



Atelier n°3 : Maintien dans l'emploi et gestion des inaptitudes

Identifier les acteurs et les mesures de compensation pour favoriser le maintien dans l'emploi et s'informer sur les solutions pendant l'arrêt de travail et l'accompagnement au retour du salarié dans l'entreprise



Cycle d'ateliers à destination des conseillers des SARH franciliens

Mardi 21 juin 2022 (10h30-12h)

Nous vous remercions par avance de :



- Vous identifier (Nom et structure)
- Activer votre caméra (si possible) pour plus de convivialité
- Couper vos micros lorsque vous n'avez pas la parole
- Poser vos questions via l'onglet « Converser » ou « Réactions – Lever la main »





Objectifs de l'atelier

- Vous transmettre des informations-clés sur **les acteurs et les outils et mesures pour favoriser le maintien**
- Partager des informations pratiques sur **les solutions pendant l'arrêt de travail et l'accompagnement dans le cadre du retour du salarié dans l'entreprise**



Programme du cycle d'ateliers d'information

Atelier 1 : OETH et diagnostic handicap en entreprise

Atelier 2 : Recrutement et compensation du handicap

Atelier 3 : Maintien dans l'emploi et gestion des inaptitudes → le **21 juin 2022** de 10h30 à 12h en visio-conférence

Replay des ateliers sur le site internet du PRITH Ile de France : <https://www.prithidf.org/la-mobilisation-des-employeurs>

1/ Les acteurs et les outils et mesures pour favoriser le maintien



Intervenants :



Vincent LEQUY, consultant maintien dans l'emploi, Cap Emploi 92
v.lequy@capemploi92.org



*Stéphanie BERGEROT et Francine GERARD, chargées
d'étude et de développement*
f-gerard@agefiph.asso.fr ; s-bergerot@agefiph.asso.fr



*Marie-Line LUZIEUX, gestionnaire de projet prévention
de la désinsertion professionnelle*
marie-line.luzieux@assurance-maladie.fr



Restrictions d'aptitude et inaptitude, de quoi parle-t-on ?

RESTRICTION D'APTITUDE

La restriction d'aptitude est du ressort du médecin du travail et vise à écarter les situations de travail impactant la santé du salarié.

Elle doit être précise et peut éventuellement être limitée dans le temps.

INAPTE AU POSTE, APTE A UN AUTRE POSTE

Lorsque le salarié est déclaré inapte à son poste de travail, il peut néanmoins occuper un autre poste, compatible avec son état de santé.

En cas de restriction d'aptitude, le Médecin du Travail proposera des aménagements ou un reclassement à un autre poste dans l'entreprise.

INAPTE A TOUT POSTE

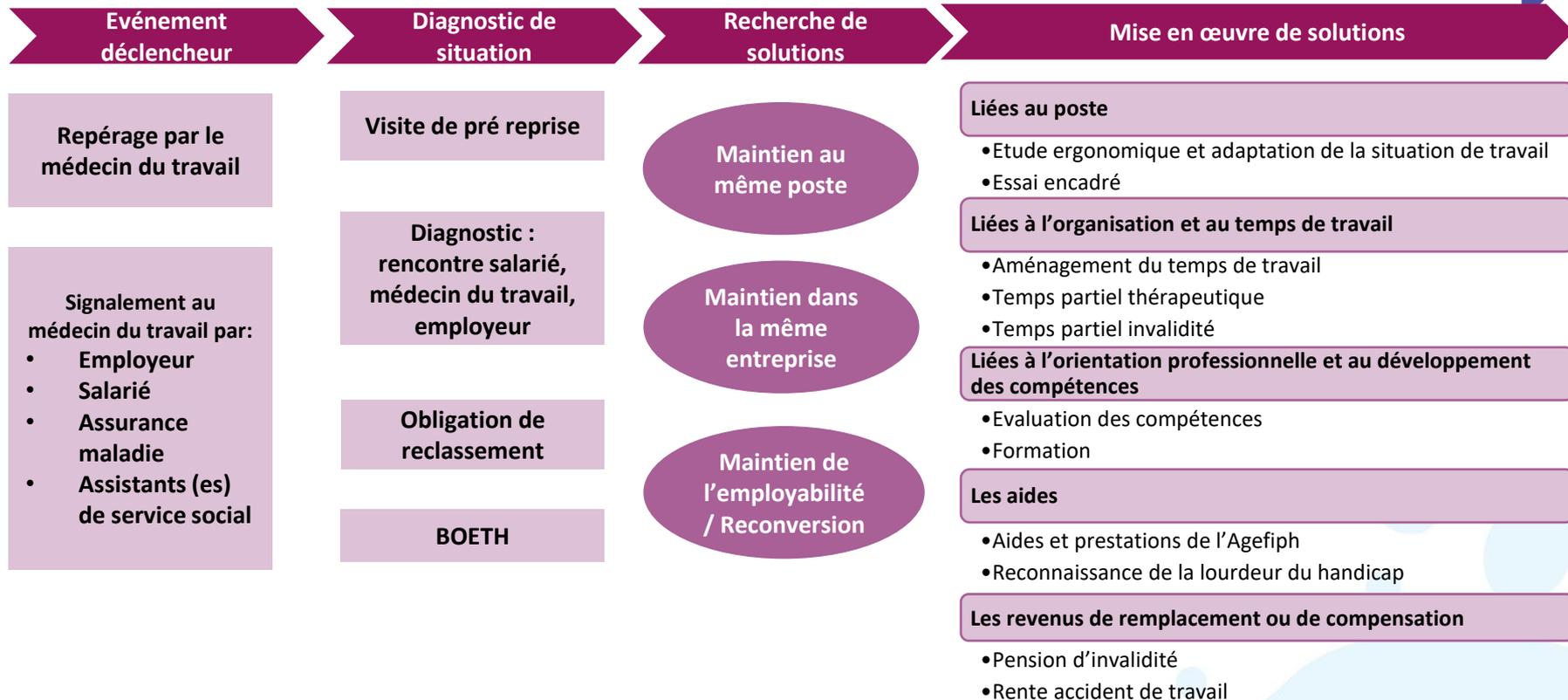
Le salarié est déclaré inapte à tout poste lorsque son état de santé ne lui permet plus d'occuper un poste dans son entreprise.



