



# SIMETRA

## GUIDE DU PARCOURS DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



**FONCTIONNEMENT ET MISSIONS**  
**ACTEURS**  
**DISPOSITIFS MOBILISABLES**

**À L'USAGE DES ADHÉRENTS ET DES SALARIÉS SUIVIS PAR LE SIMETRA**

Date de publication : 14/04/2026



# Introduction

## Contexte, enjeux et équipe

La loi du 2 août 2021, prévoit les missions des cellules PDP : proposer des actions de sensibilisation, identifier les situations individuelles et participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

La Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (cellule PDP) est mise en place à compter du 31 mars 2022 au sein des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières, l'augmentation des maladies chroniques et l'accélération de l'évolution du monde du travail font de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle et du maintien en emploi un enjeu majeur.

Ce constat est partagé par l'ensemble des acteurs régionaux.

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des travailleurs potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité.

La réussite de l'accompagnement repose sur 3 facteurs :

- la prévention la plus précoce possible des situations à risque de désinsertion professionnelle, avec ou sans arrêt de travail ;
- la complémentarité des acteurs et des moyens mobilisés pour mettre en place des solutions adaptées ;
- la sensibilisation des employeurs, notamment des TPE-PME.

Premier levier de cette démarche, ce guide à destination des adhérents et salariés a pour vocation de mieux connaître le rôle de chacun dans le champ du maintien en emploi et d'être informé des dispositifs mobilisables dans de telles situations.

Ce guide a une valeur indicative et ne remplacera pas l'expertise et le conseil des professionnels auprès des Employeurs et des Travailleurs (salariés, travailleurs indépendants...) qui sont au cœur de cette démarche de prévention de désinsertion professionnelle.





# Sommaire

## 1 - Les acteurs


- 1.1 Le Médecin traitant
- 1.2 Le SPSTI
- 1.3 La MDPH
- 1.4 Le Cap emploi
- 1.5 Le Service social de l'Assurance Maladie
- 1.6 Le Médecin - conseil CPAM
- 1.7 Le Service de prévention des risques professionnels de la CARSAT
- 1.8 L'Instance de Coordination de Prévention de la Désinsertion Professionnelle de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (ICPDP | CPAM)
- 1.9 Les Fonctions Ressources dans votre entreprise
- 1.10 L'Inspection du travail

## 2 - Les dispositifs mobilisables



### 2.1 Les premières démarches pour l'accompagnement en maintien en emploi

- 2.1.1 La Visite de mi-carrière
-  • 2.1.2 La Visite de pré-reprise
- 2.1.3 Le Signalement pour une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- 2.1.4 Le Signalement à la Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) du SIMETRA
-  • 2.1.5 Le Rendez-vous de liaison

### 2.2 Les aménagements de poste / temps de travail, les aides et les compensations financières

- 2.2.1 Le FIPU (Fond d'Investissement pour la Prévention de l'Usure professionnelle)
-  • 2.2.2 Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)
- 2.2.3 La Pension d'Invalidité (Catégories 1, 2 et 3)
- 2.2.4 L'Auxiliarat professionnel
- 2.2.5 La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)
- 2.2.6 L'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- 2.2.7 La Prestation de Compensation du Handicap (PCH)
- 2.2.8 L'Indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI)

