Qui sommes nous ?

Le SSTI est votre partenaire en Santé au Travail.
Nos équipes développent des actions de prévention dont l'objectif est de vous aider et vous conseiller dans vos démarches réglementaires.

Pour plus de renseignements
Contactez le SSTI
05 56 44 10 33

SSTI 33 SANTÉ AU TRAVAIL

Service de Santé au Travail Inter-Entreprises
262-264 Bld du Président Wilson - CS 51483
33001 BORDEAUX Cedex
Tél. 05 56 44 10 33 - Fax. 05 56 81 95 99
contact @ssti33.fr — Site internet : www.ssti33.org

LE HANDICAP - MAINTIEN DANS L 'EMPLOI

Les salariés en situation de handicap dans votre entreprise

Qu'est-ce qu'un travailleur handicapé ?

« Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques et/ou intellectuelles »

SSTI 33 SANTÉ AU TRAVAIL

LE HANDICAP
MAINTIEN DANS L 'EMPLOI

FAMILLES DE HANDICAP

HANDICAP MOTEUR :
Selon des degrés variés (syndrome du canal carpien, douleurs articulaires, rachis, paralysies) ;

HANDICAP VISUEL
malvoyant, non voyant ;

HANDICAP AUDITIF
malentendant, acouphène, non-entendant ;

HANDICAP PSYCHIQUE
maladies mentales pouvant entraîner des comportements inadaptés.

DEFICIENCE INTELECTUELLE
faiblesse ou insuffisance des fonctions mentales et cognitives

MALADIES INVALIDANTES
Maladies graves entraînant une fragilité et une évolution variable
(hépatite chronique, sclérose en plaque, maladies auto immunes: HIV, diabète…)

CE QUE DIT LA LOI?

Obligation d'emploi : elle maintient un quota de 6% pour les entreprises d'au moins 20 salariés.

Chaque bénéficiaire compte pour une unité, il s'agit :
-des travailleurs reconnus handicapés par la « Commission Départementale des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées » (CDAPH) ;
-les titulaires d'une pension d'invalidité ;
-les accidentés du travail dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10% ;
-les titulaires d'une Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) ;
-les titulaires d'une carte d'invalidité ;
-les pensionnés de guerre ou assimilés.
L'effectif à prendre en compte pour le calcul est celui de l'ensemble des salariés en équivalents temps plein.

LES ACTEURS

L'encadrement , les services sociaux , les collègues, les représentants du personnel peuvent détecter une situation de handicap et inciter un salarié à prendre contact avec **le médecin du travail.**
Seul celui-ci appréciera le niveau d'aptitude du salarié pour occuper son poste et valide dans la durée les aménagements de poste.
Il est donc important de sensibiliser toutes vos équipes, afin de réduire ensemble le risque d'inaptitude.

Le rôle du médecin du travail lors des visites médicales

- La visite de pré-reprise est à la demande unique du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil.
Elle doit avoir lieu le plus tôt possible, pour redonner confiance au salarié, ré induire une dynamique, prévenir la sinistrose et obtenir un bilan des capacités fonctionnelles restantes.

- Les salariés doivent être informés de l'existence de cette visite, prévue par les textes à partir de 3 mois d'arrêt de travail, mais qui peut être demandée avant ce délai si un changement ou un aménagement de poste doit être réalisé.

- La visite de reprise se déroule dans les 8 jours après la reprise du travail après une absence d'au moins 30 jours. Lors de cette visite le médecin se prononcera notamment sur l'aptitude.

Le médecin du travail valide dans la durée les aménagements de poste.
Il est en relation avec les experts suivant le salarié et joue un rôle de coordination avec les différents acteurs.

Le rôle de l'infirmier de santé au travail :

Lors des entretiens infirmiers il a un rôle d'écoute, de dépistage, d'information/conseil et d'orientation vers le médecin du travail ou le médecin traitant.
Il suit l'évolution de l'aménagement du poste qui a été fait en parallèle avec l'évolution du handicap.

Le rôle de l'assistante sociale :

L'Assistante sociale du SSTI accueille les salariés des entreprises adhérentes afin de leur donner **une information individualisée sur les droits en matière de handicap** dans un moment où leur vie est bouleversée dans des domaines essentiels (santé, relation à leur métier, place dans la société, dans leur famille, budget...).
Elle les aide dans **la constitution de leurs dossiers** auprès des différentes administrations et organismes afin de **faciliter le maintien dans l'emploi** (par exemple : constitution du dossier RQTH/MDPH; d'une Pension d'Invalidité qui peut permettre un travail à temps partiel: d'un signalement au SAMETH, d'une orientation vers un bilan de compétence...).

