



CELLULE
PRÉVENTION
DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE

du *Sstrn*⁺

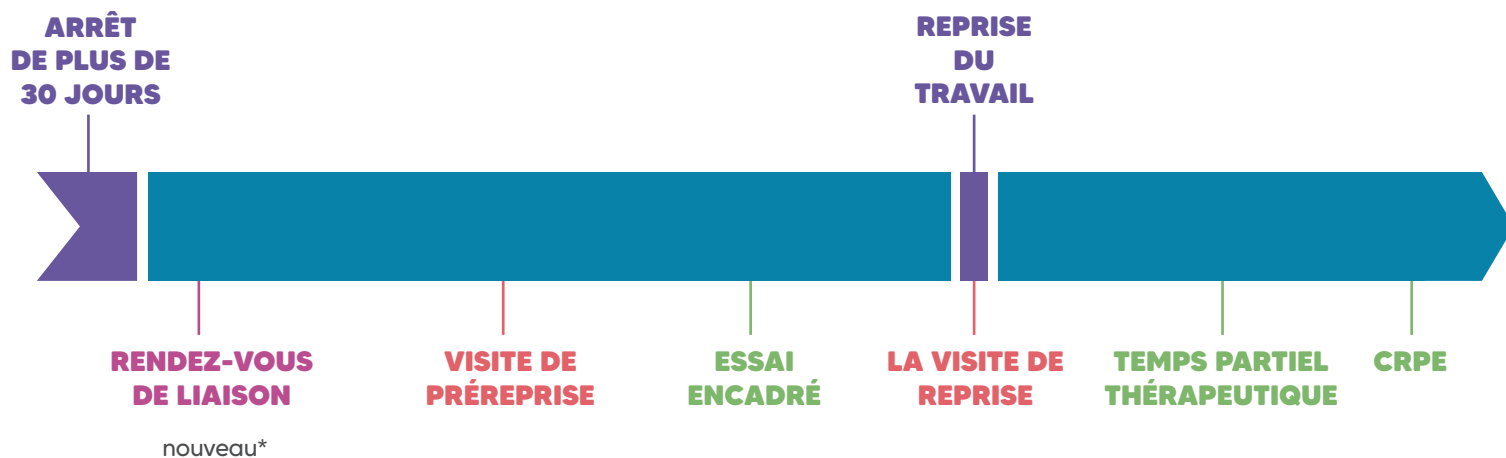
FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI

LES OUTILS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LE RETOUR À L'EMPLOI DES ÉTAPES CLÉS

- » À la suite d'une maladie ou d'un accident du travail, reprendre une activité professionnelle peut être difficile pour certains salariés. Il est important de comprendre les étapes, le temps nécessaire et le rôle des différents acteurs.
- » L'objectif est de permettre au salarié de reprendre son poste ou d'accéder à un emploi compatible avec son état de santé.
- » Le maintien dans l'emploi couvre toutes les situations pour lesquelles l'état de santé d'un salarié peut avoir un impact sur son emploi.
- » L'accompagnement permet de mobiliser des outils adaptés œuvrant en ce sens comme des aménagements, adaptations ou transformations du poste de travail ou des aménagements du temps de travail, des aides individuelles, matérielles, techniques et/ou organisationnelles, des aides humaines, des formations...
- » Cet accompagnement s'inscrit dans un parcours jalonné d'étapes permettant la mise en œuvre du maintien dans l'emploi.

DES ÉTAPES CLÉS



* Le rendez-vous de liaison est un dispositif introduit par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Nouveau
non-médical
et facultatif

L.1226-3 et D.1226-8-1 du Code du travail

Objectifs

Maintenir un lien entre le salarié et son employeur durant l'arrêt de travail afin de l'informer qu'il peut bénéficier :

- » d'une visite de pré reprise,
- » d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
- » et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail à sa reprise.

Conditions

Il s'adresse au salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours (continu ou discontinu).

- » **Ce n'est pas un rendez-vous médical.**
- » Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié en présentiel ou en distanciel. L'employeur informe le salarié **par tout moyen** qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison.
- » Ce rendez-vous **n'est pas obligatoire et peut être refusé par le salarié** sans conséquence. Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer **une date sous 15 jours** par l'employeur.
- » L'employeur doit prévenir le SSTRN au moins **8 jours avant** sa tenue.

Le Service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), qui peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de sa cellule PDP, peut :

- » transmettre des informations telles que des dépliants sur le rôle de la cellule prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), sur les visites de pré reprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien dans l'emploi ;
- » assister au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

Le référent handicap de l'entreprise peut participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

Les éléments médicaux n'ont pas à être abordés lors de cet entretien.

