LA CELLULE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

UNE ÉQUIPE DÉDIÉE À LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

CEDEST

Conseiller l'Humain, prévenir pour demain

LA CELLULE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, C'EST QUOI ?

Durant sa carrière professionnelle, un salarié peut rencontrer des problèmes de santé impactant sa capacité à se maintenir à son poste de travail.

La poursuite au même poste ou dans la même entreprise peut alors être remise en cause par de multiples facteurs.

La Cellule Maintien Dans l'Emploi du CEDEST (CMDE) agit pour prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi le salarié. Elle l'aide à **préparer les conditions favorables à une reprise d'activité adaptée ou à envisager de nouvelles perspectives professionnelles.**

Les objectifs de la Cellule Maintien Dans l'Emploi

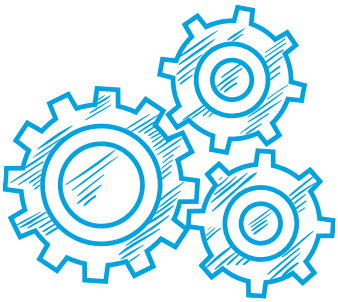
- **Anticiper les situations de restriction d'aptitude ou d'inaptitude** et **aider les salariés et les employeurs** à y faire face
- **Faciliter les reclassements** en interne ou en externe
- **Favoriser le maintien des salariés dans des activités compatibles** avec leur état de santé avec des stratégies sur-mesure

Des contacts adaptés à chaque situation

La CMDE **mobilise son expertise** sur les situations à risque de désinsertion professionnelle et s'appuie sur un réseau de partenaires pour cibler les dispositifs les plus pertinents pour le salarié. Elle agit en **étroite collaboration avec le médecin du travail et avec son accord.**

La situation de chaque salarié est différente. La CMDE propose un **accompagnement individuel et personnalisé pour construire une solution adaptée** :

- Réorientation professionnelle
- Etude et aménagement de poste
- Reclassement

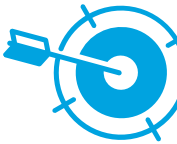


La CMDE participe aux cellules locales PDP de l'Assurance Maladie.

Une solution personnalisée pour chaque salarié

La CMDE accompagne chaque salarié présent dans les effectifs du CEDEST quel que soit son statut :

- Les **salariés en activité**, en CDI ou en CDD
- Les **salariés en arrêt** de travail, d'origine professionnelle ou non
- Les **salariés intérimaires**
- Les **salariés RQTH ou non**
- Les **Travailleurs Indépendants** orientés par le service social de la CARSAT
- Les **apprentis sous contrat**

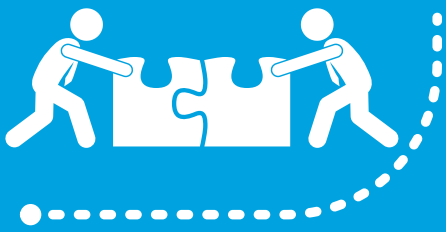


LA CMDE collabore avec un réseau de partenaires

Elle travaille **en coopération avec les ressources internes du CEDEST** : Médecins du Travail, Infirmier(e)s Santé Travail, Assistant(e)s social(e)s, Ergonomes, Technicien(ne)s Santé Travail et Assistant(e)s Santé Travail.

Et avec **un réseau de partenaires externes** :

- Le Service Médical de l'Assurance Maladie
- Le Service Risques Professionnels de l'Assurance Maladie
- Le Service Social de la Carsat
- Le Cap Emploi service « maintien »
- Le Cap Emploi service « insertion »
- Les Médecins Traitants
- Le FASTT
- L'équipe Comète



La CMDE du CEDEST

- **Une infirmière Santé Travail Coordinatrice Maintien dans l'emploi** : Aurore Deschamps
- **Une assistante Santé Travail et Maintien dans l'emploi** : Laetitia Fasquel

CEDEST
Conseiller l'Humain, prévenir pour demain

CEntre pour le DEveloppement de la Santé au Travail
4-10 Rue Albert Thomas CS 39019
59210 COUDEKERQUE BRANCHE CEDEX
Tél 03.28.24.98.98
www.cedest.net

D-MED-022-V01

CEDEST
Conseiller l'Humain, prévenir pour demain

DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

TOUT SAVOIR SUR L'ESSAI ENCADRÉ

QU'EST CE QU'UN ESSAI ENCADRÉ ?

