SISTEPACA

Système d'information en Santé, Travail et Environnement
Provence-Alpes-Côte d'Azur

ORS Observatoire Régional de la Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Les rencontres du maintien dans l'emploi :

## Partenaires sociaux : Les ressources à votre disposition sur le SISTEPACA

SEEPH : 20 novembre 2026

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
*Liberté Égalité Fraternité*

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Provence-Alpes-Côte d'Azur

ars Agence Régionale de Santé Provence-Alpes Côte d'Azur

agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

emploi fiphfp handicap

RÉGION SUD PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

# Quelques conseils pour le confort de tous et la fluidité des échanges

- Coupez vos **micros** et ne les activez que pour prendre la parole
- Des temps seront consacrés à vos **questions** tout au long de ce webinaire. Vous pouvez :
  - Soit poser vos questions au fil de l'eau dans le chat
  - Soit lever la main au moment des échanges pour demander la parole
- Le **support** sera partagé à l'issue du webinaire
- Ce webinaire est enregistré et sera disponible en **replay**

# Les intervenant.es

- Isabelle Bazin, Agefiph Provence-Alpes-Côte d’Azur
- Géraldine François, Cheops Provence-Alpes-Côte d’Azur
- Virginie Gigonzac, Observatoire Régional de la Santé Provence-Alpes-Côte d’Azur
- Florence Gleyze, Service social de la Carsat Sud-Est
- Pierre Jolidon, Amnyos
- Sandrine Mocaer, Dreets Provence-Alpes-Côte d’Azur
- Jean-Marc Plat, ASTPBTP 06

# Contexte et enjeux du maintien en emploi

- Vieillissement de la population
- Usure professionnelle
- Allongement de la vie professionnelle
- Densification des rythmes de travail
- Risque d'inaptitude de travailleurs en situation de handicap ou présentant des problèmes de santé




*Source : site de l'ANACT https://anact.fr/maladies-chroniques-evolutives-mce*

**1 sur 7**

**Salariés en PACA** doute de pouvoir faire le même travail dans les 2 prochaines années.
Un doute fortement lié à l'âge et à la catégorie socioprofessionnelle.

*Source : Everest, rapports régionaux PACA, juillet 2025 ; Guilbert et al., 2025, Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*

**9 373**

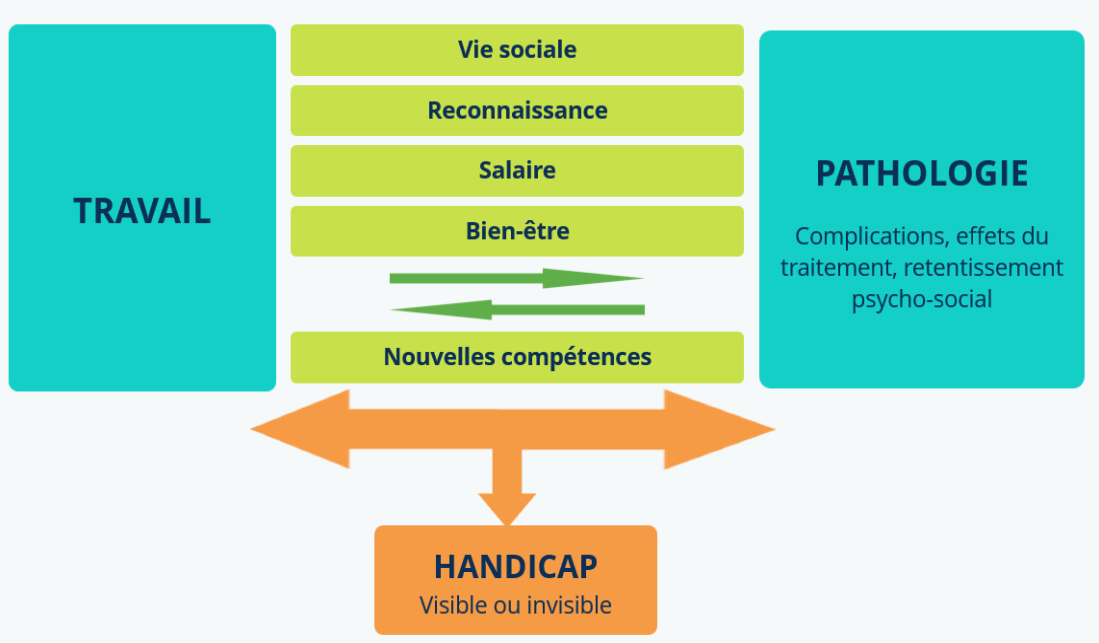
**Personnes inscrites à France Travail** en 2024 après un licenciement pour inaptitude physique : **+10 %** vs 2023, dont **52 % de plus de 45 ans**.

*Source : PRITH, Carif Oref PACA, janvier 2026*

**La prévention de la désinsertion professionnelle :**
**un enjeu fort** pour la Société, les Employeurs (Directions, représentants du personnel) et les Individus

# Qu’est-ce que le maintien en emploi ?

Le maintien en emploi (MEE) est défini comme un **processus d’accompagnement** des personnes présentant un **problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail**, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d’origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé (*Haute Autorité de Santé)*




**Population cible très large :** Bénéficiaire de l’Obligation d’Emploi de Travailleurs Handicapés (RQTH, carte invalidité, AAH, rente AT, pension Invalidité…) ; victime d’Accident de Travail/Maladie Professionnelle; salarié atteint d’une Maladie Chronique Evolutive (MCE), d’usure professionnelle, en fin de carrière, …

# Le maintien en emploi (MEE)

Représentants d'employeurs et de salariés : quelles obligations et modalités d'actions en matière de MEE

Des acteurs et des Ressources mobilisables pour vous y aider

Vous n'êtes pas forcément concernés aujourd'hui mais vous le serez peut être demain !