LA VISITE DE PRÉ REPRISE

Rendez-vous
médical
et facultatif,
mais
recommandé

L.4624-2-4 du Code du travail

Objectifs

- » Repérer les salariés à risque de désinsertion professionnelle et préparer le mieux possible le retour au travail (anticiper d'éventuelles difficultés).
- » Favoriser le maintien dans l'emploi.

Conditions

Elle est réalisée par le médecin du travail :

- » durant l'arrêt de travail de plus de 30 jours (continu ou discontinu);
- » à l'initiative du salarié, du médecin traitant, ou autre prescripteur de l'arrêt de travail, du médecin conseil de la CPAM ou du médecin du travail.

À l'issue de la visite de pré reprise une fiche de préconisations peut être adressée à l'employeur avec l'accord du salarié. Trois cas de figure sont possibles :

- » une reprise au poste de travail est envisageable;
- » une reprise au poste n'est pas envisageable en l'état. Des restrictions sont à préciser;
- » une inaptitude au poste est probable mais avec des capacités restantes : étude de poste et discussion sur les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise et/ou hors entreprise (accompagnement du salarié sur un projet de formation).

- » Une réunion tripartite en entreprise peut être organisée à l'issue de cette visite de pré reprise pour affiner les préconisations et les conditions de reprise avec l'accord du salarié, de son médecin et du médecin du travail.
- » Une étude de poste peut également être préconisée.
- » Cette visite est facultative, mais vivement encouragée (cf objectifs sus cités)

L'ESSAI ENCADRÉ OUTIL D'ÉVALUATION

Confrontation du salarié aux situations réelles de travail au sein de l'entreprise.

Objectifs

- » Tester les capacités de reprise :
 - » au même poste,
 - » ou sur un poste de reclassement.
- » Mettre en lumière la nécessité de formation, d'aménagements techniques et/ou organisationnels du poste.

Cadre

L'essai encadré s'envisage sur une période maximale de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables. Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours.

Il est réalisé durant l'arrêt de travail. Les accords des médecin traitant, médecin du travail et médecin conseil sont nécessaires,

- » un superviseur peut être nommé pour encadrer l'essai : Service de prévention et de santé au travail, Comète France, Cap emploi,
- » un engagement écrit est signé entre les différentes parties : le salarié, l'employeur, le médecin du travail, le médecin traitant, et le médecin conseil.
- » un même assuré peut bénéficier de plusieurs essais encadrés sur des postes différents.

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle du SSTRN peut préconiser cet outil de maintien et accompagner les différents acteurs dans sa mise en place et dans le rôle de superviseur.

Le dossier complet est à adresser par le prescripteur au service social CARSAT et à la CPAM pour accord du médecin conseil.

LA VISITE DE REPRISE

L.4624-2-3 du Code du travail

Objectifs

- Analyser la situation du salarié et son état de santé pour savoir quelles solutions peuvent lui correspondre, notamment :
- » examiner les propositions d'aménagement de poste, d'adaptation de poste ou de reclassement, faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail, à l'issue de la visite de pré reprise,
 - » vérifier si le poste de travail, ou le poste de reclassement auquel il est affecté, est compatible avec son état de santé,
 - » préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement, en fonction de sa situation,
 - » Émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Conditions

Elle est réalisée par le médecin du travail.

C'est une **visite obligatoire** (même si une préreprise a été mobilisée auparavant) suite à :

- » un arrêt d'au moins 60 jours en maladie;
- » un arrêt d'au moins 30 jours en accident de travail;
- » un arrêt quelle qu'en soit la durée en maladie professionnelle;
- » un congé maternité.

Elle est mobilisée par l'employeur.

- » Celui-ci fait sa demande de rendez-vous via notre portail extranet : adherent.sstrn.fr.

Elle doit être réalisée :

- » dans un délai **de 8 jours** suivant la reprise effective du travail.

C'est une visite obligatoire !

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Objectifs

- » Favoriser le retour au travail, de façon progressive et pérenne,
- » permettre la poursuite d'un traitement ou d'une rééducation,
- » favoriser une amélioration de l'état de santé.

Conditions

- » La mise en place du temps partiel thérapeutique n'est pas obligatoirement consécutive à une période d'arrêt de travail (*Code de la sécurité sociale, art. L323-3*).
- » Il doit y avoir une prescription d'arrêt de travail à temps partiel par le médecin traitant.
- » Le temps de travail est proposé par le médecin du travail (par exemple, 40%, 50%, 60%...) et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet. L'organisation du temps partiel thérapeutique ainsi que le contenu des missions confiées sont proposés par le médecin du travail.
- » Il faut la validation de l'employeur et du médecin conseil.
- » Le temps partiel thérapeutique a une durée limitée dans le temps déterminée par le médecin conseil.

