

Charte Régionale de Coopération sur le Maintien dans l'Emploi en PACA

2021-2025

Entre :

- le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, de l'emploi (DIRECCTE Provence Alpes Côte d'Azur) ;
- le Délégué régional de l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) en région PACA Corse ;
- le Directeur général de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail du sud-est (CARSAT SUD-EST) ;
- le Directeur régional du service médical de l'assurance maladie de la région PACA Corse (DRSM) ;
- le Directeur coordonnateur de la gestion du risque et de la lutte contre la fraude de l'assurance maladie en région PACA ;
- la Directrice de l'association régionale des caisses de mutualité sociale agricole de la région PACA (ARCMSA PACA) ;
- le Directeur Général du Service Social Maritime (SSM) ;
- le Président du réseau des services de santé au travail (Présanse paca Corse) ;
- la Présidente du réseau Conseil Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisé en région PACA (CHEOPS PACA) - Cap Emploi

Considérant le protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées signé le 13 juillet 2006,

Considérant qu'il est important de rappeler le rôle, en matière de maintien dans l'emploi, de chacun des signataires et de chacune des parties prenantes à laquelle il est fait référence dans cette charte et dont la mission est le cas échéant rappelée par les lois et les textes pris pour leur application (notamment le code du travail, le code de la sécurité sociale, la loi du 11 février 2005...).

Le rôle et les missions des partenaires signataires

La mission de l'Etat

La loi du 11 février 2005 rappelle que l'Etat est garant de l'égalité de traitement des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire et qu'il définit des objectifs pluriannuels d'action. Le plan national santé travail développe deux objectifs :

- d'une part la formation et la place des différents acteurs médicaux, de soin ou de prévention, dans le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'une pathologie,
- d'autre part la nécessaire clarification de l'aptitude médicale au travail, face au vieillissement de la population salariée, qui impose de repenser, à grande échelle, la question de l'adéquation entre l'état de santé et les postes de travail, en y intégrant les problématiques de valorisation de l'expérience et, sans doute, celle du handicap, dans une logique de maintien dans l'emploi.

Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), prévu à l'article L. 5211-5 du code du Travail, constitue le cadre de déclinaison unique de la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (2017-2020). Il s'articule avec le Plan Régional de Santé au Travail (PRST). Parmi les axes d'interventions du PRITH, ceux du maintien dans l'emploi des salariés et de la sensibilisation des employeurs, constituent des enjeux majeurs.

De même, face aux enjeux conjugués de l'évolution démographique, de l'allongement de la durée de vie professionnelle, de l'expansion des Maladies Chroniques Evolutives (MCE) et des affections de longue durée figurent, parmi les orientations retenues dans le PRST, notamment la prévention de la désinsertion professionnelle et le développement d'une offre coordonnée en faveur du maintien en activité professionnelle.

Les enjeux conjugués de l'évolution démographique, de l'allongement de la durée de vie professionnelle, de l'expansion des MCE et des Affections de Longue Durée (ALD) doivent amener les services de l'Etat à :

- promouvoir la politique de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle au sein de chacune des politiques et des instances régionales en faveur de l'emploi et de la santé au travail,
- concourir à une offre globale de services aux personnes pour leur orientation professionnelle, prendre spécifiquement en compte celles qui sont confrontées à une restriction d'aptitude pour raisons de santé et développer l'ingénierie d'accompagnement adaptée aux situations individuelles, dans une logique d'appui aux parcours professionnels, tout au long de la vie.
- décliner également une offre de service vis-à-vis des entreprises, notamment les TPE en contribuant à agir préventivement sur les conditions de travail et sur l'employabilité, mais aussi à piloter, à responsabiliser, à expérimenter des actions, des projets et des dispositifs de prévention et d'accompagnement au niveau territorial.