Pendant un arrêt de travail, l'essai encadré peut permettre de tester la capacité d'un salarié à travailler à son poste ou à un autre. Il a pour objectif de favoriser le retour à l'emploi. Il permet de :

- tester sa **capacité à reprendre l'ancien poste** de travail ;
- tester un **aménagement** de poste ;
- tester un **nouveau poste** de travail ;
- préparer une **reconversion professionnelle**.

QUI PEUT BENEFICIER D'UN ESSAI ENCADRÉ ?

Un **salarié titulaire d'un contrat de travail**, sous 3 conditions cumulatives :

- en **arrêt de travail** total ou partiel ;
- **indemnisé** par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- présentant un **risque de désinsertion** professionnelle.

QUAND RÉALISER UN ESSAI ENCADRÉ ?

L'essai encadré se déroule **pendant l'arrêt de travail** du salarié.

QUELLE EST LA DURÉE D'UN ESSAI ENCADRÉ ?

La durée maximale de l'essai encadré est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables. Il est renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 28 jours. Il est possible de tester un ou plusieurs postes.
Il peut être interrompu à tout moment à l'initiative du salarié.

D-MED-026-V01

TOUT SAVOIR SUR L'ESSAI ENCADRE

OU REALISER UN ESSAI ENCADRÉ ?

Le salarié peut réaliser l'essai encadré :

- dans l'**entreprise actuelle** ;
- dans une **autre entreprise qui accepte** de l'accueillir.

QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT L'ESSAI ENCADRÉ ?

Le statut du salarié ne change pas : il est en arrêt de travail. Le salarié continue de percevoir les **indemnités journalières**. Les frais de transport et de repas sont à la charge du salarié. L'employeur ne verse aucune rémunération au salarié.

COMMENT METTRE EN PLACE L'ESSAI ENCADRÉ ?

Le **médecin du travail (ou un infirmier en santé au travail sous protocole de délégation)** réalise une **visite de pré-reprise** et délègue à son équipe la supervision de la mise en œuvre de l'essai encadré.

Le médecin-conseil de l'Assurance Maladie et le médecin traitant donnent leur accord pour sa réalisation.

Le salarié est accompagné par un tuteur nommé dans l'entreprise d'accueil, qui est chargé de réaliser le bilan.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL PENDANT L'ESSAI ENCADRÉ ?

L'assurance multirisque de l'entreprise couvre le risque civil du salarié.

L'**entreprise d'accueil rédige une déclaration d'accident du travail** (DAT) et mentionne la qualité de « stagiaire de la formation professionnelle » et le code risque 85.3HA.

QUI PEUT VOUS ACCOMPAGNER ?

Les interlocuteurs privilégiés sont le **médecin du travail et son équipe de prévention de la désinsertion professionnelle et/ou l'organisme de placement spécialisé dans le maintien en emploi des personnes handicapées** (Cap Emploi par exemple).

Le salarié est également accompagné par le **service social de la CARSAT de l'Assurance Maladie.**

Source : l'Assurance Maladie

La Cellule Maintien Dans l'Emploi du CEDEST : une équipe dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle

Tél. : 03.28.24.98.98
Mail : cmde@cedest.net
www.cedest.net

CEDEST
Conseiller l'Humain, prévenir pour demain

DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

TOUT SAVOIR SUR LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

QU'EST CE QUE LA CRPE ?

