

Outils, dispositifs et acteurs en région Centre

GUIDE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

dans le secteur privé



Ce guide a été rendu possible grâce au travail des équipes du maintien en emploi de Loire Atlantique qui ont très aimablement accepté qu'il soit actualisé avec les données de la région Centre

“ Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est une priorité des politiques publiques.

Depuis 2009, à l'initiative de l'Etat dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés, la DIRECCTE* pôle E et pôle T, l'AGEFIPH*, la Carsat*, la MSA*, l'Assurance Maladie, les services de santé au travail, ont formalisé leur investissement au sein d'un partenariat dont l'objectif est de favoriser au maximum le maintien du travailleur dans son emploi, en facilitant et simplifiant les démarches pour assurer aux usagers, entreprises et travailleurs, une meilleure lisibilité des dispositifs existants, notamment en améliorant le travail en réseau et la complémentarité de leurs actions.

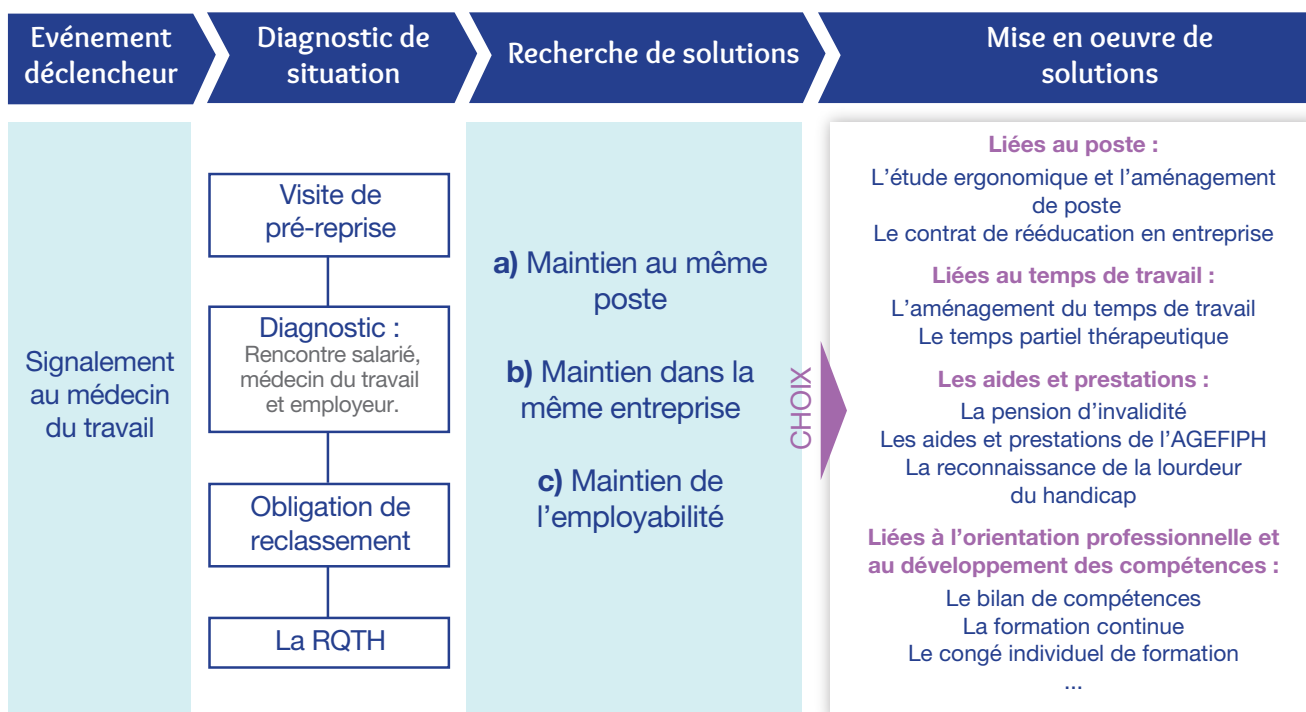
Ce guide permettra à tout utilisateur de mieux connaître les rôles respectifs de chacun des acteurs du maintien dans l'emploi ainsi que les différents dispositifs et aides mobilisables.

Les coordonnées des divers partenaires figurant dans ce guide doivent permettre de faciliter les communications entre acteurs du maintien en et dans l'emploi. ”



*Ce document contient de nombreux sigles. La définition de chaque sigle est indiquée dans le lexique page 64.

PROCESS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



SOMMAIRE



ÉTAPE 1 : ÉVÈNEMENT DÉCLENCHEUR

Le signalement au médecin du travail ... p09



ÉTAPE 2 : DIAGNOSTIC DE SITUATION

Visite de pré-reprise ... p12

Diagnostic : Rencontre salarié / médecin du travail / employeur ... p13

Obligation de reclassement ... p14

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ... p16



ÉTAPE 3 : RECHERCHE DE SOLUTIONS

Maintien dans le même poste ... p19

Maintien dans la même entreprise ... p20

Maintien de l'employabilité ... p20



ÉTAPE 4 : MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

I / Aides liées au poste

Étude ergonomique - Aménagement de poste ... p24

Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) ... p25

Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) ... p26

II / Aides liées au temps de travail

Aménagement du temps de travail	... p27
Temps partiel thérapeutique	... p28
Pension d'invalidité	... p29

III / Aides et prestations de l'AGEFIPH pour les employeurs

Aide au maintien dans l'emploi	... p31
Etude préalable à l'adaptation des situations de travail (EPAAST)	... p32
Aide à l'aménagement des situations de travail	... p33
Aide à la formation professionnelle des salariés	... p34
Aide au tutorat	... p35
Aide à l'auxiliariat professionnel	... p36
Aide au maintien dans l'emploi des TH en fin de carrière	... p37
Aide à la communication Handicap auditif	... p38
Prestations Ponctuelles spécifiques	... p39

IV / Aides AGEFIPH à la compensation du handicap pour les salariés

V / Aides et dispositifs liés à l'orientation professionnelle et au développement des compétences	...
Bilan de compétences	... p41
Formation continue	... p42

Congé Individuel de Formation (CIF)	... p43
Action de la remobilisation du service social de la CARSAT : AMPP	... p44
Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)	...
Formation en Centres de Formation Professionnelle	... p45

Lorsque les démarches de maintien dans l'emploi n'ont pu aboutir :

INAPTITUDE DU SALARIÉ :	...
PROCÉDURE DE LICENCIEMENT	... p47



LES ACTEURS DU MAINTIEN DE L'EMPLOI

Champs d'intervention des différents acteurs du maintien durant l'arrêt de travail	... p50
AGEFIPH	... p52
SAMETH	... p53
MDPH	... p54
Service social spécialisé CARSAT	... p55
Service social MSA	... p56
Les SST	... p57
Service Médical de l'Assurance Maladie	... p58
Les CPAM	... p59
COMETE France	... p60
CHSCT et Délégués du Personnel en entreprise	... p61
Inspection du travail des Unités Territoriales de la DIRECCTE	... p62
LEXIQUE	... p63

ÉTAPE 1 : L'ÉVÈNEMENT DÉCLENCHEUR

L'arrêt de travail, le passage en invalidité

Ils constituent des moments clés lorsque la reprise au poste initial est remise en cause du fait soit de la maladie et de ses conséquences, soit des séquelles de l'accident.

Le signalement au médecin du travail

De quoi s'agit-il ?

Le signalement d'une situation de maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi du salarié.

Fonctionnement

En accord avec le salarié, le signalement peut être réalisé par le médecin traitant ou le médecin conseil auprès du médecin du travail, du SAMETH, des assistants de service social de la CARSAT ou de la MSA (pour les salariés agricoles).

Il pourra être conseillé au salarié de passer une visite de pré-reprise le plus en amont possible de la fin de son arrêt de travail.

Où s'adresser ?

Les services de santé au travail interentreprises de la région Centre

Un certain nombre d'entreprises possèdent un service médical autonome : la poste, france telecom, EDF, etc ...

DÉPARTEMENT DU CHER

Association Interentreprises de Prévention et de Santé au Travail du Cher (AIPST 18)

Quartier Lahitolle
8, rue Maurice Roy - CS 90005
18022 BOURGES CEDEX
Tél. : 02 48 23 22 40

Association METRAMETAL

62, rue Henri Barbusse
18108 VIERZON
Tél. : 02 48 52 68 00

DÉPARTEMENT D'EURE ET LOIR

Service Interprofessionnel de Santé au Travail en Eure-et-Loir (SISTEL)

21, rue Camille Marcille - B.P. 142
28003 CHARTRES
Tél. : 02 37 25 16 00
Site web : www.sistel.asso.fr

DÉPARTEMENT DE L'INDRE

Association Interprofessionnelle des services Médicaux du Travail (AISMT)

Zone des Chevaliers - Rue Oscar Niemeyer - B.P. 169
36003 CHATEAUROUX
Tél. : 02 54 29 4210
Site web : www.aismt36.com

Service Médical du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)

5, Rue Albert 1er
36000 CHATEAUROUX
Tél. : 02 54 08 30 50

DÉPARTEMENT D'INDRE ET LOIRE

Association Interprofessionnelle pour la Médecine du Travail (AIMT)

26, Rue de la Parmentière
37520 LA RICHE
Tél. : 02 47 37 66 76

Service Interentreprises de Prévention et Santé au Travail (SIPST)

19, Rue Edouard Vaillant
3ème étage - B.P. 3855
37038 TOURS CEDEX
Tél. : 02 47 05 06 76
Site web : www.sipst-tours.fr

SAN.T.BTP 37

30, rue François Hardouin
B.P. 7115 - 37071 TOURS CEDEX 2
Tél. : 02 47 42 84 10
Site web : www.san-t-btp.fr

DÉPARTEMENT DU LOIR ET CHER

Association Professionnelle des Services de Santé au Travail (APSMT)

1, Rue Michel Bégon
41018 BLOIS CEDEX
Tél. : 02 54 52 41 41
Site web : www.apsmt.asso.fr

SAN.T.BTP 41

130, Avenue de Châteaudun - B.P. 30021 - 41913 BLOIS CEDEX 9
Tél. : 02 54 74 37 89
Site web : www.san-t-btp.fr

DÉPARTEMENT DU LOIRET

Comite Interprofessionnel d'Hygiène du Loiret (CIHL)

235, rue des Sables de Sary
45043 ORLEANS CEDEX 1
Tél. : 02 38 71 89 00
Site web : www.cihl45.com

La MSA : Services de Santé Sécurité au Travail

Service de santé au travail MSA Beauce Cœur de Loire

Siège :

5 rue Chanzy
28037 CHARTRES CEDEX - Tél 02 37 30 45 00

Antennes départementales :

- ◉ **Cher : 7 r Ile d'Or**
18032 BOURGES CEDEX - Tél 02 48 55 40 40
- ◉ **Eure et Loir : 5 r Chanzy**
28037 CHARTRES CEDEX - Tél 02 37 30 45 00
- ◉ **Loiret : 11, Avenue des Droits de l'Homme - BP 9200**
45924 ORLEANS CEDEX 9 - Tél 02 38 60 55 55

Service de santé au travail MSA Berry Touraine

Siège :

19 avenue Vendôme
41023 BLOIS CEDEX - Tél 02 54 44 87 87

Antennes départementales :

- ◉ **Loir et Cher : 19 av Vendôme**
41023 BLOIS CEDEX - Tél 02 54 44 87 87
- ◉ **Indre : 33-35, rue de Mousseaux**
36020 CHATEAUROUX CEDEX - Tél 02 54 29 46 46
- ◉ **Indre et Loire 31 r Michelet**
37040 TOURS CEDEX - Tél 02 47 31 62 01

ÉTAPE 2 : DIAGNOSTIC DE SITUATION



La visite de pré-reprise

De quoi s'agit-il ?



