

CHARTRE « MAINTIEN DANS L'EMPLOI » pour le DEPARTEMENT de l'ILLE-ET-VILAINE

- Vu les dispositions de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 ;
- Vu la convention entre l'Etat et l'AGEFIPH signée le 24 mai 2005 ;
- Vu les Conventions d'Objectifs et de Gestion entre l'Etat et la CNAMTS pour la branche Maladie (2006 - 2009) et la branche AT/MP (2004-2006 - Prolongation par avenant pour 2007 - 2008 - nouvelle convention 2009-2012) ;
- Vu la convention cadre de coopération entre le FIPHFP et l'AGEFIPH en date du 02 juillet 2008 ;
- Vu le plan Santé Travail lancé le 17 février 2005 ;
- Vu la circulaire DGEFP 2002/15 relative au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Vu la circulaire DGEFP 2007/01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés ;
- Vu la circulaire DGEFP 2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés ;
- Vu l'accord-cadre national 2008-2009-2010 entre l'AGEFIPH, le FIPHFP et COMETE-France en date du 14 janvier 2009.
- Vu les dispositions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale, à la santé et à la sécurité au travail ;

La présente charte est élaborée en déclinaison directe de :

- du Protocole national de collaboration institutionnelle signé le 13 juillet 2006 entre l'Etat, l'assurance maladie, la MSA et l'AGEFIPH ;
- de la Charte Régionale Maintien signée le 10 Décembre 2007 entre l'Etat, l'Assurance Maladie, la MSA et l'AGEFIPH ;

PREAMBULE

L'enjeu majeur du maintien dans l'emploi des salariés à l'issue d'un arrêt de travail est réaffirmé par les signataires régionaux au regard de la problématique grandissante des inaptitudes, ou aptitudes avec restriction notamment liées :

- Au vieillissement de la population salariée,
- A l'allongement de la durée de vie au travail,
- Au développement de la souffrance au travail,
- Au développement des troubles musculo-squelettiques (TMS),
- Au souhait des personnes concernées de trouver une solution d'emploi adaptée à leur problématique de santé.

Les parties signataires rappellent le contenu de leurs missions et interventions dans le cadre du maintien dans l'emploi :

La **DDTEFP 35**, en lien avec DRTEFP, assure une mission de contrôle et de conseil dans l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail. Elle joue de ce fait, notamment au travers des missions des Médecins Inspecteurs Régionaux du Travail (MIRT) et en lien avec les services de santé au travail, un rôle fondamental dans le dispositif de maintien dans l'emploi. Elle a la responsabilité d'instruire et de décider de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH).

L'AGEFIPH, (Association de GEstion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées), a pour mission de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au travers d'un programme d'actions qui s'appuie, sur des aides directes aux entreprises et/ou personnes handicapées, d'une part et sur l'intervention d'un réseau de professionnels spécialisés appelés Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH).

L'**Assurance Maladie**, par son réseau interne (Service Médical de l'Assurance Maladie, Service Social de l'Assurance Maladie, le Département des Risques Professionnels de la CRAM Bretagne, le Conseiller en Rééducation Professionnelle de la CPAM) contribue à la prévention de la désinsertion professionnelle des assurés sociaux malades ou accidentés en arrêt de travail, des invalides et des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle. Elle propose dans ce cadre un accompagnement individuel, des réunions d'information et d'échange, et contribue avec les autres partenaires à la mise en œuvre de dispositifs et d'actions spécifiques pour ces publics.

La **MSA** (Mutualité Sociale Agricole), organisme de protection sociale obligatoire agricole, concourt au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qu'ils soient salariés ou exploitants agricoles, en s'appuyant sur la synergie interne et régulière de ses différents acteurs professionnels : médecins du travail, conseillers en prévention, travailleurs sociaux, médecins du contrôle médical et agents administratifs gérant les prestations de santé notamment avec une commission dite « CAP INSERT » qui se réunit périodiquement.

Les **Services de Santé au travail** (SST), financés et gérés par les employeurs, peuvent revêtir la forme de services autonomes, propres à une entreprise (ou établissements) ou de services interentreprises, communs à plusieurs entreprises, organisés en secteurs médicaux à compétence géographique et professionnelle ou interprofessionnelle. La loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a transformé les services de médecine de travail en services de santé au travail, consacrant l'approche pluridisciplinaire de leur activité : évaluation des risques et actions de prévention, contribution à la connaissance épidémiologique et à la veille sanitaire professionnelle.