### 2.3 La Remobilisation et l'évolution professionnelle

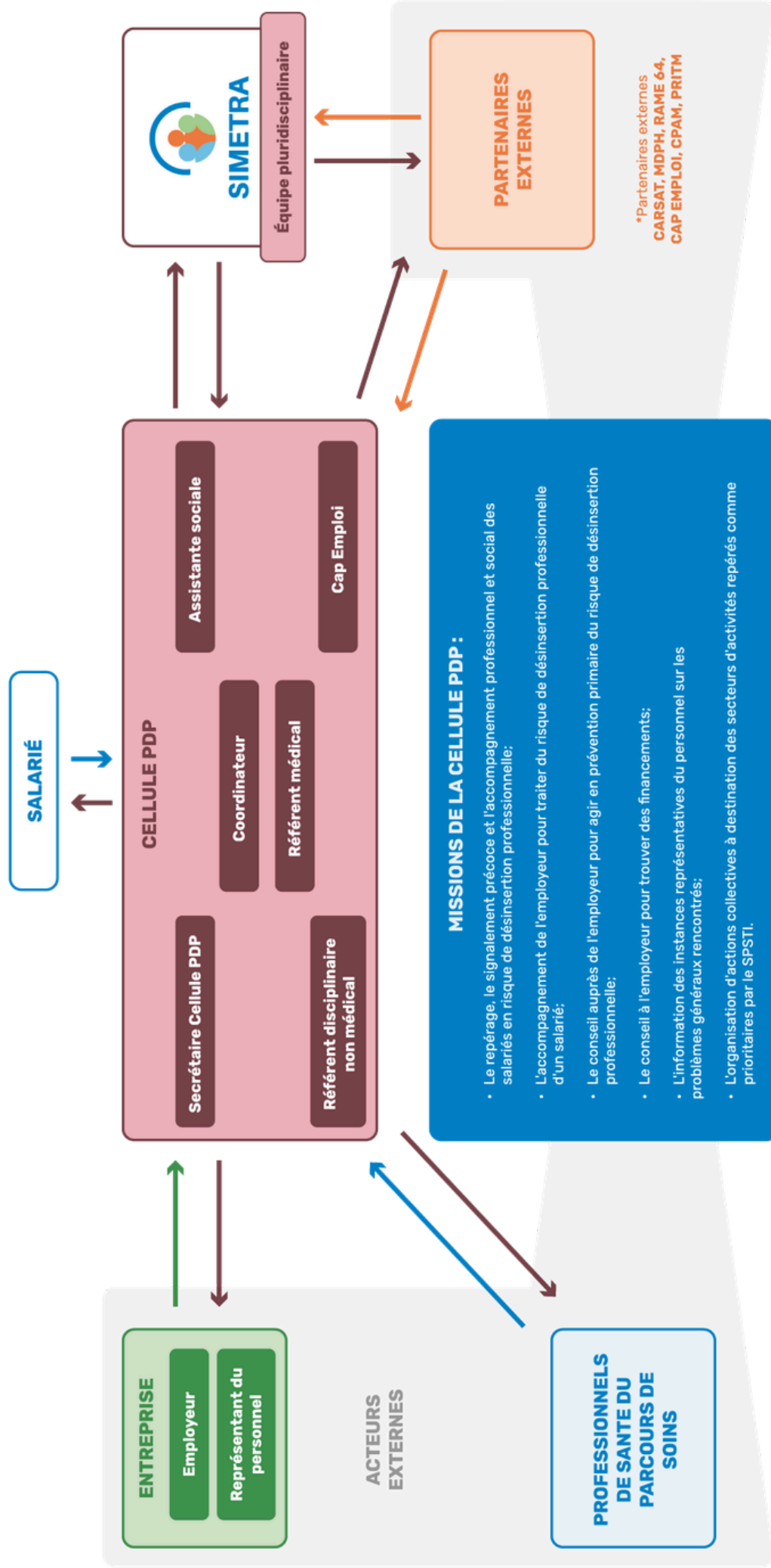
-  • 2.3.1 L'Essai encadré (EC)
-  • 2.3.2 La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)
- 2.3.3 Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)
- 2.3.4 Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- 2.3.5 Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)
- 2.3.6 Le Bilan de Compétences (BC)
- 2.3.7 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- 2.3.8 L'Objectif Parcours Pro

### 2.4 La Retraite

-  • 2.4.1 La Retraite anticipée à taux plein

 = salariés en arrêt maladie

# Fonctionnement et missions de la cellule PDP, les acteurs fonctionnels et la coordination avec les acteurs externes



# 1 - Les acteurs





### Son rôle

Généraliste ou spécialiste, il est souvent le premier intervenant en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il détient la plupart des informations sur l'état de santé du salarié et ce qui lui est médicalement contre-indiqué.



