

Maintenir en emploi les  
salariés agricoles ou les  
exploitants confrontés à des  
problèmes de santé.

## Contact presse

MSA Grand Sud  
Nathalie Guérin  
06 80 11 54 70  
[guerin.nathalie@grandsud.msa.fr](mailto:guerin.nathalie@grandsud.msa.fr)



santé  
famille  
retraite  
services

**CAP EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien

## MSA Grand Sud et Cap emploi : maintenir en emploi les personnes handicapées

Comment garder son emploi après un accident ou une maladie ? La MSA Grand Sud et Cap Emploi se sont associés pour démontrer qu'il est possible de continuer à travailler après la survenue d'un handicap. Depuis janvier 2016, ils collaborent au sein d'une « cellule de maintien en emploi » composée de conseillers de Cap emploi et des services de la MSA Grand Sud : Contrôle médical, Santé sécurité au travail, Action sanitaire et sociale. La cellule apporte une réponse en termes d'employabilité à chaque salarié ou exploitant agricole rencontrant un problème de santé ou de handicap impactant leur vie professionnelle.

### **Les clés du maintien dans l'emploi**

La cellule se réunit une fois par mois pour étudier des profils identifiés par les services de la MSA. Le repérage est réalisé lors d'un rendez-vous avec un travailleur social, d'une visite médicale avec le médecin du travail, d'une convocation par le contrôle médical suite un arrêt de travail ou accident de travail, ...

Pour bénéficier de l'accompagnement de la cellule, la personne doit obligatoirement s'engager dans la démarche. Il arrive donc parfois qu'elle ne donne pas suite à une proposition d'accompagnement.

La MSA et Cap emploi traitent une centaine de cas chaque année. Actuellement 65 situations (29 pour l'Aude et 36 pour les PO) sont en cours de suivi. Et une solution a été trouvée pour 46 personnes au cours de cette année : un aménagement du poste dans l'entreprise, un maintien dans l'emploi réussi suite à l'intervention du Service Maintien du Cap Emploi, un reclassement en dehors de l'entreprise, un projet de formation professionnelle.

Sur les 65 personnes suivies actuellement, 24 sont salariés agricoles et 41 exploitants. Parmi ces derniers, 18 travaillent dans le secteur viticulture et vinification, 11 en maraîchage-horticulture, 6 dans l'élevage, 3 en hippisme, 2 en arboricole fruitière.

Depuis sa mise en place en 2016, la cellule Maintien en emploi a aidé 164 personnes. Certaines ont bénéficié d'une reconversion avec une formation professionnelle, ou d'un aménagement de poste, ou d'autres ont créé leur entreprise. Quelques-unes ont été classées en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie.

Les adhérents peuvent bénéficier d'un accompagnement par un psychologue du travail, afin de les aider à accepter leur handicap puis les accompagner dans leur prise de décision.

### **Un partenariat stimulant**

Travailler en partenariat permet de se coordonner, d'être cohérent dans ses actes et ses discours, d'unir ses forces. Les deux organismes avancent d'un même pas dans leurs actions et leur financement.

Mais travailler en partenariat ouvre également les champs d'actions et enrichit les possibilités d'accompagnement. En effet, chaque partenaire apporte sa vision, différente et complémentaire.

Cap emploi assure une aide de proximité, dans l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dès qu'il y a une reconnaissance en tant que travailleur handicapé ou d'IPP de 10 % minimum (IPP : taux d'incapacité permanente ou partiel suite un accident du travail ou une maladie professionnelle).

La MSA valorise les accompagnements de terrain en les adaptant aux besoins des adhérents grâce à ses conseils médicaux et sociaux judicieux. Elle apporte son regard sous l'angle de la prévention sur les interventions humaines dans le travail quotidien.



## Un bénéficiaire témoigne : Cédric Vié, salarié aux Celliers du Nouveau Monde

Caviste, Cédric Vié travaillait depuis 2004 en CDI temps plein aux Celliers du Nouveau Monde, à Puichéric dans l'Aude. Son poste consistait à intervenir à tous les niveaux de la production sur une trentaine de cuves réparties sur une surface d'environ 1000m<sup>2</sup>. Victime d'un accident du travail en décembre 2016, Cédric Vié a dû s'arrêter de travailler jusqu'en mai 2017 : il a alors tenté une reprise du travail, qui s'est soldée par un nouvel arrêt et une intervention chirurgicale.

C'est à ce moment-là que le médecin du travail de la MSA l'orienta vers CAP EMPLOI en 2018 pour un accompagnement au titre de son maintien en emploi et un signalement a été transmis à la cellule maintien en emploi de la MSA.

Au cours de cet accompagnement avec Cap emploi, il a été convenu avec M. Vié qu'il serait souhaitable, face à ses difficultés et restrictions d'aptitude, qu'il effectue un **Bilan de Compétences** afin d'identifier une ou des pistes de reconversion professionnelle.