Un examen auprès du médecin du travail peut être sollicité préalablement à la reprise du travail lorsque les difficultés à la réintégration au poste de travail sont prévisibles. (L'alerte peut être donnée par le médecin conseil, le médecin traitant mais aussi par le salarié).

Depuis le **1^{er} juillet 2012** une visite de pré-reprise doit être organisée auprès du médecin du travail avant la fin des arrêts de travail de plus de 3 mois dans le but de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informera l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations.

Les conditions d'accès

- ◊ *Etre salarié de l'entreprise*
- ◊ *Etre en arrêt de maladie, d'AT (accident du travail) ou de MP (maladie professionnelle)*
- ◊ *Envisager la reprise du travail*

Fonctionnement

- À l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de prise en charge d'Assurance Maladie (Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole), un examen auprès du médecin du travail peut être sollicité préalablement à la reprise de travail.
- Ni l'employeur, ni le médecin du travail ne peuvent demander ou imposer cet examen, cependant ils peuvent informer le salarié de l'intérêt que peut présenter pour lui cette visite. La visite de pré-reprise accorde au médecin du travail un certain délai pour préparer le retour du salarié en entreprise.
- Elle permet d'étudier quelle action peut être la mieux adaptée :
 - aménagement du temps de travail, - aménagement du poste de travail,
 - formation complémentaire - mutation à un autre poste de l'entreprise,
 - préparation à l'inaptitude.

Le rôle du médecin du travail

- ◊ *Evaluer l'aptitude prévisible du salarié à son ancien poste de travail*
- ◊ *Faciliter la recherche des mesures nécessaires à la reprise*
- ◊ *Collaborer avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil des organismes de prise en charge d'Assurance Maladie*
- ◊ *Orienter, si besoin, le travailleur vers la MDPH pour une demande de RQTH*
- ◊ *L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle*

Où s'adresser ?

Médecin du travail de l'entreprise

Service de médecine du travail MSA

Le diagnostic

De quoi s'agit-il ?

Une solution de maintien dans l'emploi ne peut être apportée qu'après la réalisation d'un diagnostic de la situation du salarié portant sur les points suivants :

- ◊ *La nature du risque*
- ◊ *Le bilan de la situation du salarié (restrictions médicales au poste, compétences, formation...)*
- ◊ *L'environnement de travail*
- ◊ *Le potentiel de reclassement dans l'entreprise*
- ◊ *Les possibilités d'ajustement entre l'état de santé du salarié et son poste de travail*

Fonctionnement

Le diagnostic s'effectue en concertation entre l'employeur (obligation de reclassement), le salarié (attentes, souhaits), le médecin du travail (suggestions).

Le CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) et/ou les délégués du personnel peuvent être associés à cette étape – ou doivent l'être dans certains cas précis (voir fiche CHSCT/DP).

D'autres acteurs de l'entreprise (DRH, hiérarchie...) en mesure d'apporter un éclairage sur les conditions de travail peuvent être consultés.

Des partenaires extérieurs, peuvent apporter leur contribution dans des domaines précis :

Où s'adresser ?

SAMETH

Sameth du Cher (18)

18-20, Cours Beauvoir
18022 BOURGES Cedex
Tél. : 02 48 67 51 59
E-mail : infos@sameth18.com

Sameth de l'Indre (36)

107, rue Ampère
36000 CHATEAUROUX
Tél. : 02 54 60 54 30
E-mail : contact@sameth36.com

Sameth du Loir et Cher (41)

180, rue Jacquard
41350 VINEUIL
Tél. : 02 54 57 21 57
E-mail : secretariat@sameth41.org

Sameth de l'Eure et Loir (28)

12, rue de Varize
28000 CHARTRES
Tél. : 02 37 88 32 33
E-mail : contact@sameth28.com

Sameth de l'Indre et Loire (37)

45, rue du Mûrier - BP 136
37541 ST CYR SUR LOIRE Cedex
Tél. : 02 47 85 30 50
E-mail : contacts@sameth37.com

Sameth du Loiret (45)

35, avenue de Paris
45058 ORLEANS Cedex 1
Tél. : 02 38 78 18 95
E-mail : accueil@sameth45.net

Service social Carsat

CARSAT du Cher (18)

21, Boulevard de la République
18030 BOURGES CEDEX
Tél. : 02 48 55 47 62

CARSAT de l'Eure et Loir (28)

27, rue d'Aquitaine
28114 LUCE CEDEX
Tél. : 02 37 25 62 24 – 02 37 25 62 18

CARSAT de l'Indre (36)

14, rue Claude Nicolas Ledoux
36000 CHATEAUROUX
Tél. : 02 54 60 33 79

CARSAT de l'Indre et Loire (37)

Champ Girault
36, rue Edouard Vaillant
37035 TOURS CEDEX
Tél. : 02 47 31 60 73 - 02 47 31 56 80

CARSAT du Loir et Cher (41)

2, place Coty
41000 BLOIS
Tél. : 02 54 52 21 49

CARSAT du Loiret (45)*

Place du Général De Gaulle
45000 ORLEANS CEDEX 1
Tél. : 02 38 79 96 93 - 02 38 79 96 78
1 rue Crowborough
45200 MONTARGIS
Tél. : 02 34 05 90 10

*Adresse physique

18 rue Théophile Chollet
45000 ORLEANS

La MSA : Services de Santé Sécurité au Travail

Service social MSA

Adresses des Mutualités Sociales Agricoles : voir page 56

L'obligation de reclassement

De quoi s'agit-il ?

L'obligation de reclassement s'articule autour de la mise en œuvre de solutions relatives à l'environnement de travail et/ou relatives à la personne.

Fonctionnement

Au moment de la reprise de travail, une étude des possibilités de reclassement doit être menée entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail.

Trois solutions s'offrent à l'entreprise :



- ◉ *Le maintien au même poste de travail nécessitant ou non un aménagement*
- ◉ *Le reclassement sur un poste différent au sein de l'entreprise nécessitant un aménagement ou non, avec ou sans mobilisation des dispositifs de formation*
- ◉ *La préparation à une nouvelle orientation professionnelle en l'absence de solution dans l'entreprise*

Ces trois solutions peuvent faire l'objet de mesures d'accompagnement et de financement (exemple : l'AGEFIPH, la CARSAT, l'assurance maladie, les OPACIF...).

Conditions d'accès

- *Etre victime d'un accident du travail ou atteint de maladie professionnelle (application de la loi du 7 janvier 1981)*
- *Relever de maladie ou d'accident non professionnel*

Portée de l'obligation

- *Le reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe (Articles L 1226- 2 à 4 du code du travail)*
- *En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle : obligation de reclassement à la charge de l'employeur après avis des délégués du personnel (article L 1226-10 du code de travail). En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement*
- *A défaut du reclassement, l'employeur est obligé d'engager une procédure de licenciement pour inaptitude*

Procédure

L'inaptitude à tout poste dans l'entreprise ne peut-être prononcée qu'après deux examens médicaux espacés de 2 semaines et d'une recherche effective de reclassement.

La visite de préreprise peut constituer le 1^{er} examen médical dans certaines circonstances.

En cas de contestation sur l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail, sur l'initiative du salarié ou de l'employeur, le litige est porté devant l'inspecteur du travail qui prend une décision après avis du médecin inspecteur régional du travail. Le recours n'est pas suspensif.

Où s'adresser ?

Médecin du travail

Service Ressources Humaines de l'entreprise

L'inspection du travail (Unité Territoriale - DIRECCTE)

Cher (18)

Rue Victor Hugo
18000 BOURGES Cedex
Tél. : 02.48.27.10.10

Eure et Loir (28)

13, rue du Dr Haye
28000 CHARTRES
Tél. : 02.37.18.79.00
Fax : 02.37.18.79.19

Indre (36)

Cité administrative Bertrand
BP 60736020
CHATEAUROUX Cedex
Tél. : 02.54.53.80.00

Indre et Loire (37)

8, rue Alexandre Fleming
37041 TOURS Cedex
Tél. : 02.47.31.57.01

Loir et Cher (41)

Centre administratif
34, avenue Maunoury
41011 BLOIS Cedex
Tél. : 02.54.55.85.70

Loiret (45)

Cité administrative Coligny
131 rue du Faubourg Banner
45042 ORLEANS Cedex 1
Tél. : 02.38.78.98.38

Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé

La RQTH peut être utile dans un dossier de maintien en emploi dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci ; pour l'obtention de certaines aides, la RQTH est indispensable. Elle permet de bénéficier de certaines aides AGEFIPH ou de l'intervention de certains organismes ou services (ex : SAMETH).

De quoi s'agit-il ?

Qui est concerné ? La loi du 11 février 2005 précise dans son article 2 que le handicap constitue : « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble invalidant ».

Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire, il doit être âgé de plus de 16 ans.

La RQTH ne peut être refusée à des personnes au motif qu'elles sont inaptes au travail.

La RQTH a une durée de validité allant de 1 à 5 ans.

Fonctionnement

Etape 1 : Recevabilité de la demande :

- ◉ Des documents obligatoires dont le formulaire de demande et un certificat médical de moins de 3 mois
- ◉ Des pièces complémentaires en fonction des demandes

Etape 2 : Évaluation / Élaboration du PPC (plan personnalisé de compensation)

- ◉ Selon les situations : convocations médicales par un médecin de la MDPH ou demande de bilans complémentaires
- ◉ Evaluation de la situation réalisée par une équipe pluridisciplinaire
- ◉ Le Plan Personnalisé de Compensation

Etape 3 : Décision prise par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (de la MDPH)

- ◉ Accord ou refus

Etape 4 : Envoi de la décision de notification au demandeur ou tuteur légal

A qui s'adresser ?

A la Maison départementale des personnes handicapées

MDPH du Cher

Route de Guerry
18021 BOURGES

MDPH d'Eure et Loir

57 bis, rue du Docteur Gabriel
Maunoury – 28000 CHARTRES

MDPH de l'Indre

Centre Colbert – Bâtiment E
4, rue Eugène Rolland - BP 627 -
36020 CHÂTEAUROUX

MDPH d'Indre et Loire

19, rue Edouard Vaillant
CS 14233 - 37042 TOURS

MDPH de Loir et Cher

34, Avenue Maunoury
41000 BLOIS

MDPH du Loiret

Bât. C1/ 3ème étage
131, Faubourg Bannier
Cité administrative Coligny
45042 ORLÉANS CEDEX

i Attention

Au-delà de la RQTH, l'article L 5212-13 du code du Travail liste l'ensemble des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A titre d'exemples :

- *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire*
- *Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés*
- *Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain*

Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

ÉTAPE 3 : LA RECHERCHE DE SOLUTIONS



Maintien dans le même poste



De quoi s'agit-il ?

Le maintien du salarié handicapé dans son emploi peut s'envisager, selon les situations, avec ou sans aménagement de son poste de travail voire de son environnement de travail.

Les aménagements des situations de travail peuvent être : organisationnels (ex : temps de travail), techniques (ex : matériels et outils ergonomiques), humains (ex : tutorat, auxiliariat).