Dans ce cadre, les objectifs opérationnels des actions des services de la DIRECCTE Paca concourent à la coordination des actions et des politiques en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

La DIRECCTE Paca participe au pilotage de la présente Charte régionale de Coopération sur le Maintien dans l'Emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La DIRECCTE Paca assure le pilotage des instances régionales sur la santé au travail (Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail - CROCT) et promeut au sein de ces instances la politique de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

La DIRECCTE Paca assure le pilotage du PRST en améliorant la visibilité des acteurs et des actions conduites en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle (bilan et évaluation du PRST 3 2016-2020 ; élaboration et pilotage du PRST 4 2021-2025).

La DIRECCTE Paca assure le pilotage du PRITH en développant en lien avec le PRST, les actions en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La DIRECCTE Paca participe avec l'AGEFIPH, le FIPHFP et Pôle Emploi, au pilotage de l'action des Opérateurs de Placement Spécialisés (Cap emploi).

La DIRECCTE Paca participe à la promotion du dialogue social sur le maintien dans l'emploi en accompagnant les partenaires sociaux en matière de négociation d'accords en faveur des travailleurs handicapés et d'accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La DIRECCTE Paca participe au pilotage, à l'animation et/ou au soutien d'actions contribuant à l'amélioration de la connaissance par les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux de la situation du maintien dans l'emploi au niveau régional et départemental (*Edition et mise à jour du Tableau de Bord régional en Santé sécurité et conditions de Travail, Tableau de Bord Maintien dans l'Emploi*).

La DIRECCTE Paca participe au pilotage, à l'animation et/ou au soutien d'actions contribuant à renforcer les liens entre médecine de ville et médecine du travail pour favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir les situations de désinsertion professionnelle (Système d'Information en Santé, Travail et Environnement (SISTE Paca), Système d'Information Régional en Santé de l'observatoire régional de la santé Provence-Alpes-Côte d'Azur (SIRSé Paca).

La DIRECCTE Paca s'assure au travers de la politique régionale d'agrément des Services de Santé au Travail (SST), que le maintien dans l'emploi intégré au projet de service, s'inscrive comme une des actions prioritaires dans le cadre des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) qui sont élaborés avec la Direction des risques professionnels de la CARSAT SUD-EST.

Le Médecin Inspecteur du travail veille en lien avec tous les services et agents de la DIRECCTE Paca à l'application du droit en relation avec la santé au travail. Ses actions portent notamment sur le fonctionnement et l'organisation des SST. Il donne son avis et des conseils aux médecins du travail qui le sollicitent avant de rendre leur avis, notamment dans les situations où une inaptitude est envisagée.

Il encourage et met en valeur les actions des services de santé au travail dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Il s'assure du respect des modalités du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, notamment le suivi individuel adapté prévu pour les travailleurs reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH).

La mission de l'Agefiph

L'Agefiph est chargée de développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

A ce titre, elle gère les contributions versées par les entreprises qui ne comptent pas au minimum 6 % de personnes en situation de handicap dans leur effectif.

L'Agefiph utilise ces ressources pour délivrer une offre de services.

Porteuse d'une mission de service public, l'Agefiph est l'interlocutrice des pouvoirs publics et des acteurs de l'emploi et du handicap pour soutenir l'intégration du handicap dans les politiques publiques de l'emploi, de la formation et de la santé au travail.

L'apparition, l'aggravation d'un handicap ou l'évolution des conditions de travail d'un salarié (ou travailleurs indépendants) en situation d'handicap appellent une approche adaptée. Dans le cadre de sa politique de Maintien dans l'emploi, l'Agefiph met à disposition des aides financières et un accompagnement par des spécialistes pour la mise en place d'actions concrètes

La mission de l'Assurance Maladie du Régime Général en matière de PDP et de maintien dans l'emploi

Le renforcement des politiques de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi est une priorité conjointe des branches Maladie et Accidents du travail/Maladie professionnelle du Régime Général qui s'inscrit également dans la stratégie nationale de santé et dans le Plan de santé travail 3. L'objectif de développer et de renforcer des dispositifs d'accompagnement des assurés en risque de désinsertion professionnelle se traduit dans la :

- Convention d'Objectifs et de Gestion signée entre l'Assurance Maladie et l'Etat,
- Convention d'Objectifs et de Gestion signée entre la CNAM et l'Etat pour la branche AT/MP.