### Les actions

**Avec l'accord du salarié, il peut prendre directement contact :**

#### > Avec le médecin du travail :

- Dès qu'il prescrit un arrêt de travail ou pressent une difficulté pour le salarié à reprendre son activité professionnelle ;
- Lors d'une consultation, s'il détecte une éventuelle difficulté du salarié à se maintenir à son poste de travail ;
- Pour demander une visite de pré-reprise qui permettra de mettre en œuvre des mesures pour favoriser son maintien en emploi : aménagements et adaptations du poste de travail ; préconisations de reclassement ; formations professionnelles ...

#### > Avec le médecin - conseil de l'Assurance Maladie pour :

- Informer le salarié sur les droits et démarches à effectuer ;
- Le conseiller sur les actions pouvant être engagées pendant l'arrêt de travail (visite de pré-reprise, bilan de compétences, aménagements du poste de travail ...);
- L'orienter vers les bons interlocuteurs (médecin du travail, professionnel du maintien dans l'emploi...).

# 1 - Les acteurs

## 1.2 Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)



### Son rôle

Tout employeur du secteur privé quelle que soit la taille de son entreprise, doit adhérer à un **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)**, ou créer son propre service en interne pour les plus grandes entreprises.

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive **d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail** (article L.4622-2 du Code du travail).



### Les missions

AGIR SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

TRAÇER, EXPLOITER LES DONNÉES ET ASSURER UNE VEILLE SANITAIRE

**4 MISSIONS**  
dédiées à la prévention dans l'entreprise

SUIVRE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS

PARTICIPER À DES ACTIONS DE SANTÉ PUBLIQUE

CONSEILLER LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS

### 3 volets de l'offre



PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS



ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ



PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



### Les actions

#### 2 TYPES D'ACTIONS

**PDP** = Dispositifs pour la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

#### 1- PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

- L'aide à l'élaboration du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**
- La création et mise à jour de la **Fiche d'Entreprise (FE)**
- L'évaluation du risque chimique et l'analyse des **Fiches de Données de Sécurité (FDS)**
- L'intervention à la suite d'un événement grave
- La réalisation d'études métrologiques
- Les actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels
- L'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle **PDP**
- La participation aux réunions de CSSCT/CSE relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail
- L'étude et le conseil pour l'aménagement de poste de travail
- L'accompagnement dans la prévention des **Risques Psycho-Sociaux (RPS)**

# 1 - Les acteurs

## 1.2 Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)

### 2- ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU TRAVAILLEUR

- La visite à l'embauche : **VIP** ou l'Examen Médical d'Aptitude (**EMA**)
- Le suivi périodique de l'état de santé du travailleur
- La visite de pré-reprise pendant un arrêt de travail **PDP**
- Le rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail **PDP**
- La visite de reprise après un arrêt de travail **PDP**
- La visite de mi-carrière **PDP**
- La visite de fin de carrière
- Les visites à la demande
- La participation aux campagnes de vaccination



1 OBJECTIF

## LA PRÉVENTION



### Les actions

Dans le cadre de leurs missions, les SPSTI 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.

Cette mission est assurée dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié, notamment par les visites médicales et en s'assurant de l'adaptation du poste de travail au salarié qui l'occupe (études de poste).

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (art. L.4624-1). L'employeur peut également solliciter une visite médicale pour un de ses salariés.

Dans le cadre de ces visites, le médecin du travail établit un diagnostic de la situation du travailleur et peut proposer des mesures individuelles d'aménagement d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

Le médecin du travail fait ses propositions par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur. Le médecin du travail reçoit le salarié afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les préconisations qu'il pourrait adresser à l'employeur (réalisés uniquement par le médecin du travail).

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis, indications et préconisations émises par le médecin du travail. S'il refuse, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs de son refus (art. L. 4624-6).