Quel que soit le type de handicap, moteur, sensoriel, psychique, mental, maladie invalidante, le maintien dans le même poste requiert au préalable de toute démarche, la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Fonctionnement :

Une étude ergonomique préalable du poste de travail peut permettre de définir les aménagements du poste de travail afin de mettre en adéquation les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap. Ces aménagements peuvent prendre des formes multiples parmi lesquelles :

- ◊ *L'installation de nouveaux équipements*
- ◊ *La limitation des efforts de manutention*
- ◊ *La suppression du travail en hauteur*
- ◊ *La mise à disposition d'un siège ergonomique ou d'un poste assis-debout*
- ◊ *L'éclairage du poste de travail ou la diminution du bruit sur un poste*
- ◊ *L'aménagement de l'environnement de travail*

Les intervenants :

Le rôle du SAMETH

- Il apporte aides et conseils à toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi
- Il porte sur la recherche de solutions plus ou moins complexes : étude préalable à l'aménagement ergonomique des situations de travail, ressources techniques, humaines ou financières, de droit commun ou spécifiques
- Il organise les expertises et interventions complémentaires des partenaires du handicap
- Il accompagne dans la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi

Le rôle du médecin du travail

- Le médecin du travail intervient au moment de la visite de reprise ou de pré-reprise en cas d'arrêt de travail pour maladie, AT ou MP
- Il peut déclarer le salarié apte à la reprise de son ancien poste avec ou sans condition d'aménager le poste
- Il valide les adaptations à apporter au poste

Le rôle du Service Social de la CARSAT :

- Des assistants de service social informent et conseillent les assurés en arrêt de travail ou en invalidité qui rencontrent des problèmes de reprise de travail
- Ils aident les assurés à définir et mettre en œuvre un projet de maintien dans l'emploi lorsqu'il est possible, en concertation avec les partenaires

Le salarié et l'employeur peuvent être accompagnés dans les démarches d'aménagement du poste de travail par le CHSCT de l'entreprise, le SAMETH (cf. ci-dessus), les cabinets d'ergonomie et les services sociaux de la CARSAT ou de la MSA.

Le coût de l'aménagement du poste et de l'environnement de travail peut faire l'objet d'aides de la part de l'AGEFIPH, de la CARSAT ou de la MSA (pour salariés agricoles).

Maintien dans la même entreprise

De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'inaptitude du salarié à reprendre l'emploi occupé précédemment est prononcée, l'employeur est tenu de proposer à l'intéressé un autre emploi au sein de l'entreprise.

La recherche des possibilités de reclassement doit s'effectuer le cas échéant tant au sein des différents établissements de l'entreprise qu'à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise.

Si l'employeur propose un poste de reclassement, celui doit être soumis à l'appréciation du médecin du travail qui se prononcera sur l'aptitude du salarié à tenir ce poste de reclassement et au CHSCT ou Délégués du Personnel (selon les cas : cf. fiche CHSCT/DP).

Fonctionnement

Cet emploi doit être approprié aux capacités du salarié compte tenu des conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à tenir l'un des postes existants dans l'entreprise.

Ce nouvel emploi doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Des mesures de formation, d'aménagement de poste, de l'environnement de travail, du temps de travail ou des actions de remobilisation des assurés pendant l'arrêt de travail peuvent être envisagées pour permettre l'adaptation au nouvel emploi. Ces mesures peuvent faire l'objet d'aides de l'AGEFIPH, de prestations de l'Assurance Maladie.

Le salarié et l'employeur peuvent être accompagnés dans les démarches d'aménagement du poste de travail par le CHSCT de l'entreprise, le SAMETH (cf. ci-dessus), les cabinets d'ergonomie et les services sociaux de la CARSAT ou de la MSA.

Le CRPE (Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise) est un CDD qui suspend le contrat initial pendant sa durée; celui-ci est rétabli à l'issue du CRPE.

Maintien de l'employabilité

De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer au salarié reconnu inapte un poste de travail au sein de l'entreprise en adéquation avec son handicap ou lorsque le salarié refuse les aménagements proposés, le reclassement du salarié devra s'effectuer hors de l'entreprise.

Fonctionnement

Certaines mesures peuvent être mises en place avant le licenciement : formation continue, bilan de compétences, dispositif AMPP, PSOP, formation en centre de rééducation professionnelle...

Après une procédure de licenciement, le travailleur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par Pôle Emploi et par CAP EMPLOI.

ÉTAPE 4 : MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS



I / Les aides liées au poste

Étude ergonomique - aménagement de poste

De quoi s'agit-il ?

L'ergonomie consiste à prendre en compte les caractéristiques générales de l'individu au travail pour mieux lui adapter les machines et les dispositifs techniques.

Dans le cas d'une personne en situation de handicap, l'ergonome analysera les incidences du handicap sur différents paramètres en lien avec les conditions de travail : anthropométriques (hauteur, taille, poids...), liés à l'effort musculaire, à l'influence de l'environnement physique (chaleur, froid, poussières, agents toxiques, bruit, vibrations), psycho-physiologiques (performances visuelles, auditives, olfaction, toucher, temps de réaction), liés aux rythmes circadiens (alternance veille-sommeil...).

En fonction des résultats de son analyse, il pourra formuler des propositions concernant l'aménagement du poste et/ou de l'espace de travail (hauteur des sièges et des tables, inclinaison des consoles, éclairage) ou permettant de réduire l'effort musculaire...

Fonctionnement

Selon la complexité de l'aménagement, le médecin du travail proposera des solutions sur le poste de travail. L'entreprise, après avis du médecin du travail, fera appel à un ergonome qui analysera l'espace de travail en présence du salarié et de l'employeur.

L'ergonome proposera un aménagement du poste et aidera l'employeur à formuler une demande de financement auprès de l'AGEFIPH. L'étude ergonomique préalable conditionne parfois l'obtention de l'aide de l'AGEFIPH. Il concevra, ensuite, les adaptations du poste permettant le maintien du salarié en mettant en adéquation les exigences de la situation de travail du salarié avec sa situation de handicap.

Le financement

L'AGEFIPH participe au financement :

- ◉ *de l'étude préalable définissant les besoins via le dispositif EPAAST*
- ◉ *des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcriptions braille ...)*
- ◉ *des aides à la mobilité (aménagement du véhicule d'entreprise, transport, hébergement ...)*

Des études sont également réalisables par l'ARACT et le Service Prévention de la CARSAT

Où s'adresser ?

L'Agefiph

Contrat de rééducation professionnelle en entreprise

De quoi s'agit-il ?

Le Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (prestation de l'Assurance Maladie) est destiné aux bénéficiaires de la RQTH (demande acceptée ou en cours), reconnus par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Ce contrat, assorti d'une formation tutorée ou non dans l'entreprise, a pour objectif de permettre au bénéficiaire de se réaccoutumer à son ancienne profession, d'être reclassé sur un nouveau métier dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.

Une étude en amont doit être faite par le service social de la CARSAT, le SAMETH ou autres prescripteurs en accord avec l'Assurance Maladie.

Les conditions d'accès

- ◉ *Tout salarié déclaré en présomption de réserves d'aptitude à son ancien poste de travail, par le médecin du travail*
- ◉ *Etre reconnu inapte à exercer sa profession ou ne pouvant le faire qu'après une nouvelle adaptation*
- ◉ *Etre titulaire d'un contrat de travail*
- ◉ *Obtenir un avis favorable pour une orientation CRE par la MDPH*
- ◉ *Avoir l'accord de la CPAM ou de la MSA*
- ◉ *Etre bénéficiaire de la RQTH (demande acceptée ou en cours) par la CDAPH*

Fonctionnement

C'est un contrat à durée déterminée généralement comprise entre trois mois et six mois éventuellement renouvelable une fois (dans la limite d'un an pour les CPAM). Il consiste en une formation pratique en entreprise (qui peut être l'ancienne entreprise du salarié ou une nouvelle) éventuellement accompagnée de cours théoriques. Il peut également s'agir d'une convention aménageant un contrat de travail existant.

- ◉ *Cette mesure doit être préconisée avant la reprise du travail*
- ◉ *Cette formation est individualisée et doit prendre en compte les besoins du travailleur handicapé et le poste*

Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail peut proposer cette procédure à l'employeur, avec éventuellement une formation complémentaire à l'extérieur.

Il intervient dans la définition des exigences du nouveau poste compte tenu du handicap.

Il pourra aider à la mise en place de ce contrat en intervenant comme interface entre l'organisme de prise en charge, l'employeur, le Sameth et le salarié.

Aspect financier

- ◉ *Le salarié perçoit pendant la durée du contrat au minimum la rémunération due au 1er échelon de la profession pour laquelle il s'est formé*
- ◉ *Cette rémunération est financée conjointement par l'employeur et l'organisme d'assurance maladie dont il relève*

Où s'adresser ?

La CPAM

Le SAMETH

Le service social MSA (pour les salariés agricoles)

Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

De quoi s'agit-il ?

Aide financière qui s'appuie sur l'évaluation de l'incidence résiduelle du handicap par rapport à un emploi, après aménagement optimal de la situation.

Qui peut en bénéficier ? Conditions d'accès :

Les employeurs du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial et les travailleurs handicapés exerçant une activité non-salariée.

L'employeur en fonction du nombre de salariés qu'il occupe peut opter entre le versement d'une aide (versée par l'AGEFIPH) ou la modulation de la contribution AGEFIPH (si 20 salariés ou plus).

Les travailleurs handicapés concernés par une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap doivent figurer sur la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (fixée à l'article L 5212-13 du code du travail). Ils doivent être informés de la demande faite par l'employeur.

Fonctionnement

Une demande est déposée par l'employeur auprès de l'Agefiph. Elle comprend notamment :

- ◉ *Le justificatif de l'appartenance du salarié à une des catégories de bénéficiaires de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) (L5212-13 du code du travail)*
- ◉ *La fiche d'aptitude établie par le médecin du travail et son avis circonstancié sur la demande*
- ◉ *L'évaluation du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap appréciée au regard du poste occupé après aménagement optimal de ce dernier, une fois tenu compte des aménagements de poste (l'employeur doit justifier économiquement de l'effort réalisé pour l'emploi d'un bénéficiaire présentant un handicap important dans l'emploi)*

Rôle du médecin du travail

Il doit se prononcer sur l'aptitude du salarié et sur la nécessité de prévoir des aménagements de poste. Il donne un avis circonstancié sur la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap du salarié.

La décision

La décision est prise par l'Agefiph.

La reconnaissance est accordée si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est égal ou supérieur à 20% du SMIC ; le montant est majoré si le montant du surcoût est égal ou supérieur à 50% du SMIC (l'aide accordée peut donc être de 20% ou de 50% du SMIC).

La décision est valable pour une durée de 3 ans.

Où s'adresser ?

L'Agefiph

II/ Les aides liées au temps de travail

Aménagement du temps de travail

L'article L 3122-26 du code du travail prévoit que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées (art L 5213-6 Ct) d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Nb : les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

Au-delà du cas spécifique rappelé ci-dessus, l'aménagement du temps de travail peut faire partie des solutions mises en œuvre pour favoriser le maintien en emploi d'un salarié (cf. fiche sur l'aménagement de poste).



Où s'adresser ?

Le médecin du travail

Le CHSCT et les délégués du personnel

L'inspection du travail

Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

De quoi s'agit-il ?

