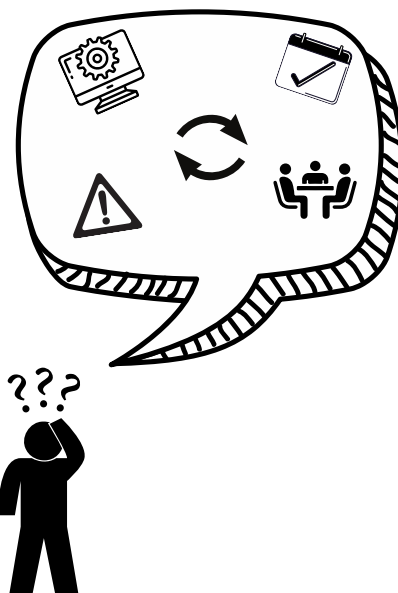


Brochure

LE MAINTIEN EN EMPLOI

Cellule pluridisciplinaire de
prévention de la
désinsertion professionnelle



Mars 2022

???

De quoi s'agit-il ?

- La **désinsertion professionnelle** est définie comme étant « l'incapacité au travail qui intervient quand un travailleur est incapable de rester au travail ou de retourner au travail à cause d'une blessure ou d'une maladie. »
- Le **maintien en emploi** 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. »

Le maintien en emploi ne se limite pas aux salariés en arrêt de travail : il s'envisage tout au long du parcours professionnel.

Pour le salarié, cela signifie :

- Conserver un emploi dans des conditions compatibles avec son état de santé
- Poursuivre son parcours professionnel en écartant le risque d'inaptitude
- Eviter l'exclusion professionnelle grâce à l'adaptation de son poste avec ses compétences et capacités

Pour l'employeur, cela signifie :

- Conserver les compétences en interne
- Réduire les taux d'absentéisme, les coûts directs et indirects liés aux AT-MP
- S'impliquer dans la démarche de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)

La réussite du maintien en emploi est étroitement liée à l'anticipation, au repérage précoce et au signalement des situations qui présentent un risque de désinsertion professionnelle.



Comment repérer et anticiper les situations à risque ?

« Les **SPSTI** (Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise) ont pour mission principale d'**éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail**.

Ils **conseillent** les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de **prévenir** ou de **réduire la désinsertion professionnelle** et de **contribuer au maintien dans l'emploi** des travailleurs. »

Article L.4622-2 Code du Travail



SIGNAUX D'ALERTE

- Arrêts de travail à répétition
- Arrêt longue maladie (> 6 mois)
- Absences ou retards injustifiés
- Difficultés à effectuer une ou plusieurs tâches au poste : lenteur, erreur, perte de productivité
- Changement de comportement
- Apparition de problèmes relationnels

Le **repérage précoce** d'un ou plusieurs signaux doit amener l'employeur à s'interroger sur la situation du salarié concerné.

L'employeur peut **demander conseil auprès du Médecin du travail référent** de son établissement.

La **communication bienveillante** et transparente entre l'employeur et le salarié est un **point clé de la démarche de prévention de la désinsertion professionnelle**.



LEVIERS D'ANTICIPATION AUPRES DES SPSTI

VISITES PERIODIQUES

- **Suivi individuel obligatoire**

Chaque salarié bénéficie d'un suivi adapté à son âge, à son poste de travail, aux risques encourus et à son état de santé.

VISITES NON PERIODIQUES

- **Visite de pré-reprise**

Le Médecin du travail reçoit le salarié, pendant son arrêt de travail, afin de **faciliter le retour au poste**. Cette visite est programmée à l'initiative du salarié, du Médecin traitant ou du Médecin-Conseil. L'employeur peut inciter le salarié, sans pouvoir prendre le rendez-vous pour lui.

A l'issue de la visite, le Médecin du travail peut donner des préconisations telles que :

- Aménager le poste et/ou le temps de travail
- Demander un reclassement
- Orienter vers une formation ou reconversion professionnelle

Cette visite ne remplace pas la visite de reprise !

- **Visite de reprise**

Le Médecin du travail reçoit le salarié suite à :

- Un **arrêt de travail de plus de 30 jours** quelle qu'en soit la raison
- Une **absence pour maladie professionnelle**

C'est à l'employeur de programmer cette visite dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail.

- **Visite occasionnelle à la demande**

Le salarié peut à tout moment bénéficier d'une visite médicale à sa demande, à la demande de son employeur ou de son Médecin du travail.



ACTEURS MOBILISES POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

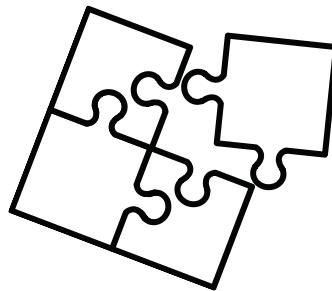
Liste non exhaustive

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise

- Médecin du travail
- Infirmier(e) du travail
- IPRP : ergonome, psychologue, etc.
- Assistante sociale

Assurance maladie

- Médecin Conseil
- Service social CARSAT
- Aides financières CARSAT



Employeur & Salarié

- Lien avec Médecin traitant et spécialistes
- Centres de rééducation

Cap Emploi

- Aménagement du poste
- Evolution professionnelle
- Possibilités de financement (AGEFIPH ou FIPHFP)



DISPOSITIFS POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

Pendant l'arrêt de travail

- Etude de poste
- Bilan de compétences : [+ d'infos](#)
- Formation diplômante
- Essai encadré : [+ d'infos](#)

Après l'arrêt de travail

- Aménagement du poste en temps et/ou en organisation
- Reclassement dans l'entreprise ou le groupe
- Reconversion professionnelle
- Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) : [+ d'infos](#)
- Convention de rééducation professionnelle (CRP) : [+ d'infos](#)