

le guide

DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN PICARDIE

Les procédures



Les outils



Les acteurs



Réalisation

Séverine Méon, Pascal Clarke, Practhis - Novembre 2015 

Ce guide a été produit dans le cadre d'un groupe de travail du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés de Picardie et a bénéficié d'un financement de l'Agefiph.

Groupe projet

CASSELEUX Cécile	Agefiph Champagne-Ardenne Picardie
CHIREUX Jean-François	Agefiph Champagne-Ardenne Picardie
CHOQUET Julie	MSA Picardie
DEPOORTER Isabelle	MDPH Somme
FIDANZA Olivia	Sameth Oise
FORCARD Aude	MDPH Aisne
GILLE Laurence	MSA Picardie
JAMMET Geneviève	CARSAT Service social Somme
JANKOVSKY Christophe	Sameth Aisne
KLUCZYNSKI Patrick	Directe Picardie
LETTIN Stéphanie	MDPH Oise
ORAIN Jean-Pierre	RSI de Picardie
PORCHER Catherine	CPAM Oise
SANNIER Fleur	Handi-Pacte Picardie
VIGNERON Carole	Sameth 80

Avec les contributions de l'ensemble des institutions partenaires

- l'État, l'Agefiph, le FIPHFP
- les Maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH) de l'Aisne, de la Somme et de l'Oise
- l'assurance maladie (Carsat, Direction régionale du service médical - DRSM, les CPAM pour le régime général ; MSA pour le régime agricole ; le Régime social des indépendants)
- l'association régionale de médecine du travail (ARAMIE)
- les services d'appui au maintien dans l'emploi (Sameth)
- Comète France
- Handi-Pacte Picardie.

Conception et mise en page

www.grandnord.fr



INTRODUCTION.....	4
LES PROCÉDURES	5
• Circuit de gestion des demandes d'actions de remobilisation concourant au maintien dans l'emploi d'assurés en arrêt de travail.....	6
• Consultation de pré reprise	7
• Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	9
• Constatation de l'inaptitude	11
LES OUTILS	13
REMOBILISATION	
• ISIC Intervention sociale d'intérêt collectif de l'assurance maladie - régime général	14
• Atelier Avenir en soi - MSA	15
• MAPI Maintien dans l'Activité Professionnelle des Indépendants	17
MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE	
• Période de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP	19
• <i>Essai encadré</i>	
ACTIONS DE BILAN – ÉLABORATION DE PROJET	
• Prestation spécifique d'orientation professionnelle - PSOP	21
• Bilan de compétences - BC	23
• Préorientation	25
REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL / RÉENTRAÎNEMENT À L'EFFORT	
• Temps partiel thérapeutique - TPT	27
• <i>Contrat de rééducation professionnelle en entreprise - CRPE</i>	
COMPENSATION DE LA PERTE DE GAIN OU DE CAPACITÉ DE TRAVAIL	
• Invalidité	29
• Reconnaissance de la lourdeur du handicap - RLH	31
COMPENSATION DU HANDICAP	
• Prestations ponctuelles spécifiques - PPS	33
FINANCEMENT DE FORMATIONS	
• Congé individuel de formation - CIF	35
• Compte personnel de formation - CPF	37
FORMATION	
• Stage de rééducation professionnelle	39
ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL	
• Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail - EPAAST	41
LES ACTEURS ET CONTACTS EN REGION.....	43
• L'ASSURANCE MALADIE	
Régime général	44
Mutualité sociale agricole - MSA	46
Régime social des indépendants - RSI	47
• L'AGEFIPH Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées	48
• LE FIPHFP Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	49
• LE SAMETH Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	50
• LA MDPH Maison départementale des personnes handicapées	51
• LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE - CEP	52
• LA DIRECCTE Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	53
• LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL	54

PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Une thématique au cœur des politiques publiques

Le maintien dans l'emploi se situe à la **croisée des politiques de santé, de travail et d'emploi** et puise ses orientations en particulier au sein de la prévention des risques et de la désinsertion professionnels, du dialogue social et de la lutte contre le chômage et les exclusions.

L'articulation de dispositifs

Le maintien dans l'emploi est une **préoccupation partagée** sur différents champs de l'action publique. Il s'appuie sur **l'articulation de dispositifs** tels que les Plans régionaux santé travail, les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle de l'assurance maladie, les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), ou encore les programmes d'intervention de l'Agefiph et du FIPHFP au titre du handicap.

Une démarche structurée

La démarche de maintien dans l'emploi repose sur une source **détection précoce de situations "à risques"** (de désinsertion, d'inaptitude...). À partir d'un **"signalement"** de la situation, un accompagnement approprié va permettre la recherche de solutions adaptées.

Un résultat

Le maintien dans l'emploi a une finalité : **éviter les ruptures d'emploi pour raison de santé ou de handicap, ou maintenir le lien avec l'activité professionnelle**. Un maintien dans l'emploi sera aussi bien un maintien dans l'entreprise d'origine qu'un reclassement précoce dans une autre entreprise, si possible sans passer par une période de chômage.

Même s'il y a une rupture, le travail réalisé en amont facilite le retour dans l'emploi.

Tous les moyens sont ainsi mobilisés, **y compris pendant l'arrêt de travail**, pour que la préservation de l'emploi soit assurée.

Ce que le présent guide entend illustrer.



- > Salarié du privé
- > Agent fonction publique
- > Indépendant



- > Reprise programmée
- > Restrictions d'aptitude
- > Évolution du contexte professionnel



- > Analyse
- > Diagnostic
- > Préconisations

le guide

DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN PICARDIE

Les procédures



CIRCUIT DE GESTION DES DEMANDES D' ACTIONS DE REMOBILISATION CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI D' ASSURÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL

<p>Dépôt de la demande</p> 	<p>Adressée au coordinateur de la cellule locale de coordination PDP et accompagnée de l'accord du médecin traitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par l'assuré lui-même • Par le prescripteur de l'action
<p>Validation des conditions</p> 	<p>Le service social de l'assurance maladie valide :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le risque de désinsertion professionnelle (prise de contact avec l'assuré , le service social s'assure le cas échéant qu'il y a eu une visite de pré reprise). • L'adéquation et la pertinence du dispositif avec la situation de l'assuré en émettant un avis favorable.
<p>Validation des conditions</p> 	<p>Le service médical rend un avis obligatoire en vérifiant que la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail est suffisante pour entreprendre et terminer l'action prévue et le cas échéant que le dispositif est bénéfique à l'assuré au vu de son état de santé et de son handicap éventuel.</p>
<p>Validation des conditions</p> 	<p>La CPAM vérifie que les conditions administratives sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assuré est en arrêt de travail indemnisé. • L'action demandée relève de la formation professionnelle continue ou d'un dispositif de formation, d'accompagnement, d'information et de conseil.
<p>Notification de la décision</p> 	<p>Adressée à l'assuré par la Caisse d'Assurance Maladie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La notification de refus est assortie des voies et délais de recours. • Le prescripteur de l'action de remobilisation est informé de la décision.

Bon à savoir

Le service social évalue la situation de l'assuré dans sa globalité en étudiant les points suivants :

- Les outils/mesures déjà mobilisés dont visite de pré reprise
- La mobilité
- Le statut de travailleur handicapé
- ...

Le dispositif est également ouvert à l'assuré, indemnisé en maladie, ayant repris le travail en temps partiel thérapeutique ou, indemnisé en accident du travail ou maladie professionnelle, ayant repris un travail léger.

La nature de l'action et son calendrier (notamment les dates de début et de fin) doivent être précisés dans la demande, cet élément est indispensable pour que le service médical puisse se prononcer.

Le médecin conseil est susceptible de convoquer l'assuré pour procéder au contrôle de la justification médicale de l'arrêt et donc le cas échéant d'y mettre fin.

L'assuré est libre d'informer ou non son employeur.

Durant les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, les assurés bénéficient d'une couverture accident du travail et maladie professionnelle.

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail en préparant leur reprise.

Descriptif

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié (Article R4624-20 du code du travail.)

Depuis le 1^{er} juillet 2012, à l'issue de la visite de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Ces recommandations doivent permettre à l'employeur d'anticiper la recherche de reclassement du salarié dont l'état de santé ne lui permettra sans doute plus de reprendre son poste (Article R4624-21 du code du travail et Circulaire DGT no 13 du 9 novembre 2012).

Bénéficiaires

Tous les salariés en arrêt de travail, peu importe la durée et l'origine de leur arrêt (arrêt maladie ; arrêt de travail consécutif à une lésion professionnelle).

Prescripteur

La visite de pré reprise peut être à l'initiative du :

- **Salarié**
- **Médecin traitant**
- **Médecin conseil des organismes de sécurité sociale**

L'employeur et le médecin du travail ne peuvent pas la demander.

Le financeur

L'examen de pré-reprise s'inscrit dans les missions des SST définies à l'article L. 4622-2 du code du travail (conseiller les employeurs et les travailleurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin de contribuer au maintien dans l'emploi).

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	NON	Prévue pour la FPH

Bon à savoir

La visite de pré reprise n'est pas limitée aux arrêts de travail de plus de 3 mois.

L'organisation d'une visite de pré reprise ne présume pas d'une reprise immédiate.

Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informe l'employeur dans le respect du secret médical et le médecin-conseil de l'Assurance Maladie de ces recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser son maintien dans l'emploi.

L'avis du médecin du travail est sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle (Article R4624-23 du code du travail).

Depuis le 1^{er} juillet 2012, il est possible pour le médecin du travail de délivrer en un seul examen un avis d'inaptitude médicale, lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu préalablement, dans un délai de trente jours au plus.

Dans ce cas, l'obligation du médecin du travail de réaliser une étude de poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise demeurent.

Pour les salariés dont la visite de pré-reprise fait suite à un arrêt de moins de trois mois, c'est la procédure de droit commun qui s'impose (conformément à l'article R.4624-31, alinéa 1^{er} du code du travail – voir fiche correspondante).

Demande

- Si le médecin traitant et le médecin conseil peuvent être à l'initiative de la demande, c'est bien la personne elle-même qui est seule demandeuse.
- Le caractère obligatoire de la visite de pré-reprise réside dans l'impossibilité pour le SSTI de refuser cette consultation à partir de 3 mois d'arrêt.
- Plusieurs consultations de pré-reprise peuvent être demandées.

Organisation de l'examen de pré-reprise

- Le service de santé au travail convoque le salarié pour sa visite de pré-reprise.
- Tous les examens complémentaires peuvent être sollicités à l'occasion d'une visite de pré-reprise.
- Une étude de poste peut être effectuée dans ce cadre.

Recommandations

- Le médecin du travail ne délivre pas de fiche d'aptitude à l'issue de l'examen de pré-reprise mais il informe l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations – sauf opposition du salarié.
- Pour ses recommandations, le médecin du travail peut s'appuyer sur le service social du SSTI ou de l'entreprise.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Permettre à la personne de faire reconnaître officiellement par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) son handicap et ses répercussions sur le champ de l'emploi.

Descriptif

L'article L.5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé "toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique".

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet de mobiliser des dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. À cette occasion, la CDAPH étudie également l'orientation professionnelle.

L'orientation professionnelle du travailleur handicapé peut se faire :

- Vers le milieu ordinaire de travail, pour lui permettre d'être accompagné dans sa recherche d'emploi par Pôle Emploi ou Cap Emploi, de travailler en entreprise adaptée ou en entreprise ordinaire ou d'exercer une profession libérale, de suivre une formation de droit commun ;
- Vers les établissements et services d'aide par le travail pour les personnes qui ne peuvent travailler en milieu ordinaire et dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide ;
- Vers la formation spécialisée (centres de rééducation professionnelle (CRP), centres de préorientation (CPO) ou une UEROS).

Bénéficiaires

Toute personne âgée d'au moins 16 ans remplissant les conditions suivantes :

- 1/ Avoir une altération qui entre dans le champ du handicap ;
- 2/ Subir un retentissement de l'altération sur la recherche ou le maintien dans l'emploi.

Rq. La RQTH peut être attribuée avant 16 ans si le jeune est en contrat d'apprentissage.

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans.
Le renouvellement n'est pas automatique. Il peut se faire à la demande de l'utilisateur.

Prescripteur

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'orientation des personnes handicapées à partir des propositions de l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) après évaluation des besoins des personnes.

Toute demande déposée auprès d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) doit être accompagnée d'un certificat médical complété intégralement de moins de 3 mois. Ce certificat médical est l'un des supports d'évaluation nécessaire aux différents professionnels/techniciens de la MDPH dont les médecins pour la résolution de l'éligibilité et de la proposition de compensation.