La prolongation de l'arrêt de travail à temps partiel (reprise à temps partiel) doit être de nature à permettre dans des brefs délais la reprise du travail à temps complet.

Conditions d'accès

- ◉ Accord préalable de l'employeur
- ◉ Proposition du médecin traitant
- ◉ Accord du Médecin-Conseil pour le maintien des indemnités journalières
- ◉ Accord du médecin du travail sur l'aptitude au poste
- ◉ Bénéficier d'un arrêt de travail à temps complet indemnisé de 4 jours minimum avant la mise en place du TPT

Fonctionnement

La période de travail à temps partiel, d'une durée limitée dans le temps, résulte d'un accord entre le médecin traitant et le médecin conseil.

Le rôle du médecin du travail

- ◉ Informer régulièrement les petites et moyennes entreprises de l'existence du temps partiel qui est une possibilité offerte au salarié et à l'employeur de s'accorder sur un projet de réinsertion professionnelle
- ◉ Le médecin du travail peut proposer cette démarche notamment lors de la visite de pré-reprise. Il peut contacter le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie ou le médecin traitant pour son obtention et sa durée

Aspect financier

L'indemnisation est assurée par l'employeur pour le temps travaillé et par l'assurance maladie pour la compensation de la perte du gain (indemnités journalières).

Où s'adresser ?

Le médecin traitant

L'employeur du salarié

Les services de santé au travail

Le service social de la CARSAT ou de la MSA

Pension d'invalidité

De quoi s'agit-il ?

L'assuré social peut bénéficier d'une pension d'invalidité lorsque sa capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 2/3.

Conditions d'accès

La pension, destinée à compenser la perte de gain, est versée au salarié âgé de moins de 62 ans, immatriculé depuis 12 mois au premier jour du mois auquel débute l'affection invalidante et justifiant, pendant cette période, de 800 heures de travail dont 200 heures au cours du premier trimestre*. Depuis la loi de finance du 1er mars 2010, le salarié peut continuer, jusqu'à l'âge de départ à la retraite, à percevoir la pension tout en ayant une activité.

* A compter du 30/12/2013, les conditions d'ouverture de droit sont en cours de modification

Modalités pratiques

La demande d'invalidité peut se faire soit sur proposition du Médecin Conseil, soit sur demande de l'assuré par lettre accompagnée d'un certificat médical rédigé par son médecin traitant.

L'état d'invalidité est apprécié par le Médecin Conseil :

- ◆ A stabilisation de l'état de santé
- ◆ A forclusion des droits aux indemnités journalières

La capacité restante détermine la catégorie d'invalidité

Catégorie 1 :

Le salarié reste médicalement apte à une activité à temps partiel (le montant de la pension correspond à 30% du salaire annuel de référence sur la base de la moyenne des 10 meilleures années)

Catégorie 2 :

le salarié est reconnu médicalement inapte à toute activité (le montant de la pension correspond à 50% du salaire annuel de référence sur la base de la moyenne des 10 meilleures années)

Catégorie 3 :

Le salarié a besoin d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (toilette, habillage, alimentation et élimination) (le montant de la pension correspond à 50% du salaire annuel de référence sur la base de la moyenne des 10 meilleures années + majoration pour tierce personne)



i Attention

L'invalidité prononcée par la Sécurité Sociale n'est pas l'inaptitude au poste de travail ou à tout poste dans l'entreprise. La décision de mise en invalidité n'a pas d'incidence directe sur la relation contractuelle entre le salarié et son employeur. Au terme de l'article L 1132-1 du code du travail, l'employeur ne peut licencier le salarié du fait de sa mise en invalidité. Par contre l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail d'un salarié par ailleurs classé invalide va avoir des conséquences sur le contrat de travail. Sur ce point, il convient de se référer à la circulaire DRT 94/13 du 21/11/94 du Ministère du Travail.

- ◉ *L'attribution d'une 2^{ème} voire d'une troisième catégorie ne saurait constituer une interdiction de travailler. Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'inaptitude au poste*
- ◉ *La carte d'invalidité, attribuée en fonction d'un barème par la MDPH au handicapé présentant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% n'a rien à voir avec le mode d'assurance sus-décrit*

Où s'adresser ?

Les services sociaux de la **CARSAT** et de la **MSA** sur l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil

Votre Médecin traitant

Les CPAM

CPAM du Cher (18)

Boulevard de la République
18030 BOURGES CEDEX

CPAM de l'Indre (36)

14 rue Claude Nicolas Ledoux
36000 CHÂTEAURoux

CPAM du Loir et Cher (41)

6 rue Louis Armand
41022 BLOIS CEDEX

CPAM de l'Eure et Loir (28)

11 rue du Dr André Haye
28034 CHARTRES CEDEX

CPAM de l'Indre et Loire (37)

Le Champ Girault, 36 rue Edouard
Vaillant - 37035 TOURS CEDEX

CPAM du Loiret (45)

Place Charles de Gaulle
45021 ORLÉANS Cedex

Les MSA

voir page 10

III / Aides et prestations de l'AGEFIPH pour les employeurs

Aide au maintien dans l'emploi

Objectif

Maintenir dans l'emploi, par la recherche de solutions adaptées, des salariés handicapés menacés de perdre leur poste suite à la survenance ou l'aggravation d'un handicap.

Bénéficiaires

- ◊ *Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail*
- ◊ *Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap*

Modalités d'intervention

Participation aux dépenses liées à la recherche et à la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi : Forfait de 2 000 € destiné à couvrir les premières dépenses dans le cadre d'une recherche de solution. Complément de 3 000 € maximum pour poursuivre la recherche de solutions ou pour mettre en œuvre la solution de maintien dans l'emploi.

Où s'adresser ?

L'AGEFIPH

via le

SAMETH

Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST)



Objectif

Rechercher par une étude préalable, les modalités requises permettant l'adaptation des situations de travail des salariés handicapés en vue de leur maintien dans l'emploi.

Bénéficiaires

- ◉ *Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail*
- ◉ *Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap*

Modalités d'intervention

Participation au financement d'un volume de jours d'intervention d'un prestataire, sur prescription du Sameth.

Où s'adresser ?

L'AGEFIPH

via le

SAMETH

Aide à l'aménagement des situations de travail



Objectif

Adapter le poste, l'outil ou l'organisation du travail pour permettre l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées identifiées, en compensant leur situation de handicap.

Bénéficiaires

- *Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail*
- *Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap*

Modalités d'intervention

Participation au financement de moyens techniques et/ou organisationnels pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et la situation de handicap de la personne.

Le montant de l'aide est déterminé en fonction de la nature et du contenu du projet.

Où s'adresser ?

L'AGEFIPH

SAMETH

Aide à la formation professionnelle des salariés

Objectif

Contribuer au maintien dans l'emploi de personnes handicapées salariées via leur qualification.

Bénéficiaires

- ◊ *Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail*
- ◊ *Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap*

Modalités d'intervention

Financement du coût pédagogique de tout type d'actions de formation (réalisées en interne ou non) : en complément du droit commun (OPCA, CIF) ou du plan de formation de l'entreprise, ouvrant des perspectives réelles de maintien dans l'emploi.

Où s'adresser ?

L'AGEFIPH

Aide au tutorat

Objectif

Améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi lié à la prise d'un poste dans le cadre du maintien dans l'emploi ou consécutivement à l'accès à un emploi.

Bénéficiaires

Tout employeur d'un salarié dont l'embauche ou le reclassement dans l'entreprise nécessite un encadrement prenant en compte la dimension du handicap (au-delà du cadre habituel prévu pour les autres salariés valides).

Modalités d'intervention

Financement de l'intervention d'une ressource interne à l'entreprise (collègue, manager...) générée par le handicap du salarié.

Montant de l'aide

Un plafond de 1 000 €, soit 40h d'intervention maximum au coût horaire unitaire maximum de 25€.

Où s'adresser ?

L'AGEFIPH

Aide ponctuelle à l'auxiliarat professionnel

Objectif

Pallier l'empêchement temporaire d'exécuter une tâche professionnelle dans l'emploi du fait des contraintes liées au handicap du salarié.

Bénéficiaires

- *Tout employeur éligible à l'Agefiph ayant embauché une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail pour laquelle le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail*
- *Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap*

Modalités d'intervention

Financement de l'intervention d'un tiers sur validation du besoin par le médecin du travail. Plafond de 9 150 €.

Où s'adresser ?

L'AGEFIPH



Aide au maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé en fin de carrière

Objectif

Permettre aux seniors handicapés de se maintenir dans l'emploi jusqu'à leur départ en retraite.

Bénéficiaires

Tout employeur éligible à l'Agefiph :

- *Confronté à une problématique de maintien dans l'emploi d'un salarié senior en contrat à durée indéterminée et pour lequel le médecin du travail préconise une réduction du temps de travail*

Le salarié doit être bénéficiaire de l'article 5212-13 du code du travail ou avoir déposé une demande d'un des titres de bénéficiaire de l'article 5212-13 du code du travail et être âgé de 52 ans au moins.

Modalités d'intervention

Une aide à l'entreprise pour compenser une réduction du temps de travail avec maintien du salaire. La réduction du temps de travail doit être au minimum de 20 % et au maximum de 50 % du temps de travail de la personne.

L'aide est prescrite uniquement par le Sameth.

Où s'adresser ?

SAMETH

Aide à la communication handicap auditif

Objectif

Compenser le handicap des personnes déficientes auditives dans le cadre de leur activité professionnelle.

Bénéficiaires

- Tout employeur éligible à l'Agefiph employant une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail atteinte d'une déficience auditive
- Tout travailleur indépendant bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail atteint d'une déficience auditive

Modalités d'intervention

- Participation au financement d'une prestation d'interprète et/ou interface en LSF, de codeur LPC, de Transcription Ecrite lors des réunions professionnelles, entretiens professionnels en face-à-face, formation professionnelle. Cette prestation peut être réalisée en présentiel dans l'entreprise et/ou à distance (visio-interprétation), selon les besoins
- Participation au financement de l'équipement de visio-interprétation (matériel dédié, logiciel, formation à l'utilisation du matériel)



Montant de l'aide

- un plafond de 2 600 € par an pour les prestations délivrées en présentiel et/ou à distance en fonction des besoins (cf. contenu de l'aide) et hormis les communications téléphoniques
- un plafond de 1 300 € pour l'équipement de visio-interprétations (prestations délivrées à distance)
- un plafond de 9 150 € pour la formation professionnelle continue : pour les prestations délivrées en présentiel et/ou à distance au bénéfice d'un salarié en situation de formation interne ou externe au titre du plan de formation

Où s'adresser ?

SAMETH

Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)

De quoi s'agit-il ?

Expertise apportée par un spécialiste du handicap (par type de déficience : auditive, visuelle, motrice, mentale, psychique) afin d'apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour le compenser.

Bénéficiaires

Tout employeur éligible à l'Agefiph employant une personne handicapée bénéficiaire de l'Art. L5212-13 du code du travail présentant des problématiques et des besoins en lien avec sa déficience, auxquels seuls les prestataires spécifiques peuvent répondre.

Modalités d'intervention

Mise en œuvre de prestations pour répondre à des besoins en lien avec la déficience de la personne dans des situations identifiées :

- *évaluation / diagnostic des capacités*
- *élaboration / validation de projet professionnel*
- *formation*
- *recherche / mise en œuvre d'une solution de maintien*
- *prêt de matériel pour les déficients sensoriels*

La prestation est prescrite par le Sameth pour toutes les déficiences et par le service social de la CARSAT pour la déficience psychique et mentale.

