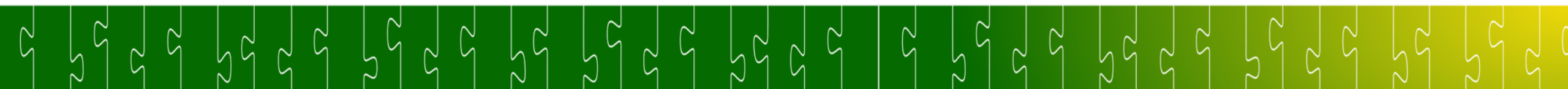


Séminaire prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Jeudi 12 novembre 2020

Atelier 3

« Dialogue social et prévention de la désinsertion professionnelle, leviers et clés de réussite »

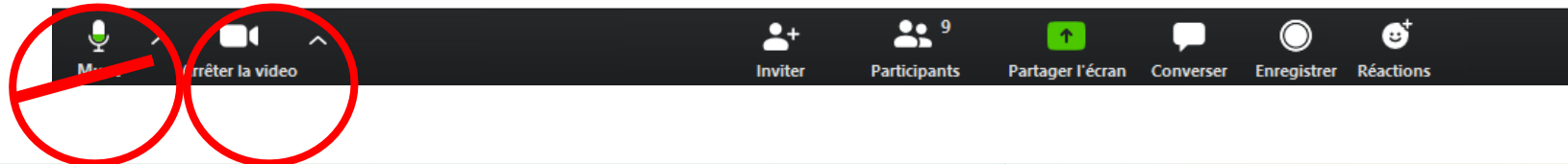


Séminaire maintien dans l'emploi – Atelier « dialogue social »

Nous allons commencer dans quelques instants...

Merci de couper votre micro

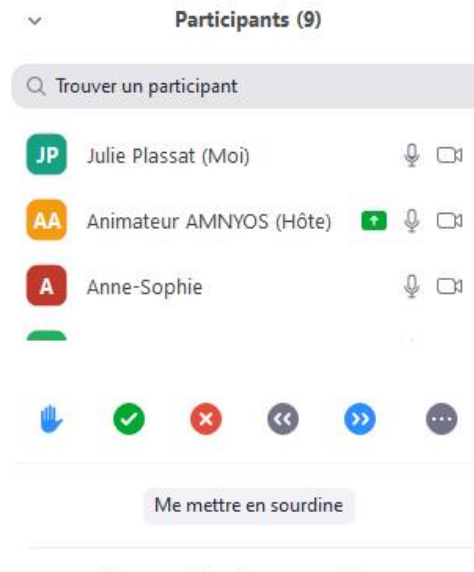
Possibilité d'éteindre ou allumer votre caméra



ID de réunion : 319-384-700

vous voyez actuellement l'écran de Animateur AMNYOS

Options d'ancrage



Ouvrir le chat

Envoyer un message :

- privé

- à tous



Envoyer à : Tout le monde Fichier ...

Saisir le message ici...

ID de réunion : 319-584-706

Vous voyez actuellement l'écran de Animateur AMNYOS

Options d'affichage ▾



Grégoire



Clémence



Lailheina Matillon



Lefaucheux



Marion Goff...