Le financeur

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut, elle constitue un droit d'accès à des dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle et n'ouvre pas droit à une compensation financière.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

Bon à savoir

La durée effective ou prévisionnelle du handicap doit être d'au moins 1 an.
Le certificat médical à joindre à la demande peut être rempli par le médecin traitant, le médecin spécialiste, le médecin du travail ou conjointement pour une meilleure évaluation.

Une procédure d'évaluation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est désormais engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH.

La démarche est personnelle et confidentielle. Le droit à la RQTH est susceptible d'être porté à la connaissance de Pôle Emploi pour un demandeur d'emploi (inscrit à Pôle emploi). En revanche, le salarié décide seul de révéler son statut à son employeur.

Aucune information médicale ne figure sur la décision.

À partir du 1^{er} janvier 2016, la RQTH, seule, n'ouvrira plus droit à la retraite anticipée car il faudra justifier d'un taux d'incapacité de 50%.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

<p>Dépôt de la demande</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Par la personne elle-même à la MDPH de son lieu de résidence au moyen des formulaires Cerfa n°13788*01, demande relative au travail, à l'emploi et à l'orientation professionnelle, et Cerfa n°13878*01 (certificat médical) accompagnés des justificatifs mentionnés. • Selon les MDPH, la personne devra remplir des documents complémentaires par exemple un formulaire relatif à l'orientation professionnelle.
<p>Evaluation / Elaboration du PCC (plan personnalisé)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Toute demande de RQTH passe par l'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire (composition pouvant être selon les cas plus ou moins élargie), qui étudie également l'orientation professionnelle. • Pour que la personne soit reconnue travailleur handicapée, deux conditions doivent être réunies : <ol style="list-style-type: none"> 1- La personne doit présenter une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques ou un trouble de santé invalidant. 2- Cette altération doit entraîner des possibilités réduites d'obtenir ou de conserver son emploi.
<p>Décision de la CDAPH</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction des MDPH, les situations sont présentées en séance plénière de la CDAPH ou sur liste.
<p>Envoi de la notification</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi de la décision de notification au demandeur ou représentant légal : <ul style="list-style-type: none"> > D'accord avec une orientation professionnelle si nécessaire. > De refus, décision motivée. > D'ajournement si demande de pièces complémentaires. <p>Rq. Toute notification d'orientation professionnelle (y compris marché du travail) vaut RQTH.</p>

PROCÉDURE DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL

<p>1^{er} examen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Visite de reprise après congé maternité, arrêt pour cause de maladie professionnelle, arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnels. • Organisée dans un délai de 8 jours à compter de la reprise. • Le cas échéant à l'occasion d'une visite d'embauche ou tout autre examen réglementaire.
<p>2^e examen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Après étude du poste de travail et des conditions de travail de l'entreprise. • 2 semaines après le 1^{er} examen, soit 14 jours minimum. • Le cas échéant après 2 semaines mais dans un délai raisonnable et à conditions de le justifier.
<p>En un seul examen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de danger immédiat OU • S'il y a eu une consultation de pré-reprise 30 jours au plus avant le premier examen, sous conditions.
<p>Recherche de solutions</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur a un mois pour reclasser ou licencier, après le deuxième examen. La recherche de solutions doit être justifiée dans cet intervalle de temps. • Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'y opposent. • L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé (AT/MP).

Bon à savoir

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur régional. Les motifs de son avis sont consignés dans le dossier médical du salarié.

En cas de désaccord sur l'avis du médecin du travail, l'employeur et le salarié peuvent contester l'avis auprès de l'inspecteur du travail (L4624-1 du code du travail).

Si la procédure est réalisée en un seul examen au motif qu'il y a eu examen de pré-reprise dans un délai de 30 jours au plus, deux cas de figure se présentent :

- **La consultation de pré-reprise a eu lieu dans un arrêt de travail de plus de 3 mois** : il n'y a pas de conditions particulières pour une procédure en un seul examen –pas même le respect d'un intervalle de temps entre les deux visites.

- **La consultation de pré-reprise a eu lieu dans un arrêt de travail de moins de 30 jours**, l'examen de pré-reprise doit être requalifiée en visite de reprise et respecter dans ce cas certaines conditions (demande de reprise du salarié, délai de 2 semaines entre les deux examens, émission d'une fiche (au sens des articles R 4624-47 et 49, etc.)

Depuis la loi dite "Rebsamen" n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, pour les inaptitudes d'origine professionnelle, l'employeur peut rompre le contrat -sans autre justification- si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (art. L1226-12 du code du travail).

Références :

Aptitude, inaptitude médicale au poste de travail, 8^e édition du 31 mars 2015, Direccte des Pays-de-la-Loire

NOTES

le guide

DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN PICARDIE

Les outils



ISIC

Intervention sociale d'intérêt collectif

Permettre aux assurés sociaux du régime général en arrêt de travail d'avoir une vision globale des dispositifs de remobilisation, des démarches possibles en fonction de leur situation, de connaître le réseau des intervenants auxquels ils peuvent faire appel.

Descriptif

Cette action vise le soutien et l'accompagnement aux changements des assurés à travers l'expression du vécu de chacun concernant l'arrêt, sa durée et ses répercussions personnelles, familiales et professionnelles.

L'ISIC concerne des groupes d'assurés ayant une problématique commune réunis par un assistant de service social qui favorise les interactions, le partage d'informations, d'expériences, l'expression du vécu, les échanges sur les démarches réalisées. La durée varie entre 3 à 5 ou 6 réunions, au rythme le plus adapté au travail du groupe. Des partenaires peuvent intervenir dans le groupe à la demande des participants ou de l'assistant de service social CARSAT.

Des supports d'animation sont utilisés par les assistants de service social et des documents sont remis comme aide-mémoire.

Une évaluation est réalisée en fin d'action le plus souvent par le biais d'un questionnaire de satisfaction.

Bénéficiaires

- Assurés du régime général en arrêt de travail (maladie, maladie professionnelle ou accident du travail) avec un contrat de travail.
- Accompagnés par le service social CARSAT.

Prescripteur

Sur proposition de l'assistant de service social CARSAT

Le financeur

Avant de démarrer, toute action fait l'objet d'une validation locale et régionale de l'encadrement du service social CARSAT.

Financement : moyens humains CARSAT

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

Bon à savoir

Se renseigner sur les actions existantes en territoire :

AISNE

Ludivine CHEMSI

Responsable adjointe de département de service social Aisne CARSAT Nord Picardie

TEL : 03 60 52 40 41 -

MAIL : servicesocial.aisne@carsat-nordpicardie.fr

OISE

Valérie KLEIN

Responsable de département social Oise CARSAT Nord Picardie

TEL : 03 65 43 50 30 -

MAIL : servicesocial.oise@carsat-nordpicardie.fr

SOMME

Geneviève JAMMET

Responsable du département de service social Somme CARSAT Nord Picardie

TEL : 03 60 60 50 60

MAIL : servicesocial.somme@carsat-nordpicardie.fr

AVENIR EN SOI

Accompagner toute personne confrontée à des difficultés personnelles et professionnelles qui vont l'amener à vivre une période de changement.

Descriptif

Dans le cadre de ses missions, la MSA a pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des actifs agricoles et résidant en milieu rural en priorité. Avenir en soi est un dispositif d'accompagnement visant à aider les personnes dans leurs changements (choisis ou imposés) personnels ou professionnels par :

- La remobilisation
- La dynamisation
- Les échanges avec les autres

La démarche est structurée, collective et animée par des professionnels spécialement formés :

- Un groupe de 12 personnes maximum
- 6 à 8 séances d'une journée, espacées d'une à deux semaines.

Bénéficiaires

Toute personne confrontée à des difficultés personnelles et professionnelles qui vont l'amener à vivre une période de changement, que ce soit pour des raisons :

- **Économiques** (crise agricole, réorientation ou diversification des productions...)
- **De santé** (accident du travail, arrêt maladie prolongé, handicap...)
- **Familiales** (divorce, veuvage, prise en charge d'une personne dépendante...)
- **Ou pour toute autre raison** (arrivée à la retraite, départ d'un associé...)

- Demandeurs d'emploi
- Exploitants et salariés
- Les jeunes (insertion professionnelle)
- Jeunes retraités et futurs retraités

Bon à savoir

L'Avenir en soi peut être mis en place sur l'ensemble du territoire picard via les 16 conseillers sociaux.

CONTACT :

Christelle VERITE

Responsable des travailleurs sociaux

MSA de Picardie

06 26 23 40 75

Verite.christelle@picardie.msa.fr

Prescripteur

La personne s'engage volontairement sur le dispositif.

Un partenariat est mis en place en interne et en externe pour constitution des groupes : Pôle emploi, Cap emploi, le Sameth, les services de santé au travail, les médecins conseils de la

MSA, association solidarité paysan, centres sociaux ruraux, structures d'insertion locales...

Le financeur

Dispositif financé intégralement par la Mutualité Sociale Agricole.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

Entrée dans le dispositif



- Chaque personne s'inscrit dans cette démarche sur la base du volontariat.
- Remarque : les personnes sont généralement orientées sur le dispositif par l'opérateur qui les accompagne.
- Un professionnel de l'action sociale de la MSA présente en réunion collective le déroulement (contenu, dates, lieux) et précise les conditions de participation.
- Le moment opportun pour la personne de s'engager dans cette action est défini à l'occasion d'un entretien individuel.

La durée



- 6 à 8 séances d'une journée en collectif au sein d'un groupe de 12 personnes maximum.

Le contenu



- Étape 1 : définition du projet : finalisé, objectifs, intentions.
- Étape 2 : panorama de vie : la personne parcourt les périodes de sa vie pour en sortir ses forces.
- Étape 3 : analyse d'expériences : définition de ses capacités et de ses compétences.
- Étape 4 : synthèse des compétences.
- Étape 5 : des compétences au projet : la personne s'engage sur un rétro planning pour la mise en œuvre de son projet.
- Étape 6 : formalisation du projet en présence de la structure l'ayant orientée sur Avenir en soi / bilan.

Suivi



- Relais aux partenaires locaux pour un accompagnement.
- Bilan à 3 mois en réunion collective.
- Bilan à 6 mois en réunion collective.

MAPI

MAINTIEN DANS L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES INDÉPENDANTS

Accompagner le travailleur handicapé afin de prévenir la désinsertion professionnelle. Il faut identifier le plus précocement possible les personnes en difficultés afin d'anticiper la perte d'une activité professionnelle.

Descriptif

Le MAPI est une procédure qui doit s'envisager comme un parcours :

- Si l'entrée dans le dispositif peut être à la demande d'un travailleur indépendant, la détection des situations cibles est organisée par le RSI ou ses partenaires ;
- Le référent MAPI doit assurer le suivi de l'avancement du projet du bénéficiaire ;
- La reconnaissance comme travailleur handicapé sera souvent indispensable pour l'accès aux mesures et dispositifs nécessaires à son projet.

Trois grandes typologies de projets vont conduire à solliciter différemment les partenaires dans leur accompagnement :

- Le maintien dans l'activité avec un aménagement de l'entreprise et/ou de l'environnement professionnel ;
- Le maintien dans une activité indépendante avec un changement d'orientation (secteur) ;
- Le maintien dans une activité professionnelle avec un changement de statut.

Bénéficiaires

- Personnes inscrites au Régime Social des Indépendants (RSI) en tant qu'assuré ou conjoint collaborateur, ayant la reconnaissance de « travailleur handicapé » ou dans l'attente de celle-ci, et n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite.

Prescripteur

- L'assuré ;
- Le médecin traitant de l'assuré
- Le service médical du RSI
- Le service social du RSI
- Les agents d'accueil

CONDITIONS D'APPLICATION DU DISPOSITIF

- Avis du service médical et information au médecin traitant
- Enquête sociale
- Projet professionnel

LES PARTENAIRES

- MDPH
- Sameth

- Cap emploi
- Agefiph
- Comète France

Le financeur

Le RSI peut intervenir financièrement en complément des aides provenant de certains partenaires.

Bon à savoir

Le dispositif MAPI concerne toute personne reconnue travailleur handicapé, bénéficiant ou non d'une pension d'invalidité et percevant ou non des indemnités journalières.

Afin d'entrer dans ce parcours, un projet professionnel est nécessaire.

Selon le projet, le MAPI conduira à rester dans la même activité ou dans une autre activité indépendante mais pourra également permettre d'évoluer dans une activité salariée.

Le dossier est présenté et étudié par une cellule MAPI de la caisse régionale permettant une validation sur le plan médical, social et administratif.

Les aides financières du RSI viennent en complément des aides apportées par les partenaires.