Montant de l'aide

Prestation financée par l'Agefiph

Où s'adresser ?

L'AGEFIPH

IV / Aides à la compensation du handicap pour les salariés handicapés

- ◆ *Les aides humaines et techniques (matériel Braille, prothèses auditives...) : elles permettent aux personnes de compenser leur handicap en situation professionnelle*
- ◆ *Les aides à la mobilité (aide ponctuelle aux trajets, au surcoût du permis de conduire, acquisition et aménagement de véhicule...) : elles facilitent l'intégration professionnelle ou la maintien dans l'emploi des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements*

Toutes ces aides de l'Agefiph sont délivrées en complément d'autres financements tels que la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), la participation de l'employeur, les aides des collectivités locales...

Cette liste n'est pas exhaustive, vous pouvez consulter l'ensemble des aides sur le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

V/ Aides et dispositifs liés à l'orientation professionnelle et au développement des compétences

Bilan de compétences

De quoi s'agit-il ?

Il a pour vocation de permettre aux salariés d'analyser leurs acquis et leurs potentialités professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Conditions d'accès

Il peut être demandé sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié ou à l'initiative de ce dernier. Le salarié doit avoir une ancienneté de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise.

Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre).

Fonctionnement

Le bilan de compétences doit obligatoirement être effectué par un organisme prestataire extérieur à l'entreprise faisant l'objet d'un agrément. Une convention tripartite doit être établie entre le salarié, l'entreprise et l'organisme paritaire.

Le salarié est le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui comporte les circonstances du bilan, les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées et, éventuellement, les éléments constitutifs du projet professionnel et ou du projet de formation du bénéficiaire et des principales étapes prévues pour leur réalisation.

Le rôle du médecin du travail

Il peut inciter un salarié à faire ce bilan pouvant donner des éléments objectifs pour orienter un projet de reclassement.

Aspect financier

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du DIF ou d'un congé bilan de compétences (24h).

S'agissant de personnes handicapées, l'Agefiph peut participer au financement des coûts du bilan.

L'assurance maladie peut également financer des bilans de compétence sur des fonds de l'Action Sanitaire et Sociale (ASS).

Où s'adresser ?

OPACIF/OPCA de l'entreprise

Employeur du salarié

CPAM

La Formation Continue

De quoi s'agit-il ?

Tout salarié peut bénéficier, dans le cadre du plan de formation de son entreprise, ou à son initiative (Droit Individuel à la Formation) d'actions de formation continue.

Fonctionnement

Le fonctionnement de la formation dépend, tant en ce qui concerne la durée, le financement et ses modalités de réalisation (durant ou hors du travail) de la catégorie d'actions choisie (DIF, VAE, Période de professionnalisation, plan de formation).



Concernant le DIF, les formations éligibles peuvent être :

- les actions de promotion
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- les actions ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification

La loi du 24 novembre 2009 organise la portabilité du DIF, celui-ci peut dorénavant être mobilisé par le salarié après rupture de son contrat de travail (ouvrant droit à l'assurance chômage).

Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre).

Le rôle du médecin du travail

Il peut donner un avis sur le poste envisagé suite à la formation.

Où s'adresser ?

Employeur du salarié

Médecin du travail

Congé Individuel de Formation (CIF)

De quoi s'agit-il ?

Le CIF est une autorisation d'absence, rémunérée tout ou partie, accordée par l'employeur qui permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative des actions de formation.

Le CIF peut être une solution de reclassement dans et hors de l'entreprise, avec des formations plus souples et plus rapides.

Conditions d'accès

Tout salarié en CDI justifiant d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non), dont 12 mois dans l'entreprise. Pour les salariés en CDD ou intérim, il existe des modalités spécifiques d'accès (contacter l'OPACIF dont relève l'entreprise).

Pour un salarié ayant déjà bénéficié d'un CIF, il convient de veiller au respect de délai entre les 2 CIF (calculé en fonction de la durée du premier stage).

Tout salarié ayant un an d'ancienneté peut accéder au CIF en dehors de son temps de travail depuis la loi du 24 novembre 2009.

Fonctionnement

La demande écrite d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur au moins 30 jours avant un stage à temps partiel ou inférieur à 6 mois de temps plein et au moins 60 jours avant le début du stage si stage à temps plein, égal ou supérieur à 6 mois.

L'employeur peut reporter une ou deux fois la demande (si le droit au CIF a déjà été utilisé) pour des raisons de service ou en cas de demandes simultanées d'autres salariés de l'entreprise (période de carence de 5 ans).

Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre).

Aspect financier

Après accord de l'employeur, le salarié sollicite la prise en charge de son congé par l'organisme collecteur correspondant à son entreprise et la rémunération est versée au salarié pendant toute la durée de la formation.

En cas de refus de l'organisme collecteur, le salarié peut partir en formation sans prise en charge durant la durée de son CIF.

Conséquences pratiques

Le contrat de travail n'est pas rompu et le salarié reste affilié au régime social dont il relevait avant son départ en formation.

Où s'adresser ?

OPACIF de l'entreprise

Employeur du salarié

Assurance Maladie et Projet Professionnel (AMPP)

De quoi s'agit-il ?

Depuis plusieurs années, le service social de la CARSAT Centre et le service social MSA ont mis en oeuvre des actions collectives notamment à destination des assurés sociaux en arrêt de travail (assurance maladie et projet professionnel). Pour la MSA, il s'agit de l'action "L'avenir en soi".

Pour la CARSAT, cette action d'accompagnement vise à faciliter la reprise de travail lorsque le maintien de l'emploi dans l'entreprise est compromis du fait de l'état de santé de l'assuré.

L'ensemble de la démarche repose sur la notion de précocité afin de prévenir une sortie prématurée de l'emploi.

Objectifs de l'action

- ◉ Engager, en amont de la déclaration d'inaptitude, un travail préalable à la recherche d'un emploi compatible avec leur état de santé
- ◉ Elaborer un projet professionnel réaliste et compatible avec l'état de santé et aider à réaliser les démarches y concourant

La démarche proposée aux bénéficiaires de l'AMPP s'articule autour des axes suivants :

- ◉ Information
- ◉ Représentation du handicap
- ◉ Recherche des potentialités des participants sur le champ professionnel
- ◉ Détermination des pistes de reconversion professionnelle
- ◉ Accompagnement dans la mise en oeuvre d'une réorientation professionnelle

L'action est mise en oeuvre par le service social et est réalisée en partenariat

L'action permet une :

- ◉ Prise de conscience des capacités professionnelles compte tenu du handicap
- ◉ Connaissance des compétences et aptitudes mobilisables
- ◉ Implication dans une dynamique de reprise d'emploi sur la base d'un ou plusieurs projets professionnels
- ◉ Suivi individuel des parcours mis en place chaque fois que nécessaire

Évaluation

A l'issue de l'action, un bilan final est réalisé avec les participants et les partenaires.

Basés sur un processus de travail social, les résultats attendus pour le participant vont au-delà de la mise en oeuvre des compétences et aptitudes mobilisables et de la définition concrète d'un ou plusieurs projets professionnels validés.

Ils s'analysent aussi en terme de prise de conscience des capacités compte-tenu du handicap et d'un dynamique de rebond, première étape vers un nouveau départ.

Où s'adresser ?

Services sociaux de la CARSAT/MSA

Financement

Assurance Maladie

AGEFIPH

Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP)

Objectifs

Anticiper les risques de désinsertion professionnelle. Permettre aux personnes d'élaborer un nouveau projet professionnel.

Bénéficiaires

Dans le cadre du maintien dans l'emploi :

- *Salariés, bénéficiaires de l'obligation de l'emploi ou en attente de l'être, en activité ou en arrêt de travail, qui présentent un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail*
- *Travailleurs indépendants, bénéficiaires de l'obligation de l'emploi ou en attente de l'être, qui ne peuvent continuer leur activité du fait de leur handicap*

Le fonctionnement

Prestation individualisée de 20 à 40 heures sur une période de 3 mois maximum pour :

- *Comprendre et accepter la situation de handicap*
- *Construire un nouveau projet professionnel*
- *Explorer de nouvelles pistes professionnelles*
- *Évaluer les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel*
- *Valider les projets envisagés*

La prestation est financée par l'AGEFIPH, soumise à la décision de la cellule locale PDP pour les assurés en arrêt de travail.

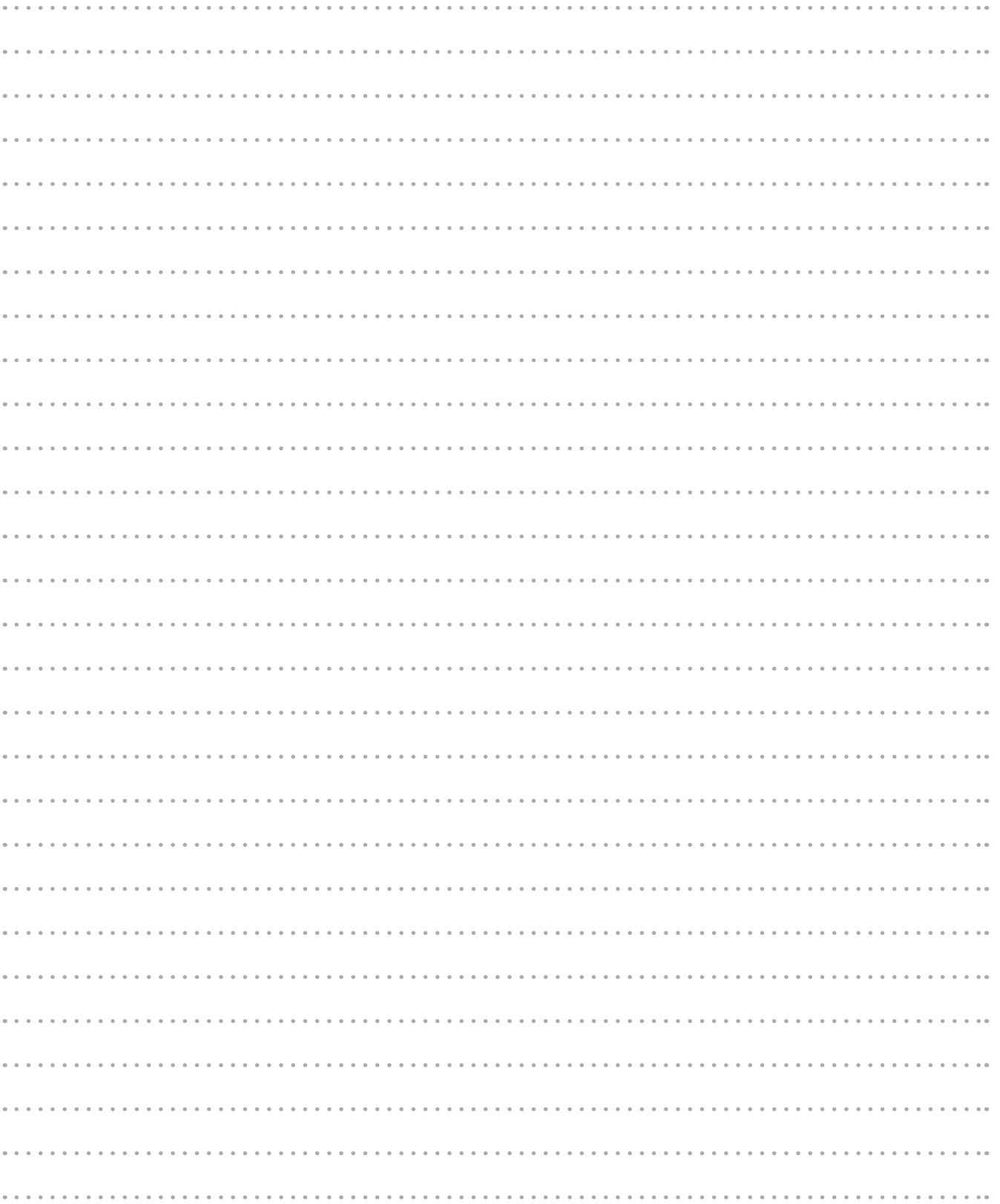
Où s'adresser ?

