Santé au Travail
Sambre-Avesnois

Investissons sur le capital santé de votre entreprise !

Comment accompagner les salariés confrontés à des difficultés de santé susceptibles d'avoir un retentissement sur leur aptitude au poste de travail ?

Maintien en emploi : STSA vous accompagne !!!

Quelques conseils…

Quand agir ?

- Arrêt de travail (maladie ; AT ; MP ; maternité ; accident de la vie) ; Passage en invalidité ; Aggravation de l'état de santé ou d'un handicap ; Difficulté rencontrée au poste de travail.

Comment intervenir ?

- **Visite de pré reprise** : A ne pas confondre avec la visite de reprise, la visite de pré reprise est une visite organisée par le médecin du travail à la demande du salarié, de son médecin traitant, du médecin conseil ou du médecin du travail lui-même. Elle peut avoir lieu durant un arrêt de travail supérieur à 30 jours. Elle est demandée lorsque des difficultés à la reprise au poste de travail sont prévisibles. L'employeur ne peut ni demander ni imposer cet examen. Il peut cependant informer le salarié de l'intérêt que peut présenter pour lui cette visite. La visite de pré reprise accorde un délai au médecin du travail et aux autres acteurs du maintien en emploi pour étudier les actions les mieux adaptées en vue du retour du salarié dans l'entreprise.

- **Visite occasionnelle** : Conformément à la réglementation prévue dans le code du travail, un salarié peut être reçu par le médecin du travail à la demande de l'employeur, du médecin du travail ou du salarié. L'objectif de cette visite occasionnelle est de juger si l'état de santé du salarié est compatible avec le poste de travail proposé ou occupé et de proposer éventuellement des adaptations de poste ou de solliciter un autre poste de travail.

Solutions apportées ?

- **Adaptation/aménagement de la situation de travail** : Vise à apporter des solutions techniques et/ou organisationnelles aux éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour la personne qui l'exerce. Il prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels, etc.) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la ou des personnes concernées. Il peut se réaliser dans le cadre de l'insertion d'une personne ou dans le cadre de son maintien dans l'emploi.

- **<u>Le bilan de compétences</u>** : Permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un salarié ou demandeur d'emploi. Le financement passe par le compte personnel de formation (CPF). Lorsqu'il constate une inaptitude médicale, le médecin du travail peut conseiller au salarié de réaliser ce bilan pour orienter un projet de reclassement. Il est dès lors important de vérifier la compatibilité des orientations proposées avec les restrictions médicales du salarié concerné. La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum. Ces heures se répartissent généralement sur plusieurs semaines.

- **<u>La formation professionnelle</u>** : Permet à un salarié d'acquérir ou de développer de nouvelles compétences professionnelles. Dans le cadre d'une inaptitude au poste, la formation peut être une modalité proposée au salarié pour favoriser un reclassement interne ou externe (autre poste, nouveau projet professionnel, etc.). Il existe de nombreux dispositifs pour accéder à une formation (Plan de développement des compétences de l'entreprise ; CPF de transition ; CPF ; CEP).

- **<u>Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) ex CIF</u>** : Permet à un salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Il est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

- **<u>Le Compte Personnel de Formation (CPF)</u>** : Utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

- **<u>Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)</u>** : Dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités (CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) ; Pôle emploi ; Association pour l'emploi des cadres (Apec) ; Mission locale ; Opérateur régional choisi par France compétence). L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur le temps libre (https://mon-cep.org/).

La démarche de Maintien en Emploi repose avant tout sur une volonté conjuguée des institutions concernées et une harmonisation de l'activité des acteurs œuvrant sur ce champ.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à prendre contact avec
Mme **Véronique Hanon** CST référente maintien en emploi
Mail : **pdp@st-sa.fr** – Tél : 03 27 53 31 37