



OSTRA
objectif santé travail



PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE & MAINTIEN EN EMPLOI

FICHE CONSEIL EMPLOYEUR

Je suis employeur et j'ai des salariés en difficulté de santé au travail

Comment agir ?

Par la prévention primaire

C'est un moyen de repérer et de diminuer les risques professionnels avant l'apparition d'éventuelles conséquences sur la santé (exemple : aide à l'évaluation des risques...).

La prévention primaire est le moyen de prévention le plus efficace.

Conseils :

- **Identifiez les risques professionnels** : Fiche d'Entreprise, Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, études de postes... en lien avec votre équipe santé travail
- **Mettez en place une démarche participative des risques professionnels**, impliquant le collectif de travail dans la recherche de solutions. Par exemple, la démarche SOBANE (cf : dépliant) proposée par OSTRA (se rapprocher de votre médecin du travail), permet d'évaluer les postes et de mettre en place un plan d'action tenant compte des propositions des opérationnels.
- **Selon les secteurs d'activité** : réfléchissez à une organisation adaptée à l'âge, au sexe.
- **Analysez les activités pour mieux les connaître** (ex : niveau de pénibilité des tâches...) et mieux les répartir
- **Mobilisez les différents leviers d'actions possibles** : adaptation de poste (ergonomie) et/ou des matériels, plan de prévention, plan de formation, composition des équipes, connaître et mieux utiliser les compétences du service de santé au travail (médecin du travail et équipe pluridisciplinaire) sur les volets collectifs (conseils en prévention..), et individuels (visite à la demande du salarié ou de l'employeur, visite de pré reprise, visite de mi-carrière (si votre salarié a entre 43 et 45 ans), aide au maintien en emploi...)

- Favorisez la prise en charge de formations pour les salariés : français, qualification professionnelle... permettant l'évolution professionnelle tout au long de la carrière

Les problématiques identifiées comme à l'origine des cas les plus fréquents d'absentéisme sont les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) et les Risques Psycho Sociaux (RPS).

Conseils :

- Conduire un diagnostic TMS et RPS au sein de votre entreprise permettra d'identifier les risques potentiels et de pointer les actions à mettre en œuvre pour les prévenir.

Par la prévention secondaire ou tertiaire

Conseils :

- Repérez le plus tôt possible les difficultés de santé-travail d'un salarié :
 - En sollicitant une visite occasionnelle auprès du médecin du travail afin d'identifier les contre-indications médicales éventuelles et recueillir ses préconisations
 - En identifiant les acteurs et en les mobilisant (ex : impliquez les collectifs de travail/IRP, hiérarchiques de proximité afin de mieux connaître l'activité réelle du salarié, son environnement de travail et le matériel utilisé)
 - En diagnostiquant la situation de travail concernée et son interaction avec le collectif de travail afin d'éviter des solutions inadaptées ou provisoires entraînant des coûts directs ou indirects importants sur le plan humain, technique ou financier (*matériel inutilisé, réorganisation du travail, embauche temporaire et formation, perte de compétences en interne...*)

L'objectif est :

- > d'améliorer et/ou optimiser les conditions de travail afin de réduire ou d'éviter toute altération de la santé physique et mentale des travailleurs en lien avec le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire
- > d'adapter son poste pour compenser ses difficultés de santé au travail

NB : Etudier la situation de travail permet non seulement de comprendre les raisons de cette difficulté qui peuvent être liées à sa vie hors travail et/ou à sa situation de travail (accident du travail (AT)/maladie professionnelle (MP)/ usure liée à des conditions de travail difficiles) mais également de pouvoir les traiter à la source.

- **Sensibilisez au handicap Direction/responsables fonctionnels et hiérarchiques/IRP/salariés**

Pré requis :

> Implication indispensable du salarié, de la Direction, du management, du collectif de travail

- **Etudiez la possibilité de mettre en place une politique handicap ou un référent handicap dans l'entreprise en lien avec les IRP et la communiquer à l'ensemble du personnel.**

L'objectif est d'améliorer durablement la situation des entreprises dans 4 principaux domaines :

- > Sensibilisation des salariés au handicap
- > Formation/accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés
- > Maintien en emploi
- > Collaboration avec le secteur protégé : les entreprises ont la possibilité de sous-traiter certaines de leurs activités auprès d'établissements des secteurs protégé et adapté. Ce dispositif permet d'agir concrètement en faveur de l'emploi des personnes handicapées mais aussi, le cas échéant, de réduire le montant de votre contribution à votre collecteur des 6% de l'obligation d'emploi (pour les entreprises de 20 salariés et plus).

Enjeu à terme : intégrer la politique handicap au sein de la politique de gestion RH de l'entreprise.

Pour être accompagné dans la démarche : se rapprocher de votre médecin du travail ou de l'AGEFIPH, HANDI EM, OETH ou FIPHFP

- **Communiquez sur la visite de pré reprise :**

- > Informez vos salariés de l'utilité d'une visite de pré-reprise = informez les de la possibilité de rencontrer le médecin du travail pendant l'arrêt de travail et de l'intérêt de préparer le retour à l'emploi via la newsletter de l'entreprise, le site Intranet, ou encore en faisant témoigner les salariés ayant bénéficié d'accompagnement pendant la reprise ... (Cf. : fiche conseil « *Durant un arrêt de travail, que faire pour favoriser le retour en emploi – bonnes pratiques employeur* » + flyer « *visite de pré reprise* »).

La visite de pré reprise, intervenant pendant l'arrêt de travail, est réalisée 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 au plus tôt, pour agir et organiser une prise en charge médico-socio-professionnelle de la personne en difficulté de santé...



Qui peut m'accompagner dans ma démarche ?

- **Dans l'entreprise :**

- **Le référent handicap de mon entreprise**
- **Le comité social économique (CSE) :** il est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés handicapés. Il doit être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes.

- **Mon service de santé au travail :**

- **Le médecin de santé au travail :** il peut mobiliser son équipe en fonction de la situation et me donner la marche à suivre.
- **Le conseiller en prévention d'OSTRA :** il peut m'aider à identifier les risques présents aux différents postes, m'aider à construire ou mettre à jour mon Document Unique ainsi que mon plan d'action...
- **L'ergonome :** il peut analyser les situations de travail et préconiser des aménagements permettant une prévention primaire, secondaire ou tertiaire.
- **Le service social et conseil en maintien en emploi :** il peut aider mon salarié à faire face à des difficultés sociales, administratives et financières et il peut m'aider à comprendre la situation de santé au travail, rechercher et m'accompagner sur la mise en œuvre des solutions nécessaires au maintien en emploi de mon salarié.

NB : 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 !

- **Les organismes externes :**

- **CRAMIF Prévention (et ses aides financières) :** elles peuvent m'aider à améliorer les conditions de travail.
- **AGEFIPH, HANDI EM, OETH, FIPHFP :** ils peuvent m'aider à co-financer les actions permettant de favoriser le maintien en emploi de mon salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi et/ou à construire la politique handicap de mon entreprise