# La charte régionale du Maintien en emploi en PACA

**Depuis 2007 :** Elaboration et signature par les acteurs institutionnels d'une **Charte de Coopération autour du maintien en emploi** en PACA

## Les signataires de la Charte renouvelée en avril 2026

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
*Liberté Égalité Fraternité*
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur

l'Assurance Maladie – Agir ensemble, protéger chacun – Service Social Sud-Est

l'Assurance Maladie – RISQUES PROFESSIONNELS

l'Assurance Maladie – Service Médical Provence Alpes Côte d'Azur-Corse

msa – santé famille retraite services

Service Social Maritime

emploi fiphfp handicap

agefiph – ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

CAP EMPLOI – Handicap, recrutement & maintien

Cheops – Conseil National Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés

présanse – Prévention et santé au travail – Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse

Invités au Copil de la Charte

ars – Agence Régionale de Santé Provence-Alpes Côte d'Azur

ORS – Observatoire Régional de la Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur

carif-oref – Provence Alpes Côte d'Azur

# La Charte Régionale de Coopération sur le Maintien en emploi en PACA

- **Les objectifs :**
  - ➔ Meilleure collaboration entre les acteurs
  - ➔ Meilleures synergies dans les actions
  - ➔ Amélioration des parcours des salariés/patients

# Création d'un outil en ligne sur le maintien en emploi

Constats des Partenaires sociaux (représentants des salariés et employeurs), des professionnels de santé et des acteurs institutionnels : diversités des acteurs, des outils multiples…

➡ **Nécessité d'harmoniser et simplifier les informations sur le maintien en emploi**

Création d'un **outil simple** regroupant toutes les informations de façon pratique sur le maintien en emploi pour les affiliés du régime général & pour les agents de la fonction publique

Travail étroit entre les membres de la charte de coopération du maintien en emploi de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) et le groupe de travail du SISTEPACA

**Accessible à tous,** à la fois aux professionnels de santé, aux salariés, aux employeurs et aux acteurs du maintien dans l'emploi sur le site du Sistepaca : www.sistepaca.org

# Le SISTEPACA : en quoi consiste-t-il ?

## Un groupe de travail pluridisciplinaire

Professionnels de santé, santé publique, santé travail et santé environnement

## Un outil d'accompagnement : Un site internet en accès libre

www.sistepaca.org

## Des formations et séances d'information

**Financeurs**

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur

ars Agence Régionale de Santé Provence-Alpes Côte d'Azur

agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

**Financeurs complémentaires 2025/2026**

emploi fiphfp handicap

RÉGION SUD PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

PRITH* PACA

# Que trouve-t-on dans la rubrique maintien en emploi du SISTEPACA ?

**Onglet Maintien en emploi :**

- Régime général
- Fonction publique
- Régime agricole en cours de construction

**Contenu proposant des supports interactifs sur :**

- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Des parcours détaillant les étapes clés
- Une classification interactive des aides et dispositifs mobilisables selon le statut du salarié ou de l'agent




**200 à 500** utilisateurs par jour sur le site

**10 000 connexions aux pages maintien en emploi** entre septembre 2025 et aout 2026

# Les principaux acteurs du maintien en emploi

# Les principaux acteurs du maintien en emploi




[1] *Prévention de la désinsertion professionnelle*
[2] *Pour les agents contractuels de droit privé de la fonction publique*

# PDF des acteurs et temps forts du maintien en emploi


Introduction 1

Les acteurs du maintien dans l'emploi 2

En arrêt de travail ... 3
En activité ... 4
Fiche 1 | Le salarié/travailleur indépendant ... 5
Fiche 2 | Médecin traitant ... 7
Fiche 3 | Autres soignants ... 8
Fiche 4 | Médecin conseil ... 9
Fiche 5 | Service administratif de l'Assurance Maladie (Caisses Primaires d'Assurance Maladie) ... 10
Fiche 6 | Assistante sociale de l'Assurance maladie ... 11
Fiche 7 | Service prévention risques professionnels ... 12
Fiche 8 | Médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire ... 13
Fiche 9 | Cellule PDP (Prévention de la désinsertion professionnelle) ... 16
Fiche 10 | Employeur ... 17
Fiche 11 | Les Représentants du personnel ... 19
Fiche 12 | Référent Handicap ... 20
Fiche 13 | Cap emploi ... 21
Fiche 14 | La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ... 23
Fiche 15 | L'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) ... 24
Fiche 16 | Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) ... 25

Les temps forts pour sécuriser le parcours professionnel 26

En arrêt de travail ... 27
En activité ... 28
Fiche 17 | Aggravation de l'état de santé ... 29
Fiche 18 | L'arrêt de travail ... 30
Fiche 19 | La visite de pré-reprise ... 33
Fiche 20 | La visite à la demande du salarié ... 34
Fiche 21 | La visite de reprise ... 35
Fiche 22 | La visite de mi-carrière ... 37
Fiche 23 | Les différents parcours possibles ... 38

# Instances représentatives du personnel (IRP) : Rôles en matière de maintien en emploi ?

**Acteur ressource** du maintien en emploi dans l'entreprise avec lequel l'employeur se doit de dialoguer

**Missions/actions des IRP sur le MEE :**

- Sont informés et consultés sur les mesures concernant les salariés en risque de désinsertion professionnelle
- Analyser les risques professionnels
- Contribuer à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail
- Conseiller et accompagner les salariés dans leurs démarches

**Qui peut les solliciter ?**

- L'employeur
- Le salarié

## Fiche 11 | Les Représentants du personnel

### Quelles missions ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans les entreprises de plus de 10 salariés sous certaines conditions prévues dans le code du travail, les délégués syndicaux (DS) sont désignés par leur syndicat pour représenter le personnel. Ils font partie des **personnes ressources de l'entreprise et du salarié** et accompagnent les salariés dans leurs démarches et les conseillent utilement.

**Les Délégués Syndicaux (DS)** font partie des Instances Représentatives du Personnel au même titre que les membres élus du **Comité Social et Economique (CSE)**. Le CSE est la nouvelle instance, désormais unique, venue remplacée les traditionnelles instances de l'entreprise : *CHSCT (Comité d'Hygiène de sécurité et des conditions de travail), DP (délégués du personnel), CE (Comité d'entreprise), DUP (délégation unique du personnel), ...*

### Quelles actions ?

Quelles missions/actions des DS ?

- Accompagnent et conseillent les salariés, car généralement ils sont bien informés des procédures relatives à la législation du travail ainsi que du fonctionnement de l'entreprise, du fait de leur expérience.
- Alertent la Direction d'entreprise en cas de récurrence de problèmes individuels pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail.
- Participent aux négociations et signatures des accords d'entreprise entre employeur et syndicats de l'entreprise (prévention de la pénibilité, prévention des risques psychosociaux, qualité de vie au travail, ...).

Quelles missions/actions du CSE ?

Le CSE a des missions spécifiques prévues par le code du travail en matière de maintien en emploi :

- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production.
- En matière de MDE, il est **informé et consulté** sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de **maladies chroniques évolutives** et des **travailleurs handicapés** notamment sur **l'aménagement des postes de travail**.
- Plus globalement, le CSE au titre de ses missions sur le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (mise en évidence des facteurs de risques) et **contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter le maintien des salariés en emploi**.