Au départ, cette démarche était plutôt « subie » pour M. Vié, mais très rapidement, un projet a muri et il a trouvé le métier qu'il souhaitait faire et qu'il se sentait capable d'exercer, autant humainement que physiquement : le métier de surveillant de nuit en centre médico-social.

Grâce au bilan de compétences, il a pu écouter sa fibre sociale (il a débuté dans le monde du travail comme pompier bénévole), il a recherché des informations sur les métiers accessibles et nécessitant peu de formation et compatibles avec son handicap. Il a rencontré plusieurs professionnels avant d'arrêter son choix.

Le bilan a permis de confirmer les capacités humaines et relationnelles nécessaires dans ce métier ainsi que la capacité à travailler la nuit.

M. Vié a également enquêté sur les débouchés de ce métier et a eu la confirmation de la présence de nombreuses structures accueillant des publics en situation de handicap ou difficulté sociale dans le secteur où il réside.

Il restait à résoudre la question de la formation, car l'accession à ce métier nécessite l'obtention d'une certification et le passage par la formation. Un centre de formation a été identifié : La Routière à Souilhanel.

A l'issue de ce bilan, Cap emploi a échangé avec l'employeur de M. Vié et celui-ci a validé la demande de formation. L'Opcoc OPCALIM a été sollicité pour la prise en charge de la formation et ils ont financé une part importante du coût de la formation. Cap Emploi a ensuite sollicité l'Agefiph (Association gestionnaire des Fonds), en présentant le dossier complet de prise en charge du coût restant de la formation. Et l'Agefiph a cofinancé le reste à charge du coût de la formation.

Lors de la cellule maintien en emploi de la MSA, la situation de M. Vié a été suivie régulièrement. Grâce à cette collaboration et les regards croisés sur la situation de M. Vié entre le médecin du travail, le médecin-conseil, les assistantes sociales et le conseiller Maintien de Cap emploi, le projet de reconversion et de formation de M. Vié a pu aboutir : il a ainsi eu l'autorisation d'intégrer la formation de surveillant visiteur de nuit **pendant son arrêt de travail**.

Des stages pratiques au cours de la formation se sont mis en place dans des structures audoises du secteur médicosocial. A l'issue de cette formation, M. Vié a validé le titre de Surveillant visiteur de nuit. C'est seulement à l'issue de sa formation, qu'il a été licencié pour inaptitude de son poste de caviste.

Très vite, le Foyer du Minervois (un de ses lieux de stage au cours de la formation) l'a contacté pour un remplacement en août 2019. Et dès décembre 2019, c'est au Rayon de Soleil que M Vié signe un CDI !

Les synergies développées par la volonté conjointe des acteurs du maintien dans l'emploi et la coordination orchestrée par la MSA et le Cap Emploi ont abouti dans cette situation à une reconversion « réussie ». Mais cela n'a été possible que parce que le salarié, M. Vié, est resté le principal acteur de son parcours professionnel.

# Exploitant agricole reconnu travailleur handicapé, c'est possible !!!

## Témoignage d'un éleveur des Pyrénées Orientales

Pierre a 54 ans. Il est éleveur en montagne depuis 1990 d'un troupeau composé de 80 bovins à viandes et d'une vingtaine de chevaux. Vers l'âge de 30 ans, les médecins lui diagnostiquent une maladie invalidante chronique qui l'oblige durant ses journées de travail, à prendre « obligatoirement » du repos afin de ne pas aggraver son état de santé et ainsi maintenir un rythme de travail suffisant.

En effet, ses douleurs incessantes varient au cours de sa journée en fonction de son activité.

En grande difficulté, Pierre se rapproche alors du service médical de la MSA, sur les conseils du service maintien de Cap emploi, afin de trouver des solutions pour maintenir son activité.

Sa situation, complexe, sera alors présentée à la cellule pluridisciplinaire de la MSA qui regroupe médecin conseil, médecin du travail, service social et le service maintien de Cap emploi.

Parallèlement, une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est effectuée auprès de la MDPH de Perpignan et un accompagnement spécialisé par Cap Emploi est mis en place.

Après une visite conjointe sur site avec le conseiller maintien de Cap emploi et le médecin du travail de la MSA, une étude ergonomique (financée par l'AGEFIPH) a été préconisée pour identifier les situations invalidantes en vue de proposer des solutions techniques ou organisationnelles dans le cadre de la compensation du handicap de Pierre.

L'acquisition de matériel adapté, comme il est souvent le cas dans ce type de situations, n'a pas été finalement la réponse attendue. En effet, le matériel déjà présent sur l'exploitation correspondait aux besoins de Pierre et de ses animaux.

