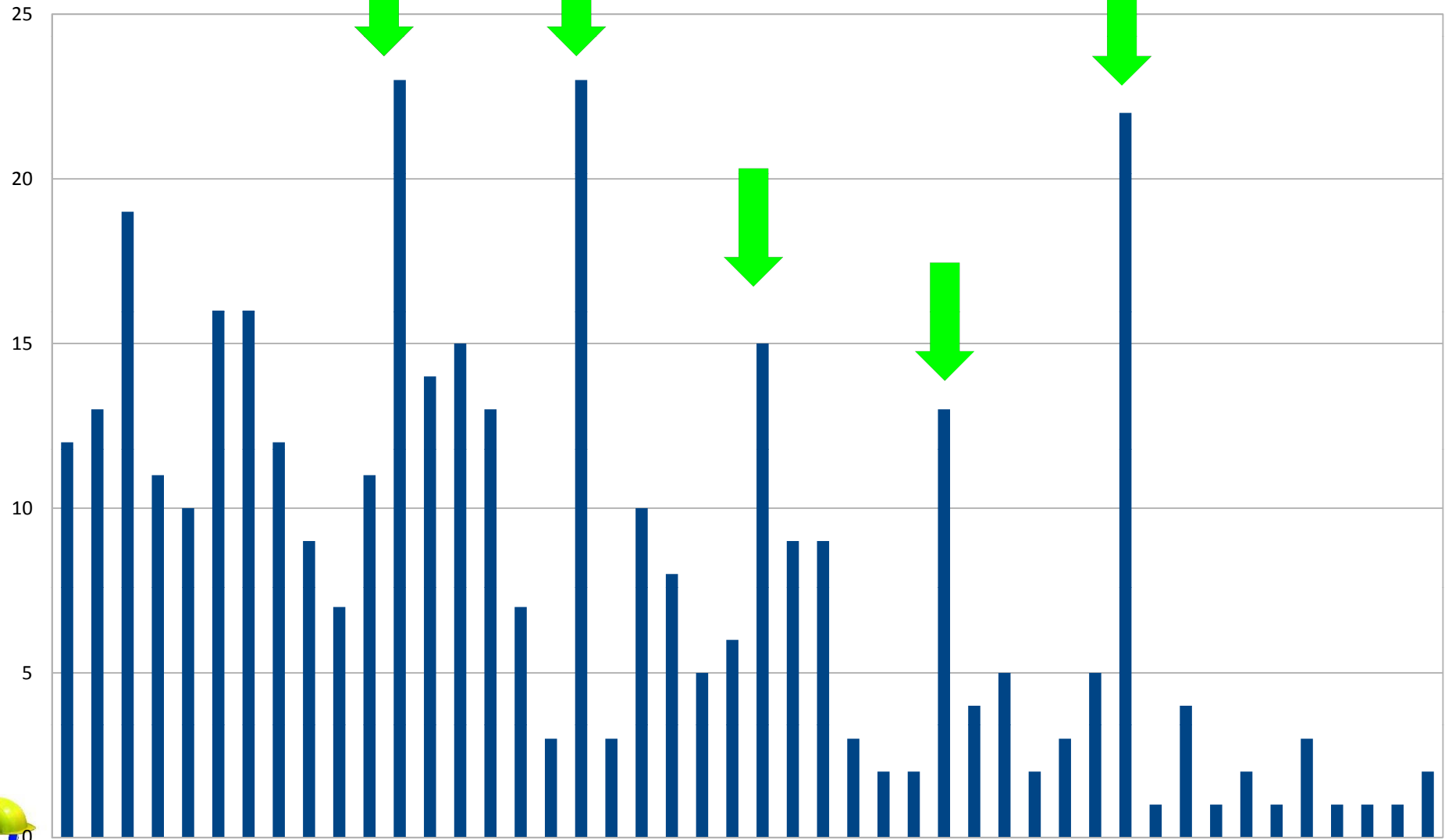
- ◆ **Travailleur handicapé (TH)**, reconnu ou en cours de reconnaissance : 43,6%
- ◆ **Invalidité**
  - Oui : 28% → Catégorie 2 dans 84% des cas
  - En cours : 6,6%
- ◆ **IPP**
  - Oui : 14,4% → supérieure à 10% dans 77% des cas
  - En cours : 27%