A ne pas confondre avec la mise en **invalidité** effectuée par le **médecin conseil de la sécurité sociale**.

Un salarié en invalidité 1^{ère} ou même 2^{ème} catégorie peut travailler : il convient alors de rechercher avec le médecin du travail et l'employeur, les possibilités en interne avec aménagements ou l'accompagner vers une transition professionnelle externe.

Processus de maintien dans l'emploi



Détection précoce des situations à risque



Pour tout salarié :

- avec restrictions médicales et demande d'adaptation du poste par le médecin du travail,
- en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à son handicap (intérêt de la visite de pré-reprise et de l'anticipation),
- déclaré inapte ou en risque d'inaptitude à son poste de travail,
- en situation de handicap aggravé du fait de son contexte professionnel,
- avec arrêts maladie répétitifs.



Quand signaler ?

Plus tôt les difficultés de la personne sont connues, plus on multiplie les chances de son maintien dans l'emploi

Le signalement précoce



La visite de pré-reprise

(Après 1 mois d'arrêt depuis mars 2022)



- ✓ Lorsque la personne travaille encore à son poste,
- ✓ Lorsque la personne est encore en arrêt de travail,
- ✓ Lorsque la personne est en situation de reprise de travail,
- ✓ Lorsque la procédure d'inaptitude est sur le point d'être engagée ou est déjà engagée.

Les acteurs internes du maintien en emploi/prévention



Les acteurs externes du maintien en emploi/prévention



Les aides et prestations dans le cadre du maintien dans l'emploi





- Le rendez-vous de liaison,
- La visite de mi-carrière,
- La visite de pré-reprise,
- Le temps partiel thérapeutique,
- L'essai encadré,
- La convention de rééducation professionnelle en entreprise,
- La formation qualifiante en centre de rééducation.



A l'entreprise

- L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées
- L'aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- L'aide à l'adaptation des situations de travail
- L'aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi
- L'aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité
- L'aide financière liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap

A la personne

- L'aide aux déplacements en compensation du handicap
- L'aide humaine en compensation du handicap
- L'aide prothèses auditives
- L'aide technique en compensation du handicap

Principes fondamentaux :

- Intervention en complémentarité du droit commun
- Aides non accessibles de droit, non automatiques
- Prescrites par un conseiller du Service Public de l'Emploi
- Attribuées avant réalisation de l'action.

Les Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS)

Appui d'experts spécialistes des différentes situations de handicap

(moteur, visuel, auditif, mental, psychique et troubles cognitifs)

+ spécifiquement en Ile de France : maladies chroniques invalidantes, épilepsie)

L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAAST)

Etude ergonomique pour analyser et définir les besoins en compensation relatifs aux situations de travail complexes.

Inclu'Pro formation

Différents modules :

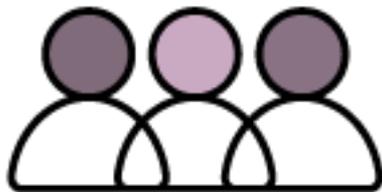
SAS

Préparer sa transition professionnelle

Anticiper son entrée en formation qualifiante ou certifiante,

S'approprier les outils du numérique.