Seul le repos était la solution à la pérennisation de l'exploitation. Mais alors comment faire pour continuer l'activité durant le temps nécessaire de pause journalière ?

Le principe a été de quantifier la perte de productivité durant ces périodes afin de solliciter la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH). Les critères d'éligibilité acquis, cette aide de l'Etat forfaitaire a permis à Pierre d'embaucher à temps partiel pendant plus d'un an une personne afin d'effectuer les tâches professionnelles qu'il n'était plus en mesure de réaliser.

Malgré cette organisation, au bout d'un certain temps, son état de santé l'oblige à trouver d'autres solutions pour maintenir son activité : il se sépare alors de ses bovins trop sollicitant, pour développer sa petite production équine. Moins gourmande en main d'œuvre et en entretien, cette production correspond davantage à l'effort et au rythme de travail de l'exploitant.

Néanmoins, sa pathologie le contraint à rester le moins longtemps possible en position assise. Or, les tâches d'enherbement, de fauchage, de round balleur et d'andainage qu'il doit effectuer, nécessitent des heures passées dans le tracteur.

Afin de limiter la station assise prolongée, contre indiquée par le médecin du travail, un aménagement des situations de travail a été proposé par l'achat d'outils (à l'arrière du tracteur), de plus grandes largeurs de travail, réduisant ainsi le nombre de passages et donc le temps en cabine. Par ailleurs, une nouvelle plateforme de transport de plus grande capacité d'animaux a réduit le nombre d'aller/retour sur ses champs épars de montagne. L'acquisition du matériel a été cofinancé par l'AGEFIPH.

Tout au long de son parcours, Pierre a été accompagné par la cellule maintien en emploi de la MSA qui a su coordonner, identifier et apporter les réponses appropriées à la situation professionnelle de l'exploitant et pour citer Pierre « *Dans la bienveillance de pouvoir continuer mon activité agricole sans devoirs tout abandonner (...) mais de façon certainement différente avec le handicap et garder une structure agricole toujours stable* ».

# La cellule maintien en emploi des travailleurs agricoles

Au niveau national, la MSA se mobilise pour maintenir en emploi ses adhérents confrontés à des problèmes de santé ou de handicap, à travers un dispositif d'accompagnement individualisé et renforcé : la cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi.

## Qui est concerné par le dispositif de maintien en emploi ?

Les personnes concernées par le dispositif sont des salariés ou des non-salariés agricoles, en activité professionnelle, en arrêt de travail, en risque de perte d'emploi suite à un problème de santé ou à un handicap.

## Quels sont les intervenants ?

Selon les difficultés, la cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi fait intervenir des travailleurs sociaux, des médecins du travail, des médecins-conseils, des conseillers en prévention, des infirmiers de santé au travail voire des partenaires professionnels du handicap (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées Agefiph), Service Maintien de Cap Emploi.

La cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi analyse la situation globale, coordonne le plan d'action à mettre en œuvre et accompagne l'adhérent dans sa réalisation.

## Comment fonctionne le dispositif ?

La cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi s'articule autour de 4 principes :

- La détection précoce d'un problème de santé pouvant impacter une aptitude au poste de travail. Cette détection s'effectue soit par un signalement du travailleur à la MSA, soit directement par la MSA.
- l'implication personnelle de la personne : celle-ci participe activement à la construction de son nouveau parcours professionnel.
- Le suivi personnalisé tout au long du parcours.
- Une analyse globale de la situation (médicale, économique et sociale) pour proposer le dispositif d'accompagnement le mieux adapté à la situation de la personne.

## Quelle forme peut prendre l'accompagnement ?

Il peut intervenir sous deux formes : un accompagnement individualisé ou collectif.

### *\* Actions d'accompagnement individualisé*

A titre d'exemples :

- Visite médicale de pré reprise ou visite à la demande
- Recommandations sur les soins et traitements
- Evaluation sociale globale
- Démarche de reconnaissance d'invalidité ou de handicap (RQTH)
- Aménagement du poste de travail ou reclassement professionnel interne ou externe
- Mise en place d'un temps partiel thérapeutique
- « Rendez-Vous Prestations » pour faire le point sur l'ensemble des prestations sociales et des droits.

### *\* Actions d'accompagnement collectif*

En fonction des besoins, les adhérents participent à des ateliers tels que L'avenir en soi, Parcours confiance, Prendre soin de sa santé, Coup de pouce connexion, Séjour Ensemble pour Repartir...

# Une politique volontaire de la Santé sécurité travail par la MSA

## Constats

95% des salariés déclarés inaptes (tous régimes confondus) sont licenciés et une petite minorité d'entre eux seulement parviennent à retrouver un emploi (*Rapport IGAS «Aptitude et médecine du travail», M. Issindou, Mai 2015*). Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle (réforme des retraites) et d'évolution des métiers et des conditions de travail, le nombre de travailleurs exposés au risque de perdre leur emploi, à court ou moyen terme en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, risque d'augmenter dans les prochaines années.

