

Webinaire « Mobiliser les aides exceptionnelles en faveur du maintien dans l'emploi dans le contexte de crise sanitaire : présentation de situations concrètes »

11 mars 2021

Foire aux questions

Sommaire

SOMMAIRE	2
1/ QUESTIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX CAS PRESENTES	3
SITUATION N°1 – MONSIEUR F.....	3
SITUATION N°3 – MONSIEUR K.....	3
SITUATION N°4 – MONSIEUR B	3
SITUATION N°5 – MONSIEUR M	4
2/ QUESTIONS TRANSVERSALES	5
2.1 ROLE ET ARTICULATION ENTRE ACTEURS DU MAINTIEN	5
2.2 MOBILISATION DE L'ESSAI ENCADRE	6
2.3 MOBILISATION DE L'EPAAST & DE L'AST (MESURES AGEFIPH)	8

1/ Questions spécifiques relatives aux cas présentés

Les différents cas pratiques présentés dans le cadre de ce webinaire sont détaillés au sein du support diffusé dans le cadre de cette rencontre. Il est téléchargeable sur le site du PRITH Ile-de-France : <https://www.prithidf.org/>

Situation n°1 – Monsieur F.

Le camion était à boîte automatique ?

Tous les camions utilisés dans cette entreprise sont déjà équipés d'une boîte automatique.

Quid de la conduite ? Boîte automatique ? fatigabilité ?

Tous les Poids-Lourds sont déjà équipés de boîte automatique.

Connaissez-vous l'action innovante et expérimentale de l'AGEFIPH intitulée la « PECF » (Prestation d'évaluation des capacités fonctionnelles sectorielle, spécifique Transport et Logistique ?)

Il s'agit d'un dispositif permettant de rendre plus accessible le métier de conducteurs aux personnes avec un handicap moteur lourdement handicapée à partir d'un simulateur notamment. Ce dispositif permet de (re)passer le permis de conduire en évaluant les aptitudes à exercer ce métier.

A ce jour, il s'agit d'une expérimentation conduite en Bretagne, qui sera déployée à partir du 1^{er} juillet en Ile-de-France sur le site de Monchy-Saint-Eloi. Les prescripteurs seront ceux du Service Public de l'Emploi. L'équipe PECF est composée d'une équipe pluridisciplinaire (Formateur, Ergothérapeute, Médecin de réadaptation). Il y aura trois types de véhicules 1 porteur, 1 tracteur, 1 autocar, plus un simulateur. Les candidats passent un ensemble de tests et évaluations en vue d'une validation qui leur permettra d'avoir l'agrément avec aménagement auprès de la préfecture.

Situation n°3 – Monsieur K

Age de Mr K ?

Il a 30 ans.

L'aménagement à domicile pour l'alternant reste-il acquis pour le salarié à l'issue de son contrat ?

Il a gardé l'aménagement pour l'instant, le matériel appartient à l'entreprise, à voir à la fin du contrat de professionnalisation si l'entreprise lui permet de le garder ou si elle souhaite le récupérer.

Situation n°4 – Monsieur B

Comment vous justifiez le changement des missions du collègue du gérant du pressing ? Comment est-ce que l'employeur a formalisé ces modifications de tâches ?

Bonjour, ces activités étaient déjà réalisées par ce collaborateur. Il n'y a pas de changement de fiche de poste.

Le travail était déjà effectué en binôme. Hormis les activités quotidiennes, certaines sont ponctuelles ; c'est pourquoi il n'y a pas eu de changements de fiches de poste.

Les aides apportées à l'une des personnes sont bénéfiques aussi pour son binôme.

Y a-t-il une compensation financière pour les collègues qui récupèrent des tâches supplémentaires ?

S'il s'agit d'une réorganisation ou d'une redistribution des tâches de travail, il ne peut y avoir de compensation. En revanche, si un collègue seconde un travailleur handicapé en raison de son handicap (qu'il fait des tâches qu'il ne peut pas faire mais qui lui incombent), on peut faire intervenir un(e) auxiliaire professionnel(le) via l'Agefiph.