Responsable MAPI :
Madame Corinne ROSAN

Nous contacter :
Ass@picardie.rsi.fr

<p>Détection</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le service médical, notamment par le médecin conseil de la caisse régionale. • L'assuré lui-même. • D'autres services du Régime Social des Indépendants.
<p>Analyse de la demande</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • L'assuré doit donner son accord afin d'entrer dans le dispositif. Un document fourni par l'action sociale est complété par l'assuré et comprend l'avis du médecin conseil.
<p>Analyse des droits administratifs</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Une étude sur la situation de l'assuré est effectuée par le service d'action sanitaire et sociale : Affiliation, statut...
<p>Orientation</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le RSI a également un rôle de conseil et son action peut se limiter à l'orientation vers différentes institutions en fonction du projet, comme la MDPH s'il n'est pas reconnu travailleur handicapé.
<p>Mise en œuvre</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le RSI soutient le projet de l'assuré et coordonne les acteurs afin de mettre en place les préconisations.
<p>Attribution de prestation</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Après retour des informations des partenaires, le dossier de l'assuré peut passer devant la commission d'action sanitaire et sociale afin qu'elle octroie une aide pour aboutir au projet professionnel mis en place. • Poursuite d'une activité.

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Consolider son projet professionnel en entreprise et créer des liens avec des employeurs.



Descriptif

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, et quels que soient son statut, son âge ou son support d'accompagnement, de mobiliser au cours d'un parcours d'insertion des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Le décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 précise les règles applicables à ces périodes.

Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi :

- Soit découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- Soit confirmer un projet professionnel ;
- Soit initier une démarche de recrutement.

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue.

Remarque : Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date). La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois.



Bénéficiaires

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé. La PMSMP s'inscrit dans une démarche préventive (bénéficiaire salarié en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) et proactive (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de Pôle emploi).

STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. S'il est salarié, il retrouve son poste de travail à l'issue de la période.



Prescripteur

Les prescripteurs de plein droit, expressément désignés par la loi :

- Pôle emploi
- Les missions locales
- Les Cap emploi
- Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI, entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).

Des prescripteurs « mandatés » à cet effet par un prescripteur de plein droit : organismes employant ou accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, et liés soit à Pôle emploi, soit à une mission locale, soit à un Cap emploi, par une convention les autorisant à prescrire des PMSMP sur un périmètre donné.



Le financeur

Le bénéficiaire conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	NON	NON

Bon à savoir

Les PMSMP ne sont assimilables ni à des périodes de travail, ni à des périodes de formation.

Le bénéficiaire d'une PMSMP est toujours couvert pour les risques accident du travail (survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil) et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation :

- S'il est salarié : le risque AT/MP continue d'être porté par son employeur, à condition que le contrat de travail ne soit pas suspendu pendant la PMSMP.
- S'il n'est pas salarié : le bénéfice de l'article L. 412-8-11° du code de la sécurité sociale ayant été étendu aux prescripteurs de PMSMP, ceux-ci portent le risque AT/MP.

<p>Préalable</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le bénéficiaire d'un accompagnement social ou professionnel qui a trouvé une structure pour l'accueillir doit se faire prescrire une PMSMP par l'organisme chargé de son accompagnement.
<p>Prescription</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le prescripteur apprécie l'opportunité et définit les objectifs en adéquation avec les besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil.
<p>Établissement d'une convention</p> 	<p>La convention de mise en situation en milieu professionnel est matérialisée par un formulaire Cerfa et est conclue entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le bénéficiaire de la PMSMP ; • Si celui-ci a le statut de salarié, son employeur ; • La structure d'accueil, qui doit obligatoirement posséder un n° SIRET ; • L'organisme prescripteur de la PMSMP ; • La structure d'accompagnement du bénéficiaire, si distincte de l'organisme prescripteur.
<p>Durée</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue. <p>Remarque : Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).</p>
<p>Suivi et tutorat</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi : Un conseiller référent est désigné pour être l'interlocuteur unique du bénéficiaire et de la structure d'accueil. • Tutorat : la structure d'accueil désigne un tuteur qui aura notamment en charge d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire et de s'assurer de la mise en œuvre de toutes les dispositions en matière de prévention des risques d'accident du travail.
<p>Les règles applicables au bénéficiaire</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le bénéficiaire effectue sa période selon les règles applicables aux salariés de la structure d'accueil : durée quotidienne et hebdomadaire de présence, le cas échéant, présence de nuit ou les jours fériés, repos hebdomadaire, santé-sécurité au travail. • Il a par ailleurs accès aux installations et transports collectifs de la structure d'accueil.

PSOP

PRESTATION SPÉCIFIQUE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou d'une reconversion pour une personne handicapée lorsque le maintien à son poste de travail ou de son activité n'est pas possible.

Descriptif

La PSOP doit permettre :

- Un travail d'accompagnement pour la compréhension et l'acceptation de la situation de handicap et la construction d'un nouveau projet professionnel en adéquation avec la situation de la personne (survenance ou aggravation du handicap, évolution du cadre professionnel incompatible avec le handicap de la personne pour les salariés...).
- D'évaluer en les objectivant les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel.
- De valider les projets envisagés. La PSOP dure entre 20 et 40 h et prévoit une alternance d'entretiens individuels (en face à face) et de regroupements collectifs et une mise en situation professionnelle et/ou une évaluation sur des plateaux techniques.
- La prestation intègre des modules sur l'identification des acquis, l'acceptation du handicap et de ses conséquences, le deuil de l'ancien métier, la découverte du marché du travail, l'élaboration d'un nouveau projet professionnel, l'évaluation de sa faisabilité ainsi que la construction et la formalisation d'un plan d'action.

Bénéficiaires

Dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

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

Nb : La PSOP ne peut pas être mobilisée pour les personnes atteintes d'un handicap psychique ou mental qui peuvent bénéficier d'un appui à l'élaboration d'un projet professionnel dans le cadre des offres de services des Prestations Ponctuelles Spécifiques dédiées à ce public et financées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Prescripteur

Uniquement sur prescription écrite d'un prescripteur autorisé : Sameth, Comète France, Cap emploi.

Pré-requis : être accompagné par le Sameth, par Comète France, ou par Cap emploi et être engagé dans une démarche active de reclassement interne ou de reconversion externe.

Le financeur

Financée par l'Agefiph/FIPHFP

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

Bon à savoir

La PSOP est mobilisée **exclusivement pour des personnes handicapées pour lesquelles un bilan de droit commun, même assorti d'aide à la compensation, ne répond pas** au besoin notamment pour les raisons suivantes : temps supplémentaire nécessaire à la prise en compte du handicap et de problématiques sociales associées, mobilisation précoce pour permettre d'engager le plus tôt possible une démarche de construction de projet professionnel.

Dans le cadre de l'accès à l'emploi, la PSOP est ouverte aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi accompagnés dans leur parcours par un référent Cap emploi, Pôle Emploi, Mission Locale ou Comète France.

Elle peut être organisée en discontinu selon les besoins de la personne et se déroule dans ce cas sur une période de **trois mois maximum**, à compter du démarrage effectif de la prestation.

<p>Accord des parties prenantes</p> 	<p>Doit être recueilli en amont de toute prescription :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salariés en activité : avis du médecin du travail et l'accord de l'employeur ; • Salariés en arrêt de travail : soumise à une demande de remobilisation précoce durant l'arrêt de travail auprès de l'assurance maladie ; • Travailleurs indépendants : avis du médecin traitant ; • Exploitants agricoles : avis du médecin de la MSA ou avis du médecin traitant.
<p>Prescription</p> 	<p>Via une fiche de prescription dédiée et uniquement par les prescripteurs autorisés : Sameth, Comète France, Cap emploi précisant entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les restrictions d'aptitude connues et/ou difficultés rencontrées pour le maintien au poste ; • Les motifs de la prescription et attendus (pistes éventuelles à explorer) ; • Les délais de réalisation souhaités compte tenu d'une échéance particulière (échéance arrêt de travail, procédure légale d'inaptitude).
<p>Durée</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de 20 à 40 heures. • Durée adaptée pour chaque bénéficiaire selon les modules mobilisés et les problématiques de la personne handicapée.
<p>Phases</p> 	<p>4 phases réalisées en continu ou en discontinu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic personnel et professionnel. Connaissance de soi et connaissance de l'environnement économique ; • Emergence de choix professionnels et travail autour des aires de mobilité professionnelle ; • Evaluation de la faisabilité des pistes et choix professionnel ; • Concrétisation du projet par la définition d'un plan d'actions vers l'emploi ou la formation.

BILAN DE COMPÉTENCES

Permettre au salarié d'effectuer le point sur ses compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel, un programme de formation ou une mise en place de validation des acquis et de l'expérience.

Descriptif

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire, organisme extérieur à l'entreprise et agréé. Il doit être réalisé selon des étapes bien précises, sur la base d'un suivi personnalisé effectué par un conseiller en bilan.

Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire du salarié pour définir un projet professionnel et le cas échéant un plan de formation.

Le bénéficiaire du bilan est l'unique destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord. Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, à l'initiative de l'entreprise, ou dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, à l'initiative du salarié.

On peut également utiliser les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).

Bénéficiaires

DANS LE CADRE DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION :

- Salarié en contrat à durée indéterminée justifiant d'une activité salariée de 5 ans dont 1 an dans l'entreprise.
- Salarié en contrat à durée déterminée justifiant d'une activité salariée de 24 mois consécutifs ou non et quelque soit la nature des contrats de travail, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers moi.

DANS CADRE D'UN FINANCEMENT PAR LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE :

À l'initiative de l'entreprise, une convention tripartite doit être conclue. Le bilan de compétence réalisé dans le cadre du plan de formation nécessite une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur.

Bon à savoir

Le statut du bénéficiaire reste identique pendant le congé bilan.

Les organismes financeurs (OPACIF : Organismes Paritaire Agréés au titre du Congé Individuel à la Formation) peuvent également prendre en charge le bilan même si le salarié ne souhaite pas en informer son employeur.

Avec un an d'ancienneté, la personne peut se former sur son temps libre.

En cas de refus de prise en charge, le salarié peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois après notification du refus par l'organisme collecteur agréé.

Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de bilan de compétences, il faut attendre un délai de 5 ans pour en solliciter un nouveau.

Le temps du bilan est considéré comme un temps de travail.

Remarque : Bien que le bilan soit accessible à tout travailleur (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics et non-salariés : commerçants, artisans, professions libérales), les informations de cette fiche traitent principalement du bilan de compétences salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de congé de bilan de compétences.

→ Demande

DANS LE CADRE DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION :

La demande est effectuée auprès de l'OPACIF dont relève le salarié.

La plupart des OPACIF (ORGANISMES PARITAIRES AGRÉÉS DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION) donnent la possibilité d'effectuer un bilan de compétences, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 5 Juillet 1994.

La demande est donc faite sans aucune démarche auprès de l'employeur sauf si le salarié souhaite réaliser le bilan pendant son temps de travail.

DANS CADRE D'UN FINANCEMENT PAR LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE :

Si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié :

- **L'accord du salarié est obligatoire.** Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour remettre à son employeur la convention signée. L'absence de réponse du salarié durant ce délai équivaut à un refus.

Le financeur

Le salarié peut demander la prise en charge des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (Opacif) dont relève l'entreprise.

À l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences doit être financé par **le plan de formation de l'entreprise.**

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

<p>Demande d'autorisation d'absence</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Si le salarié souhaite effectuer le bilan de compétences sur son temps de travail, il doit en informer son employeur par écrit dans un délai de soixante jours avant le début du bilan de compétences. • L'employeur peut reporter l'autorisation d'absence de six mois maximum pour des raisons de service.
<p>Demande de prise en charge auprès de l'OPACIF</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • La demande de prise en charge financière doit être faite auprès de l'OPACIF dont dépend l'entreprise. Un dossier doit être retiré ainsi que la liste des centres de bilan de compétences habilités par l'organisme financeur.
<p>Prise de contact avec l'Opacif</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier si l'outil est adapté à la situation. • Vérifier les conditions d'éligibilité au bilan de compétences.
<p>Signature d'une convention tripartite</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Une fois le centre de bilan de compétences choisi, une convention tripartite entre le salarié, le prestataire bilan et l'organisme collecteur doit être signé afin que le congé de bilan de compétences soit réalisé.
<p>Déroulement du bilan</p> 	<p>Le bilan de compétences comprend 3 phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une phase préliminaire : confirmation de l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, définition et analyse de la nature des besoins du bénéficiaire ; • Une phase d'investigation : analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels, identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et éventuellement évaluation des connaissances générales, des possibilités d'évolution professionnelle ; • Une phase de conclusions : résultats détaillés, facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet, principales étapes de la mise en œuvre.
<p>Document de synthèse</p> 	<p>Présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire, qui rappelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les circonstances du bilan ; • Les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ; • Les éléments constitutifs de son projet professionnel et éventuellement de son projet de formation et les principales étapes prévues de sa réalisation ; <p>Remarque : Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.</p>

PRÉORIENTATION

Accompagner les travailleurs handicapés, dont l'orientation professionnelle nécessite une prise en compte particulière de leur handicap, dans l'élaboration, la vérification et la validation d'un projet professionnel sur la base d'une évaluation de la personne et de son parcours dans leur globalité au sein d'un établissement médico-social.