En Ile-et-Vilaine, ces services sont représentés par :

- plusieurs services de santé au travail inter-entreprises :
 - le STSM pour la zone d'emploi de St Malo,
 - l'AIMT pour les zones d'emploi de Rennes et Vitré,
 - le STPF pour la zone d'emploi de Fougères,
 - l'AMIEM pour la zone d'emploi de Redon,
 - le SMEBTPC pour les entreprises du Bâtiments et Travaux Publics
 - le service de santé au travail de la MSA.
- des services autonomes de médecine du travail :
 - Le Service de Santé des Gens de Mer (SSGM), appartenant à l'administration de la Mer et organisé au profit des marins professionnels de la pêche et du commerce. Ce service en coordination avec le Service Social Maritime développe un travail d'accompagnement,
 - Des services intégrés aux grandes entreprises du département.
- les médecins de prévention des fonctions publiques.

La **Maison Départementale des Personnes Handicapées** (MDPH) évalue les demandes de Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) qui sont attribuées par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) à toute personne souffrant d'un handicap ayant des répercussions sur l'accès et au maintien dans l'emploi. La RQTH permet au bénéficiaire d'accéder à différents dispositifs de maintien dans l'emploi ou d'insertion professionnelle (accompagnement, formation...). La MDPH instruit également les demandes de contrat de rééducation professionnelle en entreprise.

Contexte départemental

En 2008, la MDPH a reçu plus de 4 000 demandes de RQTH et la CDAPH a pris 3 799 décisions favorables. Par ailleurs, 2 447 personnes ont bénéficié d'une décision d'orientation professionnelle.

Les Services de Santé au Travail se sont prononcés pour :

- 711 salariés au titre d'une inaptitude définitive à tous postes,
- 953 salariés au titre d'une inaptitude au poste de travail,
- 1 499 salariés au titre d'une aptitude temporaire,
- 10 178 aptitudes avec restriction ou aménagement (sources : DRTE-FP - SST).

En ce qui concerne les services de santé au travail de la MSA, les problèmes d'aptitudes en 2008 concernaient :

- 61 salariés au titre des inaptitudes définitives,
- 86 salariés au titre d'une inaptitude temporaire.

Par ailleurs, 2028 personnes ont bénéficié, en 2008 d'un appui des services sociaux de la MSA.

En 2008, l'unité d'Ile et Vilaine du service social de la CRAM de Bretagne a rencontré 2242 personnes dans leur 4^{ème} mois d'arrêt de travail et 541 ont bénéficié d'un appui dans un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle.

Le Conseiller en Rééducation Professionnelle (CRP) de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie d'Ile-et-Vilaine a mis en place 14 contrats de rééducation professionnelle, ce qui a permis le maintien en entreprise de salariés en risque d'inaptitude du travail.

Par ailleurs, en 2008 le réseau spécialisé « SAMETH » financé par l'AGEFIPH a enregistré 140 nouveaux dossiers et participé à la résolution positive de 109 situations de maintien dans l'emploi.

Ces données révèlent l'étendue des besoins et la nécessité de procéder à une analyse globale regroupant le champ d'intervention des différents acteurs dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Par voie de conséquence, les représentants régionaux et départementaux de l'Etat, de l'AGEFIPH, de l'assurance maladie et de la MSA affirment leur volonté de décliner au niveau de la Bretagne et de chacun des départements, les engagements du protocole national de collaboration institutionnelle sur le maintien dans l'emploi, signé le 13 juillet 2006 puis du protocole régional signé le 10 décembre 2007.

DEFINITION

Le maintien dans l'emploi recouvre généralement les activités de « prévention de la désinsertion professionnelle pour raison de santé et/ou handicap ». La démarche de maintien dans l'emploi doit permettre aux personnes confrontées à des situations handicapantes de préserver une dynamique professionnelle et de conserver un emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé.

OBJET DE LA CHARTE

La présente charte a pour objet d'inscrire dans un partenariat structuré les actions des différentes institutions et services. Les signataires s'engagent à développer une complémentarité par la déclinaison d'objectifs communs au niveau départemental.

Les signataires s'engagent à se mobiliser afin de prévenir la désinsertion professionnelle pour raison de santé ou de handicap.

PUBLICS VISES PAR LA CHARTE

- Toute personne qui se trouve face à une situation de travail qu'elle ne peut plus assumer pour des raisons de santé ou de handicap.
- Tout employeur qui est tenu de proposer notamment un aménagement de poste ou un autre emploi dans le cadre de son obligation de reclassement.