Catherine Flach



Réagir sans parler



Muet



Arrêter la vidéo



Inviter



Participants 9



Partager l'écran



Converser

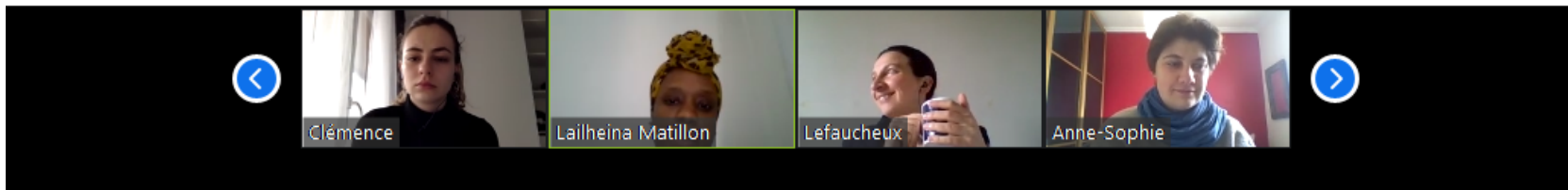


Enregistrer



Réactions

Quitter la réunion

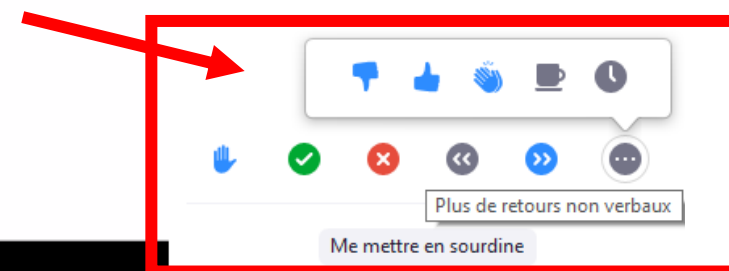


Participants (9)

Trouver un participant

- JP Julie Plassat (Moi)
- AA Animateur AMNYOS (Hôte)
- G Grégoire (Co-hôte)
- CF Catherine Flach
- C Clémence
- L Lefauchaux
- MG Marion Goffart
- A Anne-Sophie
- LM Lailheina Matillon

**Au bas du « volet participants »,
icônes pour s'exprimer sans parler**



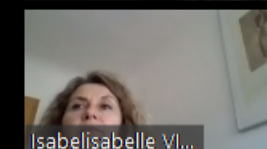
Rapport de zoom Ajuster à la fenêtre >

Demander le contrôle à distance

Annoter

✓ Mode côte à côte

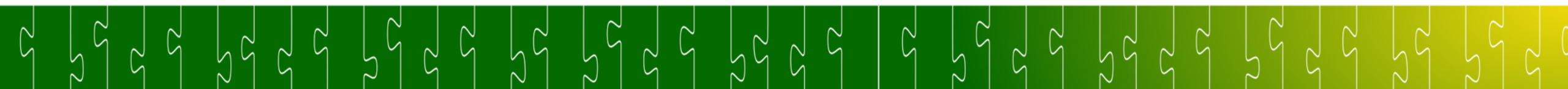
PRIC_AAP PacaAura_réunion 07.04.2020 - PowerPoint
FICHIER ACCUEIL INSERTION CRÉATION TRANSITIONS ANIMATIONS DIAPORAMA RÉVISION AFFICHAGE PDF Suite 2019



**Modifier l'affichage des vidéos pour qu'elles
apparaissent à côté des éléments projetés**

Les intervenants

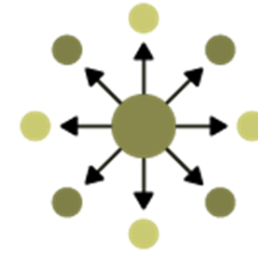
- **Sophie Chermat**, responsable du département santé et sécurité au travail du Pôle Politique du travail de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes
- **Agnès Gosa**, coordinatrice technique FO
- **Marion Goffart**, consultante en politiques d'inclusion dans l'emploi au sein du cabinet Amnyos
- **Jean-Pierre Laurenson**, vice président du CROCT, CFDT
- **Jonathan Meudec**, chargé d'études et de développement à l'Agefiph



La désinsertion professionnelle : de quoi parle-t-on ?