Descriptif

La préorientation est un dispositif sollicité auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), lorsqu'un éclaircissement s'impose avant d'envisager une orientation de la personne handicapée ayant recours au dispositif d'insertion et de reclassement socioprofessionnel. Il intervient, de ce fait, sur les cas les plus complexes, quelque soit la nature du handicap. Les stages de préorientation sont réalisés dans des Centres de Pré Orientation professionnelle (C.P.O.). Les objectifs :

- Réaliser un bilan des aptitudes et des capacités : entretiens médicaux et psychologiques, évaluations professionnelles, tests de connaissance générale. Vérifier et approfondir les centres d'intérêt, ainsi que les aptitudes intellectuelles et physiques.
- Élaborer un projet professionnel s'appuyant sur des stages d'observation en entreprises, dans des centres de formation et lors de rencontres avec des professionnels.

Bénéficiaires

Personnes reconnues « travailleurs handicapés » par la CDAPH et dont l'orientation professionnelle nécessite une prise en compte particulière de leur handicap, dans l'élaboration, la vérification et la validation d'un projet professionnel sur la base d'une évaluation de la personne et de son parcours dans leur globalité au sein d'un établissement médico-social.

LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES

Le stagiaire bénéficie du **statut de stagiaire de la formation professionnelle**.

Remarque : le fonctionnaire reste en position d'activité, donc rémunéré par son employeur, pendant toute la préorientation.

Prescripteur

Seule la CDAPH peut prononcer une décision d'orientation pour un bilan de pré-orientation.

Le financeur

Les frais de séjour en CPO sont pris en charge par l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accueillie, dans le cadre d'un prix de journée arrêté par le directeur général de l'ARS.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI, la préorientation est soumise à une demande de remobilisation précoce durant l'arrêt de travail auprès de l'assurance maladie.

Bon à savoir

Depuis la loi de 2005, les MDPH ont pour mission l'évaluation globale des besoins de la personne dans son environnement. Il est recommandé de joindre à la demande toute information pouvant éclairer le parcours : le projet de vie, synthèse libre des professionnels précisant ce qui a déjà été mobilisé pour la personne. Pour toute demande de RQTH, l'équipe pluridisciplinaire évalue le besoin de compensation sur le champ professionnel.

La décision d'orientation professionnelle est valable à compter de la décision de la C.D.A.P.H pour une durée de 1 à 5 ans. Elle ne s'impose pas à la personne qui seule peut décider de suivre le stage de préorientation.

La durée d'accompagnement est indiquée sur la notification de décision de la CDAPH; à défaut, le stage ne pourra pas excéder 12 semaines.

Il existe également :

- La préorientation spécialisée dont les objectifs sont de proposer une interface entre le soin en psychiatrie et le monde du travail aux personnes présentant un état psychique stabilisé et compatible avec une insertion sociale et professionnelle.
- Le stage en UEROS - Unité d'Évaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale et/ou professionnelle qui s'adresse à des personnes cérébro-lésées (titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et orientées vers l'UEROS par la MDPH) d'une durée de 1 à 24 semaines.

Liste des centres de pré orientation : www.fagerh.fr

Demande d'orientation professionnelle



- À la MDPH du lieu de résidence au moyen des formulaires Cerfa n°13788*01 (demande d'une personne handicapée) et Cerfa n°13878*01 (certificat médical) accompagnés des justificatifs mentionnés.
- Demande **relative au travail, à l'emploi et à l'orientation professionnelle.**

Notification de la décision de la CDAPH



- Notification d'orientation par la CDAPH pour un bilan de préorientation.
- Si la CDPAH estime qu'il est souhaitable que ces personnes puissent être accompagnées de manière globale et personnalisée par une équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, assistante sociale, psychologue....) dans la construction de leur projet professionnel compte tenu des difficultés particulières rencontrées quant à leur orientation en raison de leur handicap.

Accompagnement



- Durée de 8 à 12 semaines.
- **Une phase de bilan** des connaissances et d'évaluation des aptitudes physiques et intellectuelles.
- **Une phase d'identification** des potentialités et de remobilisation.
- **Une phase d'élaboration et d'exploration** du projet avec des mises en situation dans des entreprises, ou au sein d'ateliers professionnels, des remises à niveau de connaissances scolaires si nécessaire, l'apprentissage de techniques de recherche d'emploi.
- **Une phase de validation** du projet : le bilan signé par la personne est envoyé à la MDPH.

Décision d'orientation



L'équipe pluridisciplinaire étudie le rapport et au besoin sollicite une nouvelle décision d'orientation professionnelle de la CDAPH. Dans ce cas, la décision d'ORP pourra être:

- L'emploi : milieu ordinaire dont EA, via le réseau Cap emploi, ou milieu protégé (ESAT) ;
- La formation.

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Permettre à un salarié/agent en arrêt de travail de reprendre progressivement son activité.

Descriptif

La reprise de travail à temps partiel (RTTP) pour motif thérapeutique ou de reprise d'un travail léger vise à :

- Favoriser le retour à un emploi à temps complet d'un salarié dont la santé est temporairement altérée ;
- Prévenir le passage à la chronicité de l'arrêt de travail ;
- Lutter contre le risque de désinsertion professionnelle et sociale.

Cette reprise de travail, selon ces modalités, a pour objectif principal de permettre une réintégration progressive en emploi tout en tenant compte de l'état de santé du salarié.

L'article 45 de la LFSS de 2012 induit les modalités d'attribution des indemnités journalières dues en cas de RTTP :

- Obligation pour la caisse de servir une indemnité journalière (auparavant cette indemnisation pouvait ne pas être servie) ;
- Suppression de l'exigence d'un arrêt de travail à temps complet précédant immédiatement la reprise de travail à temps partiel en ALD.

Bénéficiaires

Les salariés en arrêt de travail, souhaitant reprendre leur activité et n'étant pas en mesure de revenir à temps plein en raison de leur état de santé :

- Le TPT est possible pour une personne en arrêt maladie ou accident non professionnel ayant un contrat à temps plein, à temps partiel, en CDI, CDD, dans le secteur public ou privé.
- En cas d'AT/MP une reprise progressive avec maintien des IJ est également possible (art L. 433-1 du code de la sécurité sociale) limitée à « un travail léger pour raison médicale ».

QUAND?

Le TPT doit obligatoirement faire suite à un arrêt de travail à temps complet et sans interruption.

Deux exceptions possibles à l'obligation d'arrêt de travail préliminaire :

- l'AT/MP déclaré
- la reconnaissance en affection longue durée (ALD)

Bon à savoir

Le **pourcentage d'activité** est fixé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet et ne correspond pas obligatoirement à un mi-temps.

L'organisation d'une **visite de pré-reprise** permet d'éviter un avis divergeant du médecin traitant en examinant médicalement la situation du salarié avant la reprise.

Il n'y a pas de voie de recours contre le refus de l'employeur motivé par **l'intérêt de l'entreprise**.

Prescripteur

Le **médecin traitant** prescrit le TPT, sur la prescription d'arrêt de travail total, pour son patient présentant un **état de santé compatible avec une reprise progressive de son activité**.

Le financeur

Cofinancé par :

➤ L'employeur :

la rémunération est fonction du temps de travail. Une rémunération intégrale est parfois possible, par exemple via une convention d'entreprise, un contrat de prévoyance ...)

➤ L'organisme d'assurances sociales :

Les indemnités journalières peuvent être maintenues en tout ou partie par la caisse primaire d'affiliation du salarié lorsque les conditions prévues aux articles L323-3 (risque maladie) ou L 433-1 (risque AT/MP) du code de sécurité sociale sont remplies.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Le temps partiel est possible dans tous les régimes mais l'indemnisation pour perte d'activité n'est pas prévue pour une profession indépendante et une activité non salariée agricole.

<p>Médecin traitant</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Prescrit le temps partiel en indiquant la date de début et la date de fin (cf CERFA).
<p>Salarié</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Le salarié envoie la prescription de temps partiel à la caisse.
<p>Employeur</p> 	<ul style="list-style-type: none">• En cas d'avis favorable au temps partiel, l'employeur ne rédige pas un avenant au contrat de travail, il informe en revanche la CPAM de la reprise à temps partiel. Il n'organise pas la visite de reprise mais sollicite une visite de pré reprise.
<p>Médecin du travail</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Le médecin du travail examine la possibilité de reprise à temps partiel et propose l'organisation du travail. <p>Remarque : pas d'avis d'aptitude systématique.</p>
<p>Assurance maladie</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Poursuite de l'indemnisation jusqu'à avis contraire du médecin conseil.

LA PENSION D'INVALIDITÉ

Permettre à un assuré de compenser sa réduction de capacité au travail.



Descriptif

L'assurance invalidité accorde à l'assuré, victime d'un accident ou d'une maladie invalidante d'origine non professionnelle, une pension en compensation partielle de la perte de salaire qui résulte de la réduction de sa capacité de travail, sous réserve de remplir certaines conditions médicales, d'âge et d'ouverture des droits administratifs.



Bénéficiaires

CONDITIONS D'ORDRE MÉDICAL

Personnes ayant une capacité de travail ou de gains réduite d'au moins 2/3. L'état d'invalidité est apprécié en fonction de la capacité de travail restante, compte tenu de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales, des aptitudes et de la formation professionnelle de l'intéressé. L'invalidité peut résulter d'une maladie, d'un accident (non professionnel) ou d'une usure prématurée de l'organisme.

CONDITIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

- N'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite.
- Étant assuré social depuis au moins 12 mois au moment de l'arrêt de travail suivi de l'invalidité ou au moment de la constatation médicale de l'invalidité.
- Ayant effectué au cours des 12 mois qui précèdent la demande d'invalidité au moins 600 heures de travail salarié, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire.

Bon à savoir

La catégorie représente la capacité à exercer une activité professionnelle :

• **1^{ère} catégorie** : invalide capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée, dont le taux de pension est égal à 30% du salaire annuel moyen.

• **2^{ème} catégorie** : invalide incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque, dont le taux de pension est égal à 50% du salaire annuel moyen.

• **3^{ème} catégorie** : invalide incapable d'exercer une activité professionnelle et qui est dans l'obligation de faire appel à l'aide d'une tierce personne pour l'assister dans les gestes essentiels de la vie courante. Le taux de pension est égal à 50% du salaire annuel moyen augmenté d'une majoration pour tierce personne d'un montant forfaitaire non imposable.

En accord avec le médecin du travail, le salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité toute catégorie peut **conserver une activité professionnelle adaptée à son état de santé**.

Cette activité sera rémunérée en complément du versement de sa pension suivant les règles de cumul. En invalidité le patient ne peut **pas percevoir un revenu cumulé supérieur** à celui perçu avant sa maladie suivie de l'invalidité.

En cas de reprise de l'activité, un **arrêt de travail ayant pour motif la même pathologie que celle ayant motivée l'attribution de la pension d'invalidité ne pourra pas donner lieu à indemnisation** par la caisse (sauf en cas d'évolution et sous certaines conditions).

Une pension d'invalidité est accordée de **manière temporaire**. Elle peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre administratif ou médical.



Prescripteur

DEMANDE FAITE PAR L'ASSURÉ LUI MÊME

Il est procédé à un examen de ses droits administratifs et à un examen médical par le médecin conseil.

- Le médecin conseil du Service Médical de la caisse d'assurance maladie statue sur

l'état d'invalidité de l'assuré et détermine la catégorie en fonction de critères médicaux, d'ordre professionnel et d'ordre social.

- La caisse statue sur le droit administratif dans un délai de deux mois.



Le financeur

- La pension d'invalidité est versée par la caisse d'assurance maladie.

Le montant de la pension d'invalidité est déterminé sur la base du salaire annuel moyen calculé à partir des dix meilleures années d'activité (dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale) et selon la catégorie d'invalidité attribuée par le médecin conseil.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI
		Incapacité partielle au métier : • Invalidité de 1 ^{ère} catégorie. Invalidité totale et définitive • Invalidité de 2 ^{ème} catégorie	Le fonctionnaire qui ne peut pas reprendre ses fonctions ni être mis en retraite pour invalidité à l'issue d'un congé de maladie pour maladie non professionnelle peut bénéficier, sous certaines conditions, de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT).