Il existe une aide, « Reconnaissance lourdeur du handicap », qui permet, si la personne a une perte de productivité quantifiable, à l'Agefiph d'intervenir pour suppléer aux coûts induits (soit à la perte de rentabilité de la personne).

A Madame Sanchez : Vous n'avez pas jugé bon de demander une reconnaissance de lourdeur du handicap ?

Non effectivement, il n'y a pas de surcoût dans ce cas précis. Il s'agit d'une réorganisation qui n'augmente pas la charge d'activité du collègue qui bénéficie de certaines adaptations partagées (repassage...).

Situation n°5 – Monsieur M

Quel est le souci de M.M ?

Restrictions médicales : séquelles motrices et douleurs localisées au niveau du poignet gauche, une perte de force de préhension de sa main, port de charges > à 10 kg et mouvements répétitifs du membre supérieur contre-indiqués.

Dans le cadre de l'essai encadré, qui a accompagné sur le terrain, observation et identification des besoins en aménagements de poste ?

Bonjour, sur le terrain le chargé Cap emploi et le médecin du travail ont été présents sur une partie de l'essai.

2/ Questions transversales

2.1 Rôle et articulation entre acteurs du maintien

Qui peut mobiliser la cellule PDP ?

Tout professionnel du maintien dans l'emploi peut solliciter la cellule locale PDP de l'Assurance Maladie dès lors que l'accompagnement mis en place préconise **une action de remobilisation / de formation/ d'essai encadré...pendant l'arrêt de travail.**

A noter que la cellule à saisir est celle du **lieu d'habitation de l'assuré** et non de son lieu de travail.

En Ile de France, il y a une cellule par département et chacune dispose d'une adresse mail générique de contact (à retrouver sur le guide du maintien en emploi).

La sollicitation de la cellule locale PDP permet de **sécuriser le parcours** (information notamment du médecin conseil qu'un accompagnement est en cours) et de garantir à l'assuré une couverture accident de travail pendant la durée de l'action si un accord de réalisation est donné.

Si l'on ne connaît pas tous les acteurs à mobiliser pour chaque cas spécifique, existe-t-il un point d'entrée unique qui saura nous orienter ? Ex : peut-on dans tous les cas appeler l'AGEFIPH ou le Cap Emploi ?

On peut contacter l'Agefiph étant donné qu'elle a connaissance de l'ensemble des acteurs du domaine de l'emploi et du handicap. On peut aussi contacter Cap Emploi du département de travail de l'assuré social qu'il soit ou non en arrêt de travail. Le site du Ministère du Travail propose une cartographie utile pour l'orientation des personnes elles-mêmes comme des entreprises.

Existe-t-il un schéma récapitulatif de tous les acteurs et surtout des interlocuteurs-prescripteurs à qui l'entreprise peut s'adresser pour mobiliser ces acteurs ?

Les prescripteurs sont les acteurs du service public de l'emploi : CAP EMPLOI, POLE EMPLOI ou les Missions Locales, dans certains cas la médecine du travail ou l'entreprise. En cas de doute vous pouvez contacter l'Agefiph au 0800 11 10 09.

Existe-t-il une plateforme de contact entre les SST et CAP EMPLOI dans chaque département, via laquelle les différents intervenants auprès d'un salarié pourraient partager les informations ?

Il n'y a pas d'outil de partage de données/situations.

Chaque Cap emploi agit prioritairement sur son département au service du maintien en emploi des salariés/agents/travailleurs indépendants travaillant sur ledit département.

Des échanges sont naturellement possibles entre Cap emploi et lorsque par exemple il faut proposer un service plus en proximité du lieu de résidence d'un assuré social qui serait en arrêt maladie de longue durée, ou qu'il faudrait mobiliser des partenaires locaux avec lequel un autre Cap emploi serait en partenariat de proximité (ex. MDPH, CPAM, CCAS de mairie etc...).