- **Des processus de désinsertion professionnelle d'origines et de nature variés**

- environnement ou conditions de travail
- problématiques de santé ou situations de handicap



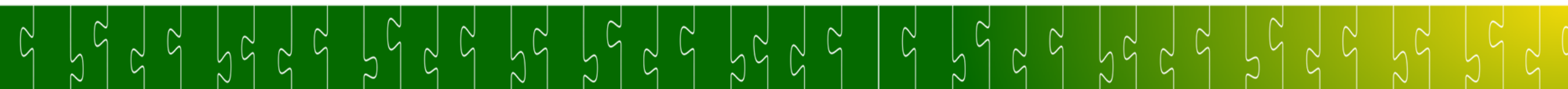
- **Des situations qui peuvent être cumulatives**

- Le vieillissement : un facteur qui peut être aggravant

- **Les conséquences :**

- difficultés au travail
- répercussions plus ou moins importantes sur les collectifs de travail et les organisations

Un besoin d'agir précocement !



La Prévention de la désinsertion professionnelle : de quoi parle-t-on ?

Quelles différences entre Prévention des risques, Maintien dans l'emploi et Prévention de la désinsertion professionnelle ?

- **Prévention des risques professionnels :**

- prévention primaire à l'échelle de l'entreprise



- **Prévention de la désinsertion professionnelle :**

- S'attache aux aspect organisationnels et collectifs propres aux organisations
- Travaille à la mise en place de diagnostics
- Requier une action de l'employeur sur les conditions de travail
- Intègre une dimension managériale et collective



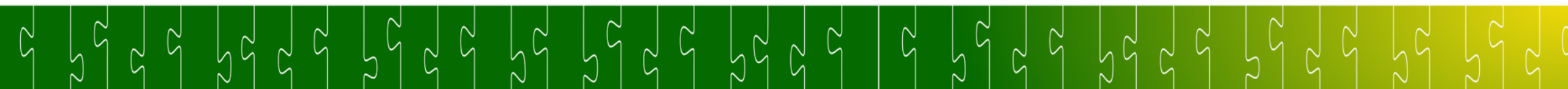
- **Maintien dans l'emploi :**

- Solutions individuelles pour des salariés concernés par des restrictions d'aptitudes ou une inaptitude
- Recherche de reclassement dans l'emploi ou en emploi interne ou externe



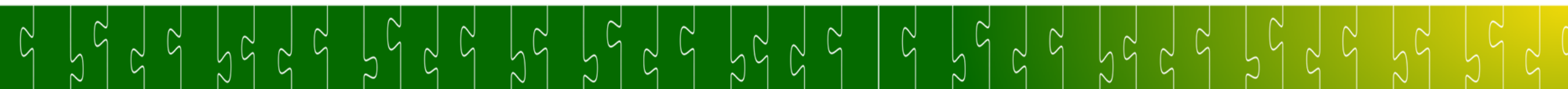
- **Intervention Monsieur Laurenson**

- Présentation de l'intérêt du GPRO sur les questions de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi
- La place du dialogue social dans les entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle
 - Négociation collective : QVT- Handicap
 - Dialogue sur la qualité du travail
 - CSE
- Souhaits pour la négociation nationale santé au travail



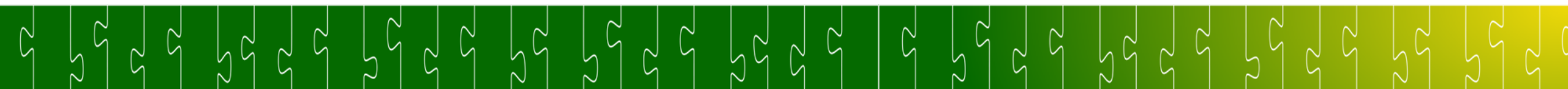
- **Intervention Madame Gosa**

- Présentation du périmètre d'action du CSE : distinction maintien et désinsertion professionnelle
- Retour d'expérience quant à l'action en cours « Formation-Action Handicap » portée par Force Ouvrière
- Retour sur des exemples pratiques en lien avec les actions menées