C'est un acteur ressource dans l'entreprise sur les questions de maintien en emploi, avec lequel **l'employeur** se doit de dialoguer.

### Qui peut les solliciter ?

- **L'employeur** : dans le cadre des prérogatives dévolues aux instances représentatives du personnel dès lors qu'elles concernent ou impactent le champ du maintien dans l'emploi (négociations annuelles obligatoires, consultation/avis en cas de modification/aménagement des postes de travail, de l'organisation du travail, ...)
- **Le salarié lui-même**, au regard de sa situation personnelle et en cas notamment de relations sociales tendues, dégradées voire conflictuelles avec son employeur.

***Liens utiles*** : **paca.aract.fr** *(motion design Rôle et Place du CSE dans la négociation collective)*

# Le médecin du travail : Rôle et liens avec les représentants du personnel et l'employeur

## Fiche 8 | Médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire

Le médecin du travail est entouré d'une **équipe pluridisciplinaire** (infirmiers du travail, ergonomes, psychologues du travail… constituant le service de prévention et de santé au travail) qui l'accompagne dans sa mission, à la fois au cours de visites et examens mais aussi au cours de visites des lieux de travail et action en milieu de travail.

### Quelles missions ?

Le rôle du médecin du travail est principalement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques professionnels et leur état de santé, ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers :

- Il a donc un **rôle de prévention** des risques professionnels (risques musculo-squelettiques, risques psycho-sociaux, risques chimiques/thermiques/biologiques/mécaniques…) en conseillant notamment les salariés, les représentants du personnel, et les employeurs sur le cadre de travail et les conditions de travail des salariés (adaptation de poste, protection contre les risques, modification des équipements ou des propositions d'aménagements de travail, mesures métrologiques…)
- C'est aussi **l'acteur central de la prévention de la désinsertion professionnelle** car il connaît bien les contraintes de santé des travailleurs et les contraintes des conditions de travail auxquelles ils sont exposés. Il sera donc impliqué dans toutes les démarches de maintien dans l'emploi. Par ailleurs il peut mobiliser le réseau de partenaires adéquat pour accompagner les travailleurs en fonction de sa situation et peut ainsi **coordonner** la mise en place des dispositifs.
- C'est le médecin du travail qui assure le suivi médical adapté selon des critères liés à l'âge, l'état de santé, conditions de travail, risques auxquels le salarié est exposé. L'objectif est de préserver l'état de santé des travailleurs et de prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

Chaque entreprise ou établissement a l'obligation d'avoir un médecin du travail (soit un médecin du travail qui lui est propre, dans le cas des services autonomes, soit un médecin du travail qu'il partage et mutualise avec d'autres structures, dans le cas des services SPSTI (Services de Prévention et de Santé au travail interentreprises) : **l'annuaire**). Le **médecin du travail** est indépendant de l'employeur.

### Pour en savoir plus :

- *Le rôle du médecin du travail en* **vidéo**
- *Le rôle des services de santé au travail en* **flyer**
- *Le rôle des services de santé au travail dans le maintien dans l'emploi en* **vidéo**





### Quelles actions pour le maintien dans l'emploi ?

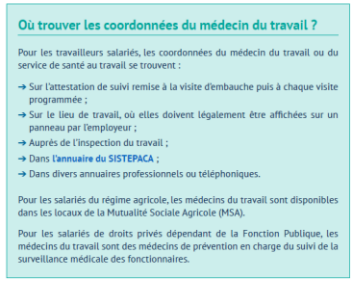
Le médecin du travail et son équipe disposent de plusieurs outils pour éviter la désinsertion professionnelle du travailleur :

- **De sa fonction de conseil** auprès des salariés, des représentants du personnel, et de l'employeur
- **Des études du poste** qui peuvent être réalisées par le médecin ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail
- **Des visite(s) médicale(s) à la demande à la demande lorsque le salarié est en activité** pour anticiper une problématique de santé risquant, à court ou moyen terme d'avoir des impacts sur l'aptitude médicale : le médecin du travail peut alors recevoir le travailleur en visite médicale, soit à la demande du salarié, à la demande de l'employeur ou à la demande du médecin du travail pour évaluer des difficultés au travail liées à une situation ou à une pathologie, et réfléchir ensemble à des solutions (allant par exemple de l'achat d'un nouveau fauteuil pour adapter un poste de travail à la recherche d'aides pour des formations dans l'objectif d'un reclassement professionnel). En cas de demande émanant du salarié, celle-ci doit avoir été formulée préalablement à l'employeur.
- **Des Visite(s) médicale(s) lorsque le salarié est en arrêt de travail d'au moins 30 jours** : une **visite de pré-reprise** peut être organisée à l'initiative du salarié ou du médecin du travail, du médecin conseil ou du médecin traitant.
- **De la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle** du service de prévention et de santé au travail en cas de risque d'inaptitude à court, moyen ou long terme : l'employeur ou le salarié peut solliciter cette cellule composée de professionnels spécialisés en lien avec votre médecin du travail pour un accompagnement personnalisé. Le salarié peut engager cette démarche également lorsqu'il est en arrêt de travail.
- **De la visite à mi-carrière** mise en place au plus tard, durant l'année civile des 45 ans du salarié ou à l'échéance fixée dans l'accord de branche lorsque l'entreprise y est assujettie. Cette visite, organisée à l'initiative du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail, et destinée à lutter contre la désinsertion professionnelle, doit permettre d'anticiper l'éventuelle survenue d'une inéquation entre « poste occupé » et « état de santé » ; elle doit permettre d'anticiper les aménagements éventuels rendus nécessaires dans le cadre du maintien en emploi.

### Pour quelles personnes ?

Tous les salariés ont un médecin du travail, quel que soit leur régime de sécurité sociale. Les coordonnées du médecin du travail sont disponibles en les demandant en entreprise en tant qu'informations générales faisant l'objet d'un affichage obligatoire. Si vous connaissez le nom du SPST pour auquel votre employeur adhère, vous pouvez retrouver ses coordonnées via **l'annuaire du Sistepaca**.

Les travailleurs indépendants peuvent adhérer volontairement à un service de prévention et de santé au travail et bénéficier d'un suivi de leur état de santé et d'un accompagnement pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle.