Rôle du « Conseiller en Evolution Professionnelle »

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des actifs. Il permet aux bénéficiaires de faire le point sur leur situation professionnelle et d'engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle.

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités :

- Les Cap emploi, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou ceux en cours de reconnaissance.
- Groupement Evolution pour l'ensemble des actifs salariés franciliens ;
- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ;
- Les Missions locales pour les jeunes ;
- Conseillers mobilités pour les fonctionnaires ;
- L'APEC pour les cadres.

Ces organismes pourront envisager un relais d'action entre eux dès lors que le bénéficiaire trouvera un service plus adapté sur l'un des 4 autres opérateurs ou que sa situation aurait changé.

Comment peut-on trouver l'OPCO vers lequel le salarié doit s'adresser ?

Voici la liste des OPCO : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>
 Information également disponible auprès du service RH de l'entreprise

Pouvez-vous nous indiquer si dans les situations abordées ou dans vos expériences, vous êtes également en relation avec les référents handicap des entreprises ? Comment s'articule vos actions avec eux ?

Quand il existe un référent handicap, dans le public ou dans le privé, on travaille en binôme.

2.2 Mobilisation de l'essai encadré

Quelle est la situation de la personne pendant l'essai encadré ? Elle est en arrêt de travail ?

Oui, l'essai encadré ne suspend pas l'arrêt de travail indemnisé par l'Assurance maladie.

Avec l'essai encadré la personne concernée est protégée au titre de l'accident de travail à condition que la situation ait été validée en cellule locale PDP de l'Assurance maladie

Quel est le délai moyen entre la demande d'essai encadré et la date de l'essai ?

Le délai dépend :

- Du temps de **préparation en amont** : concertation employeur / service de santé au travail, médecin traitant/ salarié, collectif de travail... afin de déterminer ce qu'on souhaite observer ou mettre en place, la date et durée prévisionnelle de l'essai encadré. Plusieurs semaines sont en général nécessaires puisqu'il s'agit d'une co-construction
- Du temps pour **l'examen de la demande en cellule locale PDP** : en moyenne il est demandé un délai de 10 jours avant la date prévisionnelle de mise en œuvre de sorte que la concertation entre membres (en particulier le médecin conseil) puisse s'effectuer. En général, si le dossier est « bien ficelé, cela peut être rapide, de l'ordre de 2 semaines au total pour avoir la notification de décision à l'assuré.

Pour rappel, la **cellule locale est une instance de décision**, ce n'est pas elle qui organise et met en place l'essai encadré même s'il s'agit d'un « outil Assurance maladie ».

Peut-on mettre en place un essai encadré pour des personnes en invalidité qui travaillent (catégorie 1 ou 2) J'ai déjà rencontré des refus car le salarié ne disposait plus de prise en charge IJ car en invalidité. C'est bloquant pour mettre en place un essai encadré et préparer la reprise

Dans le principe, l'essai encadré doit être mobilisé **durant un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie (IJ) et sous réserve de l'accord de la cellule locale PDP.**

- Si l'assuré en invalidité bénéficie d'un arrêt de travail indemnisé (avec des IJ) et non la pension d'invalidité, la mise en place de l'essai encadré ou toute autre mesure s'effectuera selon les **modalités habituelles** d'un assuré lambda.
- Si l'assuré est **bénéficiaire d'une pension d'invalidité** et non d'un arrêt de travail, il s'agira d'étudier les études de poste en accord avec l'employeur de sorte à garantir une couverture du risque accident de travail pour l'assuré

L'essai encadré ne répond qu'à un Accident de travail ? ou peut être mobilisé après une maladie longue ?

L'essai encadré se mobilise pendant l'arrêt de travail, **quel qu'il soit (accident de travail, maladie, maladie professionnelle)** du moment qu'il est **indemnisé par l'assurance maladie (IJ).**

Il s'agit d'un outil de remobilisation, de vérification du diagnostic élaboré par les professionnels du maintien en emploi et de préparation du retour dans l'entreprise de la personne concernée (aménagement de poste, essai sur poste initial, nouveau poste....).