Les acteurs du maintien en emploi constatent également des domaines sur lesquels leurs efforts doivent être poursuivis : un recours plus fréquent à la visite de pré-reprise par le médecin traitant, une visite de pré-reprise moins tardive au regard de l'évolution de la pathologie, un partage d'un diagnostic complet entre les médecins (bilan médical par le médecin conseil, étude de poste de travail et analyse des capacités restantes par le médecin du travail, etc.), une intégration des employeurs en amont, une poursuite de la coordination des partenaires du maintien en emploi.

## Positionnement de la MSA

L'employabilité est une priorité de la politique de Santé sécurité au travail de la MSA, qui a permis d'actionner plusieurs leviers : généralisation des cellules de maintien en emploi avec un travail en coordination des trois principaux acteurs (médecin travail et médecin conseil, travailleur social, conseiller de prévention des risques professionnels), mise en place d'un parcours coordonné, détection des situations à risque, ...

Cette politique s'inscrit dans une démarche partenariale.

Les différents constats montrent l'importance du repérage précoce du risque de désinsertion professionnelle, durant ou en amont d'un arrêt de travail, et la nécessité de construire avec le travailleur à risque son propre projet professionnel.

Ainsi, la MSA porte ses efforts sur ces deux thèmes :

- la prévention de la désinsertion professionnelle,
- le repérage le plus précocement possible de tout problème de santé pouvant impacter le maintien au poste de travail.

Elle agit au niveau collectif (ciblage des entreprises à fort risque de désinsertion professionnelle, ...) et au niveau individuel (diagnostic d'une situation à risque, analyse les freins et leviers de réussite, ...).

# Quelques données de présentation

## MSA Grand Sud Aude et Pyrénées Orientales

La MSA, 2<sup>e</sup> régime de protection sociale, protège l'ensemble du monde agricole, salariés et exploitants. Elle gère les prestations santé, famille, retraite, accident du travail. Elle mène également une politique de prévention dans le monde du travail avec une politique active de « Santé sécurité au travail ». Elle accompagne les actifs dans leurs démarches de prévention des risques professionnels (choix d'aménagement avec un conseiller de prévention des risques professionnels, aide à l'achat de matériel de 50 % et jusqu'à concurrence de 3 000 €, ...)

**Données** (au 1<sup>er</sup> janvier 2019)

### Aude

Nombre d'adhérents : 87 466

Nombre de salariés : 63 465

Nombre d'exploitants et d'employeurs de main d'œuvre : 24 001

### Pyrénées Orientales

Nombre d'adhérents : 70 068

Nombre de salariés : 55 567

Nombre d'exploitants et d'employeurs de main d'œuvre : 14 501

## Cap emploi

Cap emploi est un organisme de placement spécialisé reconnu acteur du service public de l'emploi et opérateur du Conseil en Evolution professionnelle (CEP), piloté par l'Etat financé par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle Emploi.

Cap emploi développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap.

Décliné au niveau départemental, Cap Emploi assure l'accompagnement **vers** et **dans** l'emploi :

- **Accompagnement vers l'emploi**
  - Cap emploi informe, conseille et accompagne les **travailleurs handicapés** dans leur recherche d'emploi puis dans leur intégration professionnelle
  - Cap emploi informe, mobilise puis accompagne les **employeurs** dans leur démarche de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap
- **Accompagnement dans l'emploi**

Cap emploi informe, conseille et accompagne les salariés et les employeurs face à une problématique :

  - De maintien dans l'emploi
  - D'évolution professionnelle
  - De transition professionnelle



L'intervention de Cap emploi vise toujours à :

- **Compenser le handicap**
- **Sécuriser le parcours de la personne en situation de handicap**
- **En complémentarité avec le droit commun**

**Données** (Année 2019)

### **Aude**

Accompagnement vers l'emploi

- ✓ Personnes accompagnées : 1224
- ✓ Employeurs accompagnés : 441
- ✓ Placements réalisés : 399

Accompagnement dans l'emploi

- ✓ Personnes et entreprises accompagnées : 479
- ✓ Maintiens réalisés dans l'entreprise : 137
- ✓ Accompagnements à la reconversion professionnelle : 62

### **Pyrénées Orientales**

Accompagnement vers l'emploi

- ✓ Personnes accompagnées : 1414
- ✓ Employeurs accompagnés : 686
- ✓ Placements réalisés : 405

Accompagnement dans l'emploi

- ✓ Personnes et entreprises accompagnées : 242
- ✓ Maintiens réalisés dans l'entreprise : 152
- ✓ Accompagnements à la reconversion professionnelle : 40