Trois exemples concrets de maintien dans l'emploi



2/ Les solutions pendant l'arrêt de travail

Intervenant :



*Marie-Line LUZIEUX, gestionnaire de projet prévention
de la désinsertion professionnelle*
marie-line.luzieux@assurance-maladie.fr



*Vincent LEQUY, consultant maintien dans l'emploi,
Cap Emploi 92*
v.lequy@capemploi92.org



Le service social de l'assurance maladie (Cramif en IDF; Carsat en région) peut accompagner les salariés ayant des difficultés de santé selon deux axes d'intervention :

- **Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)** pour les **assurés du régime général en arrêt de travail indemnisé** : un parcours attentionné en coopération avec les différents acteurs internes de l'assurance maladie (service médical, Cnam) et externes du maintien en emploi (SPST, Cap emploi, associations, Pôle emploi...)

Objectif : sécuriser le retour à l'emploi par la prise en compte globale des problématiques (personnelles, familiales, économiques, professionnelles...)

- **Sécurisation des parcours en santé** : pour **tout assuré majeur** dont l'état de santé risque de générer une situation de fragilité, **y compris s'il n'est pas en arrêt.**

Accompagnement autour du renoncement au soins, des pathologies lourdes, des sorties d'hospitalisation...

En Ile de France, plus de 270 ASS sont répartis sur l'ensemble du territoire et accueillent les assurés sur site, en visite à domicile, en visio, en appels téléphoniques simples.



Pour signaler une situation (uniquement en Ile de France) relevant de l'un ou l'autre des axes, utilisez **l'application ISSUE** : <https://issue.cramif.fr/>
Téléchargez et laissez-vous guider pour vous enregistrer. La personne doit avoir donné son accord au préalable, elle recevra un SMS dès l'envoi du signalement pour lui indiquer qu'un RDV avec le service social de la Cramif va lui être proposé.

L'essai encadré permet :

- de tester : une reprise au même poste, des aménagements proposés, un autre poste
- dans l'entreprise initiale ou une autre entreprise
- durant l'arrêt de travail
- pendant **14j renouvelables une fois (total 28 jours)**
- plusieurs essais encadrés sont possibles pour un même salarié (si projets différents)

Implications :

- le salarié conserve son statut d'arrêt de travail et perçoit ses indemnités journalières
- L'employeur n'a rien à payer mais doit mettre en œuvre les conditions de réalisation de l'EE
- Le risque accident de travail est couvert par l'assurance maladie (l'employeur doit toutefois procéder à la déclaration d'AT)



Le médecin traitant doit avoir donné un avis favorable à la réalisation de l'essai encadré
La situation est présentée en cellule PDP assurance maladie pour bénéficier de la couverture du risque AT/MP

Focus sur la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

La CRPE démarre à **l'issue immédiate de l'arrêt de travail** pour permettre au **salarié déclaré inapte ou en risque d'inaptitude** :

- de se mettre à niveau sur son poste dans l'entreprise d'origine
- d'apprendre une nouvelle profession dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise

La mise en œuvre s'effectue avec des formations tutorées au sein de l'entreprise et/ou des formations réalisées par des organismes de formation, si besoin.

La convention est tripartite (employeur/Cpam/salarié) pour une **durée maximale de 18 mois, sous réserve que la durée cumulée IJ strictement maladie et IJ CRPE ne dépasse pas 3 ans (sauf AT/MP)**.

Elle prend la forme d'un **avenant au contrat de travail lorsqu'elle se déroule dans l'entreprise d'origine**.

La rémunération est répartie entre la Cpam (en tant qu'IJ) et l'employeur



En attente des données opérationnelles définitives pour la mise en œuvre

3/ Le retour du salarié dans l'entreprise suite à un arrêt de travail

Intervenants :



CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

*Vincent LEQUY, consultant maintien dans l'emploi,
Cap Emploi 92*

v.lequy@capemploi92.org



 **agefiph**

*Stéphanie BERGEROT et Francine GERARD, chargées
d'étude et de développement*

f-gerard@agefiph.asso.fr ; s-bergerot@agefiph.asso.fr



Le rôle du référent handicap dans le cadre du maintien dans l'emploi



Rôle défini par la loi (*article L5213-6-1 du Code du travail*)

« chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap »

Développe et renforce les relations avec les services de prévention et de santé au travail, plus particulièrement avec le médecin du travail, notamment pour :

- L'intégration des collaborateurs en situation de handicap,
- La détection et la recherche de solutions pour les salariés en difficulté de santé au travail,
- La visite de pré-reprise,
- Le maintien en emploi,