La durée de l'essai est de **14 jours**, elle peut être fractionnée, renouvelée une fois ce qui l'amène à un total de **28 jours**.

Plusieurs essais encadrés sont possibles pour une même personne ; s'il s'agit d'études, aménagements ou essais de postes différents.

Est-ce que l'essai encadré existe dans la fonction publique ?

Si l'agent de service public relève d'un **contrat de travail de droit privé**, il relève du régime général de la sécurité sociale et à ce titre, bénéficie de l'accompagnement PDP proposé par l'assurance maladie. Dans le cas contraire, il faut se rapprocher du service public dont il relève.

Qui finance les mesures compensatoires pour les agents de la Fonction Publique ?

Le financement de mesures/prestations est assuré par le FIPHFP mais uniquement sur sollicitation de l'employeur (pas de l'agent lui-même).

Dans certains cas, l'agent peut solliciter le FIPHFP lui-même. Toutefois, l'employeur reste destinataire à la fois de la réponse / décision du FIPHFP et sera en charge de mobiliser et mettre en œuvre les aides accordées.

2.3 Mobilisation de l'EPAAST & de l'AST (mesures Agefiph)

Quel est l'article du Code du travail énonçant les titres ouvrant droit aux mesures de l'Agefiph ?

Il s'agit de l'article L5212-13 du Code du travail.

Les mesures EPAAST et AST sont-elles mobilisables par les entreprises sous accord agréé ?

Les entreprises signataires d'un accord agréé (de branche, de groupe ou d'entreprise) ne peuvent pas bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph, sauf lorsque leur taux d'emploi atteint ou dépasse 6%. Plus précisément, l'entreprise sous accord qui n'a pas atteint le seuil de 6% finance l'adaptation selon les modalités prévues au sein de l'accord. Il en va de même pour les études ergonomiques.

Quel est selon vous alors l'équivalent des EPAAST et AST pour les entreprises sous accord ?

Les EPAAST ne sont pas mobilisables par les entreprises sous accord ayant moins de 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. En revanche, ils sont mobilisables pour les entreprises sous accord respectant ce seuil de 6%.

Les AST dépendent du même régime.

Qu'est-ce que l'AST ? Est-ce une mesure de niveau national ?

Il s'agit de l'aide à l'adaptation des situations de travail, qui est une mesure nationale. Pour plus d'informations : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladapation-des-situations-de-travail>.

L'AST est une aide financière disponible au niveau national intervenant pour pallier les surcoûts liés à la compensation (pouvant aller jusqu'à 100% de la compensation).

A qui faut-il s'adresser pour un EPAAST ? Cap Emploi ?

Cap emploi est en effet prescripteur et soumettra la demande d'intervention auprès de l'Agefiph qui reste décisionnaire. Cap Emploi réalise une analyse du besoin et la complexité de la situation (multi handicap, situation de travail avec des exigences techniques fortes, interactions fortes entre collaborateurs...).

L'EPAAST est mobilisable sous prescription d'acteurs publics (Cap Emploi, Missions locales, etc.), les entreprises n'étant pas prescriptrice de cette prestation.

Nous avons des ergonomes au sein de notre SSTI qui font des études de poste, à notre demande : quelle différence par rapport à ces EPAAST ?

L'EPAAST est une étude ergonomique qui doit analyser et préconiser des solutions face à des situations dites complexes, c'est-à-dire que la situation doit être étudiée de manière globale et ne pas se limiter au poste de travail. Ce peut être le cas d'un multi-handicap du bénéficiaire. Dans le cas, où les conséquences des restrictions peuvent avoir un impact sur l'organisation du travail, sur l'équipe, la dimension économique de l'entreprise doit être prise en compte si besoin. Le prescripteur doit donc évaluer le niveau de complexité de la situation.

