



DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES SALARIES HANDICAPES
EN RHÔNE-ALPES

**CHARTRE REGIONALE
POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPEES
EN RHÔNE-ALPES**

Préambule

Dès 2003 en Rhône-Alpes, la Direction Régionale du Travail, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie et l'Agefiph, en lien étroit avec les Partenaires Sociaux, ont signé une convention de collaboration actant ainsi une ambition partagée visant les entreprises du secteur privé : l'amélioration constante du nombre de personnes handicapées maintenues dans leur emploi, lorsque celui-ci est menacé pour raisons de santé.

Cette collaboration s'est poursuivie par la conclusion en 2007 d'un protocole de collaboration institutionnelle en Rhône-Alpes, dont la Msa est devenue partie prenante.

La présente charte a pour objectif d'actualiser cette collaboration et de la formaliser pour la période 2012-2015.

Considérant :

- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- Le protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées du 13 juillet 2007 signé par l'Etat, l'Assurance Maladie, la Msa et l'Agefiph,
- La lettre du 9 mars 2011 du Comité National de Suivi du protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées signée par l'Etat, la Cnamts, la Ccmsa et l'Agefiph,
- Le plan de santé au travail 2010-2014.

Considérant par ailleurs les caractéristiques de la situation de l'emploi des personnes handicapées et en particulier :

- La conjoncture qui se caractérise par la persistance des effets négatifs de la crise financière et économique sur le marché du travail et notamment l'existence d'un chômage de haut niveau et l'accroissement continu de la durée de chômage des demandeurs d'emploi handicapés.
- La contraction des ressources disponibles de tous les acteurs institutionnels impliqués qui rend d'autant plus nécessaires les coopérations permettant d'optimiser leur utilisation.
- Certaines évolutions qui marquent fortement le paysage institutionnel : comme la création du Fiphp, institué par la loi du 11 février 2005, ou la « convention multipartite », en cours d'élaboration, qui a vocation à intégrer toute les politiques conduites dans le cadre du Prith, dont celle visant spécifiquement le maintien en emploi des salariés handicapés.

Article 1 : Objet

Les parties signataires souhaitent, à travers cette charte, affirmer leur objectif commun de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en risque d'inaptitude telles que définies à l'article 2 en inscrivant leurs politiques dans une logique de coopération globale et cohérente sur l'ensemble du territoire Rhônealpin.

Ils se donnent pour objectif commun d'agir de manière concertée pour favoriser le maintien dans l'emploi, des personnes reconnues handicapées ou en voie de l'être, et réduire ainsi de manière significative le nombre de licenciements pour inaptitude médicale prononcés chaque année en Rhône-Alpes.

Lorsque le maintien dans leur emploi n'est pas possible, les signataires se donnent pour objectif d'accompagner les salariés handicapés autant que nécessaire pour sécuriser leur parcours professionnel en favorisant leur reclassement.

Article 2 : Personnes bénéficiaires

Les bénéficiaires visés par cette Charte, sans préjuger des missions et compétences plus larges des institutions signataires, sont :

- les travailleurs handicapés tels que définis par l'article L 5212-13 du code du travail (y compris les travailleurs indépendants et exploitants agricoles) confrontés à un risque d'inaptitude ;
- les salariés à aptitude ou à capacité professionnelle réduite en voie de reconnaissance de la qualité de « travailleurs handicapés ».

Article 3 : Périmètre du maintien dans l'emploi

La démarche dite « de maintien dans l'emploi » qui est l'objet de la présente charte est entendue au sens **du maintien dans l'emploi ou en activité professionnelle**.

L'objectif du dispositif est de permettre le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise d'origine, ou à défaut, de faciliter le reclassement professionnel dans une autre entreprise ou une activité nouvelle.

Ainsi, les personnes exposées à un risque d'inaptitude à leur poste de travail, ou confrontées à une problématique travail/santé sont concernées au premier chef.