Il s'agit d'une prestation obligatoirement prescrite par le SAMETH ou le service social de la CARSAT pour les assurés connus du service social.

SAMETH

Les services sociaux de la CARSAT/MSA

Notes



A series of horizontal dotted lines, spaced evenly down the page, intended for writing notes.

INAPTITUDE DU SALARIÉ

Procédure de licenciement

Licenciement pour inaptitude

Contexte

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Fonctionnement

L'examen médical

Le médecin du travail réalise deux examens médicaux.

Lors du premier examen médical, le médecin du travail émet un avis sur les capacités du salarié à occuper son poste de travail et fait des propositions de reclassement.

Ce n'est que lors du deuxième examen que le médecin du travail se prononce définitivement sur l'inaptitude du salarié à son poste de travail et formule à cette occasion des mesures de reclassement.

L'étude du poste n'est pas nécessairement réalisée entre deux examens, elle peut être réalisée avant la procédure d'inaptitude, dans le cas où une visite de pré-reprise a eu lieu et laisse présager une inaptitude.

Si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, la procédure se limite à un seul examen médical.

Fonctionnement (suite)

Le constat d'inaptitude par le médecin du travail :

Si suite à l'avis d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'a pas été en mesure de reclasser le salarié ou si ce dernier refuse les propositions qui lui ont été faites, une procédure de licenciement doit être engagée.

Attention

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un **délai d'un mois** à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Elles s'appliquent aux salariés en CDD.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pendant le délai d'un mois laissé à l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié, ce dernier pourra bénéficier de « l'indemnité temporaire d'inaptitude » (ITI), et ce au titre des déclarations d'inaptitude intervenant à compter du 1er juillet 2010.

La procédure de licenciement

Il faut rappeler qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement du salarié est impossible.

Cette rupture prend la forme d'un licenciement : **la procédure de licenciement pour motif personnel** doit être appliquée et **l'indemnité légale de licenciement** (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée.

En revanche, **le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due** sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle.

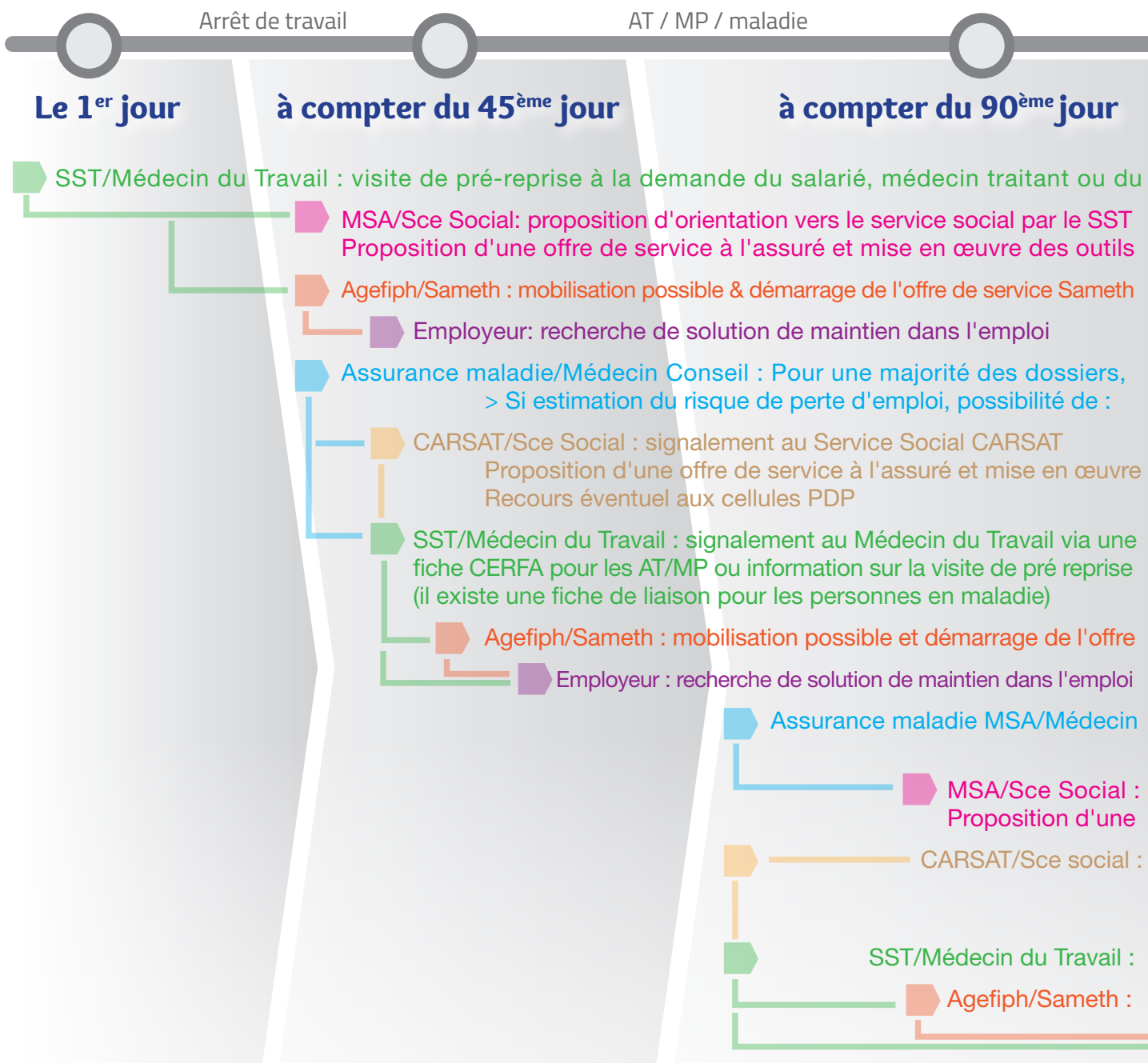
Si le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), celui-ci peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail (art. 49 de la loi 2011-525 du 17 mai 2011). La rupture du CDD prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail.

Après une procédure de licenciement, le travailleur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par Pôle Emploi et par Cap Emploi.

LES ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Champs d'intervention des différents



Des visites de reprise auprès du médecin du travail sont réalisées dans les conditions suivantes :

Régime général (dans les 8 jours)

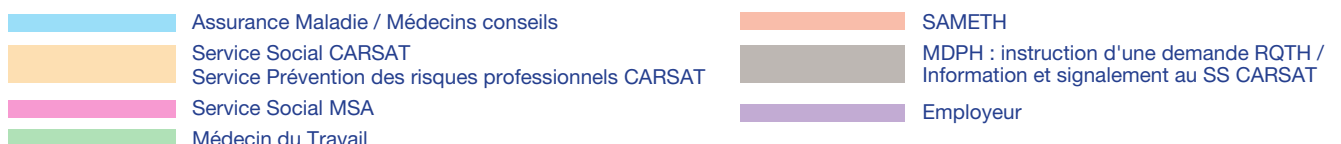
Dès qu'un arrêt dépasse 30 jours en cas d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnels

Sans condition de durée à la suite d'une maladie professionnelle ou d'une maternité

Régime agricole

Dès qu'un arrêt dépasse 2 mois en cas de maladie ou d'accident non professionnels

Dès qu'un arrêt dépasse un mois en cas d'Accident du Travail



acteurs du maintien durant l'arrêt de travail

à compter du 9^{ème} mois

médecin conseil

Assurance Maladie

contrôle sur dossier ou sur convocation

des outils Assurance Maladie

donnée au salarié dans le cas d'une maladie

de service Sameth

Conseil : Pour une majorité des dossiers, contrôle sur dossier ou sur convocation
> Si estimation du risque de perte d'emploi, possibilité de:

proposition d'orientation vers le service social par le SST
offre de service à l'assuré et mise en œuvre des outils Assurance Maladie

offre systématique au-delà du 91^{ème} jr d'IJ payée
> Réunion collective (infos sur droits sécurité sociale et sur l'axe professionnel de la PDP, ainsi que sur la visite de pré reprise

visite de pré reprise à la demande du salarié ou du médecin traitant ou du médecin conseil

mobilisation possible et démarrage de l'offre de service Sameth

Employeur : recherche de solution de maintien dans l'emploi

Assurance Maladie/Médecin Conseil (Hors régime agricole)

CARSAT/Sce Social : signalement possible pour évaluation des besoins

SST/Médecin du Travail : signalement au Médecin du Travail pour une visite de pré reprise via une fiche CERFA pour les AT/MP ou en information donnée au salarié dans le cas d'une maladie

Agefiph/Sameth : mobilisation possible et démarrage de l'offre de service Sameth

Employeur: recherche de solution de maintien dans l'emploi



AGEFIPH
(Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion
Professionnelle des Personnes Handicapées)

De quoi s'agit-il ?

L'AGEFIPH est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, L'AGEFIPH est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

L'AGEFIPH poursuit quatre objectifs principaux :

- ◆ Développer la qualification des personnes handicapées
- ◆ Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés
- ◆ Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés
- ◆ Approfondir la connaissance de la population active handicapée

Fonctionnement

L'AGEFIPH apporte des réponses concrètes et opérationnelles à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour cela elle anime, coordonne et finance un réseau de 2 600 partenaires, spécialistes des questions liées à l'emploi et au handicap.

Son intervention couvre toutes les étapes du projet professionnel :

La préparation à l'emploi

L'AGEFIPH met à la disposition des demandeurs d'emploi handicapés un réseau de professionnels qui les accompagnent dans leurs démarches. Elle participe également au financement d'actions d'évaluation, d'orientation et de formation professionnelle.

L'accès à l'emploi

Afin de faciliter leur embauche, L'AGEFIPH apporte un soutien financier et un conseil à l'entreprise qui souhaite embaucher. Elle l'aide également à trouver et à financer les solutions destinées à compenser le handicap et à développer l'autonomie dans l'emploi.

Grâce au réseau Cap Emploi, L'AGEFIPH met à la disposition des entreprises des spécialistes du placement dans l'emploi : conseil dans leurs démarches d'embauche mais aussi d'adaptation de l'emploi en fonction du handicap.

Le maintien dans l'emploi

S'il s'agit d'un salarié, confronté à un risque d'inaptitude du fait du handicap, L'AGEFIPH lui apporte, ainsi qu'à son employeur, des conseils et un soutien financier afin de rechercher des solutions pour le maintenir en emploi.

La création d'activité

L'AGEFIPH et ses partenaires proposent un accompagnement à la création d'activité, à l'élaboration du projet, au suivi après création. Elle peut également contribuer financièrement au démarrage de l'activité.

Où s'adresser ?