Quel est le délai de réponse de l'Agefiph suite à une demande d'aide financière de compensation ?

Le délai de réponse dépend du flux. Généralement, il va de 10 jours à 2 mois maximum.

Concernant les aides "financières" attribuées dans le cadre de l'aménagement d'un poste de travail y-a-t-il un plafond ?

Les aides à la situation de travail ne sont pas plafonnées.

Vers qui peut-on s'orienter si les personnes ne sont pas encore reconnues RQTH donc ne dépendent pas de CAP emploi ?

Cap emploi peut être sollicité dès lors que le salarié concerné par une limitation impactant la reprise ou la poursuite de son activité, exprime le souhait de faire une demande de RQTH.

Cap Emploi pourra agir sur la recherche de solution en faveur du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise ou du groupe, et délivrera, à la demande du salarié, un Conseil en évolution professionnelle pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle subie ou volontaire notamment en dehors de son établissement employeur.

Tout actif en emploi peut solliciter de bénéficier d'un Conseil en évolution professionnelle auprès du Groupement évolution (pour l'Ile de France) qu'il ait ou non engagé une démarche de reconnaissance administrative de son handicap.

Pour les entreprises ayant un accord agréé, en cas de demande d'étude ergonomique de poste préconisé par le médecin du travail. La Mission Handicap peut-elle solliciter Cap Emploi au lieu d'un organisme spécialisé privé ?

Les entreprises ayant un accord agréé et ayant moins de 6% de personnes handicapées dans leurs effectifs ne sont pas éligibles à toutes les aides de l'Agefiph.

Pour autant, elle peut solliciter Cap Emploi qui étudiera la situation et pourra guider l'entreprise dans la recherche de prestataires.

Pourquoi le médecin traitant n'est pas inclus dans la réunion ?

Il lui est demandé son accord également et la signature du document.

Le médecin traitant est associé à la démarche, en donnant un avis circonstancié, avant la mise en place de l'essai encadré. Sa présence n'est pas obligatoire en réunion de travail.

Existe-t-il un dispositif d'accompagnement psychologique couplé à l'essai pour le salarié ?

Lorsque le salarié n'est pas Reconnu comme Travailleur Handicapé, l'entreprise peut-il être éligible à des aides (AGEFIPH, FIPHFP...) lorsqu'elle investit dans du matériel préconisé par le médecin du travail pour améliorer les conditions de travail ?

Il est possible d'avoir recours à une prestation spécifique avec un partenaire pour les accompagnements d'ordre psychologique et d'aide à la personne pour un essai encadré après un long moment d'arrêt.

Les recommandations et prescriptions en faveur du suivi psychologique proposées par le médecin traitant peuvent également être mobilisées.

Cas d'une conjointe collaboratrice bénéficiant d'une AAH souhaitant un contrat de conjointe salariée... quelles démarches auprès de quels organismes ? (AAH --> RQTH ?) incidence sur son allocation ?

La décision d'attribution d'une Allocation Adulte Handicapé est établie par la MDPH sur des critères administratifs et médicaux. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>

La CAF assure la gestion du versement de l'AAH sur critères de plafond de ressources du foyer fiscal <https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/solidarite-et-insertion/l-allocation-aux-adultes-handicapes-aah>

*Sur ce point des débats sont en cours pour exclure les ressources du conjoint dans ce calcul : le Sénat a adopté, ce mardi 9 mars 2021, une proposition de loi visant à ne plus **prendre en compte les revenus du conjoint** dans le calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Une mesure qui permettrait à 196.000 personnes handicapées vivant en couple de voir leurs ressources augmenter*

Existe-t-il des dispositions permettant au salarié licencié de bénéficier d'une visite de pré-reprise ?

Pendant l'arrêt de travail, on s'appuiera sur le médecin traitant, ou potentiellement d'autres structures comme les Unités de Pathologies Professionnelles, pour explorer les solutions qui favoriseront le maintien en emploi ou un reclassement professionnel (mesures/prestations et autres actions de remobilisation Cf. *guide du maintien en emploi*).