# Le médecin du travail : Rôle et liens avec les représentants du personnel et l'employeur

**Code du travail : Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel**

## Son rôle dans le maintien en emploi

**Visites :** pré-reprise, reprise, mi-carrière, à la demande du salarié pour repérer tôt les difficultés

**Préconisations :** aménagement du poste et du temps de travail, inaptitude en dernier recours

**Coordination de** la cellule PDP *(prévention de la désinsertion professionnelle)*

**Secret médical :** il transmet des préconisations, pas le diagnostic

## Ses liens avec les représentants du personnel

**Informations & Conseils :** il conseille les RP du CSE sur la prévention des risques et informe sur les mesures prises concernant les salariés fragilisés

**Réunions :** invité à celles du CSE sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

**Alerte :** les représentants peuvent le saisir sur des situations récurrentes ou des risques collectifs

**Objectif commun :** prévenir la désinsertion professionnelle des salariés

# L'employeur : Obligations en matière de maintien en emploi (MEE)

## Fiche 10 | Employeur

Certains salariés peuvent rencontrer des difficultés à reprendre leur emploi après un long arrêt dû à une pathologie, accident, ... liés ou non à leur travail. L'employeur reste l'interlocuteur privilégié et incontournable pour prévenir et limiter la désinsertion professionnelle, aider ses salariés à conserver leur poste et/ou à les faire accéder à un emploi compatible avec leur état de santé.

### Quelles missions/obligations de l'employeur en matière MDE ?

En matière de MDE, l'employeur doit respecter certaines obligations, notamment :

- → L'obligation de moyens renforcés, pour ce qui est de la préservation de la santé de ses salariés
- → L'obligation de moyens, pour ce qui est du maintien dans l'emploi.

**En cas d'avis d'inaptitude du médecin du travail,** l'employeur a l'obligation :

- → Soit de reclasser son salarié, en recherchant un emploi approprié aux capacités du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé, en mettant en œuvre des mesures telles que : **la transformation du poste de travail, l'aménagement des horaires de travail, le reclassement à un autre poste de travail,** ...
- → Soit de le licencier, si le reclassement s'avère impossible.

### Quelles modalités d'actions, selon les situations ?

Lorsqu'un employeur est confronté à un salarié risquant d'avoir des difficultés :

- → Soit à reprendre son activité normale de travail, consécutivement à un arrêt de travail,
- → Soit à maintenir son activité, du fait par exemple de **l'aggravation d'une pathologie ou dégradation de l'état de santé** (pouvant conduire à terme à l'inaptitude),

il est nécessaire et important que l'employeur invite **aussi précocement que possible** le salarié à faire un point de sa situation en le dirigeant vers le **médecin du travail.**

En effet, de par sa connaissance de la situation du salarié et de l'entreprise, le médecin du travail peut proposer des solutions et alerter l'employeur sur certains éléments comme par exemple les facteurs de pénibilité, certaines situations, conditions de travail ou organisations délétères pour la santé des salariés. A rappeler, que le médecin du travail est à la fois le conseiller du salarié et de l'employeur et qu'il joue un rôle déterminant pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.
Lorsque le salarié est en activité mais présente des difficultés (répétition d'arrêt de travail par ex), l'employeur peut à tout moment, demander une **visite à la demande** de l'employeur auprès du médecin du travail.
Lorsque la relation entre salarié et employeur est de bonne qualité, ce temps d'échange entre l'employeur, le médecin du travail et le salarié peut également être proposé afin de confronter les points de vue et d'élaborer une base commune pour pouvoir agir.

**A noter qu'en cas de longue maladie (à partir de 30 jours),** ***le décret paru le 16 mars 2022, prévoit désormais la possibilité de mettre en place un rendez-vous de liaison (cf encadré ci-après) entre le salarié, l'employeur associant le service de prévention et de santé au travail (SPST).***

*Pour rappel :*

*L'acteur incontournable du maintien dans et en emploi reste* ***le salarié*** *lui-même. C'est en effet à lui de se mobiliser en premier lieu afin d'être acteur de son propre changement, de son maintien ou retour à l'emploi en formulant clairement ses souhaits et proposant de possibles compromis/solutions à cette fin.*

**Le RDV de Liaison – Une nouveauté depuis 2022**

**Lors de l'arrêt de travail** d'un collaborateur/salarié deplus de 30 jours, un rendez-vous de liaison peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sans que le refus du salarié ne soit nullement sanctionné. L'objectif est de maintenir un bon dialogue avec le salarié sur l'évolution de sa situation, et de faciliter les modalités de retour. Lors de ce rendez-vous, le salarié est informé des droits dont il peut bénéficier :

- → Actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- → L'examen de **pré-reprise** (lui transmettre les coordonnées du médecin du travail)
- → Et des mesures individuelles telles que l'aménagement de son poste de travail ou l'aménagement de son temps de travail.

L'employeur doit informer son Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) 8 jours avant la tenue du rendez-vous. Le SPST est associé au rendez-vous de liaison. Celui-ci peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule PDP (prévention de la désinsertion professionnelle).

Dans ce contexte, il peut s'avérer pertinent de **lui transmettre une information importante en matière de droit** comme de pouvoir bénéficier d'un accompagnement social par **le service social de la CARSAT** ou du **service de prévention et de santé au travail** durant son arrêt.

# L’employeur : Obligations en matière de MEE et Dialogue social

## Rôles et Obligations sur le maintien en emploi

**Obligation de moyens renforcés :** santé, sécurité au travail (*prévenir l'usure professionnelle, réduire les facteurs de risques professionnels, améliorer les conditions de travail, …)*

**Un rôle déterminant en matière de prévention de la désinsertion professionnele (PDP) :**

- Déclenchement de la **visite à la demande** auprès du médecin du travail
- Organisation du **rendez-vous de liaison** (dès 30 jours d'arrêt)
- **En cas d'inaptitude** : reclassement / à défaut licenciement

## Ses liens avec les représentants du personnel

**Garantir le dialogue avec les représentants du personnel** en veillant au bon fonctionnement des instances du dialogue social (CSE en particulier)

**Consulter/demander l'avis du CSE** sur les modifications, aménagements de postes et l’organisation du travail en cas de problématiques touchant au MEE (handicap / MCE / AT-MP)