# Cadre de la procédure



# Durée de l'arrêt



# Visite de pré-reprise (VPRT)

---

- Une visite de pré-reprise a été effectuée dans plus de la moitié des cas (210 cas sur 396 renseignés )
- 72 des VPRT effectuées ont été multiples
  - 2 visites dans 50 cas
  - 3 visites dans 18 cas
  - 4 visites dans 4 cas



# Nature de la première visite

(cf. art. R 4624-31)

- ◆ Visite de reprise du travail : 87% des cas
- ◆ Visite à la demande de l'employeur : 4,7% des cas
- ◆ Visite à la demande du salarié : 1,7% des cas

**Procédure « danger immédiat »**

art R 4624-31  
dans 28% des cas



# Contacts et orientations

---

- Des démarches avaient été faites en amont de la VRT dans près de 2/3 des cas
- Orientation interne (Service social du BTP - APAS BTP) dans 72% des cas
  - Assistante sociale, service de réorientation professionnelle, bilan de maintien dans l'emploi etc.





# Salarié éligible pour une formation

---

- ◆ Oui : 38 % des cas
- ◆ Non : 48% des cas
- ◆ Ne se prononce pas : 12% des cas
- ◆ 2% de cas non documentés



# Devenir du salarié

---

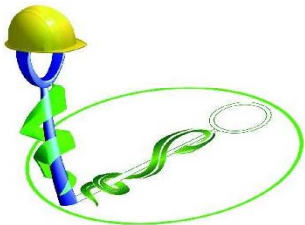
- ◆ Dans 90% des cas, le salarié était d'accord pour être recontacté
- ◆ Dans 87 cas, sur les 120 fiches mentionnant l'intervenant, c'est l'auxiliaire du médecin qui a rappelé le salarié



# Devenir à 3 mois

---

- **Maintien dans l'entreprise**
  - Oui dans 10 cas sur les 97 documentés
- **Absence de maintien dans l'entreprise**
  - refus du poste de reclassement par le salarié : 18 cas
  - absence de volonté de l'entreprise : 6 cas
  - reclassement impossible ou non renseigné dans le reste des cas
- **Reclassement hors de l'entreprise** → Oui dans 6 cas
- **Demandeur d'emploi** → Oui dans 86 cas
  - Recherche active dans 21 cas
  - Dispensé de recherche dans 21 cas
  - non renseigné dans le reste des cas



# Un constat qui n'est pas nouveau

---

- ◆ Depuis plusieurs années, environ 1000 inaptitudes sont déclarées chaque année par les médecins du service
- ◆ Le devenir de ces salariés est une préoccupation récurrente et la prévention de la désinsertion professionnelle a toujours fait partie de nos missions
- ◆ C'est une priorité qui est maintenant
  - Inscrite au Plan gouvernemental (PNST)
  - Inscrite dans la convention CRAMIF-SIST



# Objectifs et bénéfices attendus

---

- ◆ Repérer les facteurs prédictifs d'exclusion de l'entreprise
- ◆ Identifier les facteurs favorisant ou au contraire limitant la réinsertion sociale et professionnelle
- ◆ Dégager des priorités d'action en matière de prévention de la désinsertion professionnelle
- ◆ Disposer d'arguments pour intervenir auprès des professionnels de la branche



# Des pistes à explorer

**ACCOMPAGNER** au mieux les anciens en fin de carrière

- ➡ Aménager les postes de travail
- ➡ Apporter des améliorations techniques et organisationnelles, qui profitent à tous !

## ➡ **ANTICIPER**

- Identifier et recenser les situations de travail « à risque »
- Travailler à l'amélioration de la conception des postes de travail : organisationnelle, technique, humaine
- Favoriser la formation et le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle



# Groupe de pilotage

---

- ◆ Gérard Benoit, Catherine Bion, Ouri Chapiro, Anne Delest, Claudie Lebaupain, Sophie Martin, Véronique Olin, Brigitte Robert, Martine Vanhaelewyn et Claudine Vigneron.
- ◆ Enregistrement et saisie des fiches de suivi : Carole Isambert

**Merci de votre attention**



---

**Merci  
de votre  
attention**