LES OBJECTIFS

Les signataires de cette charte se donnent comme objectifs de :

- ⇒ optimiser au niveau départemental les services et les moyens à disposition ;
- ⇒ favoriser les collaborations entre les acteurs locaux aux différentes étapes que sont : la détection précoce, la circulation de l'information, la recherche, la mise en œuvre et suivi de la solution de maintien ;
- ⇒ prévoir et organiser les relais avec les dispositifs d'insertion ou les acteurs de la prévention des risques professionnels ;
- ⇒ construire et alimenter un système partagé de recueil et traitement de l'information (ex. Banque de Données) ;
- ⇒ suivre les évolutions et capitaliser les expériences significatives (ex. bonnes pratiques) ;
- ⇒ repérer les besoins non couverts dans le département et les analyser ;
- ⇒ fixer des axes de progrès tenant compte des particularités du département ou des bassins d'emploi ou des branches professionnelles.

LES AXES DE COOPERATION PRIORITAIRES ET OPERATIONNELS

En matière de coordination

- Développer des entrées thématiques au sein d'un groupe de pilotage maintien, afin d'aborder dans le détail les difficultés départementales.

Pour une meilleure communication

- Développer des points d'accès élargis à l'information particulièrement pour les médecins du travail et les entreprises (faire un état des lieux des moyens de communication, lister les sites de références indispensables à connaître).
- Communiquer davantage en direction des médecins traitants, de manière régulière et permanente : choisir des supports évidents pour les médecins (intervention dans le cadre de la formation continue, bulletins de l'ordre, publications de l'Assurance Maladie, etc.).
- Avoir en permanence un suivi de l'état de l'information/de la communication (ne pas communiquer par à coups, savoir ce qui se fait, où, pour qui...), de manière à renouveler cette information utilement. Essayer de mesurer l'impact des campagnes de communication/information.
- Former un groupe de travail consacré à la communication et engageant les partenaires sociaux (comment informer le salarié et l'entreprise aux moments clés, comment les sensibiliser à la nécessité de communiquer sur les situations dans certains cas...).

Information et formation

- Organiser des réunions interdisciplinaires thématiques pour mieux connaître les fonctions et modalités d'intervention des acteurs, la législation du travail et le code de la sécurité sociale, mieux connaître les organismes de sécurité sociale, les modalités d'intervention de l'AGEFIPH ou du FIPHFP, pour mieux les mobiliser...
- Développer la connaissance et optimiser l'utilisation des outils (exemple : le contrat de rééducation en entreprise).
- Former aux outils et ressources : quoi mobiliser et quand, particularités des procédures, cas typiques, etc.

A propos des outils

- Généraliser les outils de liaison et mieux en définir les objectifs et l'usage (utilisation de la Banque de Données) pour faciliter le parcours.
- Mettre en place des groupes de travail suivis, avec objectifs déterminés, sur l'amélioration ou l'harmonisation de certains outils :
 - mettre à plat les différences, essayer autant que possible de les gommer ;
 - élargir l'usage de certains (exemple : la mise en place de l'aide à l'emploi pour lourdeur du handicap à titre temporaire,...).
- Signalement précoce avant les 4 mois des situations particulières à destination du médecin du travail
- Généraliser/élargir/systématiser l'usage de la visite de pré-reprise : information de son utilité donnée systématiquement par le service social de la CRAM lors de la rencontre avec les assurés en arrêt de travail depuis 90 jours ainsi que dans les groupes de travail "Prévention de la désinsertion Professionnelle". La promotion de cet outil est également à développer.
- Etablir une banque de données des outils disponibles et la marche à suivre pour les mobiliser.

Capitalisation et évaluation

- Elargir la collecte d'informations sur les traitements de cas à l'ensemble des acteurs. Organiser les échanges ou remontées d'informations permettant le suivi des cas.
- Formaliser les travaux des groupes techniques (études de cas, etc.) et les diffuser plus largement.
- Développer et capitaliser des indicateurs d'évaluation communs.

LE PILOTAGE ET SUIVI DE LA CHARTE

La charte engage quatre institutions que sont la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Ille-et-Vilaine, l'AGEFIPH, l'Assurance Maladie : CPAM 35 et CRAM Bretagne, la MSA, auxquels sont associés les Services de Santé au Travail (un représentant) et la MDPH.

En déclinaison du groupe d'animation régional, ces institutions assureront la mise en œuvre concrète de cette charte sous le pilotage de la Direction Départementale du Travail.

Un comité de pilotage de la charte composé des institutions sus-nommées se réunira au moins une fois par an sous la présidence de la Direction Départementale du Travail. Il s'assurera de la bonne application de la charte départementale et examinera les éventuels ajustements à réaliser.