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

LA PENSION D'INVALIDITÉ
Uniquement pour le régime général et le régime agricole

<p>Demande</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Médecin conseil du service médical de la caisse d'assurance maladie par la décision d'une mise en invalidité, suite à une convocation médicale. • Assuré lui-même par lettre simple adressée au médecin conseil.
<p>Envoi du formulaire</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • L'assuré remplit l'imprimé S4150 (demande de pension d'invalidité) qui lui est adressé par la caisse d'assurance maladie en y joignant la copie de sa pièce d'identité, afin d'apporter tous les renseignements nécessaires concernant sa situation professionnelle et sa situation au regard des différentes législations de prévoyance et d'assurance.
<p>Examen médical</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le service médical apprécie le taux d'invalidité et détermine le catégorie dans laquelle le patient doit être classé (1^{ère}, 2^e ou 3^e catégorie) en fonction de critères médicaux, d'ordre professionnel et d'ordre social.
<p>Examen des droits administratifs</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • La caisse d'assurance maladie statue sur le droit à pension après avis du médecin conseil dans un délai de 2 mois.
<p>Notification d'attribution</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • La caisse adresse un titre de pension et une notification d'attribution qui précise la date d'effet, la catégorie et le montant de la pension. Dans le cas d'un refus, la caisse propose à l'assuré un droit de recours. <p>nb : aucune notification n'est adressée directement à l'employeur.</p>
<p>Déclaration de ressources</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Périodiquement, la caisse adresse au pensionné d'invalidité un questionnaire, déclaration de ressources, permettant de connaître l'évolution de la situation de l'assuré : reprise d'activité ou nouvelles ressources notamment pouvant induire une diminution ou une suspension de la pension d'invalidité.

LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP

Compenser financièrement l'efficiencia réduite d'une personne handicapée à son poste de travail.

Descriptif

La loi a introduit le principe d'une compensation de l'incidence du handicap de la personne sur son activité.

Cette incidence, dénommée «lourdeur du handicap» peut être reconnue lorsque l'employeur ou le travailleur non salarié continue de supporter (de manière permanente) des charges significatives liées à la compensation du handicap de la personne concernée, et bien que l'aménagement de la situation de travail ait été réalisé de manière optimale.

La reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée pour 3 ans renouvelables (sauf cas particuliers) à un taux normal ou majoré, selon l'importance de la charge supportée.

Bénéficiaires

- Toute entreprise, quelle que soit sa taille, pour un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Tout travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi exerçant une activité non salariée.

NB. Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé doit être valide au jour du dépôt de la demande.

Cas d'inéligibilité :

- Contrat suspendu
- Salarié en SIAE
- Salarié en CUI-CAE
- Salarié en entreprise adaptée

Non cumul de la RLH avec d'autres aides de l'Agefiph.

Prescripteur

Depuis le 1^{er} juillet 2011, la gestion du dispositif d'attribution de la RLH a été attribuée à l'Agefiph.

La demande est faite à l'Agefiph, directement par l'entreprise éventuellement avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale dans le cas d'un recrutement ou du conseiller Sameth pour un maintien dans l'emploi.

Le dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est à adresser, par l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'établissement employeur du salarié concerné ou du lieu d'exercice de l'activité pour un travailleur non salarié.

Le financeur

Elle ouvre droit à :

➤ Soit l'attribution de l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) comprise entre 450 et 900 fois le Smic horaire selon le taux de lourdeur attribué, pour un équivalent temps plein.

➤ Soit une modulation de la contribution Agefiph due par l'établissement, équivalente à 1 unité bénéficiaire, pour les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées qui le souhaitent.

Bon à savoir

La durée d'attribution de la RLH est de 3 ans sauf en cas de 1^{ère} demande pour les personnes ayant un taux d'incapacité de 80% où la durée est de 1 an.

La demande de renouvellement se fait selon les mêmes modalités que la demande initiale et doit être déposée 3 mois avant la fin de validité.

En cas de changement de poste de travail ou d'évolution du handicap, l'employeur ou le travailleur indépendant doit déposer une demande de révision auprès de l'Agefiph.

Le choix opéré entre l'AETH et la minoration est valable pour toute la durée de validité des droits.

En cas d'arrêt maladie, le règlement de l'AETH est proratisé.

Il est préférable en cas de temps partiel thérapeutique que la demande de RLH se fasse à l'issue de sa mise en œuvre.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	NON

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : NON

Constitution du dossier



- L'employeur doit mentionner et expliquer chaque tâche, réalisée par la personne handicapée, générant une charge supplémentaire induite par le handicap ou non.
- La charge supplémentaire est récurrente et supportée de manière permanente (une charge ponctuelle n'est pas valorisable).
- Elle représente un coût supplémentaire chiffrable pour l'entreprise.
- Pour une même tâche il ne peut y avoir cumul entre la valorisation de la perte de productivité et l'aide d'un tiers censée.
- **Le médecin du travail est un acteur pivot dans la construction du dossier.**

Dépôt de la demande



- **Le dossier est téléchargeable sur le site de l'Agefiph.fr**
- Le dossier RLH est à adresser directement, **par l'employeur**, par courrier recommandé avec accusé de réception à la délégation régionale Agefiph donc dépend l'établissement employeur du salarié concerné ou du lieu d'exercice de l'activité pour un travailleur non salarié, accompagné des justificatifs mentionnés.

Instruction du dossier



- Une fois le dossier complet, l'Agefiph étudie les éléments transmis et peut réclamer des compléments d'information pour éclairer et étayer les éléments au dossier.
- Si nécessaire, un expert pourra être missionné par l'Agefiph.

Envoi de la notification



- La notification favorable ou défavorable mentionnera à la fourchette de taux de lourdeur du handicap résultant de l'évaluation des charges induites par le handicap.
- Si la demande est rejetée, le motif sera explicité et les voies de recours précisées.
- En cas d'avis favorable, les droits sont ouverts à compter de la date de réception de la demande de RLH pour une durée de 3 ans.

Formulaire de choix



- En cas d'assujettissement à l'obligation d'emploi, l'employeur reçoit un formulaire de choix pour opter pour l'une des deux modalités : AETH ou minoration.

Versement de l'AETH



- Versement trimestriel soumis à l'envoi par le demandeur du formulaire justifiant du nombre d'heures travaillées.

PRESTATIONS PONCTUELLES SPÉCIFIQUES

Identifier précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser.

Descriptif

Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS) sont des ressources spécialisées venant en appui des missions portées par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi, en particulier les Cap emploi et les Sameth, référents des parcours des personnes.

Elles mettent en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques de compensation pour répondre à des besoins en lien avec la situation de handicap de la personne.

Les prestations sont mobilisables ponctuellement, exclusivement sur prescription des référents de parcours, à toutes les phases d'accompagnement du parcours, d'accès à l'emploi, de suivi, de maintien dans l'emploi ou de formation et au regard des besoins des personnes handicapées, qu'ils accompagnent.



Bénéficiaires

- **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**, définis à l'article L5212-13 du code du travail ou en voie de le devenir (l'accusé de réception de la demande de titre de bénéficiaire est alors requis), à la recherche d'un emploi ou salariés ou travailleurs indépendants.
- **Suivis par des opérateurs**, référents de parcours, en charge de l'accompagnement vers l'emploi ou du maintien dans l'emploi
- **Inscrits dans une démarche active d'accès, de retour ou de maintien dans l'emploi**, attestée par l'opérateur référent de parcours.
- **Présentant des besoins**, en lien avec leur handicap, auxquels seuls des prestataires spécifiques peuvent répondre.
- **Les agents des fonctions publiques mentionnés aux articles 2 et 3 du décret 2006-500 du 3 mai 2006 : agents reclassés ou assimilés, bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité, titulaires d'un emploi réservé ou inaptes.**

Les prestations sont ponctuelles, indépendantes les unes des autres et mobilisables toutes ou partiellement en fonction des besoins.

Bon à savoir

Cas particuliers :

Les jeunes issus d'établissements spécialisés ou de l'enseignement spécialisé ainsi que les personnes bénéficiaires de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé) doivent être orientés «marché du travail» par la CDAPH ou en voie de l'être.

Quelques situations non éligibles (liste non exhaustive)

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées ESAT par la CDAPH,
- Les personnes handicapées bénéficiaires de l'aide au poste au sein des entreprises adaptées.

Pour pouvoir bénéficier d'une prestation ponctuelle spécifique Handicap psychique, les personnes doivent être stabilisées a priori dans la maladie (n'étant pas en phase de décompensation, d'hospitalisation, de crises...) au moment de l'orientation vers le prestataire spécifique.

Elles doivent bénéficier, par ailleurs, d'un suivi médical garant de la stabilité de leur état (Cela peut se matérialiser, a minima, par un engagement moral de la personne à continuer son suivi médical).

Les employeurs publics n'ayant pas conventionné avec le FIPHP doivent passer par les prescripteurs habilités (Cap emploi, Sameth...).

L'employeur public a toujours la possibilité de faire appel à un prestataire extérieur (avec respect des règles des marchés publics) et de passer par la plate-forme des aides du FIPHP pour remboursement de la prestation.

En savoir plus :
Les prestations ponctuelles spécifiques Guide prescripteur - Agefiph /FIPHP



Prescripteur

- Cap emploi
- Sameth
- Pôle Emploi
- Missions locales

Dans le cas d'un processus de maintien dans l'emploi uniquement :

- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHP

- les plateformes régionales interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines au bénéfice des agents des services déconcentrés de l'État
- les Centres de Gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHP, au bénéfice des agents de leurs collectivités affiliées.



Le financeur

Agefiph / FIPHP

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

<p>Identification du besoin</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le prescripteur, référent du parcours d'accès ou de maintien dans l'emploi, vérifie que la situation de handicap et les besoins de la personne nécessitent une expertise spécialisée. • S'assure de l'adhésion formelle de la personne à la démarche et de son accord pour toute transmission d'informations la concernant.
<p>Dépôt de la demande</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le prescripteur, référent du parcours d'accès ou de maintien dans l'emploi, identifie la (les) prescriptions devant être réalisée(s). • Précise et motive sa demande par écrit en transmettant l'ensemble des informations dont il dispose.
<p>Analyse de la demande</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le prestataire intervient en complémentarité en analysant la demande, en la reformulant ou en la complétant si nécessaire avec le prescripteur. • En s'assurant également de l'adhésion formelle de la personne à la démarche.
<p>Désignation d'un correspondant-référent</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le prestataire désigne un correspondant-référent et en informe le prescripteur. • Le prescripteur assure un suivi et un échange régulier avec le prestataire et/ou la personne. • Le correspondant informe le prescripteur de toute difficulté rencontrée.
<p>Calendrier de réalisation</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le calendrier de réalisation proposé par le prestataire est validé par la personne et le prescripteur.
<p>Envoi de la fiche de restitution</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le prestataire transmet au prescripteur, référent de parcours, les conclusions et/ou préconisations résultant de chaque prestation via une fiche de restitution. • Le prescripteur s'approprie les conclusions et préconisations transmises.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Permettre au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

Descriptif

La formation suivie dans le cadre du Cif doit permettre d'accéder à un niveau de qualification supérieure, de changer de profession ou de secteur d'activité, d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel (par exemple, 2 heures par jour) et de manière continue ou discontinue (par exemple, 1 semaine par mois).

La durée du Cif est d'au maximum 1 an pour une formation à temps plein ou 1 200 heures pour des formations constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Bénéficiaires

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation - CIF, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

Une condition d'ancienneté est nécessaire :

- Le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.
- Le salarié en CDD doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

Attention : Les travailleurs intérimaires relèvent de dispositions spécifiques.

Rémunération et frais

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation.

Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les

cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 90 % de la rémunération habituelle du salarié, sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le SMIC. La prise en charge du salaire est alors totale.

Concrètement, c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

Le financeur

Le financement du congé individuel de formation est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État. Il s'agit principalement des FONGECIF (Fonds de gestion du Cif). Cependant, dans certains secteurs professionnels, ce sont les OPACIF (organismes paritaires collecteurs agréés du congé individuel de formation) de

branche qui sont chargés du financement du Cif. La demande peut être refusée notamment pour des raisons de coût.

nb : La convention conclue entre l'Agefiph et le Fongécif permet un cofinancement du Cif dans le cadre d'une reconversion.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	NON	NON

Bon à savoir

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail, les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Un délai de franchise minimum est imposé entre 2 Cif. Ce délai exprimé en mois est égal à la durée du précédent Cif (en heures) divisé par 12. Il ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

La formation est rémunérée pendant toute sa durée si elle ne dépasse pas 1 an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel.