Pour mettre en place ses préconisations, le médecin du travail peut proposer à l'employeur :

- l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)** ;
- l'appui d'un autre organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail ne déclare un salarié inapte qu'en dernier ressort quand aucune adaptation du poste ne permet de rendre celui-ci compatible avec l'état de santé du salarié. Dans le cas où le salarié est déclaré inapte, il incombe à l'employeur une obligation de reclassement du salarié à un poste différent au sein de l'entreprise, pour lequel il peut être accompagné par le médecin du travail.



### Qui contacter ?

**SIMETRA Bayonne**

**Bâtiment de la CCI : 1 rue de Donzac - 3<sup>ème</sup> étage, 64100 BAYONNE | Tél : 05 59 58 38 80**

# 1 - Les acteurs

## 1.3 La Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap (MDPH)



### Son rôle

La **MDPH** est un guichet unique d'accès simplifié aux droits et prestations pour les personnes en situation de handicap.

Tous les dossiers sont étudiés par une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'ergothérapeutes, de psychologues, d'assistants sociaux et de spécialistes de la réinsertion professionnelle. Ils sont ensuite soumis à la décision de la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)**.



### Pour qui ?

S'adresse aux personnes en situation de handicap.



### Les actions

**Principales demandes à formuler auprès de la MDPH :**

- La demande de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**, associée ou non à une demande d'orientation professionnelle ;
- L'**Allocation d'éducation de l'enfant handicapé** et son complément ;
- L'**Allocation Adulte Handicapé (AAH)** et son complément de ressources ;
- La **Prestation de Compensation du Handicap (PCH)** ;
- L'orientation vers un établissement ou service médico-social ;
- La carte d'invalidité ;
- La carte priorité personne handicapée ;
- La carte de stationnement personne handicapée.



### Qui contacter ?

- > **Maison De l'Autonomie (MDA)** du secteur du travailleur pour les Pyrénées Atlantiques.
- > **Maison Landaise des Personnes en situation de Handicap (MLPH)** pour les Landes.
- > **Par internet :**  
<https://mdphenligne.cnsa.fr/>  
<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F1650>



### Son rôle

Organisme de placement spécialisé exerçant une mission de **service public**.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, leurs missions sont étendues au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il permet de maintenir dans son emploi ou dans l'entreprise un travailleur confronté à une incompatibilité entre son état de santé et son poste de travail, en collaboration avec les autres partenaires du maintien.



### Qui le finance ?

- L'**AGEFIPH** (Association de **GE**stion des **F**onds pour l'**I**nsertion **P**rofessionnelle des **P**ersonnes **H**andicapées)
- Le **FIPHFP** (Fond pour l'**I**nsertion des **P**ersonnes **H**andicapées dans la **F**onction **P**ublique)
- France Travail



### Pour qui ?

**Les salariés / agents d'employeurs publics ou privés et les travailleurs indépendants, particulièrement :**

- Les salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail.
- Les salariés en arrêt de travail nécessitant une reprise de travail adaptée à leur handicap.
- Les salariés en situation de handicap aggravée du fait d'une évolution du contexte professionnel.
- Les travailleurs indépendants en situation de handicap ou à risque de ne pas pouvoir continuer à exercer leur activité professionnelle, suite à la survenue d'un handicap.

### À noter : Qui sont les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en faveur des Travailleurs Handicapés (OETH) ?

Les **B**énéficiaires de l'**O**ETH : **BOETH**

Vous pouvez bénéficier de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés si vous êtes :

- Reconnu travailleur handicapé (**RQTH**) par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)** ;
- Titulaire de la **Carte Mobilité Inclusion (CMI)** portant la mention « **invalidité** » ;
- Titulaire de l'**Allocation Adulte Handicapé (AAH)** ;
- Titulaire d'une rente du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- Titulaire d'une pension d'invalidité du régime général de la Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou des dispositions régissant les agents publics si l'invalidité réduit au moins des deux tiers votre capacité de travail ou de gain ;
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Bénéficiaire des articles [L-241-2](#), [L-241-3](#) et [L-241-4](#) du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Les conseillers Cap emploi peuvent intervenir même si le dossier de **RQTH** n'est pas encore déposé. En revanche, il faut qu'il y ait un engagement de la part de la personne.