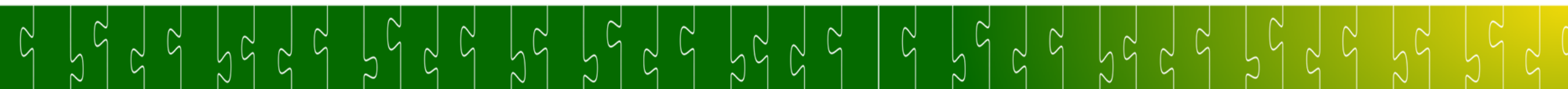


- **Intervention Monsieur Meudec (10min)**

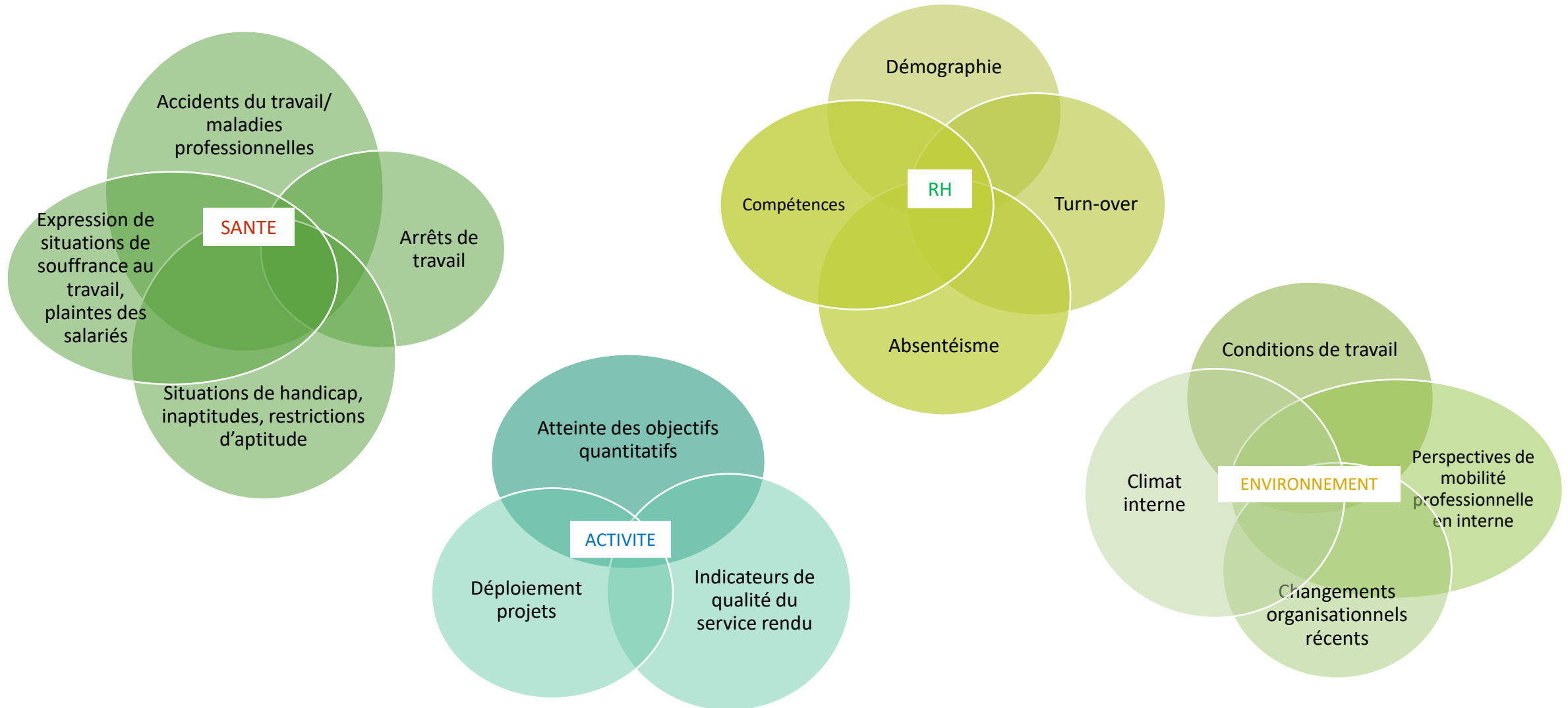
- Présentation des partenariats de l'Agefiph avec les autres partenaires sociaux