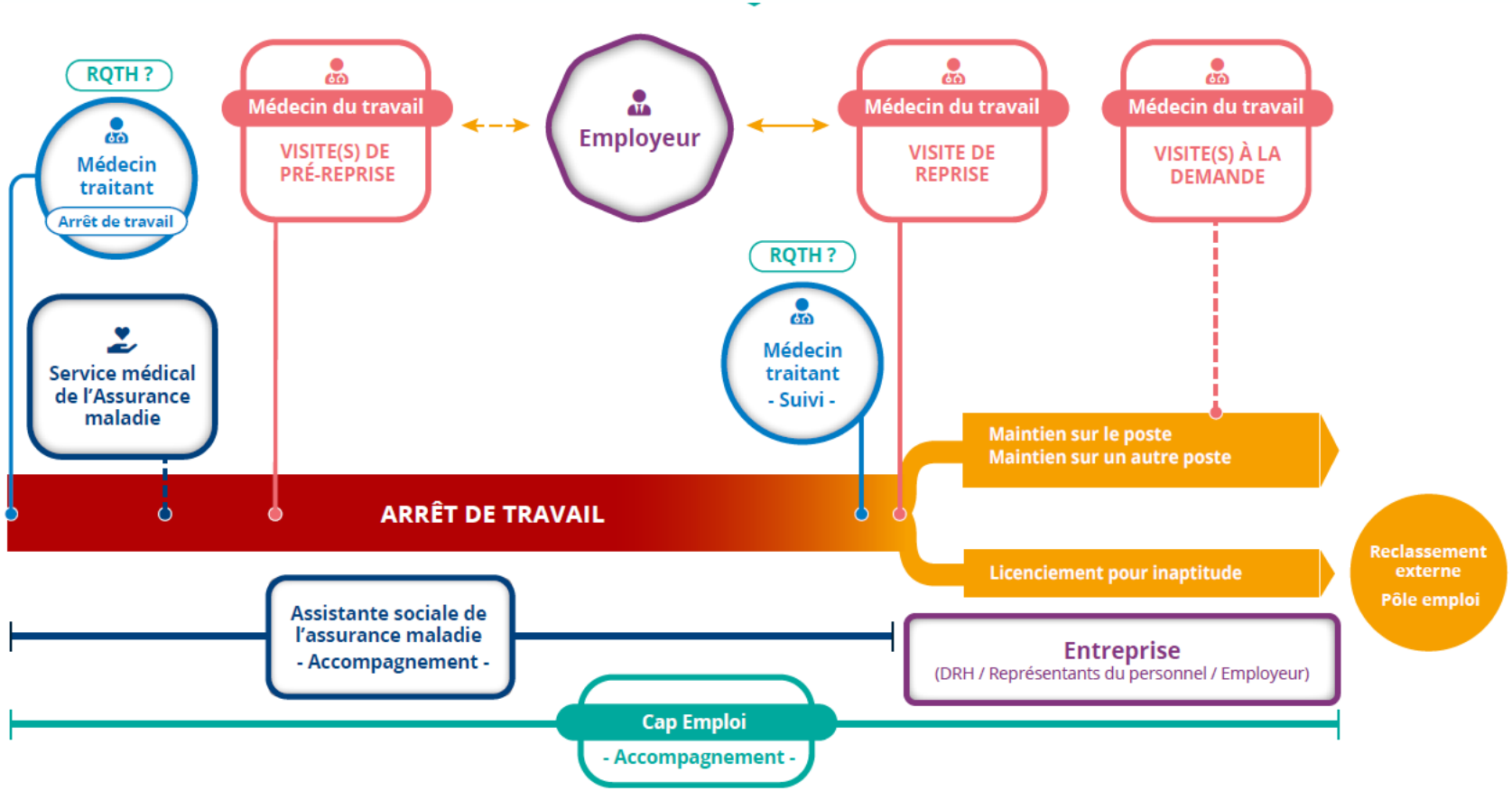
**Organiser les négociations annuelles obligatoires** et la mise en place des accords d’entreprise pour les entreprises assujetties

**Mettre en place les mesures nécessaires en cas d'alerte des IRP** sur des situations indiv/collectives en lien avec la SST/MEE

**À retenir :** L’employeur est un **interlocuteur clé** de la prévention de la désinsertion professionnelle
Mais le salarié reste acteur de sa propre santé et de son propre maintien en emploi

# Les principales étapes du maintien en emploi

# Le schéma Parcours d'un salarié en arrêt de travail




Pendant l'arrêt de travail : **RDV de liaison**

https://www.sistepaca.org/maintien-emploi/le-parcours-de-votre-patient

# Zoom sur la visite de Pré Reprise

## Fiche 19 | La visite de pré-reprise

### Qu'est-ce que c'est ?

Bien que facultative, la visite de pré-reprise est un outil indispensable, **à l'initiative du salarié**, du médecin traitant, du médecin conseil ou du **médecin du travail** pour faire le point avec son médecin du travail sur son état de santé et son poste de travail et pour favoriser le maintien en emploi.

Contrairement à la visite de reprise, cette visite peut avoir lieu **à n'importe quel moment, pendant l'arrêt de travail d'au moins 30 jours**, et doit avoir lieu le plus précocement possible, dès lors qu'une problématique de santé peut avoir un retentissement sur la capacité à reprendre son poste de travail.

Elle peut être sollicitée même si le salarié n'est pas sûr de reprendre son activité dans l'entreprise.

Le médecin du travail met à profit la période précédant la reprise d'activité du salarié pour rechercher une solution d'aménagement, organiser les dispositifs de maintien dans l'emploi adaptés (contrat de rééducation, temps partiel thérapeutique...) ou organiser le reclassement professionnel en mobilisant si besoin le réseau de partenaires (bilan de compétence, formations...). Suite à cette visite, le médecin peut recommander des aménagements ou adaptations du poste de travail ou un reclassement professionnel.

**Si le salarié est d'accord**, le médecin du travail pourra en informer l'employeur pour commencer à activer des demandes d'aides et préparer avec celui-ci les modalités d'aménagements de poste ou de temps de travail.

Durant cette visite de pré-reprise, le médecin n'établira pas d'avis ou d'attestation de suivi (uniquement délivrés au moment de la **visite de reprise**, si elle a lieu, dans les 8 jours suivant la reprise du travail).

La visite de pré-reprise permet ainsi d'éviter le risque de désadaptation, de désinsertion sociale, de désinsertion professionnelle.

### Pour quelles personnes ?

La visite de pré-reprise concerne **les patients habituellement en activité qui sont en arrêt de travail d'au moins 30 jours.**

### Qui peut la solliciter ?

- → Le **salarié**
- → Le **médecin traitant** (avec l'accord de son patient),
- → Le **médecin conseil de l'organisme de sécurité sociale**
- → Le **médecin du travail**

Chacun de ces acteurs peut solliciter la visite de pré-reprise auprès du service de prévention et de santé au travail. Celui-ci convoquera alors le salarié.