Il s'agit :

- de détecter, le plus précocement possible, les assurés qui présentent des difficultés à la reprise du travail et qui sont en risque de désinsertion professionnelle,
- d'éviter une rupture d'indemnisation et de maintenir le salarié dans une dynamique professionnelle,
- de proposer une prise en charge sécurisée de bout-en-bout dans un parcours adapté à chaque situation, et accompagné d'une offre de services graduée articulant les partenaires internes ou externes (SST, services experts médico-sociaux, ...),
- de contribuer à la maîtrise des arrêts de travail, en réduisant la chronicisation de situations complexes et douloureuses.

Les différents acteurs de la PDP au sein de l'Assurance Maladie sont :

➤ **Pour la CARSAT SUD-EST**

Le Service Social vise principalement les assurés en arrêt de travail titulaires d'un contrat de travail lors de leur prise en charge et présentant un risque de non-retour à l'emploi. L'accompagnement réalisé s'effectue, après la réalisation d'une évaluation de la situation globale de l'assuré, via des interventions sociales individuelles et/ou collectives en recherchant des solutions adaptées à leur situation sociale, économique et professionnelle. Il les aide à construire un nouveau projet professionnel qui repose sur un suivi personnalisé. Il permet de préparer la reconversion dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise en proposant des dispositifs de remobilisation.

Le Service Social guide les assurés dans leurs démarches auprès des autres acteurs de la PDP (Pôle emploi, OPS, partenaires de l'insertion ou de la formation professionnelle...) tout en leur permettant d'être acteur de leur projet. Il joue ainsi un rôle de coordination avec les acteurs médico-sociaux du maintien dans l'emploi.

Il assume le rôle de coordination des cellules PDP de l'Assurance Maladie.

Le service des Risques professionnels prend en charge les dépenses des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (soins, indemnités journalières et rentes ou capital en cas d'incapacité permanente) et mène également des actions de prévention primaire en entreprise qui peuvent contribuer au maintien en emploi de certains salariés fragiles.

Il développe des partenariats intégrant notamment la PDP dans le cadre de certains Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens signés entre la DIRECCTE, la CARSAT SUD-EST et les services interentreprises de santé au travail de PACA.

➤ **Pour la DRSM**

De nouveaux outils de ciblage, de gestion et de suivi des arrêts de travail ont été mis à disposition du Service Médical depuis 2018/2019, et viennent renforcer les moyens de détection par le médecin conseil.

Ces moyens de maîtrise permettent une approche optimisée des situations individuelles des assurés.

L'emploi de CSAM (Conseiller Service Assurance Maladie) est venu enrichir l'équipe du service médical pour accompagner les assurés vers le retour à l'emploi.

La stratégie s'oriente d'une part vers un contrôle ciblé des arrêts de travail potentiellement non justifiés, d'autre part vers le développement du suivi et de l'accompagnement à la reprise du travail pour les arrêts de travail justifiés.

La coordination des actions des acteurs sociaux et de santé au travail passe par un travail d'équipe dans lequel le rôle des médecins conseils est primordial. Ce rôle consiste à :

- détecter le plus précocement possible les difficultés à la reprise du travail en vue de favoriser les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'éviter une rupture d'indemnisation et de maintenir le salarié dans une dynamique professionnelle,
- signaler au médecin du travail l'assuré pour qui la reprise de travail semble difficile, d'informer préalablement le médecin traitant après accord préalable de l'assuré,
- inciter le salarié à solliciter une visite de pré reprise auprès de son médecin du travail,
- signaler au service social les assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Enfin, l'avis du médecin conseil est requis par les cellules PDP de l'Assurance Maladie pour la justification médicale de l'arrêt et la délivrance de prestations telles que l'indemnité temporaire d'inaptitude et les actions d'accompagnement ou formation.