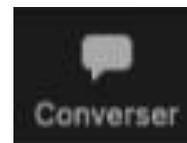
Et, dans le cadre du maintien dans l'emploi :

- Identifie les acteurs ressources internes et externes.
- Collabore avec les acteurs de la compensation : Cap Emploi, Agefiph.
- Identifie les actions possibles pendant l'arrêt de travail, en lien avec les acteurs de la compensation.
- Connaît les dispositifs existant sur le champ du maintien en emploi et mobilise les aides de droit commun et spécifiques Agefiph

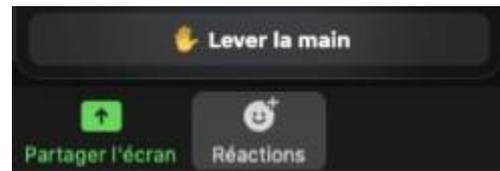


Questions/réponses

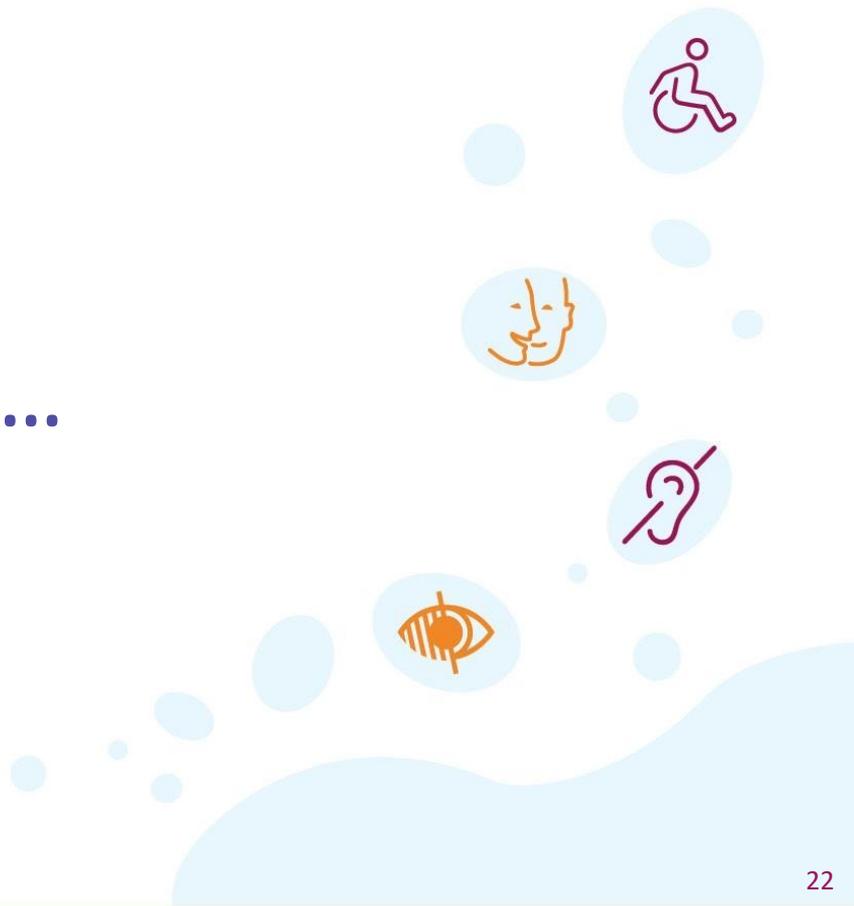
- Via le chat => onglet « *Converser* »



- Via l'onglet « Réactions »



Pour aller plus loin...



Des personnes ressources

- Contacts **Agefiph**: entreprises.ile-de-france@agefiph.asso.fr
- Annuaire **Cap emploi IdF**: https://lannuaire.service-public.fr/navigation/ile-de-france/cap_emploi
- **3995** : ligne directe pour les entreprises qui utilisent les services **Pôle emploi** pour la 1ere fois

Des supports d'information

- Le guide désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi du PRITH Idf : [https://www.prithidf.org/sites/default/files/upload/pages/prith_idf - employeurs desinsertion professionnelle maintien emploi 0.pdf](https://www.prithidf.org/sites/default/files/upload/pages/prith_idf_-_employeurs_desinsertion_professionnelle_maintien_emploi_0.pdf)
- Le guide de l'offre de service et des aides financières de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/Professionnel/Offre-de-services-et-d-aides-financieres>
- *Pour les structures médico-sociales* : fiches pratiques de l'OETH : <https://www.oeth.org/employeur/employeur/fiches-pratiques>

Nous vous remercions pour votre intérêt !

Votre avis et idées nous intéressent !

Merci par avance de compléter le questionnaire de satisfaction

Lien dans le chat :