Elle travaille dans cet objectif en partenariat au sein du SSTI, avec les autres services sociaux, et les associations (FNATH,...).

Le rôle du psychologue/de l'ergonome :

Ils interviennent en tant qu'experts suite à la demande du médecin du travail. Ils sont **un appui pour aménager les situations de handicap** qu'un salarié rencontrera dans les tâches qu'il doit effectuer et son environnement de travail.

L'ACCUEIL DU SALARIÉ HANDICAPÉ

La qualité de l'accueil du salarié handicapé joue un rôle important dans son intégration dans l'entreprise, c'est pour cela que son arrivée doit être préparée avec soin :

- Il faut anticiper la visite médicale d'embauche pour pouvoir faire réaliser, si possible avant la prise de poste, les aménagements nécessaires en compensation du handicap.
- Il faut, si la personne handicapée est d'accord, surtout si le handicap est invisible, sensibiliser les autres salariés au handicap, répondre aux questions qui pourraient se poser et lever certains à priori.
- La présentation du salarié handicapé dès son embauche est importante. L'attribution d'un tuteur facilitera sa formation au poste et son intégration au sein des équipes.

UN SALARIÉ DEVIENT HANDICAPÉ

Lors d'une visite médicale du travail, un salarié peut être reconnu inapte **à son poste, apte avec restrictions**, ce qui peut entrainer une gêne à la conservation de son poste voire de son emploi dans l'entreprise.

- Il peut alors demander **une reconnaissance de travailleur handicapé** en remplissant un dossier, à demander à la **MDPH** et comportant une fiche de renseignements à remplir par le médecin du travail. Les délais de traitement sont de 4 à 6 mois mais certains droits sont ouverts dès que le dossier complet a été déposé (récépissé de dépôt).

- Ce statut de travailleur handicapé ouvre notamment le droit à l'intervention du **SAMETH** dans l'entreprise pour **aider au diagnostic d'aménagement du poste ou de reclassement dans l'entreprise**. **L'AGEFIPH** peut apporter des aides financières à l'employeur dans ce but.

- Si le reclassement n'est pas possible dans l'entreprise, il peut y avoir **licenciement** mais le travailleur handicapé, lors de son inscription à Pôle Emploi, pourra **bénéficier d'une structure spécialisée dans la recherche d'emploi des personnes handicapées : Cap Emploi**.
  Enfin, même en arrêt maladie, un salarié peut bénéficier d'une formation pour l'aider dans son retour à l'emploi.

ADRESSES UTILES

MDPH 33
Immeuble le Phénix
264, boulevard Godard
33 300 Bordeaux
Tél. : 05 56 99 69 00 Fax : 05 56 99 69 50
Adresse internet : www.mdph33.fr

SAMETH 33
Tél : 0820 225 105
contact@sameth33.fr

AGEFIPH
Le Millenium 2 - ZAC Cœur de Bastide
13 rue Jean Paul Alaux
33072 Bordeaux cedex.
Tél : 0 800 11 10 09 Fax : 05 56 49 66 74

Service Social de la CARSAT
Tél. : 3646
unitebordeaux.servicesocial@carsat-aquitaine.fr

Cap Emploi
264, boulevard Godard
23 quai de Paludate
33 300 Bordeaux
Tél 05 56 92 86 31 Fax: 05 56 31 38 27

FIPHFP
12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris cedex 13
Tél : 01 58 50 99 33

ORGANISMES HANDICAP

AGEFIPH : L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées les accompagne dans toutes leurs démarches pour accéder et conserver votre emploi.

Les SAMETH : Ils interviennent pour le maintien en emploi dans l'entreprise. Ils ont un rôle d'information, de conseil, de facilitation et d'appui technique.

Le réseau Cap Emploi : Ils interviennent pour le recrutement, l'insertion et l'intégration hors entreprise.

FIPHFP : Fonds d'insertion des Personnes Handicapés de la fonction publiques

Idées reçues

Je ne me sens pas handicapé!

Le mot handicapé signifie simplement un problème de santé qui gêne pour conserver ou acquérir un travail ; il n'y a pas de caractère définitif. »

Si je suis reconnu handicapé, je vais perdre mon travail ?

« Le financement prend en partie des aménagements de poste; pas de discrimination, et la RQTH facilite le reclassement sur un autre poste de travail. »

L'arrivée d'une personne handicapée va perturber l'équipe !!

Cette arrivée peut enrichir le vécu collectif et développer la solidarité dans l'équipe!

Sur un poste adapté, la personne handicapée est aussi efficace qu'une autre.

« Si j'embauche un handicapé, il sera moins productif, il sera toujours en arrêt maladie »