La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) s'adresse aux personnes qui ne peuvent pas, ou risquent de ne pas pouvoir, reprendre leur emploi après un arrêt de travail. Elle permet :

- de **réadapter le salarié à son ancien poste de travail** ;
  ou
- d'**apprendre un nouveau métier** compatible avec l'état de santé du salarié grâce à une formation pratique avec un tuteur et une formation professionnelle si besoin :
  - dans son entreprise, dans le cadre d'un reclassement par exemple ou de la réaccoutumance à son poste de travail ;
  - dans une autre entreprise

Il s'agit d'une convention signée entre l'employeur, le salarié et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

QUAND RÉALISER UNE CRPE ?

La CRPE est mise en œuvre **à l'issue de l'arrêt de travail.**

Elle est **préparée pendant l'arrêt de travail**, en lien avec la Caisse Primaire d'Assurance Maladie auprès de laquelle le salarié est affilié, le Service de Prévention et de Santé au Travail et le cas échéant, avec un organisme de placement spécialisé dans le maintien en emploi des personnes handicapées (Cap Emploi par exemple).

OU RÉALISER UNE CRPE ?

Le salarié peut la réaliser :

- dans l'**entreprise actuelle** ;
- dans une **autre entreprise**.

D-MED-027-V01

TOUT SAVOIR SUR LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

QUELLE EST LA DURÉE DE LA CRPE ?

La CRPE est renouvelable et **ne peut excéder 18 mois**.

QUELLE RÉMUNÉRATION PENDANT LA CRPE ?

Le salaire est pris en charge **par l'Assurance Maladie**, sous la forme d'indemnités journalières, et **par l'employeur**. Le partage de la prise en charge entre l'assurance maladie et l'employeur est négocié dans le cadre de la signature de la convention.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'ARRÊT MALADIE OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Pendant la CRPE, le contrat de travail du salarié qui le lie à son employeur n'est ni suspendu, ni rompu. **Le salarié bénéficie des prestations maladie, maternité, invalidité, décès et AT-MP** calculées sur la rémunération totale perçue par le salarié au cours de sa CRPE.

En cas d'accident de travail pendant l'exécution de la CRPE, **l'entreprise d'accueil en informe l'employeur** qui se charge d'établir la Déclaration d'Accident du Travail (DAT).

QUELS SONT LES SIGNATAIRES DU CRPE ?

Le **salarié**, l'**employeur** et la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie** dont dépend le salarié sont les signataires de la CRPE.

La CRPE peut également être proposée **par les Services de Prévention et de Santé au travail** ou encore par les organismes de placement spécialisés dans le maintien en emploi (Cap Emploi par exemple).

La demande est **adressée au service social de la CARSAT**. La Caisse Primaire d'Assurance Maladie informe la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des solidarités (DREETS) de la mise en place de la CRPE.

Source : l'Assurance Maladie

La Cellule Maintien Dans l'Emploi du CEDEST : une équipe dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle

Tél. : 03.28.24.98.98
Mail : cmde@cedest.net
www.cedest.net

CEDEST
Conseiller l'Humain, prévenir pour demain

ECHANGE EMPLOYEUR / SALARIÉ PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

TOUT SAVOIR SUR LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

QU'EST CE QU'UN RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical. Il s'agit d'une rencontre, facultative, organisée entre l'employeur et le salarié en arrêt de travail pour anticiper les suites.

QUI EST CONCERNÉ PAR LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Tout salarié en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours (continus ou discontinus) peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison.

QUI EST L'ORIGINE DU RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur et toujours avec l'accord du salarié. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous. Avec l'accord du salarié, le référent handicap de l'entreprise peut participer au rendez-vous.

QUAND PRÉVOIR UN RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Le rendez-vous de liaison a lieu pendant l'arrêt de travail du salarié. Lorsque le salarié sollicite un rendez-vous de liaison, l'employeur doit proposer une date sous un délai de 15 jours.