Le périmètre partagé du maintien dans l'emploi en faveur des bénéficiaires de cette charte comprend :

- **La détection précoce** des situations à risque de désinsertion professionnelle,
- **La recherche de solutions** de maintien dans l'emploi,
- **La mise en œuvre et le suivi de la solution** de maintien dans l'emploi.

Article 4 : Objectifs

Les parties signataires entendent agir de concert pour renforcer l'efficacité de leurs interventions dans le domaine du maintien dans l'emploi à travers quatre objectifs principaux :

Objectif 1 : Garantir la complémentarité des interventions institutionnelles et renforcer les collaborations sur l'ensemble des étapes de la démarche maintien dans l'emploi

- Veiller à favoriser une connaissance réciproque de chaque institution signataire et de son offre de services,
- Partager, au sein des instances régionales, les évolutions des missions institutionnelles des signataires et de leurs offres de service ainsi que leurs impacts éventuels sur le respect des attendus de la Charte,
- Permettre à chaque acteur d'avoir une vision globale du champ du maintien dans l'emploi et de se situer dans le dispositif,
- Favoriser une prise en charge concertée des situations,
- Définir des modalités d'articulation efficaces avec les dispositifs de prévention et/ ou d'insertion professionnelle,
- Veiller à une bonne articulation entre les outils de droit commun et spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi.

Objectif 2 : Améliorer la connaissance sur le maintien dans l'emploi

- Objectiver et apprécier la problématique par l'élaboration, l'alimentation et le suivi d'un tableau de bord régional du maintien dans l'emploi et de tableaux d'activité fournis dans le cadre de la fonction observatoire des coordinations opérationnelles,
- Améliorer la connaissance des étapes du maintien dans l'emploi, en identifiant les éléments facilitateurs, en repérant les freins ou les obstacles à chaque étape et en capitalisant les expériences significatives,
- Mobiliser les acteurs de la prévention et les associer à la réflexion commune

Objectif 3 : Favoriser la coopération opérationnelle entre acteurs dans la détection précoce et l'accompagnement

- Déployer une action concertée et pluridisciplinaire,
- Garantir une réponse de proximité et multi partenariale,
- Organiser des échanges interdépartementaux et pluridisciplinaires, entre opérateurs, permettant une meilleure mobilisation des professionnels et des outils du maintien dans l'emploi, sur l'ensemble des étapes,
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs pour éviter que des situations échappent au dispositif,
- Accompagner la réorientation des personnes en cas d'échec de la mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi.

Objectif 4 : Faire connaître le dispositif maintien dans l'emploi pour en faciliter l'accès

- Sensibiliser les acteurs concernés, qu'ils relèvent de l'entreprise (chefs d'entreprises, ressources humaines, institutions représentatives du personnel, salariés), du corps de contrôle (inspection du travail), des services de prévention de la Carsat, des services de santé sécurité au travail des MSA, de la médecine (service de santé au travail, médecins du travail et médecins traitants), ou des partenaires sociaux.
- Veiller à une bonne lisibilité du parcours pour les personnes accompagnées au titre du dispositif.

Article 5 : Organisation et fonctionnement du dispositif

Principes généraux

- L'Etat, la Cnamts, la Msa et l'Agefiph ont, dans le cadre de l'exercice de leurs missions et compétences, vocation à intervenir dans le champ du maintien dans l'emploi des bénéficiaires de la Charte. Les rôles et services proposés par chacune de ces institutions en ce domaine sont rappelés dans un document complémentaire à la présente charte.
- En Rhône-Alpes, ces institutions ont développé un dispositif partenarial qui mobilise, de manière cohérente et homogène sur l'ensemble du territoire, les réponses qu'ils offrent aux entreprises et aux bénéficiaires.
- Cette coopération interinstitutionnelle et la mise en œuvre de la complémentarité des réponses permettent d'assurer une meilleure couverture des besoins.
- En outre, l'approche pluridisciplinaire améliore l'efficacité du traitement des situations individuelles de maintien dans l'emploi.