➤ ***Pour les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM)***

En matière de Prévention de la Désinsertion Professionnelle, le service administratif de l'Assurance Maladie contribue :

- par les signalements au Service Médical des salariés en arrêt de travail de plus de 120 jours et au Service Social de ceux en arrêt de travail de 60 jours prescrits ;
- par de la détection individuelle à l'occasion de l'accueil des assurés ou d'échanges avec les employeurs (notamment les TPE) ;
- par des actions d'information individuelles et collectives en direction des employeurs ;
- en assurant un rôle de financeur :
 - des revenus de substitution aux assurés en arrêt de travail et des indemnités de remplacement aux salariés reconnus inaptes au travail,
 - des actions de remobilisation et de formation des assurés pendant l'arrêt de travail (selon la politique définie par chaque CPAM).

Dans le cadre des cellules locales PDP, elles s'assurent de l'ouverture des droits administratifs sur la période d'arrêt de travail durant laquelle doivent se dérouler les actions de remobilisation et de formation.

La mission des Caisses de la Mutualité Sociale Agricole (MSA)

La MSA gère la protection sociale globale de l'ensemble de la profession agricole et notamment la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles. Elle est également en charge du suivi en santé au travail et développe des actions de prévention santé. Les caisses de MSA assurent pour les ressortissants agricoles (salariés et non-salariés) les missions dévolues à l'assurance maladie, notamment dans le domaine du maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, la coordination entre les services de contrôle médical, de santé et sécurité au travail et les services sociaux est facilitée par leur siège en une même organisation, au sein de chaque caisse de la MSA. De ce fait, la visite de pré-reprise est réalisée aisément depuis de nombreuses années en raison du fonctionnement en guichet unique.

Au niveau régional, les MSA sont regroupées en une Association Régionale des Caisses de MSA (ARCMSA), ce qui permet une coordination et une représentation régionale du régime agricole dans les dispositifs partenariaux.

La mission du Service Social Maritime Façade Sud (SSM)

Le Service Social Maritime, association loi 1901, est implanté sur l'ensemble du littoral métropolitain, en Corse et dans les DOM (Guadeloupe, Martinique, Réunion) et est un service social du travail et un service social de Régime de protection sociale (Branches maladie, vieillesse et famille) en direction de la population maritime (ayant le statut assuré social Enim ou ayant intégré une filière de formation maritime)

L'ensemble des missions du SSM s'articule dans un service de proximité qui permet aux marins, à leurs familles et aux armements de bénéficier d'un interlocuteur spécialisé capable de répondre de manière efficiente aux demandes et aux difficultés exprimées tout en tenant compte du contexte et des enjeux des entreprises maritimes.

Les missions du SSM se déploient auprès d'un milieu professionnel spécifique et identifié, qui se définit par :

- Les conditions d'exercice du métier de marin et les incidences sur sa vie personnelle et familiale.
- Des réglementations en matière de Droit du Travail et des transports qui lui sont propres.
- Un régime de Sécurité Sociale et de retraite historiquement maritime (Enim).
- Un tissu associatif de tradition maritime.
- Des organismes et institutions qui encadrent la profession (Direction des Affaires Maritimes, syndicats professionnels des armateurs, syndicats de salariés, etc.).
- Les cultures maritimes professionnelles et locales.

Dans le cadre des orientations nationales définies par la convention avec l'Enim, le SSM assure une prestation de service qui recouvre la mise à disposition de l'ensemble de son organisation au profit des populations couvertes par les branches maladie et vieillesse du régime spécial de sécurité sociale.

Les tâches sont celles qui incombent aux services sociaux des caisses de sécurité sociale : elles consistent à apporter une aide globale spécialisée, d'ordre matériel ou psycho-social au ressortissant du régime confronté à des problèmes graves, en rapport avec la maladie, l'accident, l'invalidité, le handicap, la dépendance et le vieillissement

L'une des orientations du SSM est de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale ainsi qu'accompagner les changements de la vie professionnelle. Dans le cadre de cet accompagnement, le SSM développe des actions pour le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) en concertation avec l'ENIM.