COMMENT ASSOCIER LE CEDEST AU RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Suivant la situation et les éventuels besoins identifiés, le Service de Prévention et de Santé au Travail peut être associé au rendez-vous de liaison sous différentes formes. L'employeur doit informer le Service de Prévention et de Santé au Travail 8 jours avant la tenue du rendez-vous. Un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou de la cellule maintien dans l'emploi peut assister au rendez-vous.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DU RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Le rendez-vous de liaison a pour objectifs :

- de maintenir un contact entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail.
- de préparer le retour du salarié dans l'entreprise ou de prévoir un aménagement et/ou d'échanger sur les possibilités de reclassement.
- d'informer le salarié sur les mesures d'accompagnement mobilisables suites à son arrêt de travail :
  - actions de prévention de la désinsertion professionnelle, telles que l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle ou le projet de transition professionnelle.
  - la possibilité de demander une visite de pré-reprise auprès de votre Service de Prévention et de Santé au Travail.

LES AUTRES RENDEZ-VOUS À MOBILISER PENDANT ET APRÈS L'ARRET DE TRAVAIL

Visite de reprise :

- Obligatoire
- Demandée par l'employeur
- Dans les 8 jours suivant la reprise du travail

Visite de pré-reprise :

- Conseillée
- Pendant l'arrêt de travail
- Demandée par le salarié, le médecin conseil, le médecin traitant ou le médecin du travail

D-MED-028-V01

CEDEST
Conseiller l'Humain, prévenir pour demain

SALARIÉ EN ARRÊT : VOUS SENTEZ QUE VOTRE REPRISE NÉCESSITE UN AMÉNAGEMENT ?
PRÉPAREZ VOTRE RETOUR AU TRAVAIL AVEC LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

TOUT SAVOIR SUR LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

QU'EST CE QU'UNE VISITE DE PRÉ-REPRISE ?

La visite de pré-reprise est une visite médicale pour le salarié en arrêt de travail. Elle permet de **préparer le retour à l'emploi**. La réalisation d'une visite de pré-reprise ne signifie pas que la reprise du travail sera anticipée. Tout salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours peut demander une visite de pré-reprise.

QUI EST À L'ORIGINE D'UNE VISITE DE PRÉ-REPRISE ?

Elle est réalisée à l'initiative du **salarié**, du **médecin traitant**, du **médecin conseil** de l'Assurance Maladie ou du **médecin du travail**. L'employeur informe le salarié de la possibilité de demander à bénéficier d'une visite de pré-reprise.

QUAND RÉALISER UNE VISITE DE PRÉ-REPRISE ?

Elle se déroule **pendant l'arrêt de travail,** d'une durée de plus de 30 jours, du salarié, même si la date de reprise du travail n'est pas encore fixée.

QUI RÉALISE LA VISITE DE PRÉ-REPRISE ?

La visite de pré-reprise est réalisée par le **médecin du travail ou par délégation, par l'infirmier en santé travail**. Le salarié peut être orienté vers la **Cellule Maintien Dans l'Emploi du CEDEST**.

QUELS SONT LES OBJECTIFS D'UNE VISITE DE PRÉ-REPRISE ?

A l'issue de la visite de pré-reprise, **des préconisations peuvent être formulées** pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié, comme :

- un aménagement ou une adaptation du poste de travail ;
- un aménagement du temps de travail ;
- Un reclassement vers 1 autre poste de l'entreprise ;
- une reconversion professionnelle ;
- une formation professionnelle en vue de faciliter votre reconversion ou votre réorientation professionnelle.

LES AUTRES RENDEZ-VOUS À MOBILISER PENDANT ET APRÈS L'ARRÊT DE TRAVAIL

Visite de reprise :

- Obligatoire
- Demandée par l'employeur
- Dans les 8 jours suivant la reprise du travail

Visite de pré-reprise :

- Conseillée
- Pendant l'arrêt de travail
- Demandée par le salarié, le médecin conseil, le médecin traitant ou le médecin du travail

D-MED-029-V01

CEDEST
Conseiller l'Humain, prévenir pour demain

TOUT SAVOIR SUR LA VISITE DE REPRISE

QU'EST CE QU'UNE VISITE DE REPRISE ?