### Les missions

- Au niveau départemental, le Cap emploi accompagne l'employeur et le salarié dans la recherche et la mise en œuvre des solutions concrètes de maintien dans l'entreprise.
- Il peut également accompagner des salariés en risque d'inaptitude dans leur transition professionnelle.
- Le médecin du travail est associé par Cap emploi à toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi.
- La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** favorise la mobilisation d'aides spécifiques.



### Les actions

- Informer et conseiller les salariés, les employeurs et les travailleurs indépendants sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Rechercher des solutions d'aménagements organisationnels, techniques, humaines ou un reclassement professionnel.
- Mobiliser les aides et/ou les prestations de droit commun ou spécifiques (experts de la déficience, ergonomes...).
- Accompagner à la mise en œuvre des solutions préconisées de maintien dans l'emploi.
- Assurer le suivi après le maintien dans l'emploi.
- Accompagner les salariés en situation de handicap et les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle afin de prévenir une perte d'emploi.



### Qui contacter ?

#### Cap emploi Pays Basque

12 All. Véga, 64600 Anglet

Tél : 05 58 56 18 58

Par internet : <https://www.capemploi-40-64pb.com>

L'accompagnement peut être mobilisé dès que les difficultés apparaissent, directement par **l'employeur** ou **la personne en situation de handicap** par ou sur préconisation du **médecin du travail** et/ou **tout autre acteur** (assistante sociale, représentant du personnel, médecin traitant...).



### Son rôle

C'est un service social qui informe et conseille les assurés dans leur démarche et les accompagne pour trouver des solutions adaptées à leur situation.



### Pour qui ?

Il accompagne les assurés dont l'état de santé affecte la vie quotidienne ou professionnelle.



### Les missions

L'accompagnement peut être individuel et/ou collectif.

#### > Axes d'intervention :

- Sécuriser les parcours de santé ;
- Prévenir la désinsertion professionnelle ;
- Stabiliser le retour à domicile à la suite d'une hospitalisation ;
- Agir pour bien vieillir.

#### > Maintien dans l'emploi :

Le service social intervient auprès des assurés confrontés à une problématique de santé, en arrêt de travail et à risque de ne pas pouvoir reprendre leur emploi ou leur activité professionnelle à l'issue de cet arrêt.

- Détection précoce des situations à risque (collabore avec le service médical) ;
- Prise en charge des conséquences économiques sociales et psychosociales générées par l'état de santé des assurés détectées ou signalées par le service médical ou les partenaires ;
- Coordination du projet de reprise avec l'assuré et les acteurs notamment les **S**ervices de **P**révention et de **S**anté au **T**ravail Interentreprises (**SPSTI**) et Cap emploi.



### Déroulement

Il s'agit de proposer un accompagnement individualisé et global aux assurés sur la base d'un parcours de remobilisation qui se déroule comme suit :

- Un **diagnostic de situation** qui met en lien l'assuré, les acteurs internes de l'Assurance Maladie et les acteurs externes (SPST/Cap emploi...) ;
- Le suivi de la réalisation des actions préconisées ;
- Une évaluation en fin de parcours avec l'ensemble des acteurs concernés puis, étude d'impact à 6 mois.



### Qui contacter ?

#### > Service social de Bayonne :

68-72 allées Marines  
64110 BAYONNE

#### > Par mail : via le compte Ameli

(par le chatbot de l'Assurance Maladie après lui avoir demandé « contacter le service social »)

#### > Par téléphone : en appelant le **36 46** (service gratuit + prix appel) et en disant « service social »



### Son rôle

Le médecin - conseil de l'Assurance Maladie est rattaché au service médical pour le régime général, représenté sur chaque département par l'**ELSM** (Échelon Local du Service Médical).

Le service médical est indépendant des **Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM)** et de la **Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)**.