L'objectif est d'anticiper le plus précocement possible ces risques et permettre aux marins d'élaborer un nouveau projet professionnel pendant l'arrêt de travail. Pour les professionnels de la mer, le risque d'inaptitude à la navigation est une épreuve difficile qui nécessite un accompagnement spécifique afin d'effectuer le deuil du métier et d'envisager une reconversion professionnelle.

Dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, le SSM travaille notamment en partenariat avec les services de l'ENIM, qui signalent les marins en arrêt de travail, le médecin conseil de l'ENIM, et le médecin des gens de mer. Le SSM assure l'accompagnement individuel ou de manière collective des marins afin de rechercher une solution adaptée à leur situation.

La place des médecins traitants

Le médecin traitant doit, en cas de doute sur l'aptitude au travail, informer le salarié et lui conseiller de se rapprocher du médecin du travail, soit en cas d'arrêt de travail pour un examen médical de pré reprise, soit en l'absence d'arrêt pour une consultation. Son avis est nécessaire pour l'obtention pendant la durée prévisible de l'arrêt de travail d'une mesure de réinsertion au titre du 4^{ème} alinéa de l'article L433-1 du code de la Sécurité Sociale (action d'évaluation, conseil, accompagnement).

Le rôle des services de santé au travail et des médecins du travail

Les Services de Santé au Travail (SST) sont des associations d'employeurs, agréées par la DIRECCTE, dont la mission exclusive consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, les Services de Santé au travail conduisent quatre missions (article L. 4622-2 du Code du travail) :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Le médecin du travail, souvent assisté des membres de l'équipe pluridisciplinaire, est un acteur pivot du maintien dans l'emploi et le correspondant en santé au travail des différents acteurs médico-sociaux chargés du maintien dans l'emploi. Les échanges d'informations précoces peuvent faciliter son intervention en entreprise et lors de la visite de pré reprise.

Les médecins du travail assurent le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et déterminent les modalités de ce suivi. Dans le cadre des visites d'information et de prévention réalisées par un professionnel de santé dans les 3 mois qui suivent son embauche, tout travailleur qui fait état de son statut RQTH se voit orienter vers le médecin du travail afin que ce dernier puisse proposer à l'employeur toute mesure favorisant son intégration et son maintien dans l'emploi, notamment par des adaptations et des aménagements de poste. Si nécessaire, il mobilise l'équipe pluridisciplinaire du SST qu'il anime et coordonne, afin d'étudier le poste et les conditions de travail. Il peut saisir ou être saisi par les organismes de placement spécialisés (Cap Emploi) pour toute étude complémentaire des situations de travail et financement d'action d'aménagement de poste en lien avec la compensation du handicap des travailleurs.

Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle constituent des axes prioritaires des projets de service des services interentreprises de santé au travail et des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens signés avec la CARSAT-SE et la DIRECCTE Paca.

La mission des Organismes de Placement Spécialisés - Cap emploi

Depuis le 1er janvier 2018, les missions des Organismes de Placement spécialisés (OPS) se sont élargies au maintien dans l'emploi. Ainsi, l'appellation « Sameth » a disparu et ses missions sont désormais intégrées à l'offre de services Cap emploi.

Cap emploi, organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement vers et dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap, appartient au réseau national des 98 organismes de placement spécialisés dans la relation handicap et emploi.

L'objectif de la nouvelle offre de services élargie est de **sécuriser les parcours professionnels** pour faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, garantir le maintien dans l'emploi, accompagner les transitions professionnelles des personnes handicapées et fragilisées par un contexte économique qui rend le marché du travail plus sélectif.