Le salarié peut mettre fin à son Cif uniquement s'il justifie d'un motif légitime (maladie, maternité, erreur d'orientation, par exemple).

Le salarié doit avertir son employeur du terme anticipé. Cependant, l'employeur n'est pas obligé de réintégrer le salarié dans l'entreprise de manière anticipée.

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : Les démarches nécessaires peuvent être effectuées pendant l'arrêt maladie afin de respecter les délais du dépôt de dossier. Si le Cif couvre partiellement l'arrêt maladie ou si la date de début de formation est avant la fin de l'arrêt maladie, le salarié devra justifier auprès de son employeur d'un certificat d'aptitude à suivre la formation, établi par un médecin.

**Demande
d'autorisation
d'absence**



Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- La date de la formation ;
- Son intitulé ;
- Sa durée ;
- L'organisme qui la réalise.

Condition de refus



L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié.

Si les 2 conditions sont réunies (ancienneté et délai de franchise), l'employeur ne peut pas refuser le Cif. Il peut cependant reporter le départ du salarié de 9 mois maximum pour :

- Raisons de service ;
- Ou dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées de l'effectif de l'entreprise.

**Recours en cas
de refus**



Si l'employeur refuse ou reporte le Cif pour des raisons paraissant injustifiées, le salarié peut présenter une réclamation auprès :

- Des délégués du personnel ;
- Ou de l'inspection du travail.

Si le désaccord persiste, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes.

**Dépôt du dossier
en cas d'accord**



Dépôt du dossier complet avec les pièces demandées auprès de l'OPACIF de l'entreprise :

- Pour les salariés en CDI : au plus tard 3 mois de date à date avant le début de la formation ;
- Pour les salariés en CDD : au plus tard 2 mois de date à date avant le début de la formation.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Permettre à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation.

Descriptif

Le compte personnel de formation (CPF) est une nouvelle modalité d'accès à la formation, à l'initiative du salarié, dont les modalités ont été fixées par la loi du 5 mars 2014. Il a remplacé le DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. Le CPF permet à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation. Il est attaché à la personne et ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle (16 ans, voire 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) jusqu'au départ en retraite. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le Compte Personnel de Formation est crédité en heures à la fin de chaque année, dans la limite de 150 heures de formation sur 8 ans.

Pour les personnes travaillant à temps complet, il est alimenté :

- de 24 heures par an les 5 premières années, soit 120h ;
- puis de 12 heures par an pendant 3 ans, pour atteindre le plafond maximal de 150h.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, les heures créditées sont calculées proportionnellement au temps de travail effectué.

Bénéficiaires

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage dès cet âge), en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) dispose d'un compte personnel de formation..

Les formations éligibles qui peuvent être suivies en mobilisant le compte personnel de formation (dites «formations éligibles») sont essentiellement des formations qualifiantes et certifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme. Ces formations doivent ainsi permettre aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, titre, diplôme, habilitation) contribuant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés. L'objectif est de faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès ou de retour à l'emploi.

Les listes de formations éligibles au compte personnel de formation sont actualisées de façon régulière ; elles sont accessibles depuis le site Internet dédié à la gestion de ce dispositif www.moncompteformation.gouv.fr.

Bon à savoir

Le CPF peut être articulé avec l'ensemble des dispositifs de formation :

la période de professionnalisation, le plan de formation et les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires, en accord avec l'employeur et / ou les branches professionnelles, le congé individuel de formation (CIF) et le congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE) s'ils sont réalisés en tout ou partie sur le temps de travail.

Au 1^{er} janvier 2015, les heures DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021 complétées par des heures inscrites sur le CPF dans la limite de 150h .

Sont prises en compte dans le calcul des heures les périodes d'absence liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation ou à une maladie professionnelle et à un accident de travail.

Prescripteur

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le financeur

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au Compte.

La durée de cette formation est supérieure au

nombre d'heures inscrites sur le Compte, ce dernier peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

- État
- Région
- Pôle emploi

- Employeur
- Personne elle-même
- Suite entretien professionnel

- OPCA (période pro)
- OPACIF (CIF)

- Agefiph
- CNAV (compte personnel prévention pénibilité)

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	NON	NON

CPF salarié : mise en œuvre Art L6323-16 ; L6323-17 ; L6323-18 du code du travail

	Hors temps de travail	Pendant temps de travail
Accord de l'employeur	<p>Le salarié peut utiliser ses heures de formation sans l'accord de son employeur.</p>	<p>La demande doit être transmise 60 jours avant le début de la formation si la formation est d'une durée inférieure à 6 mois, 120 jours pour les autres.</p> <p>Le salarié doit avoir l'accord de celui-ci sur le contenu et le calendrier de la formation souhaitée.</p> <p>Sauf dans les cas suivants, où l'accord porte seulement sur le calendrier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations liées au socle de compétences et de connaissances (en attente du décret d'application) ; • Formations financées au titre de la compensation «garantie formation» ; • Accompagnement à la VAE ; • Cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

STAGE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Permettre à des personnes, dont le handicap nécessite une prise en compte particulière, de s'inscrire de manière adaptée dans une démarche active de reclassement professionnel par une formation qualifiante nécessitant un étayage médico-social adapté.

Descriptif

Les stages de rééducation professionnelle sont réalisés en général dans Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) qui sont des établissements médico-sociaux gérés par des organismes publics ou privés. Ils permettent aux personnes handicapées de suivre une formation qualifiante avec la possibilité d'être rémunérées, si le parcours ne peut être réalisé dans le droit commun en raison du handicap.

Leur objectif est de :

- Favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, sont obligées d'abandonner leur métier et d'envisager une reconversion professionnelle ;
- D'entraîner ou de réentraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé ;
- Dispenser une formation diplômante.

Bénéficiaires

Pour être orienté vers un stage de rééducation professionnelle, plusieurs conditions sont nécessaires :

- Être âgé d'au moins 16 ans ;
- Être reconnu travailleur handicapé par la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Ne plus être en mesure d'exercer son ancien métier suite à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- Être salarié ou demandeur d'emploi ayant un projet de formation professionnelle.

LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES

Pendant le parcours au CRP, le stagiaire bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Dans certaines limites, la rémunération peut être cumulée avec :

- L'allocation aux adultes handicapés ;
- L'allocation compensatrice ;
- Les pensions et rentes versées par la Sécurité sociale.

La situation de chaque stagiaire est étudiée à son entrée en CRP pour leur garantir une rémunération durant toute la durée de son stage.

Bon à savoir

En amont de la notification d'orientation, la faisabilité du projet peut être vérifiée via la POPS, outils d'évaluation mis à disposition des équipes pluridisciplinaires (convention SPE/MDPH) pour les salariés et demandeurs d'emploi.

Des liens sont entretenus durant le parcours et des relais passés en fin de stage avec les différents partenaires amenés à suivre le parcours des personnes admises en CRP : services médicaux et sociaux, EPSR (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement), Cap emploi, Pôle emploi, centres de formations...

En savoir plus :

- Code du travail : articles L. 5213-3 à L. 5213-5.
- Code du travail : articles L. 6341-1 à L. 6341-9.
- Code du travail : articles R. 5213-9 à R. 5213-14.
- Code du travail : articles D. 5213-15 à D. 5213-21.
- Code de la sécurité sociale : articles R. 481-1 à R. 481-7

Bases de données des formations dispensées en CRP :

www.fagerh.fr
www.ladapt.net

Prescripteur

Admission en CRP uniquement sur décision d'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle se fait au regard des préconisations émises par l'équipe

pluridisciplinaire de la MDPH (composée des évaluateurs internes et externes (Pôle Emploi, Cap Emploi, parfois missions locales, CARSAT, CRP, référent RSA...)).

Le financeur

L'autorisation du CRP est donnée par le préfet de région (Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi –DIRECCTE). Le prix de journée des

CRP, qui recouvre les frais de fonctionnement, est établi par le directeur général de l'ARS ; il est à la charge de l'Assurance maladie.

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI, mais difficile à mettre en oeuvre en raison de la durée de l'action de formation (10 à 30 mois), la durée de la formation devant être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail.

Dépôt de la demande



- À la MDPH du lieu de résidence au moyen des formulaires Cerfa n°13788*01 (demande d'une personne handicapée) et Cerfa n°13878*01 (certificat médical) accompagnés des justificatifs mentionnés.
- Demande **relative au travail, à l'emploi et à l'orientation professionnelle**.

Décision d'orientation



- Notification d'orientation par la CDAPH après avis de l'équipe pluridisciplinaire vers un stage de rééducation professionnelle adressée au bénéficiaire et au centre sélectionné suivant les besoins de la personne.
- Il est précisé sur la notification : l'intitulé de la formation, le lieu, la durée, l'hébergement.
- La CDAPH précisera également, suivant l'évaluation des besoins de la personne, si la formation doit être précédée de phases préparatoires ou de remises à niveau.

Admission au CRP



- **La décision de la CDAPH s'impose au CRP**, sauf si plusieurs centres sont désignés sur la notification (cas exceptionnel).
- La personne se rapproche du centre pour se positionner sur la formation choisie.

Formation



- **Formation qualifiante de longue durée**, permettant l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant **suivis médical, psychologique et social** de la personne, selon les besoins et déficiences des stagiaires.
- Les formations dispensées (pouvant être précédées, si besoin, de phases préparatoires ou de remises à niveau) débouchent sur des **diplômes homologués par l'État**.
- La durée des actions de formation est de **10 à 30 mois**.

EPAAST

ÉTUDE PRÉALABLE À L'AMÉNAGEMENT ET À L'ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Faire des préconisations pertinentes pour compenser le handicap dans la perspective notamment de l'autonomie au poste de travail, de limiter la perte de productivité liée au handicap et d'anticiper les évolutions professionnelles et médicales.

Descriptif

- Éclairer sur la nature exacte des difficultés de façon à définir quelles sont les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail.
- Permettre d'apprécier dans l'aménagement / adaptation de la situation de travail, ce qui relève de la stricte compensation du handicap. En cela, cette prestation se distingue de celle qui peut exister dans le cadre du droit commun, notamment avec l'équipe pluridisciplinaire des Services de Santé au Travail.
- Apporter à l'employeur, avec réactivité, un appui technique précis sur la résolution de sa problématique en dégagant des solutions concrètes, réalistes et chiffrées, en matière d'aménagement de la situation de travail et / ou de réorganisation du travail, et en respectant le principe d'aménagement raisonnable formulé par la loi du 11 février 2005.

Bénéficiaires

BOETH bénéficiaires de l'article L 5212-13 du code du travail

- Salariés déclarés inaptes à leur poste, ou présentant des restrictions d'aptitudes importantes constatées par le médecin du travail, et qui ont nécessairement déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- Travailleurs indépendants, artisans, exploitants agricoles et chefs d'entreprises non salariés, bénéficiaires de l'article L 5212-13 du code du travail.
- Bénéficiaires du secteur public visés par le décret 2006-501 du 03 mai 2006 relatif au FIPHFP.

Prescripteur

L'EPAAST est exclusivement prescrite.

Cette prescription s'accompagne d'une fiche de prescription dédiée, elle est le fait de :

- Cap Emploi
- Sameth
- Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP
- Délégation Régionale Agefiph pour les employeurs publics : si convention avec le FIPHFP prescription par la DR Agefiph, si absence de convention avec le FIPHFP prescription par Cap emploi ou Sameth.

Les conditions :

- **Un avis du médecin compétent** énonçant des restrictions d'aptitude au poste de travail qu'il s'agisse d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi.
- **Une situation suffisamment complexe**, nécessitant des compétences complémentaires à celles disponibles chez le prescripteur.
- **Un accord explicite** des parties prenantes (médecin du travail, salarié et employeur).

Bon à savoir

- La période de validité de la prescription est de 6 mois.
- Pour favoriser la réussite de la réalisation de l'étude, le prescripteur doit :
 - Connaître la date de reprise en cas d'intervention pour un salarié en arrêt de travail,
 - S'assurer de la disponibilité de l'ensemble des acteurs (salarié, employeur, médecin du travail...).
- Il n'existe pas de seuil minimum de jours mais les études en raison de leur complexité, nécessitent de manière générale la prescription de plusieurs jours.