**La visite de pré-reprise ne peut pas être à l'initiative de l'employeur.**

### Quand la solliciter ?

**Pendant et avant la fin de l'arrêt maladie d'au moins 30 jours (quel que soit le motif).**

> ***A noter : La visite de reprise n'est plus obligatoire si une visite de pré-reprise a eu lieu dans les 30 jours, qu'aucun aménagement du poste ou du temps de travail n'est requis et qu'aucune partie ne la demande.***

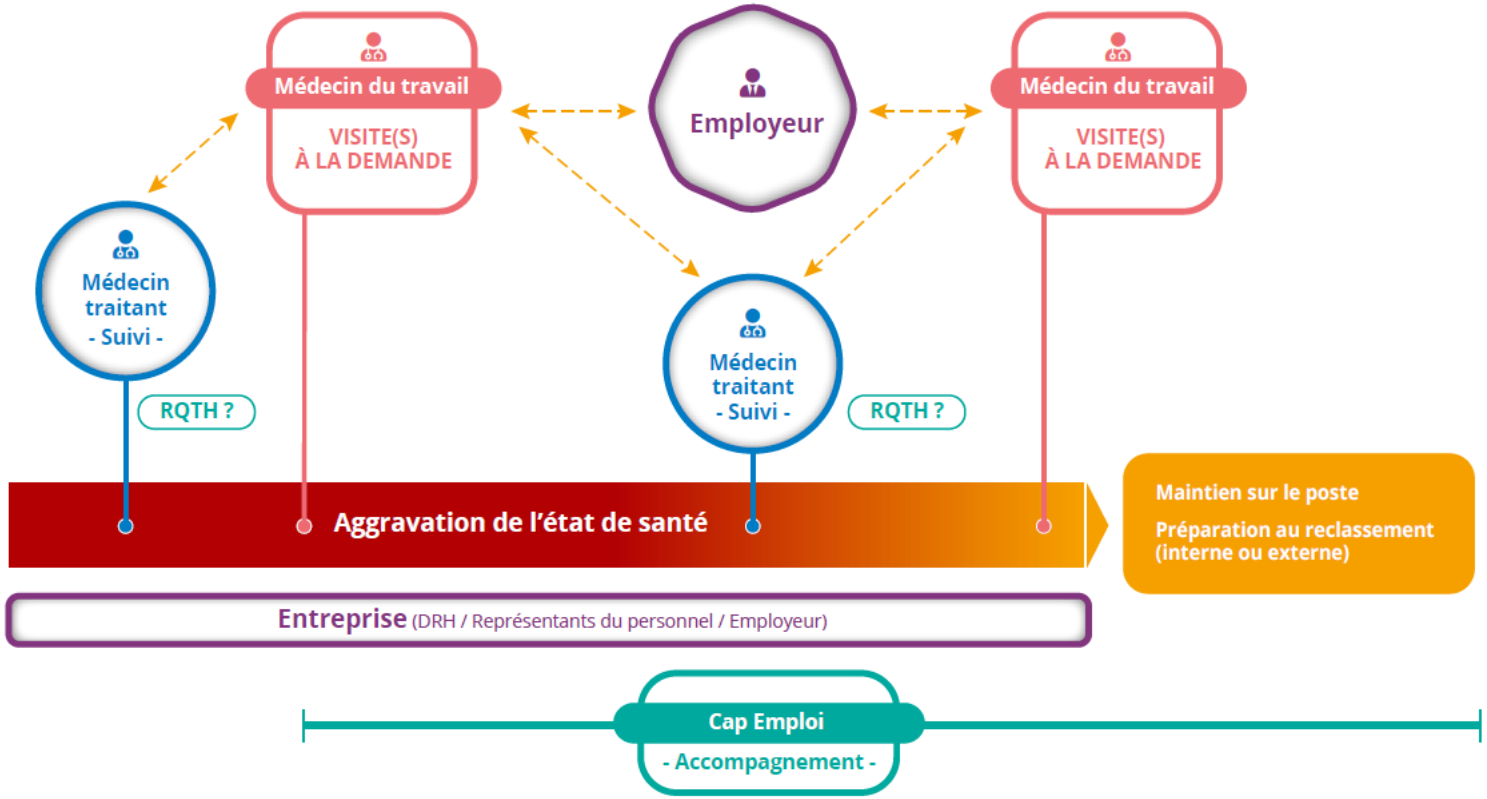


# Pré-reprise et reprise : quelles différences ?

| | Visite de pré-reprise | Visite de reprise |
|---|---|---|
| **Statut** | **Facultative, mais recommandée** ++ dès 30 jours d'arrêt | **Obligatoire*** après un long arrêt de travail sauf exception** |
| **Quand** | **Pendant** l'arrêt de travail | **Au plus tard 8 jours** après la reprise |
| **Initiative** | Le **salarié** (doit contacter le SPSTI) ; médecin traitant ; médecin du travail ; médecin conseil | L'**employeur** |
| **Issue** | **Pas d'avis** d'aptitude, d'inaptitude ou d'attestation de suivi** – possibilité de recommandations | **Attestation de suivi** ou **avis d'inaptitude** |
| **Objectif** | Faire le point entre santé et poste, et anticiper la reprise pour **éviter la désinsertion professionnelle** | S'assurer que l'état de santé est **compatible avec la reprise d'activité** |

** **Reprise obligatoire après** : congé maternité, maladie professionnelle, 30 jours d'accident du travail, 60 jours d'arrêt maladie…*
*** **si la visite pré reprise** a eu lieu dans les 30 jours et qu'il est indiqué qu'aucun aménagement du poste et du temps de travail n'est requis et qu'aucune partie ne demande la visite de reprise*

# Le schéma Parcours d'un salarié en activité mais dont l'état de santé s'aggrave




https://www.sistepaca.org/maintien-emploi/le-parcours-de-votre-patient

# Zoom sur la visite à la demande du salarié

**Pour qui ?** Les salariés en activité

- **Visite facultative**, à la demande du salarié
- **Visite de conseils et recommandations**
- La demande doit être formulé auprès de l'employeur

**Objectif** : éviter la désadaptation, la désinsertion sociale, voire le licenciement.

## Fiche 20 | La visite à la demande du salarié

### Pour quelles personnes ?

Cette visite concerne **les patients en activité qui ne sont pas en arrêt de travail.**

### Qu'est-ce que c'est ?

La **visite à la demande** du salarié est une **visite de conseils facultative** proposée au salarié avec son médecin du travail. Elle se distingue de **la visite d'information et de prévention réglementaire** réalisée à l'embauche puis périodiquement dans le cadre du suivi individuel des salariés.

Elle est sollicitée par **le salarié**, si celui-ci pense être en difficulté pour poursuivre son travail du fait de son état de santé. Cette demande doit être formulée auprès de l'employeur ; c'est seulement en cas de carence notifiée de l'employeur que le service de prévention et de santé au travail pourra donner directement un rendez-vous au salarié, et en informera l'employeur.