AGEFIPH, Délégation Régionale : Immeuble Abc 2, 35 Avenue de Paris - 45058 Orléans cedex 1

Tél : 0 811 37 38 39 - à compter du 1er janvier 2014 : 0800 11 10 09 www.agefiph.fr



SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

De quoi s'agit-il ?

Le SAMETH est un service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés financé par l'Agefiph. Il accompagne les employeurs à rechercher des solutions pour maintenir un salarié dans son poste ou dans son entreprise, en fonction de sa problématique santé/emploi.

Fonctionnement

Qui saisit Le SAMETH ? Il est saisi en direct par les médecins du travail, les employeurs ou les salariés mais aussi par les partenaires tels que la MDPH, la CARSAT, les CHSCT et organismes syndicaux.

Qui peut bénéficier de l'intervention du SAMETH ? Les salariés Reconnus Travailleurs Handicapés (RTH), les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle > 10%, les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale, les titulaires de la carte d'Invalidité, les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

L'intervention du SAMETH se déroule dans l'entreprise. Elle a pour vocation de réunir et d'éclairer les acteurs principaux que sont : le médecin du travail, le salarié et l'employeur, le Consultant du SAMETH pour construire un projet commun de maintien dans l'emploi.

Le SAMETH apporte son expertise pour mobiliser les aides, les mesures et les prestations de droit commun et/ou spécifiques puis celles de l'AGEFIPH. Elles ont pour but de soutenir l'effort financier de l'employeur.

La finalité

La démarche concertée et animée par le SAMETH s'inscrit dans un travail en réseau avec les partenaires locaux du handicap pour aboutir à un maintien réussi du salarié dans l'emploi.

Aspect financier

Le SAMETH est un service gratuit pour les entreprises et les salariés.

Où s'adresser ?

SAMETH

Sameth du Cher (18)

18-20, Cours Beauvoir
18022 BOURGES Cedex
Tél. : 02 48 67 51 59
E-mail : infos@sameth18.com

Sameth de l'Indre (36)

107, rue Ampère
36000 CHATEAUROUX
Tél. : 02 54 60 54 30
E-mail : contact@sameth36.com

Sameth du Loir et Cher (41)

180, rue Jacquard
41350 VINEUIL
Tél. : 02 54 57 21 57
E-mail : secretariat@sameth41.org

Sameth de l'Eure et Loir (28)

12, rue de Varize
28000 CHARTRES
Tél. : 02 37 88 32 33
E-mail : contact@sameth28.com

Sameth de l'Indre et Loire (37)

45, rue du Mûrier - BP 136
37541 ST CYR SUR LOIRE Cedex
Tél. : 02 47 85 30 50
E-mail : contacts@sameth37.com

Sameth du Loiret (45)

35, avenue de Paris
45058 ORLEANS Cedex 1
Tél. : 02 38 78 18 95
E-mail : accueil@sameth45.net

MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

De quoi s'agit-il ?

La Maison Départementale des Personnes Handicapées est un lieu unique de service public pour accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées. Elle associe toutes les compétences impliquées aujourd'hui dans l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs familles.

Les missions de la MDPH sont définies par la loi du 11 février 2005

- ◉ *Accueil, information, accompagnement, conseil à la personne handicapée et à sa famille*
- ◉ *Aide à la définition du projet de vie des personnes handicapées*
- ◉ *Mise en place, organisation et fonctionnement :*
 - > *de l'équipe pluridisciplinaire*
 - > *de la commission des droits et de l'autonomie*
 - > *de la conciliation interne*
- ◉ *Aide à la mise en œuvre des décisions prises par la Commission des Droits et de l'Autonomie.*
- ◉ *Mise à disposition d'un numéro d'appel gratuit*
- ◉ *Sensibilisation du grand public au handicap*
- ◉ *Gestion du fonds départemental de compensation*

Fonctionnement

La MDPH est habilitée à prendre des mesures administratives (carte d'invalidité, reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), à délivrer des allocations (allocation adulte handicapé) et des prestations (prestations de compensation du handicap), à définir des orientations.

Les différents types d'orientations professionnelles :

- ◉ *Vers l'emploi direct avec un suivi spécifique par Pôle emploi, par une structure Cap Emploi, par la mission locale*
- ◉ *Vers une formation en Centre de Rééducation Professionnelle*
- ◉ *Vers l'Entreprise Adaptée (EA). Depuis la loi du 11 février 2005, l'entreprise adaptée fait partie du milieu ordinaire de travail. Il n'y a plus d'orientation directe vers ces structures. La MDPH fait des préconisations d'orientation en complément d'orientation vers une recherche directe d'emploi*
- ◉ *Vers un Etablissement ou un Service d'Aide par le Travail (ESAT), pour une admission puis un maintien*
- ◉ *Contrat de Rééducation chez l'Employeur*

A qui s'adresser ?

MDPH du Cher : Route de Guerry
18021 BOURGES - Tél. : 0800 20 06 18

MDPH d'Eure et Loir : 57 bis, rue du Docteur
Gabriel Maunoury – 28000 CHARTRES
Tél. : 0800 828 328

MDPH de l'Indre : Centre Colbert – Bâtiment E
4, rue Eugène Rolland - BP 627
36020 CHÂTEAUROUX - Tél. : 02 54 35 24 24

MDPH d'Indre et Loire : 19, rue Edouard Vaillant
CS 14233 - 37042 TOURS - Tél. : 02 47 75 26 66

MDPH de Loir et Cher : 34, Avenue Maunoury
41000 BLOIS - Tél. : 02 54 58 44 40

MDPH du Loiret : Bât. C1/ 3ème étage
131, Faubourg Bannier - Cité administrative Coligny
45042 ORLÉANS CEDEX - Tél. : 0800 881 120

De quoi s'agit-il ?

«Le Service social de la CARSAT œuvrant pour l'Assurance Maladie apporte une aide globale d'ordre psychosocial, matériel et professionnel, aux personnes en difficulté, confrontées ou susceptibles de l'être à un problème de santé ou de perte d'autonomie ainsi qu'à une situation de précarité ou de fragilisation sociale» (Circulaire conjointe CNAM/CNAV n°CIR-26/2011 du 19 décembre 2011).

Un de ses trois domaines d'intervention concerne la prévention de la désinsertion professionnelle. Le service social y participe en favorisant le maintien dans l'emploi et si nécessaire le retour à l'emploi.

Les bénéficiaires de l'intervention du Service social sont dans l'une ou l'autre situation au regard de l'emploi :

Les assurés du régime général quel que soit leur âge, en situation d'arrêt maladie, accident de travail/maladie professionnelle ou en invalidité (principalement 1^{ère} catégorie), ayant un contrat de travail (CDI, CDD et poste intérim) au moment de l'arrêt et dont la reprise au poste de travail initial est remise en cause du fait de la maladie et de ses conséquences, soit des séquelles de l'accident.

Le plus souvent, les personnes ne sont pas ou pas encore reconnues travailleurs handicapés.

Rôle du service social

L'assistant de service social est un interlocuteur privilégié du salarié,

- ◉ *il l'informe*
- ◉ *le conseille*
- ◉ *le soutient par un accompagnement individuel et/ou*

Il intervient dans le cadre d'une approche globale des situations par un travail en réseau avec les acteurs de l'insertion professionnelle :

- ◉ *le service médical et les services administratifs de la CPAM*
- ◉ *les services de santé au travail*
- ◉ *la MDPH, l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants et le SAMETH*

Où s'adresser ?

Site Web : www.carsat-centre.fr (rubrique Particuliers/L'accompagnement des assurés en difficulté par le Service social)



Le service social MSA (Mutualité Sociale Agricole)

De quoi s'agit-il ?

C'est un Service Social spécialisé dont l'activité s'exerce en direction des ressortissants du Régime Agricole, qui du fait de la maladie ou d'un accident, rencontrent des difficultés à se maintenir dans leur emploi.

Il travaille en relation :

- ◊ avec le service de contrôle médical et les services administratifs de la Mutualité Sociale Agricole et avec le service de médecine du travail
- ◊ avec la MDPH, l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants et les entreprises

Conditions d'accès

Etre assuré de la MSA.

Le fonctionnement

Le service social intervient à la demande de la personne handicapée sur signalement d'un service médical, de la MDPH, ou d'un employeur. Il intervient également pour les assurés agricoles dont la reprise du travail est remise en cause par la maladie ou l'arrêt de travail.

Il assure :

- ◊ L'information
- ◊ L'accompagnement de la personne dans sa démarche de maintien ou de retour à l'emploi
- ◊ La négociation avec l'employeur en concertation avec les services médicaux et autres partenaires

Il organise

- ◊ des actions collectives de remobilisation sur un projet personnel de type "L'avenir en soi"

Aspect financier

Recherche de financements :

En lien avec les services de Santé Sécurité au travail, accompagnement pour le montage de dossiers pour l'aménagement du poste de travail. Budget particulier pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Où s'adresser ?

MSA Beauce Cœur de Loire

Service social
7 rue Ile d'Or
18032 BOURGES CEDEX 9
Tél. : 02 48 55 40 12

MSA Berry Touraine

Service social Loir et Cher - Tél.: 02 54 44 87 74
Service social Indre - Tél.: 02 54 29 46 29
Service social Indre et Loire - Tél.: 02 47 31 62 80

S.S.T. (Services de Santé au Travail)

De quoi s'agit-il ?

Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés.

Conditions d'accès

L'employeur doit adhérer à un service inter entreprise ou créer son propre service s'il a un nombre de salariés suffisant.

Fonctionnement

La médecine du travail est exclusivement préventive, et exercée par des médecins spécialistes qui ont un rôle de conseil auprès des employeurs et des salariés.

La médecine du travail a pour but d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Les missions des médecins sont :

- ◉ *De s'assurer régulièrement de l'aptitude des salariés :*
 - > *En étudiant les postes de travail*
 - > *En effectuant des examens médicaux périodiques*
- ◉ *De mener des actions sur les lieux de travail : ils contribuent à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, correction ou amélioration des conditions de travail*

Les médecins sont aidés dans leur mission par des techniciens, ergonomes et ingénieurs, les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), les infirmiers du travail, les ASST (Assistants Santé Sécurité Travail) au sein des services de santé au travail.

Ils participent par ailleurs à la veille sanitaire.

Le rôle du Médecin du Travail

L'appréciation de l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail relève uniquement de la compétence du médecin du travail.

Où s'adresser ?

Les services santé au travail inter-entreprises

Service de santé au travail de la MSA

Services de santé au travail autonomes de certaines entreprises (voir p. 10)



Service Médical de l'Assurance Maladie

De quoi s'agit-il ?

Le Service Médical de l'Assurance Maladie exerce une mission de service public. Opérateur de la régulation, il concourt, aux côtés des professionnels de santé, à un meilleur fonctionnement du système de santé. Son ambition est de contribuer à assurer, avec l'ensemble de l'Assurance Maladie, l'accès de tous à des soins de qualité au meilleur coût.

Champ d'intervention

Vous pouvez contacter le Service médical pour :

- ◉ être informé des évolutions réglementaires
- ◉ évoquer le cas d'un de vos patients
- ◉ obtenir des précisions sur la cotation d'un acte
- ◉ discuter de votre exercice au regard des recommandations de pratique clinique dans le cadre de la convention médicale

Le service médical a, parmi ses missions, le contrôle des arrêts de travail et l'attribution d'allocations Assurance Maladie.