Ce dispositif doit nécessairement prendre en compte les évolutions des missions des différentes institutions impliquées. Il a vocation à s'ouvrir à tout nouveau partenaire ou tout nouveau fonds de financement attaché à la problématique du maintien dans l'emploi. En ce sens, les partenaires se donnent pour objectif d'élargir leur domaine d'intervention au secteur des trois fonctions publiques visées par le décret 206-501 du 3 mai 2006 (agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique, dès lors que cette inaptitude est constatée par l'autorité compétente) afin d'en faire bénéficier leurs agents.

Fonctionnement du dispositif

1 - Les instances de gouvernance

Le Comité de Pilotage Régional de Maintien dans l'Emploi (CPR Maintien)

Missions

- Le CPR Maintien exerce une fonction de pilotage du dispositif. Il impulse la politique concertée, fixe les orientations stratégiques, détermine l'affectation des financements alloués et évalue les résultats dans le domaine du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes.

Fonctionnement

- En sont membres : la Direccte, la Carsat, l'Aromsa, l'Agefiph, Pôle Emploi et les Partenaires sociaux. Cette composition peut être amenée à évoluer en accord avec le Comité de Pilotage Régional.
- La présidence est assurée par le Direccte ou son représentant.

Les Comités Départementaux de Maintien dans l'Emploi (CDME)

Missions

- En s'appuyant sur les orientations du CPR, le Comité départemental définit les objectifs spécifiques départementaux.
- Le Comité départemental est, en outre, un lieu d'information et d'échange sur la politique de maintien en emploi menée dans le département. Ses réunions permettent à l'ensemble des acteurs d'avoir une compréhension partagée, d'apprécier ensemble leurs contributions respectives au système, de construire un discours commun.
- Le Comité départemental examine les besoins des entreprises ou secteurs professionnels identifiés sur son territoire dans le domaine du maintien dans l'emploi des personnes handicapées et propose les plans d'actions à mener pour y répondre.

Fonctionnement

- En sont membres : les représentants locaux des institutions ou partenaires présents au CPR, la Mdp, les Sameth, les Services de Santé au Travail, les opérateurs de l'insertion (Pôle Emploi, Cap Emploi) et le représentant de la structure porteuse de la Coordination opérationnelle, dès lors qu'ils interviennent sur le traitement des situations individuelles de reclassement professionnel.
- Le Comité départemental est présidé par les partenaires sociaux qui en assurent l'animation. Le mandat du Président est de deux ans avec un principe d'alternance entre les collègues salariés et employeurs.

2 - Les instances opérationnelles

Les Coordinations opérationnelles départementales de maintien dans l'emploi

- Acteurs techniques de la mise en œuvre des décisions prises par le Comité de Pilotage Régional, elles veillent à la coopération entre les opérateurs au plan départemental en exerçant une fonction d'animation et de mise en cohérence de leurs interventions.
- Elles centralisent et qualifient les signalements, puis orientent les demandes dont elles sont saisies directement.
- Elles nomment un référent de la situation.
- Elles qualifient les situations de reclassement externes et assurent le relais vers les différents dispositifs et opérateurs.
- Elles élaborent et restituent les tableaux d'activité prévus par le CPR.
- Elles animent les Commissions Techniques de Maintien dans l'Emploi territoriales (CTME).

Les Commissions Techniques de Maintien dans l'Emploi territoriales (CTME)

Missions

- Mobilisées pour traiter des situations complexes nécessitant une analyse multidisciplinaire, elles réalisent un diagnostic partagé et élaborent un plan d'action approprié à la situation.

Fonctionnement

- Les CTME regroupent tous les opérateurs intervenant dans le traitement des situations individuelles de maintien dans l'emploi.

3- L'appui technique

- Pour améliorer son efficacité, le CPR s'est doté d'un Appui Technique régional qui assure les fonctions de secrétariat, d'observation du dispositif, d'animation des Coordinations opérationnelles et de veille technique.

Article 6 : Engagements des signataires

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de leurs compétences respectives et conformément à leur périmètre d'intervention, à agir au regard de leurs moyens, pour :

- **Mobiliser leurs ressources** internes ainsi que les prestataires et/ou opérateurs qui délivrent leurs offres de service,
- **Mettre en œuvre les actions** propres à remplir les objectifs de la charte,
- **Communiquer** pour promouvoir la présente charte et ses engagements,
- **Sensibiliser** leurs services et leur environnement.