Le Comité élargi sera chargé :

- De l'animation des systèmes d'information :
 - ⇒ Faire vivre et actualiser la Banque de Données et favoriser la circulation d'information
- D'un suivi et d'une évaluation des actions de maintien :
 - ⇒ Faire un bilan périodique du déroulement et des conclusions des opérations de maintien engagées dans le département et le porter à la connaissance des membres du comité de suivi
- De l'animation du volet opérationnel du dispositif :
 - ⇒ Animer et coordonner les intervenants du dispositif pour atteindre les axes prioritaires,
 - ⇒ Constituer des groupes de travail bien identifiés sur une thématique précise .

LES ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES

Tous les signataires de cette charte ont vocation à intervenir dans le champ du maintien soit directement ou indirectement.

L'intervention concertée et articulée des acteurs du maintien améliore l'efficacité des réponses apportées.

La complémentarité des services et des opérateurs permet d'assurer une meilleure couverture des besoins.

Les parties signataires s'engagent à :

- Mettre en œuvre les moyens organisationnels nécessaires pour le recueil et l'analyse des données dans le champ du maintien dans l'emploi,
- Participer activement aux différents comités d'animation et de suivi et aux groupes de travail éventuels,
- Impulser des actions de collaboration entre les acteurs au niveau départemental,
- Relayeur et recueillir au niveau départemental les réflexions et axes de progrès définis en commun.

DUREE

Cette charte est signée pour l'année 2009, même échéance que la charte régionale. Les parties pourront convenir d'apporter par avenant les modifications qu'elles jugent utiles y compris celle de la reconduction.

Les parties se réservent la possibilité d'élargir le nombre de signataires.

Fait à RENNES, le 05 octobre 2009

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de
la Formation Professionnelle d'Ille-et-Vilaine

M. MATHEL

*Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle*

AGEFIPH

M. MASSOLO

Délégué Régional

Assurance Maladie

M. PITON

*Directeur de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie
d'Ille-et-Vilaine*

Assurance Maladie

M. GOLDIE

*Directeur de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie de
Bretagne*

SST de la MSA

Po/ M. ROLLAND, Mme HINRY

*Directeur Général de la Fédération
MSA des Portes de Bretagne*

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Mme LEGUEN

Directrice

AIMT

M. RASPAIL

Directeur

AMIEM

SMEBTPC

M. BARBE

Directeur

STPF

Maître Duhamel

Président

STSM
Mr FAVRE
Président

Les partenaires sociaux :

CFDT
Po/ M. BOUILLY, Mme LEBLET
Secrétaire de l'Union Départementale

CFE-CGC 35
Mr TOUDOUX
Président de l'Union Départementale

CFTC
M. POTTIER
Pour le président de l'Union Départementale

Union de Entreprises 35
Po/ M. CHERITEL, Mme LE MINOUX
Président

Les opérateurs associés :

L'ADAPT
Po/ M. GALLEE, M. DANDO
Directeur

Centre de Réadaptation Professionnelle du Patis Fraux
M. ROUX
Directeur

Fondation Santé des Etudiants de France
Centre Médical et Pédagogique de Rennes-Beaulieu
Service d'Insertion Professionnelle – Comète France
Mme BUC
Directrice

SAMETH 35

Service Social Inter-entreprises
Po/ Mme ESNAULT, Mme DIDERON
Directrice

Service Social Maritime
Mme SIMON
Déleguée Régionale

INDICATEURS MAINTIEN

(Source : Etude ASDO - Août 2009)

Situations à risque (potentiel maintien)

Détection précoce des situations

Modalités de prise en charge des situations

Résultats obtenus

<p>Nombre de TH salariés dans les entreprises de 20 salariés et plus</p> <p>DDTEFP Fonctions Publiques</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>
<p>Nombre de salariés bénéficiaires de l'art. L5212-13 du Code du travail de 50 ans & plus en emploi</p> <p>DDTEFP</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>
<p>Nombre de personnes ayant obtenu dans l'année une Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH - hors 1^{ère} demande relative à une embauche)</p> <p>DDTEFP</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>
<p>Nombre d'aptitudes avec restriction ou aménagement de postes, nombres d'inaptitudes au poste et d'inaptitudes à tout poste</p> <p>MIRTMO DRTEFP MSA</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>
<p>Nombre de personnes ayant obtenu une reconnaissance administrative du handicap dans l'année (RQTH, ORP, AAH)</p> <p>MDPH</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>
<p>Nombre de personnes ayant obtenu une pension d'invalidité 1^{ère} catégorie et rente AT/MP</p> <p>CPAM</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>
<p>Nombre d'accidents du travail, d'accidents du trajet et de maladies professionnelles reconnus ayant entraîné une incapacité permanente partielle et indice de fréquence des AT par secteur d'activité</p> <p>Assurance Maladie MSA</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>
<p>Nombre d'arrêts de travail de 90 jours et plus</p> <p>Service Social Assurance Maladie MSA</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>
<p>Nombre de licenciements pour inaptitude enregistrés par Pôle Emploi</p> <p>Pôle Emploi</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>