Le financeur

Financée par l'Agefiph et le FIPHFP Modalités de financement en cours de révision

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Agents de la fonction publique
OUI avis du médecin du travail	OUI avis du médecin du travail	OUI avis du médecin traitant	OUI avis du médecin de prévention

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

<p>Médecin compétent</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Rend son avis en énonçant les restrictions d'aptitude au poste de travail.
<p>Prescripteur</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Envoie la fiche de prescription si les conditions sont remplies.
<p>Agefiph</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Valide la prescription (pertinence et nombre de jours).
<p>Prescripteur</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmet au prestataire indiqué par l'Agefiph l'ensemble des informations nécessaires à la modification de l'étude, via la fiche de prescription.
<p>Prestataire</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Donne réponse dans un délai de 5 jours à compter de la réception de la fiche prescription (entre réception de la fiche et 1^{er} échange formalisé avec l'employeur).
<p>Prestataire</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Arrête un calendrier avec l'employeur/salarié et le prescripteur. • Construit des recommandations en vue de l'aménagement technique et/ou organisationnel d'une situation de travail. • Détermine les modalités de mise en œuvre et le coût. • Aide à la mise en place des solutions (recherche de fournisseurs capables de réaliser la solution validée, recherche de devis alternatifs).
<p>Prestataire</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Restitue les conclusions de l'étude à l'employeur, au médecin compétent, au prescripteur et à l'Agefiph sous forme d'un rapport et d'une synthèse dans un délai de 1 mois après le 1^{er} rendez-vous avec l'employeur.

le guide

DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN PICARDIE

Les acteurs



Prith
Picardie

RÉGIME GÉNÉRAL DE L'ASSURANCE MALADIE

LE SERVICE MÉDICAL

→ Rôle et missions

Appartenant à un Service Médical indépendant des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), le médecin conseil donne des avis qui s'imposent à la caisse sur la justification médicale des prestations. En matière d'arrêt de travail, il se prononce sur la justification médicale du repos et sur la possibilité d'exercer une activité professionnelle indépendamment du poste occupé.

Le médecin conseil joue un rôle important dans le maintien dans l'emploi des salariés : en signalant les situations à risque auprès du Service social CARSAT, il anticipe le risque éventuel de désinsertion professionnelle des salariés en arrêt de travail. Il peut initier une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail. Il statue sur les demandes de reprise du travail à temps partiel thérapeutique.

→ Condition d'accès

Le service médical convoque l'assuré ou donne un avis au vu du dossier.

Contacts

Un seul numéro le 3646

LE SERVICE SOCIAL CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail)

→ Rôle et missions

Le service social CARSAT accompagne les assurés du régime général fragilisés par un problème de santé ou de perte d'autonomie :

- Lorsque l'accès aux soins est difficile ;
- Lorsque l'arrêt de travail se prolonge ;
- Lorsque la reprise du travail pose question ;
- Lorsque après une hospitalisation, le retour à domicile présente des difficultés.

Il mène des actions de prévention au bénéfice des personnes en arrêt de travail indemnisé afin de favoriser le maintien ou le retour à l'emploi. Son rôle :

- Informer les assurés fragilisés par la maladie ou l'accident du travail, la maladie professionnelle, l'invalidité, les conseiller sur leurs droits et démarches ;
- Évaluer, avec la personne, sa situation au regard de l'emploi et de son état de santé, l'orienter vers des services spécialisés, l'accompagner dans son changement de situation, l'aider à mettre en oeuvre un projet professionnel.

→ Condition d'accès

Dans le cadre de sa mission, l'offre du service social s'adresse à toute personne relevant du régime général.

→ Fonctionnement

- Le service social propose un accompagnement individuel ou collectif.
- Il reçoit sur rendez-vous en consultation sociale dans une logique de proximité.
- Il peut se déplacer au domicile.
- Il organise des réunions d'informations sur l'ensemble du territoire.

Contacts

SERVICE SOCIAL CARSAT AISNE servicesocial.aisne@carsat-nordpicardie.fr

SITE de ST QUENTIN :

TEL : 03 60 52 40 41

ADRESSE : 29, boulevard Roosevelt

BP 606 02323

SITE de LAON :

TEL : 03 23 27 39 12

ADRESSE : 116, rue Léon NANQUETTE 02930 LAON Cedex

SERVICE SOCIAL CARSAT OISE servicesocial.oise@carsat-nordpicardie.fr

SITE de BEAUVAIS :

rue Ribot BP 201 60313 CREIL Cedex

TEL : 03 65 43 50 31

ADRESSE : CPAM Service social Rue Jean RACINE

60011 Beauvais

SITE de CREIL

TEL : 03 60 43 71 71

ADRESSE : CPAM Service social Rue Ribot BP 201 60313

CREIL Cedex

SERVICE SOCIAL CARSAT SOMME: servicesocial.somme@carsat-nordpicardie.fr

SITE AMIENS :

TEL : 03 60 60 50 60

ADRESSE : CPAM Service social, Place LOUIS SELLIER 80021

AMIENS Cedex

SITE d'ABBEVILLE :

TEL : 03 60 26 10 31

ADRESSE : CPAM Service social 25, Petite Rue Notre Dame

80100 Abbeville

LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE – CPAM

→ Rôle et missions

L'Assurance Maladie, **assureur solidaire en santé**, accompagne les assurés dans l'accès à leurs droits et tout au long de leur parcours de soins.

Le cœur d'activité des Caisses d'Assurance Maladie est le remboursement des dépenses de santé et le versement des revenus de remplacement en cas de maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité et décès.

De la prévention des risques à l'organisation des soins, en passant par la régulation des dépenses de santé et l'offre de services aux assurés, professionnels de santé et employeurs, l'Assurance Maladie est un acteur majeur du système de soins.

→ Condition d'accès

Être affilié au régime général qui couvre les salariés de l'industrie, du commerce, des services et certaines catégories d'emplois assimilées à des salariés.

→ Fonctionnement

Répondre aux situations des assurés les plus vulnérables est l'une des priorités de la Caisse d'Assurance Maladie, ainsi en matière de Prévention de la Désinsertion Professionnelle elle :

- Signale au Service Médical les salariés en arrêt de travail de plus de 45 jours et au Service Social ceux en arrêt de travail depuis au moins 90 jours.

- Autorise sur le plan administratif l'accès des assurés à des actions de remobilisation et de formation durant l'arrêt de travail.
- Peut mobiliser les fonds de l'Action Sanitaire et Sociale afin de lever les obstacles à la réinsertion des assurés pour le financement de mesures de remobilisation précoce.

Contacts

CPAM de l'Aisne

29 boulevard Roosevelt
CS 20606 02323 SAINT QUENTIN cedex

CPAM de l'Oise

1 rue de Savoie
BP 30326 60013 BEAUVAIS cedex

CPAM de la Somme

8 place Louis Sellier
80021 AMIENS cedex

Pour contacter par téléphone les CPAM de Picardie :

un seul numéro le 3646 accessible du

lundi au vendredi de 8h00 à 18h00

www.ameli.fr pour accéder aux informations locales

«Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle fonctionnent en territoire, animée par l'assurance maladie (service social, médical, administratif) avec la participation de partenaires PDP : Services de Santé au Travail, Sameth, MDPH, Cap emploi, Services des Risques Professionnels de la CARSAT...

Ces cellules examinent les situations complexes de maintien dans l'emploi.»

LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

Notre identité

La MSA, deuxième régime de protection sociale en France, protège l'ensemble de la profession agricole. Elle s'appuie sur les valeurs du mutualisme, que sont la solidarité, la responsabilité et la démocratie, pour faire vivre les territoires ruraux.

Le guichet unique

Avec ses trois branches :

- Santé
- Famille
- Retraite
- Mais aussi l'action sanitaire et la santé sécurité au travail.

UN INTERLOCUTEUR UNIQUE POUR UNE RELATION SIMPLIFIÉE

La MSA gère l'ensemble des branches de la sécurité sociale, à savoir non seulement la maladie, la famille, la vieillesse, ainsi que les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais également le recouvrement. En plus du versement des prestations, elle assure donc la collecte et le contrôle des cotisations sociales dues par les employeurs de main-d'œuvre et les non-salariés.

Elle gère également, pour le compte d'organismes partenaires, la protection sociale complémentaire en matière de retraite, santé et de prévoyance et contribue à simplifier les formalités des entreprises agricoles pour la déclaration et le paiement des cotisations de retraite complémentaire, chômage, formation professionnelle.

Elle prend aussi en charge la santé au travail et mène des actions de prévention des risques professionnels. Parallèlement, elle poursuit une politique d'action sanitaire et sociale adaptée aux populations vivant sur les territoires ruraux. Elle s'emploie à maintenir la démographie agricole et participe à la mise en œuvre des nombreuses réformes législatives qui impactent ses ressortissants.

Elle favorise ainsi une approche globale de la protection qui permet à la MSA une gestion cohérente et efficace.

La MSA et sa politique ASS au service des adhérents

La politique d'action sanitaire et sociale s'articule autour de l'accès aux droits, de l'accompagnement des ruptures (professionnelle, sociale, familiale) et du développement social des territoires ruraux.

Cette politique d'action sanitaire et sociale se traduit par :

- Des actions individuelles auprès des ressortissants sous forme de prestations extralégales et d'interventions sociales ponctuelles.
- Des actions collectives liées à l'appartenance à un groupe ou à l'inscription sur un territoire de vie.

La MSA et sa politique ASS interviennent auprès :

- Des jeunes ;
- Des familles ;
- Des personnes en situation de précarité ou en difficulté sociale ;
- Des personnes handicapées ;
- Des personnes âgées.

L'objectif est de permettre à ces populations de mieux vivre sur les territoires ruraux. Outre le soutien et l'accompagnement auprès de ces cibles, la politique ASS de la MSA s'implique également dans les domaines suivants :

- La santé ;
- Le logement ;
- Les vacances.

Santé et sécurité au travail

La MSA intervient pour la prévention des risques professionnels et la santé au travail des exploitants et entreprises agricoles. Elle agit pour améliorer vos conditions de travail et celles de vos salariés.

Les missions du service Santé Sécurité au travail

Parce que les métiers de l'agriculture présentent des risques spécifiques, la MSA a en charge la prévention des risques professionnels et plus généralement, les conditions de travail de ses adhérents, qu'ils soient salariés agricoles, exploitants ou chefs d'entreprises. Dans le cadre de cette mission, elle développe des actions de prévention, de formation et d'information pour toutes les entreprises du monde agricole.

UNE APPROCHE GLOBALE DE LA PRÉVENTION

- Connaître et évaluer les risques pour les professionnels de l'agriculture.
- Agir pour réduire les accidents et maladies liés au travail agricole.
- Prévenir l'altération de la santé et l'usure au travail des agriculteurs.
- Accompagner les parcours professionnels agricoles.
- Améliorer la sécurité et protéger la santé des travailleurs agricoles.

Contacts

MSA Picardie

8 Avenue Victor Hugo BP 70828
60010 BEAUVAIS Cedex
Tél : 03 22 80 60 02
Réfèrent handicap : 03 44 06 81 93

LE RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS

→ Rôle et missions

Le RSI est un organisme de protection sociale. Il effectue une mission de service public en gérant la protection sociale obligatoire de travailleurs indépendants et de leurs ayants droits.

Il conseille et accompagne ses assurés au moment de la création de leur entreprise, tout au long de leur activité et de leur retraite.

Ses missions :

- Affilier les entreprises commerciales et artisanales ;
- Conseiller les entreprises commerciales et artisanales.

- Recouvrement des cotisations et contributions sociales personnelles ;
- Versement des prestations maladie, maternité, indemnités journalières, retraite de base et complémentaire obligatoire, pension d'invalidité et le capital décès ;
- Octroyer, si nécessaire, des aides financières dans le cadre de l'action sanitaire et sociale ;
- Effectuer des contrôles médicaux.

→ Condition d'accès

- Mener des actions de prévention santé
- Être inscrit auprès du centre de formalités des entreprises (CFE)
- Exercer à titre personnel une société :
 - Artisanale
 - Commerciale
 - Industriel
 - Libérale
 - Ainsi que certains dirigeants ou associés de sociétés
- Être actifs, retraité ou ayant droit.

→ Fonctionnement et offre de service

Le service social du RSI a mis en place le dispositif MAPI (Maintien dans l'Activité Professionnelle des Indépendants) afin de prévenir la désinsertion professionnelle.

La détection peut être faite par les différents services du RSI, en particulier le service médical, par le médecin traitant de l'assuré ou l'assuré peut faire la demande afin d'entrer dans le dispositif.

En fonction du projet professionnel, le RSI peut orienter le bénéficiaire vers un partenaire ou apporter une aide financière via sa commission d'action sanitaire et sociale.

Les bénéficiaires :

Personnes inscrites au Régime Social des Indépendants en tant qu'assuré ou conjoint collaborateur, ayant la reconnaissance de « travailleurs handicapés » ou dans l'attente de celle-ci, et n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite.