Le médecin conseil évalue la capacité des assurés à reprendre une activité professionnelle et peut adresser un signalement au médecin du travail, au service social.

Où s'adresser ? CPAM www.ameli.fr

MSA Beauce Cœur de Loire (18-28-45)

Service Contrôle médical

www.msa-beauce-coeurdeloire.fr

MSA Berry Touraine (36-37-41)

Service Contrôle médical

www.msa-berry-touraine.fr

CPAM BOURGES

Boulevard de la République
18030 BOURGES CEDEX

CPAM CHÂTEAUROUX

14 rue Claude Nicolas Ledoux
36026 CHATEAUROUX CEDEX

CPAM BLOIS

6 rue Louis Armand
41022 BLOIS CEDEX

CPAM CHARTRES

11 rue du Dr André Haye
BP 87 - 28002 CHARTRES

CPAM TOURS

Cité administrative Champ Girault
BP 3227 - 37032 TOURS

CPAM ORLÉANS

Place Charles de Gaulle
BP 2453 - 45032 ORLEANS

Liste des 38 caisses primaires locales d'assurance maladie de la région Centre :

www.service-public.fr - Pour joindre la CPAM la plus proche : Tél. 36 46



CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)

De quoi s'agit-il ?

La solidarité et l'égalité d'accès aux soins sont les valeurs fondatrices de l'Assurance Maladie :

Offrir aux assurés le service attendu d'un assureur solidaire en santé

Placer l'assuré au cœur du système d'Assurance Maladie ; lui offrir le service de qualité conforme à ses attentes, moderniser les outils et simplifier les démarches administratives pour garantir l'accès aux droits et le recours aux soins.

Porter une attention toute particulière aux personnes fragilisées :

- ◉ **Garantir l'accès aux droits :**
veiller à la fiabilité des données enregistrées, constituer les dossiers pour l'ouverture des droits à la couverture maladie universelle (CMU), pour la délivrance de la carte vitale dans des délais maîtrisés
- ◉ **Garantir le recours aux soins :**
Le cœur d'activité des Caisses d'Assurance Maladie consiste à rembourser les dépenses de santé des assurés (soins de ville ou hospitaliers) et verser des revenus de remplacement en cas de Maladie, Maternité, Accident du Travail, Maladies Professionnelles, rentes Accidents du travail, Invalidité.

C'est également organiser les rapports conventionnels entre les professionnels de santé et les Caisses d'Assurance Maladie, afin de faire appliquer des tarifs d'honoraires remboursables pour tous les soins dispensés aux assurés.

Prendre appui sur des relations constructives avec les partenaires

Son action s'intègre dans un réseau d'intervenants organisé et structuré dans l'intérêt des assurés sociaux et notamment des plus fragilisés par le handicap dû à une maladie ou à un accident du travail par le biais des actions décidées avec tous les partenaires lors des réunions des cellules locales de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Renforcer l'efficacité collective de service public

Garantes de l'application réglementaire, de la maîtrise des risques et de la lutte contre les fraudes, les Caisses d'assurances maladie s'attachent à simplifier la vie des assurés en rationalisant les procédures et l'organisation des structures permettant une meilleure utilisation des ressources et le déploiement de nouveaux services.

Où s'adresser ? Voir page précédente

COMETE France (Communication et Tremplin vers l'Emploi)

De quoi s'agit-il ?

COMETE France est une association Loi 1901 créée le 11 décembre 1991 et regroupant des établissements de Soins de Suite et de Réadaptation spécialisés et des Unités de Médecine Physique et de Réadaptation intégrées dans les établissements publics de santé. Son objectif est de maintenir, pour, autour et avec la personne handicapée, une dynamique d'insertion sociale et professionnelle par la mise en œuvre d'un projet de vie cohérent (maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail, entrée en formation ou reprise d'études) qui pourra se concrétiser le plus rapidement possible après la sortie de l'établissement de soins.

En région centre, il existe un établissement : le Centre de Médecine Physique et de Réadaptation Bel Air à la Membrolle sur Choisille (37).

Fonctionnement

Pour qui ? L'association COMETE France s'adresse aux patients hospitalisés dans les établissements adhérents et pour lesquels la déficience (maladie ou accident – survenue ou aggravation) remet en cause le retour à l'emploi. Ces personnes souffrent majoritairement de déficiences d'origine neurologique (lésion médullaire, lésion cérébrale, maladie évolutive) ou traumatologique (poly-traumatisme, problème ostéo-articulaire...).

Comment ? L'association fédère des équipes implantées dans les établissements de SSR spécialisés adhérents à COMETE France, qui sont spécifiquement dédiées à cette action. Ainsi, le médecin MPR sollicite l'équipe Comète France de son établissement et selon les besoins du patient, il pourra voir l'ergonome, le/la conseillère en insertion professionnelle, le/la psychologue du travail, l'assistant(e) social(e).

La méthode ? Les équipes COMETE France mettent ainsi en œuvre la Démarche Précoce d'Insertion qui permet de rencontrer les patients dès la phase d'hospitalisation en vue d'anticiper les démarches de maintien ou de retour à l'emploi.

L'équipe COMETE France est ainsi une équipe ressource sur laquelle il est possible de s'appuyer, tout au long du parcours d'insertion qu'il concerne le maintien dans l'emploi, le reclassement en interne ou le maintien de l'employabilité.

Elle mobilise les aides, les mesures et les prestations de droit commun et/ou spécifiques ainsi que celles de l'AGEFIPH. Elle assure une continuité dans la prise en charge des patients avec un suivi pendant deux ans des personnes ayant été insérées.

Aspect financier

La prise en charge COMETE France est un service gratuit pour les bénéficiaires.

Financées conjointement par l'AGEFIPH, le FIPHFP et l'assurance maladie, les équipes COMETE France sont donc aussi bien au service des agents du secteur public, des salariés du secteur privé ou des demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi.

A qui s'adresser ?

Site web : <http://www.cometefrance.com>

CHSCT et Délégués du Personnel

De quoi s'agit-il ?

Le CHSCT et les délégués du personnel, instances représentatives du personnel, ont respectivement des missions spécifiques prévues par le code du travail en matière de maintien en emploi.

Fonctionnement

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Plus globalement, le CHSCT au titre de ses missions (art L 4612-1 à 7 du code du travail) qui visent à contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs [...] ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de promouvoir la prévention des risques professionnel, est un des acteurs privilégiés dans l'entreprise sur les questions de maintien en emploi.

En application de l'article L 4612-11 du code du travail, le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien en emploi au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Des dispositions spécifiques sont prévues pour les entreprises de plus de 5000 salariés en matière de réentraînement au travail et de rééducation professionnelle.

Les délégués du personnel en application des articles L 2313-1 et suivants du code du travail, présentent aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives concernant notamment la sécurité et la santé dans l'entreprise.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci. Dans les établissements de moins de cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les délégués du personnel sont consultés en application de l'article L 1226-10 du code du travail, sur les propositions de reclassement faites par l'employeur pour une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Où s'adresser ?

- ◊ *Dans l'entreprise au sein de laquelle des IRP sont constituées*
- ◊ *Directement auprès des représentants du personnel au CHSCT et/ou des délégués du personnel*

Inspection du travail

De quoi s'agit-il ?

Les inspecteurs et contrôleurs du travail veillent à l'application des dispositions de la législation du travail, contrôlent la mise en œuvre de ces dernières et constatent, le cas échéant, les infractions à ces règles. Dans le cadre de leurs missions de contrôle, ils contribuent à la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales (cf. articles L 8112-1 R 8112-1 du code du travail).

C'est à ce titre que les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent intervenir sur la question du maintien en emploi (rappel de la réglementation, information, conseil directement auprès des salariés, des représentants du personnel et/ou des employeurs).

A noter que pour les salariés protégés (salariés détenteurs d'un mandat d'élu du personnel ou d'un mandat de représentant syndical ex : délégués du personnel, membre du CE, membre du CHSCT, délégué syndical ...) concernés par un projet de licenciement pour inaptitude médicale, l'inspecteur du travail vérifie lors de son enquête contradictoire, entre autres points, les démarches réalisées par l'employeur par rapport au reclassement du salarié (cf. point sur le licenciement pour inaptitude).



Où s'adresser ?

Unités Territoriales de la DIRECCTE Centre

Unité territoriale du Cher

Centre administratif Condé
2, rue Victor Hugo - CS 30008
18013 BOURGES CEDEX
Tél. : 02 48 27 10 10

Unité territoriale d'Eure et Loir

13, rue du Docteur André Haye
BP 50543
28019 CHARTRES CEDEX
Tél. : 02 37 18 79 00

Unité territoriale d'Indre

Cité administrative Bertrand
Boulevard George Sand
BP 607
36020 CHATEAUROUX CEDEX
Tél. : 02 54 53 80 60

Unité territoriale d'Indre et Loire

8, rue Alexandre Flemming
BP 2729
37027 TOURS CEDEX 1
Tél. : 02 47 31 57 01

Unité territoriale du Loir et Cher

34, avenue Maunoury
41011 BLOIS CEDEX
Tél. : 02 54 55 85 70

Unité territoriale du Loiret

Cité administrative Coligny
131, rue du faubourg Bannier
45042 ORLEANS CEDEX
Tél. : 02 38 78 98 38

LEXIQUE

AGEFIPH : Association de Gestion du Fond d'Insertion Professionnelles des Personnes Handicapées.

AIMT : Association Interprofessionnelle pour la Médecine du Travail.

AIPST 18 : Association Interentreprises de Prévention et de Santé au Travail du Cher.

AISMT : Association Interprofessionnelle des Services Médicaux du Travail.

AMPP : Arrêt Maladie et Projet Professionnel.

APSMT : Association Professionnelle des Services de Santé au Travail.

ARACT : Association Régionale pour l'Amélioration de Conditions de travail.

AT : Accident du Travail.

BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de travailleurs handicapés.

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail (ex-CRAM).

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (depuis 2006, a remplacé la COTOREP et la CDES).

CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

CIF : Congé Individuel de Formation.

CIHL : Comité Interprofessionnel d'Hygiène du Loiret.

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

CRE ou CRPE : Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (ou chez l'Employeur).

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (nouvelle entité regroupant 8 anciennes directions régionales dont la DRTEFP).

DRH : Direction des Ressources Humaines.

EA : Entreprise Adaptée (ex-Atelier Protégé).

EPAAST : L'Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail

ESAT : Établissement ou Service d'Aide par le Travail (ex-CAT).

ITI : Indemnité Temporaire d'Inaptitude.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

MP : Maladie Professionnelle.

MSA : Mutualité Sociale Agricole.

OPACIF : Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF.

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

PCH : Prestation de Compensation du Handicap.

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés.

PSOP : Prestation spécifique d'orientation professionnelle

RLH : Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

SAN.T.BTP 37 et 41 : Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics d'Indre et Loire et de Loir et Cher.

SIPST : Service Interentreprise de Prévention et de Santé au Travail.

SISTEL : Service Interprofessionnel de Santé au Travail en Eure-et-Loir.

SMBTP : Service Medical du Batiment et des Travaux Publics.

SST : Services de Santé au Travail.

UT de la DIRECCTE : Unité Territoriale (ex-DDTEFP, Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).



Nos services restent à votre disposition pour vous fournir tout renseignement complémentaire :



DIRECCTE Centre

12 place de l'étape - CS 85809 45058 ORLÉANS CEDEX 1

Téléphone : **02 38 77 68 08** ou **02 38 77 68 20**