<p>Nombre de signalements des Médecins conseil de l'Assurance Maladie vers le Service Social de la CRAMB</p> <p>Service Social CRAMB + MSA</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>																		
<p>Origine des signalements au SAMETH</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Origine du signalement</th> <th>Total services, ingénierie et facilitation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Médecin du travail</td><td></td></tr> <tr><td>CPAM</td><td></td></tr> <tr><td>MSA</td><td></td></tr> <tr><td>Services sociaux CRAM</td><td></td></tr> <tr><td>MDPH</td><td></td></tr> <tr><td>Médecin traitant</td><td></td></tr> <tr><td>Entreprise concernée</td><td></td></tr> <tr><td>Salarié concerné</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>_____</p> <p>SAMETH</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>	Origine du signalement	Total services, ingénierie et facilitation	Médecin du travail		CPAM		MSA		Services sociaux CRAM		MDPH		Médecin traitant		Entreprise concernée		Salarié concerné	
Origine du signalement	Total services, ingénierie et facilitation																	
Médecin du travail																		
CPAM																		
MSA																		
Services sociaux CRAM																		
MDPH																		
Médecin traitant																		
Entreprise concernée																		
Salarié concerné																		

<p>Nombre de visites de pré-reprises réalisées par les Médecins du travail</p> <p>MIRTMO DRTEFP MSA</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>																										
<p>Nombre de personnes bénéficiant d'une étude de poste, d'un aménagement ou d'un changement de poste par un Médecin du travail MSA</p> <p>MSA</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>																										
<p>Nombre et profil des personnes accompagnées par les services sociaux CRAM au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi</p> <p>Service social CRAMB</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>																										
<p>Mesures mobilisées par l'Assurance Maladie pour la prévention de la désinsertion professionnelle</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Maladie</th> <th>AT-MP</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nb de bénéficiaires</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Formation professionnelle en CRP</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Contrat de rééducation en entreprise</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>CPAM</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>	Année	Maladie	AT-MP	Nb de bénéficiaires			Formation professionnelle en CRP			Contrat de rééducation en entreprise																
Année	Maladie	AT-MP																								
Nb de bénéficiaires																										
Formation professionnelle en CRP																										
Contrat de rééducation en entreprise																										
<p>Mesures mobilisées par l'AGEFIPH</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Type de mesures</th> <th colspan="2">Nombre de mesures mobilisées</th> </tr> <tr> <th>Par tous les acteurs</th> <th>Par les SAMETH</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Aide à la mobilité</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Aides à la formation</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Aides à l'adaptation des situations de travail</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Subvention forfaitaire au maintien dans l'emploi</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Aides techniques et humaines</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Aide au tutorat</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Prestations spécifiques et dispositifs</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>_____</p> <p>AGEFIPH</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>	Type de mesures	Nombre de mesures mobilisées		Par tous les acteurs	Par les SAMETH	Aide à la mobilité			Aides à la formation			Aides à l'adaptation des situations de travail			Subvention forfaitaire au maintien dans l'emploi			Aides techniques et humaines			Aide au tutorat			Prestations spécifiques et dispositifs		
Type de mesures		Nombre de mesures mobilisées																								
	Par tous les acteurs	Par les SAMETH																								
Aide à la mobilité																										
Aides à la formation																										
Aides à l'adaptation des situations de travail																										
Subvention forfaitaire au maintien dans l'emploi																										
Aides techniques et humaines																										
Aide au tutorat																										
Prestations spécifiques et dispositifs																										
<p>Nombre et profil des personnes accompagnées par le SAMETH</p> <p>SAMETH</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>																										

<p>Résultats obtenus par les SAMETH suite à une intervention Maintien dans l'emploi</p>			
	Service facilitation	Service Ingénierie	Total
Nombre de maintiens au poste			
Nombre de maintiens dans l'entreprise à un autre poste			
Nombre total de maintiens réalisés			
<p>SAMETH</p> <p>_____</p> <p>Annuel</p>			