



**Santé au Travail**  
Sambre-Avesnois

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 ?

> Plus le signalement auprès du médecin du travail est précoce, plus les chances seront élevées de trouver une solution optimale pour préparer la reprise du travail du salarié ou le maintenir à son poste dans les meilleures conditions.

### Comment intervenir ?

> **Visite de pré reprise** : A ne pas confondre avec la visite de reprise, la visite de pré reprise est une visite médicale auprès du médecin du travail qui peut être sollicitée par un salarié en arrêt de travail lorsque des difficultés à la reprise au poste de travail sont prévisibles. Elle est mobilisable à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la CPAM. Ni l'employeur, ni le médecin du travail ne peuvent demander ou imposer cet examen. Ils peuvent cependant informer le salarié de l'intérêt que peut présenter pour lui cette visite. La visite de pré reprise accorde au médecin du travail et aux autres acteurs du maintien un certain délai 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.

- > **Le bilan de compétences** : Permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles. 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. De même, il est souhaitable d'explorer prioritairement les pistes d'orientation professionnelle interne au sein de l'entreprise.
- > **La formation professionnelle** : 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 (autres postes, 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).
- > **Le Projet de Transition Professionnel (PTP) - CPF de transition (ex CIF)** : 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.
- > **Le Compte Personnel de Formation (CPF)** : Utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1er janvier 2019, il est alimenté en euros et non plus en heures. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).
- > **Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)** : 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). L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur le temps libre.

*La démarche de Maintien dans l'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** AST référente maintien dans l'emploi  
Mail : [v.hanon@st-sa.fr](mailto:v.hanon@st-sa.fr) – Tél : 03 27 53 31 37