

- **Le médecin traitant du salarié** : Réfèrent du suivi médical, il prescrit l'arrêt de travail à temps plein ou à temps partiel thérapeutique. Il remplit le dossier médical, notamment pour les demandes auprès de la MDPH et les demandes d'invalidité.



- **Le médecin conseil de la CPAM - Caisse Primaire d'Assurance Maladie** :



Son rôle est d'assurer le suivi et la fin des arrêts de travail. Il peut proposer la visite de reprise. Il statue sur les demandes de temps partiel thérapeutique et d'invalidité.

- **La MDPH - Maison Départementale des Personnes Handicapées** :

Elle accueille, informe, accompagne et oriente les salariés en situation de handicap. Elle étudie et accorde différentes prestations dont la RQTH. Les salariés dépendent de la MDPH de leur département de domiciliation.



- **Les organismes collecteurs relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (exemples : AGEFIPH, OETH...)** : Ils apportent, aux personnes en situation de handicap et aux entreprises, des aides, des conseils, ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par leurs soins.

- **Le SAMETH - Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés** :



Partenaire-service de l'AGEFIPH, il informe salariés et employeurs sur les aides financières et techniques mobilisables, conseille et accompagne pour la recherche et la mise en œuvre de solutions de maintien en emploi pour les salariés RQTH.

- **Le FONGECIF - Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation** : Il est en charge de l'accueil, de l'information, de l'orientation des salariés et du financement de projets professionnels (Congé Individuel de Formation, bilan de compétences, Validation des Acquis de l'Expérience, formation hors temps de travail, conseil en évolution professionnelle...).

**Tous ces partenaires se mobilisent pour vous accompagner, mais vous restez le principal acteur de votre projet professionnel ou de formation.**

*Pour tout complément d'information ou toute demande d'intervention, contactez votre médecin du travail ou notre équipe d'intervenants par téléphone ou par mail : [ist@cmsm.fr](mailto:ist@cmsm.fr)*

8 rue Montesquieu 75001 PARIS  
Tél : 01 42 61 56 18  
Fax : 01 42 61 02 05  
[info@cmsm.fr](mailto:info@cmsm.fr)    [www.cmsm.fr](http://www.cmsm.fr)

Association Loi 1901  
SIRET 302 978 73900019  
NAF 8610Z



## PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

### Un réseau d'acteurs au service du Maintien en Emploi



Un problème de santé...

Un arrêt de travail de longue durée...

Un retour à l'emploi compliqué...

Que faire  
face à ces difficultés ?



## Signalement

**Signalement au médecin du travail de toute situation pouvant impacter l'emploi du salarié (problème de santé, handicap, accident du travail, maladie professionnelle...).**



**Il doit être réalisé le plus tôt possible par le salarié et/ou l'employeur, pour déclencher un accompagnement personnalisé dans la recherche et la mise en œuvre de solutions de maintien en emploi.**

*Les \* renvoient aux différents acteurs définis au verso.*

*La liste des acteurs, aides et solutions mentionnés n'est pas exhaustive.*

## Situation du salarié

### Un diagnostic pluridisciplinaire et partagé de la situation du salarié :

Le médecin du travail peut solliciter les compétences des membres de l'équipe pluridisciplinaire du CMSM : assistante sociale, ergonomiste, psychologue du travail, infirmière ou encore intervenant en hygiène-sécurité. Coordonnés par le médecin du travail, ils pourront accompagner le salarié et l'employeur tout au long de la démarche de retour ou de maintien en emploi.

Des partenaires extérieurs\* peuvent également être consultés à l'initiative du médecin du travail.



L'employeur, qui a l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, et d'autres acteurs de l'entreprise, peuvent, en fonction de la situation, être associés à cette étape.



### La visite de préreprise :

À l'initiative du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la CPAM\*, elle est effectuée par le médecin du travail.

Son objectif est de s'assurer que le poste de travail reste compatible avec l'état de santé du salarié.

Elle est de droit à partir de 3 mois d'arrêt de travail, mais peut être sollicitée pour un arrêt plus court si des difficultés de retour à l'emploi sont prévisibles.

Elle ne modifie pas la durée de l'arrêt de travail et ne dispense pas de la visite de reprise.

L'employeur peut informer le salarié de l'intérêt de cette visite, sans toutefois la lui imposer.

### La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

La RQTH s'adresse aux personnes en capacité de travailler mais présentant des difficultés à exercer certains types d'activités en raison de problèmes de santé.

La demande se fait auprès de la MDPH\*.

La transmission de la notification de RQTH à l'employeur reste à l'initiative du salarié. Elle permet d'obtenir des aides de l'AGEFIPH\* ou de l'OETH\*.

## Recherche et mise en œuvre de solutions



**SELON LES SITUATIONS, il peut être envisagé :**

- Le maintien du salarié au même poste de travail
- Le maintien du salarié dans la même entreprise à un autre poste
- Une reconversion professionnelle du salarié

**Les solutions proposées peuvent être liées :**

#### - Au poste de travail :

Une **étude ergonomique**, réalisée à l'initiative du médecin du travail, peut permettre de définir des propositions d'aménagement du poste de travail, prenant en compte les restrictions d'aptitude et respectant la bonne marche de l'entreprise.

#### - Au temps de travail :

• L'**aménagement du temps de travail**, par la mise en place d'horaires individualisés par exemple, peut favoriser le maintien en emploi du salarié.

• Le **temps partiel thérapeutique** permet une reprise progressive de l'activité. Proposé par le médecin traitant\* pour une durée limitée, sa mise en place nécessite les accords du médecin conseil de la CPAM\*, du médecin du travail et de l'employeur.

#### - À l'orientation professionnelle et au développement des compétences :

• Le **bilan de compétences** permet au salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou une formation compatible avec son état de santé.

• La **formation continue** permet l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances, voire l'obtention d'un diplôme, titre ou qualification dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

• Le **Congé Individuel de Formation** est un congé qui permet, à toute personne qui travaille, de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des actions de formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.

Le FONGECIF\* est un partenaire privilégié pour le financement de ces solutions.

#### Des prestations peuvent favoriser le maintien en emploi du salarié :

• La **pension d'invalidité** s'adresse aux salariés qui, suite à un accident ou une maladie non professionnels, ont perdu de leur capacité de travail ou de revenus. Elle est accessible sous conditions et évaluée par le médecin conseil de la CPAM\*.

• La **rente Accident du Travail/Maladie Professionnelle** est une indemnisation accordée en fonction du taux d'incapacité estimé par la CPAM\*, si le salarié garde des séquelles et souffre d'une diminution durable de ses capacités.

• Les **aides des organismes collecteurs\***, en direction du salarié et/ou de l'employeur, pour l'acquisition de matériel, le financement d'une formation professionnelle, d'aménagements techniques et organisationnels, du tutorat...