Elle vise également à simplifier et rendre plus lisible le service rendu, tant aux personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants) qu'aux employeurs privés et public (administrations d'Etat, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Financés par l'Agefiph, le Fiphfp et Pôle emploi, Cap emploi est reconnu acteur du Service public de l'Emploi (SPE) et opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Les équipes pluridisciplinaires de Cap emploi développent une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours vers l'emploi et dans l'emploi des publics nécessitant un accompagnement spécialisé et renforcé au regard de leur handicap. Cap emploi accompagne les employeurs privés et publics dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans l'emploi.

Le Cap emploi est l'acteur privilégié pour toutes les questions relatives à l'emploi et aux personnes handicapées. Il développe une expertise sur la compensation du handicap, il apporte des solutions individualisées aux situations rencontrées quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise ou la situation médico-socio-professionnelle de la personne. Il agit en complémentarité avec les acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Les Cap emploi s'adressent aux :

- Les employeurs privés ou publics quelle que soit leur taille, et qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi.
- Les demandeurs d'emploi, salariés, agents ou stagiaires de la fonction publique et travailleurs indépendants dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans le parcours professionnel. Ces personnes doivent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi et orientées marché du travail ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens.

Concernant sa mission maintien dans l'emploi, elle vise à :

- **Conseiller** les salariés handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants **en vue d'un maintien dans l'emploi** d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.
- **Accompagner** les salariés handicapés et les travailleurs indépendants dans un **projet d'évolution professionnelle**, que ce projet soit choisi ou subi afin de prévenir une perte d'emploi.

Le rôle de la Commission Départementale de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

La CDAPH au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) évalue les capacités et incapacités des personnes handicapées afin de déterminer leurs besoins et proposer les moyens adaptés à leur insertion sociale et professionnelle. Elle vérifie si les conditions d'accès aux prestations sont présentes. Elle reconnaît à une personne la qualité de travailleur handicapé et détermine le cadre d'une orientation professionnelle adaptée, en particulier vers le milieu ordinaire ou le milieu protégé. Elle permet la mise en œuvre des différentes actions visant au maintien dans l'emploi.

Le rôle des organisations syndicales de salariés et des institutions représentatives du personnel

Les représentants du personnel doivent être consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur les aménagements des postes de travail.

Les responsabilités des employeurs

L'employeur a une obligation de reclassement des salariés devenus inaptes à leur emploi quelle qu'en soit l'origine. Elle lui impose de rechercher toutes les solutions possibles, de l'aménagement du poste à celui du temps de travail et à la mutation y compris dans d'autres entités d'un groupe.

Les droits des salariés et ressortissants du régime agricole

En cas d'inaptitude au travail ces publics bénéficient des dispositifs de maintien dans l'emploi appropriés. C'est par leur intermédiaire que s'établissent les relations entre médecin du travail et médecin traitant. Chacun a la possibilité de prendre l'initiative en matière d'examen médical de visite de pré reprise en sollicitant le médecin du travail.

Considérant que pour répondre efficacement à cet enjeu de société majeur que représentent la prévention des licenciements pour inaptitude médicale et le maintien dans l'emploi des bénéficiaires suivants :

- Les travailleurs accidentés du travail, les travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives, les travailleurs handicapés ou dont le handicap survient :
 - soit déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail,
 - soit en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à leur état de santé, leur maladie ou leur handicap,
 - soit en situation de handicap aggravé du fait d'une évolution du contexte professionnel ;
- Les travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient, entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle,

les parties signataires tiennent à affirmer leur intention partagée d'inscrire leur action dans le cadre d'une coopération active et dynamique au service de la prévention du risque de perte d'emploi du fait du handicap ;

Considérant que le niveau départemental est le niveau de mise en œuvre opérationnelle du partenariat affirmé au niveau régional ;

Considérant que cette volonté commune est réaffirmée depuis la signature de la première charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi signée le 1er décembre 2005 ;

Considérant les travaux et les actions menés par les partenaires sous l'égide de la précédente charte, notamment la réalisation et la publication du Tableau de Bord Maintien dans l'Emploi par l'Observatoire Régional des Métiers ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Finalité et objectif d'action

Les parties signataires se donnent comme objectif commun de favoriser le maintien dans l'emploi et de réduire le nombre de licenciements pour inaptitude prononcés chaque année en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Pour y parvenir, elles décident de mener de concert une action résolue, garantissant dans la durée la cohérence de leurs politiques en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs, et plus particulièrement des travailleurs handicapés.