La visite de reprise est l'examen médical d'un salarié après un arrêt de travail. Elle permet d'apprécier la capacité du salarié à reprendre le poste de travail qu'il occupait avant son arrêt. Cette visite est obligatoire.

QUI EST CONCERNÉ PAR LA VISITE DE REPRISE ?

Les salariés en arrêts de travail suite à :

- un congé maternité ;
- une absence pour maladie professionnelle, sans condition de durée ;
- un accident du travail, avec arrêt de travail d'au moins 30 jours ;
- un accident ou une maladie d'origine non-professionnelle, avec arrêt de travail d'au moins 60 jours

QUI EST À L'ORIGINE D'UNE VISITE DE REPRISE ?

Elle est réalisée **à l'initiative de l'employeur** qui, dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt, saisit le Service de Prévention et de Santé au Travail.

QUAND RÉALISER UNE VISITE DE REPRISE ?

Elle se déroule l**e jour de la reprise effective du travailleur et au plus tard dans un délai de 8 jours**.

QUI RÉALISE LA VISITE DE REPRISE ?

La visite de reprise est réalisée par le **médecin du travail ou par délégation, par l'infirmier en santé travail**. Le salarié peut être orienté vers la **Cellule Maintien Dans l'Emploi du CEDEST**.

QUELS SONT LES OBJECTIFS D'UNE VISITE DE REPRISE ?

La visite de reprise a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le salarié ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est **compatible avec son état de santé** ;
- d'examiner les **propositions d'aménagement ou d'adaptation** du poste repris par le salarié ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;
- de préconiser si nécessaire l'**aménagement**, l'**adaptation** du poste ou le **reclassement** du salarié ;
- d'émettre, le cas échéant, un **avis d'inaptitude**.

LES AUTRES RENDEZ-VOUS À MOBILISER PENDANT ET APRÈS L'ARRÊT DE TRAVAIL

Visite de reprise :

- Obligatoire
- Demandée par l'employeur
- Dans les 8 jours suivant la reprise du travail

Visite de pré-reprise :

- Conseillée
- Pendant l'arrêt de travail
- Demandée par le salarié, le médecin conseil, le médecin traitant ou le médecin du travail

D-MED-030-V01

Avancez
avec l'Agefiph

VOUS ÊTES CONCERNÉ, MAIS VOUS HÉSITEZ ENCORE ?

→ **Vous craignez que tout le monde soit au courant de votre handicap :** la démarche de reconnaissance du handicap est volontaire et personnelle. Si vous décidez de transmettre cette information à votre employeur ou au médecin du travail, ceux-ci ont une obligation de confidentialité. Vous seul pouvez décider d'en parler à votre entourage et à vos collègues.

→ **Vous craignez que votre handicap soit un obstacle pour trouver un emploi, ou pour évoluer ou encore qu'il puisse être utilisé pour vous licencier :** les entreprises privées de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de salariés handicapés. Aussi, si vous avez les compétences requises, un employeur aura tout intérêt à vous recruter ou à rechercher avec vous une solution de reclassement. Par ailleurs, le droit du travail vous protège contre toute discrimination du fait du handicap.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Et retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources