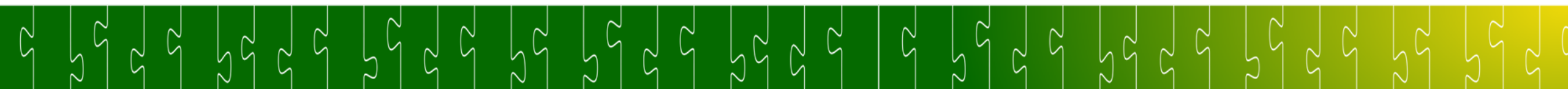
- 4/5 min de réflexion individuelle pour mettre au jour **3 ressources et outils mobilisables par les CSE et IRP** pour intervenir sur la prévention de la désinsertion professionnelle
- 15 min d'échanges sous la forme d'un tour de table et d'une mise en débat des idées de chacun + sélection des 3 idées/outils/ressources, retenus suite à la mise en débat collective
- Désignation d'un rapporteur qui se fera le porte parole du groupe et viendra exposer les 3 choix retenus par le groupe.



- Champs à prendre en considération dans la prévention de la désinsertion professionnelle :



- 4/5 min de réflexion individuelle pour mettre au jour **3 actions à mettre en œuvre pour agir sur le dialogue social : en d'autres termes, quel est le rôle des CSE et des observatoires départementaux sur le dialogue social, et comment peuvent-ils s'en saisir par des actions concrètes ?**
- 15 min d'échanges sous la forme d'un tour de table et d'une mise en débat des idées de chacun + sélection des 3 idées/actions, retenues suite à la mise en débat collective
- Désignation d'un rapporteur qui se fera le porte parole du groupe et viendra exposer les 3 choix retenus par le groupe.



Le périmètre d'action du CSE : comment agir ?

- Le CSE peut se saisir de la prévention de la désinsertion professionnelle en :

S'appuyant sur le rapport annuel produit par l'employeur :
bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée

Définissant avec l'employeur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. (liste des mesures à prendre, conditions d'exécution, estimation du coût.

Demandant l'ensemble des informations utiles à son travail de veille autour des questions de santé et de sécurité (ex : base de données économique et sociale (BDES) et tout indicateur.)

Travaillant avec les autres acteurs engagés dans la prévention de la désinsertion professionnelle (médecine du travail, assistantes sociales)

- le CSE peut également se saisir de différents sujets sur la question du Maintien dans l'emploi :

Mise en place d'une instance du maintien dans l'emploi et définition d'une procédure interne

Prise en compte de la situation particulière des femmes et de l'impact différencié des risques professionnels sur les femmes

Accès à tous les salariés, ayant une difficulté de santé, aux mesures réservées aux travailleurs handicapés, par accord collectif

Maintien du lien pendant l'arrêt de travail pour anticiper les conditions du retour

Prise en compte des questions de vieillissement et de l'usure professionnelle

Indicateurs/ressources : (restitution des travaux de groupes)