Dès lors que le salarié a été licencié, et que par définition il n'a donc plus d'employeur, une visite de pré-reprise ne peut lui être proposée.

Dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, il pourra s'inscrire à Pôle emploi <https://candidat.pole-emploi.fr/inscription/preambule> qui :

- suite à son inscription en ligne, étudiera l'ouverture des droits à l'indemnisation du nouveau demandeur d'emploi,
- à l'occasion d'un entretien avec un Conseiller et au regard de sa situation socio-professionnelle, étudiera la modalité de suivi qui lui sera proposée, dont l'appui Cap emploi, pour accompagner sa recherche d'emploi.

Est-ce qu'un médecin du travail peut prescrire un bilan ?

Le bilan de compétences ne se « prescrit » pas. S'il paraît utile que l'assuré fasse le point sur ses compétences afin d'envisager une reconversion professionnelle, il est préférable de l'orienter vers les opérateurs de Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui seront plus à même de le guider.

D'une manière générale, plutôt que d'aller vers une mesure isolée, il faut plutôt penser « parcours PDP » de sorte qu'un plan d'action global (tenant compte de tous les aspects personnels, familiaux, professionnels, financiers...) soit évalué et le plan de retour à l'emploi, co-construit avec le salarié.

Existe-t-il un dispositif particulier pour les intérimaires qui peuvent avoir plusieurs postes ? et les intérimaires ?

S'orienter vers le FASTT, notamment dans son guide « Maintien » où il existe une fiche concernant les intérimaires.

Souvent les salariés sont envoyés vers le médecin du travail en visite de pré-reprise par le médecin conseil sans aucune précision de l'origine de cette demande de visite, le salarié ne sait pas nous transmettre l'avis du médecin conseil et on se retrouve presque en fin d'IJI, ce qui réduit le temps pour agir. Comment est-ce qu'on pourrait agir dans ces cas-là ?

L'assurance maladie doit mettre en place un nouveau dispositif d'accompagnement qui permettra cette identification lors de l'orientation vers le SST : ce sont les plateformes départementales PDP. Tout assuré qui sera orienté, au titre de la PDP, par le service médical (ou service social) aura un « référent » identifié

Le déploiement de cette nouvelle organisation, initialement prévu en mars 2020 a été reporté du fait de la crise sanitaire, à juin 2021.

Comment gérer un projet de reconversion professionnelle lorsque le salarié est en inaptitude sur son poste de travail et que les aménagements ne sont plus possibles ?

Dans la perspective d'un projet de reconversion professionnelle, une démarche de réflexion professionnelle peut s'appuyer/combiner notamment :

- la démarche individualisée de Conseil en Evolution Professionnelle (droit ouvert à tous les actifs à l'initiative de la personne bénéficiaire elle-même), mené par 5 opérateurs agréés <https://www.infocep.fr>
- la possibilité, ouverte aux salariés comme aux demandeurs d'emploi, de bénéficier des actions de réadaptation professionnelle proposées par les ESRP (ex CRP), mais exclusivement sur décision d'orientation de la MDPH
- les prestations de droit commun (ex. bilan de compétences, Projet de Transition Professionnelle *dit PTP*), accessibles aux salariés et répondant aux règles de mise en œuvre et de financement en correspondance (OPCO, Transition Pro, Compte Personnel de Formation), auquel peut s'ajouter le cas échéant un complément de financement de l'AGEFIPH en compensation du handicap.
- des prestations, individuelles ou collectives, financées par l'AGEFIPH et le FIPH-FP sur le champ de la remobilisation ou de l'émergence de projet professionnel (modalités d'accès différentes selon situation salarié ou demandeur d'emploi) menées par des prestataires intégrant la dimension santé dans la projection professionnelle.

Existe-t-il un « PRITH » dans chaque région ?

Bonjour, oui tout à fait, il existe un PRITH dans chaque région.