Article 2 : Principes fondateurs communs

Les parties signataires tiennent à réaffirmer leur conviction que seule la complémentarité et la coordination des interventions des différents acteurs, institutionnels et opérationnels, peut permettre d'apporter une réponse aux problématiques du maintien dans l'emploi. Dans cette optique, ils s'engagent à mettre en œuvre les principes suivants :

- assurer un accès équitable, pour tous les travailleurs salariés, travailleurs indépendants et toutes les entreprises de droit privé, à une offre de service complète en vue du maintien dans l'emploi, adaptée, réactive et disponible sur l'ensemble du territoire de la région Provence Alpes Côte d'Azur ;
- construire une réelle complémentarité des services offerts aux personnes ou aux entreprises

- par les acteurs exerçant une compétence réglementaire et par les opérateurs spécifiques ;
- veiller à une mise en œuvre la plus précoce possible du processus de maintien dans l'emploi garant de sa réussite en favorisant les échanges à tous les niveaux entre les différents intervenants ;
 - favoriser le développement de l'examen médical de pré reprise, lorsqu'une modification de l'aptitude professionnelle est prévisible ;
 - garantir une approche globale et pluridisciplinaire dans le traitement de la situation individuelle de maintien dans l'emploi, fondée sur un diagnostic partagé par les différents intervenants, tant de la problématique que des solutions préconisées.

Article 3 : Modalités d'action et de coopération

Les parties s'engagent :

- à mobiliser leurs services ou leurs membres, au niveau régional et départemental, pour que soient mis en œuvre les principes énoncés précédemment dans l'esprit de partenariat et de concertation ;
- à agir selon leurs compétences propres pour sensibiliser à cette démarche et impliquer dans l'action les opérateurs du maintien dans l'emploi, au premier rang desquels figurent les services de santé au travail et en particulier les médecins du travail ;
- à mobiliser les compétences et les moyens appropriés pour permettre d'améliorer le recueil et le traitement des informations notamment chiffrées relatives au risque de licenciement pour inaptitude médicale et au maintien dans l'emploi et à en favoriser la diffusion ;
- à impulser, des actions de collaboration ou des actions communes entre les acteurs du niveau régional et/ou départemental en tenant compte des spécificités territoriales ;
- à promouvoir, suivre et évaluer les actions qui seront mises en œuvre dans ce cadre au niveau régional ou départemental.

En lien avec les politiques nationales et les orientations prioritaires spécifiques à chaque partie, les parties s'engagent à faire évoluer le présent partenariat, en tant que de besoin, et à développer de nouvelles modalités d'action et de coopération sur le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle, par la construction, le pilotage et l'animation d'actions partagées.

Afin de faire connaître ces engagements, les parties signataires décident :

- de promouvoir et diffuser le contenu de la charte auprès des bénéficiaires, des adhérents et des acteurs relevant de leur champ de compétence
- de favoriser la diffusion des expériences innovantes et des bonnes pratiques professionnelles.

Article 4 : Evaluation et suivi de la démarche régionale

- Un comité de pilotage régional, constitué des représentants de la DIRECCTE PACA, de la direction régionale du service médical, de la CARSAT-SE, de la direction de la coordination régionale de la GDR PACA, de l'AROMSA, de la Délégation régionale Agefiph PACA Corse et du SSM, d'un représentant du réseau des services de santé au travail (Présanse PACA Corse) et d'un représentant du réseau Conseil Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés en région PACA (CHEOPS PACA), s'assure du suivi et de l'évaluation de la démarche engagée au niveau régional.