Contacts

RSI Picardie
11 Allée du Nautilus
80440 Glisy
Par téléphone : 3648
Par mail : ass@picardie.rsi.fr

ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

→ Rôle et missions

Créée par la loi de 1987 et confortée dans son rôle par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, l'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

Au service de cette mission, l'Agefiph collecte et gère les contributions des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de 6%.

→ Condition d'accès

Elle propose une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés :

- Aux personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi (titulaires d'une RQTH, d'une pension d'invalidité, quelle que soit sa catégorie, d'un taux d'IPP supérieur ou égal à 10 %, d'une carte d'invalidité ou d'une allocation adulte handicapé ou ayant déposé un dossier à la MDPH).

- Aux entreprises privées, quel que soit leur taille (financée par les contributions des entreprises de 20 salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi, l'offre d'interventions est mobilisable pour toutes les entreprises privées sans condition de taille).

→ Le fonctionnement / l'offre de service

Les interventions de l'Agefiph ne substituent pas à l'action des acteurs publics mais viennent les compléter et les amplifier. Cette articulation des actions de l'Agefiph avec les aides de droit commun vise à :

- Apporter une réponse au besoin de compensation du handicap ;
- Accroître les aides et les prestations existantes pour les personnes handicapées et les entreprises ;

- Accélérer la mise en œuvre des parcours professionnels ou agir dans des situations d'urgence. C'est le cas notamment dans des situations où des salariés handicapés sont menacés dans leur emploi. L'Agefiph peut être sollicitée pour apporter une aide financière destinée à permettre à l'entreprise de trouver une solution à court terme et éviter le licenciement pour inaptitude.

L'Agefiph propose une offre d'interventions composée de :

Services d'accompagnement et de conseils proposés par des partenaires sélectionnés, financés et pilotés par l'Agefiph.

- Cap emploi accompagne les demandeurs d'emploi handicapés dans leurs recherches d'emplois et les entreprises dans leurs projets de recrutement.
- Sameth apporte son expertise pour trouver des solutions permettant de préserver l'emploi de salariés dont le handicap survient ou s'aggrave.
- Alther sensibilise et conseille les entreprises dans leurs actions en faveur des personnes handicapées.

Prestations dont des formations, l'appui d'experts sur les différents handicaps (sensoriel, moteur, psychique, mental) mais également des prestations d'orientation, de conseil à la création d'entreprise ou d'études ergonomique.

Aides financières aussi bien destinées à favoriser la reprise d'emploi (exemple des aides versées au moment du recrutement) que le maintien dans l'emploi, la formation ou la compensation du handicap.

Nb : Certaines aides et prestations ne sont mobilisables que sur prescription.

Contacts

Vous pouvez consulter l'ensemble des aides et services disponibles sur le site de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr ou appeler le N° vert : 0 800 11 10 09

FONDS D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

→ Rôle et missions

Le FIPHP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein de la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière.

Le FIPHP aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

→ Condition d'accès

Le FIPHP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de leurs agents en restriction d'aptitude ou en situation de handicap.

Tous les employeurs publics peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds, même ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein.

→ Le fonctionnement / l'offre de service

Le FIPHP favorise, grâce à ses actions :

- L'accessibilité des locaux professionnels et des outils / logiciels de travail ;
- Le recrutement ;
- La formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel ;
- Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Catalogue des aides du FIPHP accessible à cette adresse :
www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHP

Contacts

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le FIPHP.
Par mail : e-plateforme.fiphfp@caissedesdepots
Par téléphone : 01 58 50 99 33
Site internet du FIPHP : www.fiphfp.fr

SERVICE D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

→ Rôle et missions

Le SAMETH a pour objectif d'accompagner et de soutenir un établissement privé ou public, confronté à une situation ou à un risque d'inaptitude d'un de ses salariés ou de ses agents. Le risque d'inaptitude est identifié suite à l'apparition, à l'aggravation des problèmes de santé ou suite à l'évolution du contexte professionnel.

Les conseillers Sameth, présents dans chaque département, délivrent ce service en collaboration notamment avec les services de santé au travail, la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat), la Mutualité sociale agricole (MSA), les organismes de bilan ou de formation.

→ Condition d'accès

Ce service s'adresse aux :

- Entreprises privées et leurs salariés en CDI ou CDD de plus de 6 mois, y compris les entreprises sous accord agréé qui ont atteint leur quota de 6%.
- Établissements publics et leur agents ou stagiaires des fonctions publiques (administrations d'Etat, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière) y compris les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les plates formes régionales interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines.
- Travailleurs indépendants handicapés.

Toute situation individuelle d'un salarié/agent ou travailleur indépendant :

- Dont l'état de santé devient incompatible avec l'exercice de son activité professionnelle ;
- Qui risque de perdre son emploi (risque d'inaptitude / restrictions médicales à prendre en compte) ;
- En situation de handicap (reconnu TH ou en voie de l'être).

Constatée par le médecin du travail / de prévention.

→ Fonctionnement et offre de service

Les conseillers Sameth apportent aides et conseils à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés :

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en oeuvre de la solution de maintien.

Sameth, des solutions, une éthique :

- **Un service** personnalisé et non facturé ;
- **Un engagement** de confidentialité vis-à-vis du salarié et de l'employeur ;
- **Une intervention** rapide, adaptée à l'urgence des situations ;
- **Une démarche** conforme aux dispositions légales et réglementaires ;
- **Une action** qui associe tous les acteurs concernés ;
- **Une solution** partagée par le salarié / agent et l'employeur.

Contacts

Sameth de l'Oise
Centre des tanneurs
7, rue des tanneurs
60000 BEAUVAIS
Tél. 03 44 06 01 00
Email : contact@sameth60.org

Sameth02
La Maison des Entreprises85, Boulevard Jean Bouin
BP 24602105 Saint Quentin Cedex
Tél. 03 23 05 88 77
Email : sameth02@sameth02.fr

Sameth de la Somme
77 rue Debaussaux
CS 60132
80001 Amiens Cedex 1
Tél. 03 22 54 59 30
Email : sameth@asmis.net

LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

→ Rôle et missions

Créées par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, et définies par le décret 2005-1587 du 19 décembre 2005, les maisons départementales des personnes handicapées se sont vu confier les missions suivantes :

- Information ;
- Accueil - écoute ;
- Évaluation des besoins de compensation ;
- Élaboration du plan de compensation ;

- Attribution des prestations et orientation scolaire, médico-sociale ou professionnelle ;
- Suivi des décisions ;
- Médiation et conciliation.

Nombre de ses missions visent à favoriser l'insertion professionnelle, telles l'information, l'évaluation et l'orientation professionnelles, et des liens de proximité sont mis en place avec les partenaires.

→ Condition d'accès

Toute demande déposée auprès d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) doit être accompagnée d'un certificat médical de moins de 3 mois. Ce certificat médical est l'un des supports des relations entre les professionnels de santé et la MDPH.

Si la personne ne présente pas une « altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble

de santé invalidant... » (Définition de la déficience), et qu'elle ne subit pas une limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement, la personne ne relève pas du champ du handicap. De ce fait, les prestations de la MDPH ne pourront pas être proposées.

→ Le fonctionnement / l'offre de service

La nouvelle loi sur le handicap du 11 février 2005 a créé un lieu unique dans chaque département pour faciliter les démarches des personnes handicapées : chaque département possède désormais une Maison Départementale des Personnes Handicapées : MDPH, où toutes les formalités peuvent être effectuées, notamment les demandes de Reconnaissance de Travailleur Handicapé.

La personne est au cœur du dispositif. Elle exprime son projet de vie dans le dossier de demande. Ses besoins sont évalués par une équipe pluridisciplinaire. Ses droits sont reconnus par la commission des droits et de l'autonomie composée des représentants du conseil général, des services de l'État, des caisses de protection sociale, des organisations syndicales, des associations (de parents d'élèves, de représentants de personnes handicapées et de leurs familles).

Contacts

MDPH de l'Aisne
Route de Besny
02000 Laon
Tél. 03 23 24 89 89
Email mdph@aisne.fr

MDPH de la Somme
Centre Administratif Départemental
1 Boulevard du port
80000 Amiens
Tél. 03 22 97 24 10 ou 0810 119 720
Email : mdph@somme.fr

MDPH de l'Oise
1, rue des Filatures
60000 BEAUVAIS
Numéro Vert : 0800 894 421
Email : mdph.contact@oise.fr

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

→ Rôle et missions

Le conseil en évolution professionnelle est une offre de service en information, en conseil et accompagnement personnalisés de projets professionnels, gratuite et accessible à toute personne active. Il n'existe pas de parcours type.

Chaque personne dispose, au sein de cette offre de service, d'une information et d'un accompagnement adaptés à sa situation et à son projet d'évolution professionnelle défini avec un conseiller.

La personne active bénéficie dans ce cadre de l'appui pédagogique d'un conseiller-référent lui permettant de faire des choix professionnels éclairés et autonomes.

Le Conseil lui permettra de mieux appréhender son environnement professionnel, l'évolution des emplois et des métiers sur le territoire ainsi que les services et prestations susceptibles d'être mobilisées pour la réalisation de son projet professionnel.

Elle est également suivie et aidée par un conseiller-référent à prendre du recul sur son parcours et sa situation professionnels et, le cas échéant, à formaliser et à concrétiser son projet d'évolution professionnelle.

Le conseiller lui propose entre autres une assistance.

→ Condition d'accès

Toute personne, quel que soit son statut, tout au long de sa carrière, notamment :

- Les salariés du privé ;
- Les personnes en recherche d'emploi ;
- Les jeunes sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme.

L'accompagnement de la personne active dans le cadre du conseil en évolution professionnelle est réalisé sur le temps libre.

Remarque : Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail.

Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du conseil.

→ Le fonctionnement / l'offre de service

En fonction de son besoin, la personne active prend l'initiative de mobiliser un conseil en évolution professionnelle dans de multiples configurations, soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Le CEP assure à la personne les prestations suivantes :

- Un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- Un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- Un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis à la personne récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation - CPF).

Contacts

La personne s'adresse, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi :

- À un OPACIF
- À Pôle emploi
- À l'APEC
- À la mission locale
- À Cap emploi

ou encore à l'un des opérateurs régionaux désignés par la région.

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

→ Rôle et missions

La DIRECCTE joue un rôle fondamental dans le dispositif de maintien dans l'emploi puisqu'elle assure :

- Le contrôle des SST (contrôle permanent et agréments périodiques des services par la DIRECCTE après avis du médecin inspecteur régional du travail) ;
- L'animation du réseau des médecins du travail (notamment par l'action du médecin inspecteur régional du travail).

Ce rôle consiste notamment :

- À sensibiliser ces acteurs (cette sensibilisation inclut, en tant que de besoin, l'information sur les enjeux, sur l'environnement juridique et éthique et sur l'évolution de la notion d'aptitude médicale au travail) ;
- À encourager et à accompagner les initiatives dans ce domaine ;
- À intégrer cette dimension dans ses actions de contrôle.

L'inspection médicale est un acteur majeur en matière de santé au travail à travers l'examen des demandes d'agréments des services de santé au travail (SST) et le suivi de leur activité. Le médecin inspecteur régional du travail est l'interlocuteur permanent des médecins du travail. Il intervient également au côté de l'inspecteur du travail lors de l'instruction des contestations des avis d'aptitude médicale présentées par les employeurs ou les salariés.

L'inspection du travail contrôle, au sein des entreprises, la bonne application du droit du travail et des conventions collectives en matière d'hygiène et sécurité dans les lieux de travail, d'évaluation des risques, d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Ils ont également un rôle de conseil et d'information des salariés et des employeurs.

Contacts

Direccte Picardie

Direction régionale des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi
40, rue de la Vallée
80042 Amiens Cedex 1
Téléphone : 03 22 22 42 42
www.picardie.direccte.gouv.fr

Unité territoriale de la Direccte de l'Oise

101, avenue Jean-Mermoz
BP 10459
60004 Beauvais Cedex
Téléphone : 03 44 06 26 26
Email : dd-60.direction@direccte.gouv.fr

Unité territoriale de la Direccte de l'Aisne

Cité administrative
02016 Laon Cedex
Téléphone : 03 23 26 35 00
Fax : 03 23 20 18 98
Email : dd-02.direction@direccte.gouv.fr

Unité territoriale de la Direccte de la Somme

40, rue de la Vallée
80042 Amiens Cedex 1
Téléphone : 03 22 22 41 41
Email : dd-80.direction@direccte.gouv.fr

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERPRO EN PICARDIE

➔ Rôle et missions

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

À cette fin, ils :

- Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail, et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Art. L4622-2 du code du travail.



www.prith-picardie.org

Prith
Picardie