Suite à cette **visite à la demande**, **le médecin du travail** pourra conseiller le salarié, et recommander des aménagements ou adaptations du poste de travail.

**Si le salarié est d'accord**, le médecin du travail échangera avec l'employeur, le médecin conseil et le médecin traitant pour commencer à activer des demandes d'aides ou mettre en place des formations.

La **visite à la demande** permet ainsi d'éviter le risque de désadaptation, de désinsertion sociale, voire de licenciement.

### Qui peut la solliciter ?

**Le salarié à son initiative et à tout moment.**

*ATTENTION :*

*Cette visite à la demande du salarié ne doit pas être confondue avec la visite à la demande de l'employeur.*

*L'employeur peut en effet signaler l'un de ses salariés auprès du service de prévention et de santé au travail afin qu'il soit reçu par le médecin du travail, s'il en estime l'utilité dans le cadre de son obligation de préservation de l'état de santé de ses salariés. La visite à la demande de l'employeur, pendant l'activité, est rendue obligatoire au salarié et donne lieu à une attestation de suivi ou d'avis d'aptitude selon les risques auxquels le salarié est exposé.*





# Les outils du maintien dans l'emploi : plusieurs temps




https://www.sistepaca.org/maintien-emploi/les-outils-de-maintien-dans-lemploi

# Les aides/accompagnement à la reprise de l'activité – compensation du handicap

**Des informations succinctes et des liens pour plus d'information**

**A LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ - COMPENSATION DU HANDICAP (salarié)**

| | | Description | Public éligible | Financeur | Qui demande ? | Accord ou démarche préalable | Formulaire |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Aides financières | Aide prothèses auditives | Aide financière de 850 € par prothèse pour des prothèses auditives | Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours | Agefiph | La personne ou | | Dossier Agefiph |
| | Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) | Aide financière attribuée à l'entreprise pour compenser les charges importantes du fait des conséquences du handicap du salarié ou travailleur indépendant | | | | | |
| | Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées | Aide financière pour l'aménagement de poste | | | | | |
| | Aide aux déplacements des personnes handicapées | Aide financière pour le déplacement ou l'aménagement du véhicule - plafond de 12 000 € | | | | | |
| | FIPU : subvention prévention des Risques Ergonomiques | Subvention des entreprises pour :<br>• Financement d'équipements, de diagnostics ou de formations (liste)<br>• Réalisation d'actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques<br>• Aménagements de postes de travail, proposés par le médecin du travail dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle<br>• Prise en charge des frais de personnel dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.<br>Subvention variable en fonction de la taille de l'entreprise :<br>< 200 salariés : 75 000 euros max<br>> 200 salariés : 25 000 euros max | • Toute entreprise relevant du régime général<br>• Les travailleurs indépendants adhérant à l'assurance volontaire individuelle AT/MP | Commission d Accidents du et des Maladi Professionnel (CATMP) de la Caisse nation d'assurance maladie (CNA | | | |

**A LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ - COMPENSATION DU HANDICAP (salarié) (Bis)**

| | | Description | Public éligible | Financeur | Qui demande ? | Accord ou démarche préalable | Formulaire |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Aides financières | Subventions prévention | Aides financières permettant d'acquérir du matériel référencé selon un cahier des charges (liste) | Entreprises de moins de 50 salariés en lien avec les programmes de prévention de la DRP | Assurance maladie | L'entreprise | CARSAT / Secteur aides financières | Accès aux formulaires |
| | Contrat de prévention | Subvention permettant d'améliorer les conditions de travail dans l'entreprise : équipement, formation... | Entreprises de moins de 200 salariés dans les secteurs bénéficiant de conventions nationales d'objectifs | | | Contrôleur ou Ingénieur de la CARSAT | Formalités à accomplir |
| Accompagnement | Étude Ergonomique | Analyse de la situation de travail et identification de solutions permettant l'aménagement d'un poste de travail par des experts ergonomes | Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours | Agefiph et FIPHFP | Cap Emploi, SPST, assurance maladie : service social Carsat, CPAM, médecin conseil | | |
| | Services d'appuis spécifiques (SAS) | Appui d'experts par type de handicap permettant d'identifier les conséquences du handicap et les moyens de compensation | | | Cap Emploi<br>Employeurs conventionnés par le FIPHFP<br>Certaines Cellules PDP des SPSTI | | |
| | Plateforme de prêt de matériel | Offrir aux personnes en situation de handicap<br>un accès rapide à des moyens techniques de compensation, sous la forme d'essais ou de prêts, tous types de handicaps confondus | Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours | Agefiph et FIPHFP | Cap Emploi<br>Employeurs conventionnés par le FIPHFP<br>Prestataires PAS<br>Ergonomes<br>Certaines Cellules PDP des SPSTI | | www.aidatech-sudpaca.org |

# Les aides/accompagnement pendant l'arrêt de travail

**Des informations succinctes et des liens pour plus d'information**

## PENDANT L'ARRET DE TRAVAIL

**La plupart des dispositifs nécessitent au préalable un accord de l'instance de coordination de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) de l'Assurance maladie (service social de l'Assurance maladie+ médecin conseil + Service administratif)**

| | | Description | Public éligible | Financeur | Qui demande ? | Accord ou démarche préalable | Formulaire |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Accompagnement* | Services d'appuis spécifiques (SAS) | Appui d'experts par type de handicap permettant d'identifier les conséquences du handicap et les moyens de compensation | Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours | Agefiph et FIPHFP | Cap Emploi<br>Employeurs conventionnés par le FIPHFP<br>Certaines Cellules PDP des SPSTI | | Fiche prescription |
| | Bilan de compétences | Bilan par des experts extérieurs (24h max) | Tous publics | Mobilisation du Compte Personnel Formation (CPF) | La personne | Acteurs de l'assurance Maladie | Connexion au compte personnel formation (CPF) |
| *Stages / Mises en situation* | Essai encadré | Essai de 14 jours renouvelable une fois (fractionnable) en entreprise pour permettre au salarié de tester sa capacité de travail sur son ancien poste éventuellement aménagé ou sur un nouveau poste dans son entreprise ou dans une autre entreprise. | Assuré du régime général ou de la MSA en arrêt de travail indemnisé (hors travailleurs indépendants) | Assurance maladie | Assuré ou Cap Emploi ou Assistantes sociales de l'Assurance maladie ou Comète ou Service de prévention et de Santé au Travail | Instance de coordination PDP de l'Assurance maladie<br>Employeur<br>Médecin du travail (de l'entreprise accueillante)<br>Médecin traitant<br>Le CSE (Comité Social Economique) si effectué dans une autre entreprise.<br>Le service social de l'Assurance maladie doit systématiquement faire une évaluation sociale pour tous les essais encadrés | Formulaire de mise en œuvre de l'essai encadré<br>Formulaire d'accord préalable du médecin traitant/ prescripteur de l'arrêt |
| | Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) | Mise en situation de 15 jours à 1 mois en entreprise utilisable pour valider un projet de reconversion | Tous publics | Aucun | Cap Emploi | Acteurs de l'assurance Maladie<br>Entreprise ciblée | |
| *Aide financière* | **Aide financière de 800 € par prothèse pour des prothèses auditives** | Aide financière de 850 € par prothèse pour des prothèses auditives | Agefiph | La personne | La personne ou Cap Emploi | Agefiph | Dossier Agefiph |