- Faire évoluer la législation : Le CSE doit pouvoir prendre position. Traiter les questions d'inaptitudes bien en amont → Ne pas attendre l'inaptitude
- Meilleure coordination entre les acteurs → mettre en lumière les acteurs, communiquer, les faire connaître
- Cap Emploi : Trouver des solutions pour que la questions de confidentialité n'entrave pas le rapprochement entre le CSE et les différents acteurs.
- Anticipation du retour des salariés : importance d'intégrer la notion de prévention dans la politique RH. Traiter de manière globale la question de la prévention
- SST : Informer au plus tôt sur les formations, aménagements de poste pour anticiper le retour dans les entreprises.
- Communication sur les différents circuits de PDP : peu connus. Besoin de relais d'information.
- Travailler sur une uniformisation du parcours
- Le salarié : acteur de la prévention → Besoin d'une information claire pour permettre aux salariés de se saisir de leur parcours
- Faire le lien entre les IRP et le médecin du travail
- Anticiper les CSE pour informer les médecins du travail et permettre leur présence aux instances
- A travers la visite médicale et des rencontres entre représentant CSE, médecine du travail, et salarié favoriser l'expression des salariés sur leurs problématiques → Aller au devant du cloisonnement du CSE
- Améliorer les délais de prévenance : rencontrer le salarié plus rapidement – mettre la médecine du travail au fait des arrêts.
- Puy de Dôme : formation des nouveaux élus. Invités des SSTI et de Cap emploi.
- Avoir un référent CSE au sein de chaque structure : référent identifié par les CSE des entreprises adhérentes.
- Faire appel au SST en tant que ressource et soutien sur les questions de conditions de travail et sur le maintien en emploi, PDP. Les SST grâce à leurs indicateurs à même de fournir de l'information : mise en aide des DU, éléments factuels échangeables avec les CSE.
- Ensemble indicateurs qui existent au sein des entreprises, maladie professionnelle, turn-over, créer des indicateurs sur ces éléments : pas seulement du chiffrage mais aussi de l'analyse et de la compréhension des données pour faire rejaillir les éléments en lien avec la prévention du risque.
- Mise en place d'actions de formation – anticiper les reconversions professionnelle sur les métier difficiles
- Passerelle entreprise pour des reconversions professionnelles inter-entreprises
- Rôle du CSSCT
- Notion de la sécurisation des parcours long terme, là où les risques d'inaptitude sont important : la formation comme levier
- Enjeux de communication : actions sur la mise en place d'un bulletin d'information pour les salariés : s'axer sur les entreprises de moins de 250 salariés, bulletin vulgarisé et simplifié pour une communication autour des acteurs à mobiliser : enjeux d'accompagnement autour de la RQTH
- Cellules PDP dans les SST – si SST trop petit : mutualisation des services → avoir les compétences en interne : coordination avec les partenaires. Communication autour de cette cellule.
- Organisation professionnelle : avoir des compétences sur le maintien et des moyens d'accompagnement des salariés.

Leviers d'action autour du dialogue social :

(Restitution des travaux de groupes)

- Puy de Dôme : formation des représentants du CSE : formation organisée par la Carsat pas spécifique à la prévention : santé au travail au travail
- Pour les TPE : créer des lieux de dialogue interprofessionnels → Renforcer le rôle des CPRIA : commission paritaire régionale de l'artisanat.
- Dialogue QVT trop axé sur des sujets éloignés du travail réel : aller davantage sur le travail dans sa globalité. Donner une mission sur le maintien et la prévention de la désinsertion professionnelle
- Insérer systématiquement la PDP au DUERP : levier potentiel pour favoriser le dialogue social autour de cette thématique
- Identifier côté CSE le fait que la question du maintien et la prévention de la désinsertion professionnelle entre dans leur périmètre d'action
- S'emparer également de la question de la formation des CSE
- Une présence des élus sur le terrain pour mieux accompagner et visualiser le travail réel. Communiquer auprès des salariés sur la question du maintien dans l'emploi et rappeler que le CSE est un interlocuteur mobilisable → mieux identifier les dispositifs et acteurs, leur articulation.
- Prendre en compte la pénibilité et prévoir les actions à mettre en place dans le cadre de la prévention.
- Pouvoir avoir un référent prévention : pour un espace de dialogue avec l'entreprise – dispenser de l'information autour de la prévention de la désinsertion pro
- Être en lien avec les acteurs de la PDP



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION !