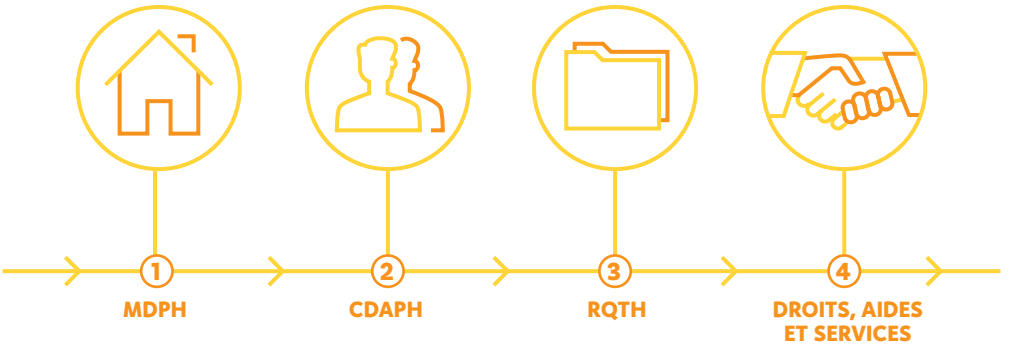
Pour entrer les contacts de la personne en charge du sujet dans l'entreprise :
→ **ouvrez l'onglet Modifier le PDF ;**
→ **cliquez sur Modifier ;**
→ **renseignez les informations dans la zone personnalisable.**

©Agefiph – Dcom – Atelier Marge Design – 07/2019 – Origis – PEFC 10-32-3010

Faire reconnaître son handicap

Comprendre et s'informer sur le handicap

Vous rencontrez des difficultés dans votre emploi du fait de votre état de santé ? vous pouvez faire reconnaître votre handicap et bénéficier des droits, aides et services liés au statut de « travailleur handicapé. »



Pourquoi faire reconnaître son handicap ?

Sans être un sésame, obtenir le statut de « travailleur handicapé » vous fait **bénéficier d'un ensemble de droits, d'aides et de services** pour trouver ou retrouver un emploi, conserver ce dernier et évoluer dans l'entreprise.

➔ **Un accompagnement et des conseils** par des spécialistes du handicap.

➔ **Un accès à des prestations d'orientation professionnelle,** à des formations et à des contrats « aidés », comme le Contrat unique d'insertion (CUI).

➔ **Des services et aides financières de l'Agefiph** (ou du FIPHFP, pour les agents publics) destinés notamment à couvrir les frais liés à la compensation du handicap dans l'emploi.

➔ **Un aménagement de poste destiné à compenser le handicap.** Il peut s'agir, selon les cas, d'un matériel spécifique ou d'aménagements en termes d'organisation du travail (horaires, télétravail…).

➔ Une majoration du Compte personnel de formation (CPF).

➔ Sous certaines conditions, ce statut conduit également à bénéficier d'une **retraite anticipée.**

Qui peut être reconnu handicapé ?

Il existe une grande variété de types de handicaps. Le statut de « travailleur handicapé » peut vous être accordé si vous êtes salarié, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant, **dès lors que votre handicap, quel qu'il soit, a des répercussions sur vos possibilités d'exercer un emploi.**

PLUS D'INFOS

Consulter le dépliant « Qu'est-ce que le handicap ? ».

Comment faire reconnaître son handicap ?

Adressez-vous à la **Maison départementale des personnes handicapées** (MDPH) de votre département. Après avoir déposé votre dossier de demande de **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH), la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** (CDAPH) examinera votre dossier et vous informera par courrier de sa décision de vous attribuer ou non la reconnaissance.

Afin de vous aider dans vos démarches, vous pouvez vous adresser à :

➔ votre médecin du travail, médecin généraliste et/ou spécialiste ;

➔ une assistante sociale ;

➔ le service du personnel de votre entreprise.

À SAVOIR

En dehors de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le statut de « travailleur handicapé » permettant notamment de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph est accordés aux :

➔ titulaires de **la Carte de mobilité inclusion (CMI) mention invalidité** ;

➔ titulaires de **l'allocation adultes handicapés (AAH)** ;

➔ titulaires d'une **pension d'invalidité,** à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, délivrée par la Sécurité sociale ;

➔ **victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;

➔ **mutilés de guerre et assimilés.**