# Exemple d’un cas concret

Illustration par un exemple de cas individuel qui finalement peut engendrer une approche collective + coordination des acteurs

# Une boite à outils disponible sur le SISTEPACA
## *Des cas pratiques intégrant le maintien en emploi*

### Un annuaire santé travail accessible par département



**Annuaire santé travail**

Vous recherchez les coordonnés du médecin du travail de votre patient, ou d'un partenaire en santé-travail ?

**Intégration des coordonnées des cellules PDP des services de prévention et santé au travail**

### Une liste de cas pratiques



**La reprise du travail avec ou après un cancer**

Mme D., 45 ans a eu un cancer du sein, diagnostiqué il y a presque 1 an. Elle était alors préparatrice en pharmacie. Elle a subi une ablation du sein gauche puis une…



**Grossesse et travail**

Votre patiente, Mme N., est enceinte depuis 6 semaines. Elle travaille en tant que coiffeuse dans un salon de coiffure et s'inquiète sur les cosmétiques qu'elle utilise…



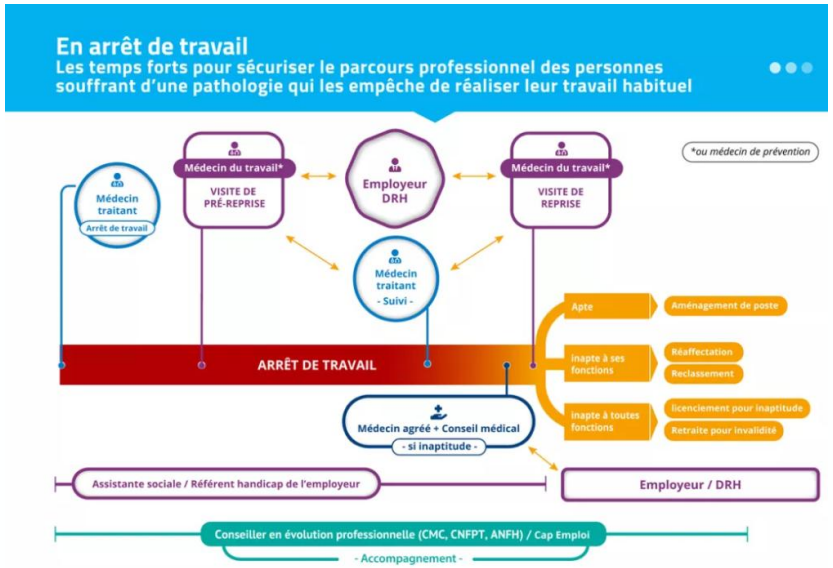
**Maintien en emploi chez une travailleuse indépendante atteinte d'un cancer**

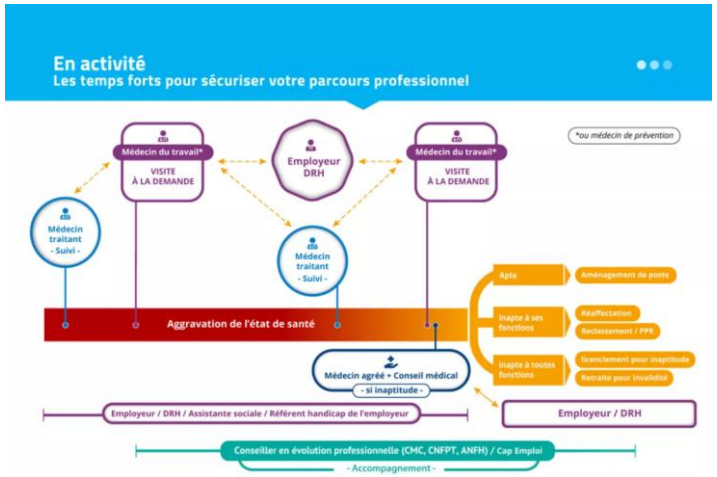
Mme L, 41 ans, a été récemment diagnostiquée d'un cancer de l'ovaire, elle est micro-entrepreneuse (entreprise d'évènementiel) depuis 2 ans, elle n'a pas souscrit de…

**Enrichissement des « cas pratiques » : focus sur le maintien en emploi**

# Le même outil pour les agents de la fonction publique







[Disponible sur le Sistepaca]

# Que retenir ?

**Des outils simples & pratiques sur le maintien dans l'emploi dans les secteurs privé et public**

- Accessibles à tous - Disponibles sur le site du Sistepaca
- Mis à jour annuellement
- Transposables à l'ensemble du territoire français
- Seront complétés par d'autres outils dédiés aux salariés de régimes spéciaux, tels que ceux du régime agricole (2027) ou des gens de mer.

**Ces outils sont présentés lors de formations ou séances de sensibilisation** vers les professionnels de santé (internes en médecine générale, professionnels des établissements en charge de traiter le cancer…), acteurs de l'entreprise et partenaires du maintien en emploi, représentants du personnel dans le cadre de stage organisé par l'Institut régional du travail

**Le SISTEPACA : Un dispositif interdisciplinaire, innovant et unique en France**

# MERCI de votre attention - Des questions ?

sistepaca.org

# MERCI de remplir ce questionnaire d'évaluation

- Avant de se déconnecter, merci de remplir ce questionnaire d'évaluation https://forms.gle/9wwcCuj7LnCMauNd9

- N'hésitez pas à relayer ces informations autour de vous !
- N'hésitez pas à poser vos questions par email à contact@sistepaca.org ou directement aux partenaires




MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
agefiph
emploi fiphfp handicap
L'Assurance Maladie
Carsat
santé famille retraite services
SSM
Cheops
Le réseau CAP EMPLOI
présanse
SISTEPACA
SYSTÈME D'INFORMATION EN SANTÉ, TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT
ORS Observatoire Régional de la Santé