Rémunération du salarié

- » Le salaire est calculé en fonction du temps de travail effectué,
- » complété par des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS),
- » et éventuellement complété par un organisme de prévoyance.

CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE)

Objectifs

La convention de rééducation professionnelle est destinée au salarié qui va rencontrer des difficultés à la reprise de son activité. L'objectif de ce dispositif est de lui permettre de se réaccoutumer à sa profession ou d'être reclassé sur un nouveau métier dans son entreprise ou dans une autre entreprise. La CRPE permet de bénéficier de formations adaptées à chaque situation.

Conditions d'accès au moment de la demande

- » Être en arrêt indemnisé,
- » avoir de probables difficultés à la reprise (risque d'inaptitude.)

Caractéristiques

- » C'est un « contrat de travail » à durée déterminée, renouvelable une fois, pour une durée maximale de 18 mois. La convention est signée par la CPAM, l'employeur et le salarié.
- » Les modalités de reprise sont préconisées par le médecin du travail et validées par celui-ci lors de la visite de reprise.

Rémunération du salarié

La rémunération est prise en charge par l'employeur et par la CPAM, selon une répartition fixée par la convention. Pour un temps de travail équivalent, il n'y a pas de perte de salaire.



Le dossier complet est à adresser à la cellule PDP de la CPAM pour accord et organisation d'une rencontre en entreprise afin de fixer les modalités de mise en œuvre et la signature de la convention.

L'ÉQUIPE SANTÉ TRAVAIL DES COMPÉTENCES PLURIDISCIPLINAIRES

Au SSTRN, chaque équipe santé travail est composée de médecins du travail, d'infirmiers santé travail (ISTI), d'un conseiller prévention, d'un assistant en santé et sécurité au travail (ASST), d'assistantes médicales.

En complément à nos équipes, à la demande des médecins du travail, interviennent des ergonomes, des psychologues du travail, des assistantes de service social du travail et une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.

LA CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Composée d'un médecin du travail dédié, d'une assistante de service social, de deux ergonomes, d'une psychologue du travail et d'une assistante, la cellule PDP du SSTRN a pour objectif de maintenir le salarié dans un emploi au sein de l'entreprise et/ou de l'accompagner sur un projet de réorientation professionnelle.

À la demande du médecin du travail qui suit une entreprise, la cellule PDP accompagne le salarié acteur de sa démarche de maintien dans l'emploi, son équipe de travail, et conseille l'employeur. Par ailleurs, elle est en lien avec un réseau de partenaires du maintien dans l'emploi.

LES PROFESSIONNELS DU SSTRN AU SERVICE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'ASSISTANTE DE SERVICE SOCIAL

Elle participe à la prévention de la lutte contre la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés des entreprises adhérentes. Elle écoute, informe et conseille le salarié dans les démarches à envisager en réalisant une évaluation globale de la situation du salarié en lien avec la santé au travail.

Son action se situe à l'interface de la sphère professionnelle et de la sphère personnelle pour l'accompagnement au changement des situations.

LE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Il conseille les entreprises pour inclure les risques psychosociaux dans leur DU. Il les accompagne dans la méthodologie de mise en œuvre d'une démarche de prévention sur ce risque spécifique, dans l'élaboration de plans d'action et de prévention des RPS et joue un rôle dans le maintien dans l'emploi d'un salarié. Il peut accompagner le collectif de travail du salarié.

L'ERGONOME

Il réalise des études de postes afin d'identifier les aménagements organisationnels et/ou techniques pouvant favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

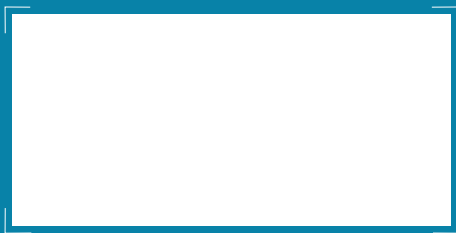
Il conseille également les employeurs et les accompagne dans leur démarche de maintien dans l'emploi (suivi de la mise en place des aménagements, accompagnement à la mobilisation d'aides financières...).

POUR EN SAVOIR PLUS

- » L'Assurance Maladie (CPAM)
- » L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées)
- » Cap emploi
- » Le réseau COMETE France (démarche précoce d'insertion dès la phase d'hospitalisation)
- » La MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)
- » Les DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)



Plus d'information
sur notre site internet



sstrn.fr



sstrn_44



sstrn44



sstrn_44



sstrn



ClimatePartner
climatiquement neutre

© SSTRN – Toute reproduction, même partielle, est interdite. Document réalisé par la direction de la communication et les professionnels du SSTRN
2023/01 | Code article : sstrn-44056 | Crédits photo : © Gorodenkoif, Jeremy – Stock.adobe.com