Un représentant de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM) et un représentant de l'Observatoire Régional de la Santé (ORS) en qualité de porteur du dispositif régional « Système d'information en santé, travail, et environnement Provence Alpes Côte d'Azur » (SISTEPaca), sont associés à titre consultatif au comité de pilotage.

Des représentants des administrations (ARS), des organismes de prévention, des centres ressources (ARACT, CRES, IRT), des organisations professionnelles (UPRSML, partenaires sociaux) et des organismes qualifiés (Associations de malades) pourront le cas échéant être associés aux travaux du comité.

- Le comité de pilotage se réunit en tant que de besoin et une fois par an pour suivre l'exécution de la présente Charte.
- Le secrétariat du comité de pilotage régional et l'animation de la concertation régionale (planning des réunions, ordres du jour, comptes rendus) seront assurés à tour de rôle par chacune des parties.

Le suivi et la démarche d'évaluation s'appuient sur des indicateurs définis nationalement (cf. LR-DRP-64/2009) par le Comité National de Suivi du Protocole National de Collaboration Institutionnelle pour le Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées.

Article 5 : Durée de la charte et adhésions

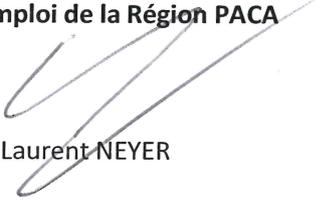
La présente charte est signée pour une période de 5 ans et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

A son échéance elle pourra être renouvelée ou amendée d'un commun accord ou alors dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un délai de trois mois.

Pourront adhérer à la charte toute structure, collectivité ou organisation partageant les valeurs et les principes qu'elle promeut en matière de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Fait à Marseille, le **25 MARS 2021**

**Le Directeur régional des Entreprises, de la
Concurrence, de la Consommation, du Travail
et de l'Emploi de la Région PACA**


Laurent NEYER

**Le Délégué régional de l'Association pour la
Gestion du Fonds pour l'Insertion
Professionnelle des Personnes Handicapées**


Alexis TURPIN

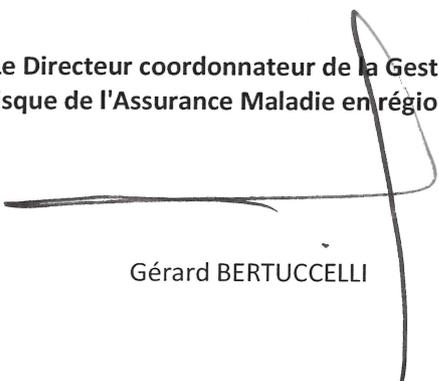
**Le Directeur Général de la Caisse d'Assurance
Retraite et de la Santé Au Travail du Sud-Est**


Vincent VERLHAC

**La Directrice de l'Association Régionale des
Caisses de Mutualité Sociale Agricole de la
région PACA**


Corinne GARREAU

**Le Directeur coordonnateur de la Gestion du
Risque de l'Assurance Maladie en région PACA**


Gérard BERTUCCELLI

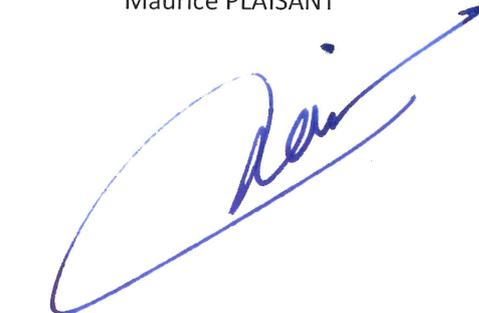
**Le Directeur Général du Service Social
Maritime**


Remy Pain

**Le Directeur régional du Service Médical de
l'Assurance Maladie de la région PACA-Corse**


Gaetano SABA

**Le président du réseau des services de santé
au travail (Présanse PACA Corse)**


Maurice PLAISANT

**La présidente du réseau Conseil Handicap et
Emploi des Organismes de Placement
Spécialisé en région PACA (CHEOPS PACA) -
Cap emploi**


Michèle POUSSIER