Article 7 : Pilotage, évaluation et suivi du dispositif

Le dispositif a vocation à s'inscrire dans le cadre du Prith dont il structure l'axe maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Les conditions et modalités de coopération prévues par la présente Charte et leurs évolutions éventuelles sont appréciées par les parties signataires dans le cadre du Comité de Pilotage Régional qui évalue annuellement le fonctionnement du dispositif, sa performance comparativement aux autres régions, la réalisation des objectifs et la progression des axes d'amélioration fixés.

Les institutions ayant vocation à intervenir dans le champ du maintien s'engagent à produire les statistiques nécessaires au pilotage et à l'évaluation du dispositif.

Le CPR a vocation à être l'organe de suivi de la présente Charte ; il pourra mettre à l'ordre du jour d'une de ses réunions toute demande de modification ou d'ajout éventuel.

Article 8 : Durée

La présente Charte engage les parties pour une durée de 5 ans, à compter de la date de signature. A son échéance elle pourra être renouvelée d'un commun accord ou dénoncée par l'une ou l'autre des parties sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

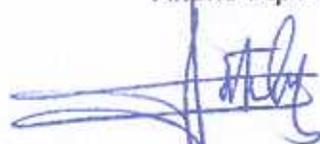
En cours d'exécution, elle pourra être révisée en cas de modifications des missions de l'un des signataires, ou de changement des dispositions législatives ou réglementaires applicables au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elle sera communiquée aux Présidents de CDME, aux Présidents des structures porteuses ainsi qu'à la Direction de chacun des organismes et structures présents au Comité de Pilotage.

Fait à Lyon, le 25/09/2012

Pour l'Ageflph

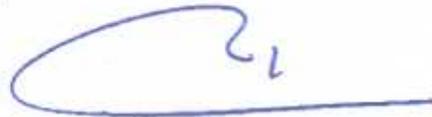
*Le Délégué Régional
Rhône-Alpes*



André MILLAT-CARUS

Pour l'AROMSARA

Le Directeur Général



Claude LAURENT

*Pour la CARSAT
Rhône-Alpes*

Le Directeur Général



Jacques KINER

*Pour la DIRECCTE
Rhône-Alpes*

Le Directeur Régional



Michel DELARBRE

*Pour Pôle emploi
Rhône-Alpes
Le Directeur Régional*



Patrick LESCURE

**Pour l'Union Régionale
Interprofessionnelle CFDT
Rhône-Alpes**

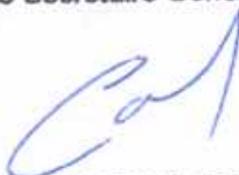
La Secrétaire Générale



Elisabeth LE GAC

**Pour la CFE-CGC
Rhône-Alpes**

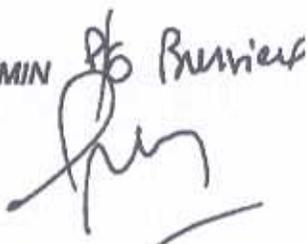
Le Secrétaire Général



Robert CARCELES

**Pour l'Union Régionale
CFTC**

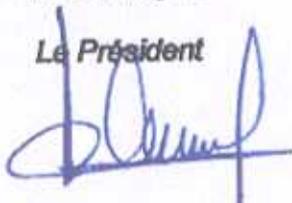
Le Président

C.CUMIN 

Pour FO

**Pour la CGPME
Rhône-Alpes**

Le Président



François TURCAS

**Pour le Comité régional CGT
Rhône-Alpes**

Le Secrétaire général

Bruno BOUVIER



Le Coordinateur régional

D JACQUIER
Gérard CLEMENT

**Pour le MEDEF
Rhône-Alpes**

Le Président



Bernard GAUD

**Pour l'UPA
Rhône-Alpes**

Le 1^{er} Vice-Président



Bruno CABUT