### Les missions

#### > Missions générales :

##### Le médecin - conseil se prononce sur :

- La justification médicale de l'arrêt pour mise en œuvre par les CPAM ;
- La capacité à exercer une activité professionnelle indépendamment du poste occupé.

#### > Missions dans le cadre du maintien en emploi :

##### Le médecin - conseil :

- Anticipe le risque de désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail ;
- Initie une visite de pré-reprise ;
- Signale la situation au service social de l'Assurance Maladie ;
- Signale la situation au médecin du travail afin que ce dernier étudie la possibilité pour le salarié de reprendre à son poste de travail ;
- Prend contact avec le médecin traitant à propos de l'évolution de la pathologie et de ses répercussions socioprofessionnelles ;
- Statue sur les demandes de reprise du travail à temps partiel : temps partiel thérapeutique (dans le cadre d'un arrêt maladie), ou de reprise de travail léger (dans le cadre d'un AT/MP) et de passage en invalidité.

Au sein des **Instances de Coordination de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (ICPDP)**, l'avis du médecin sera déterminant sur la possibilité pour l'assuré, de réaliser une action de remobilisation, de formation pendant l'arrêt de travail.



### Qui contacter ?

#### L'assuré

Le service médical convoque l'assuré ou donne un avis au vu du dossier.

## 1.7 Le service de prévention des risques professionnels de la CARSAT



### Son rôle

Le service de l'Assurance Maladie accompagne les entreprises dans leur démarche de prévention des risques professionnels via une offre de services.



### Par qui ?

Proposé par des équipes pluridisciplinaires : contrôleurs de sécurité, ingénieurs-conseils médecins, personnel administratif...

Si nécessaire, ces équipes font appel à des unités spécialisées comme les centres de mesures physiques (bruit, vibrations...) et les laboratoires de chimie (prélèvements et analyses de poussières, vapeurs).



### Pour qui ?

Service qui s'adresse directement aux entreprises et à leurs directions.



### Les actions

- Des interventions directes sur les lieux de travail (évaluation, conseils...)
- Des actions collectives auprès des branches professionnelles
- La conception de dispositifs d'évaluation et de prévention
- Une offre de formation
- La diffusion de bonnes pratiques
- Des incitations financières pour les TPE/PME afin de mettre en place des actions de prévention



### Qui contacter ?

#### > Se renseigner sur le site internet de la CARSAT :

<https://www.carsat-aquitaine.fr/home/entreprise/se-documenter/leffet-prevention.html>

#### > Par mail : en indiquant : votre n° SIRET ; un n° de téléphone ; la raison sociale de votre entreprise ; le nom de la personne à contacter

Envoyez votre mail à : [premdir@carsat-aquitaine.fr](mailto:premdir@carsat-aquitaine.fr)

#### > Par téléphone : en appelant le **36 79** (Service gratuit + prix de l'appel) : du lundi au vendredi, de 8h30 à 16h30

#### > Par courrier : CARSAT Aquitaine

Précisez le nom du service que vous souhaitez contacter (prévention, tarification, formation...)  
80 avenue de la Jallère, 33053 BORDEAUX Cedex



### Son rôle

L'Instance de **C**oordination de la **P**révention de la **D**ésinsertion **P**rofessionnelle (**ICPDP**) est une offre de service qui permet de détecter et d'accompagner les assurés en arrêt de travail présentant un risque d'inaptitude au poste de travail ou une difficulté à la reprise d'activité.

Elle peut autoriser l'assuré, pendant l'arrêt de travail, à mettre en place des actions de remobilisation, de formation...

L'objectif est de favoriser un retour à l'emploi dans les meilleures conditions possibles soit :

- dans l'entreprise au poste ou à un autre poste ;
- par une réorientation professionnelle dans un autre secteur d'activité.



### Composition

#### > Les acteurs institutionnels

Service social, CPAM, Service médical, Service Prévention des Risques Professionnels

#### > Partenaires externes

Service de santé au travail, MDPH, Cap emploi ...



### Pour qui ?

Tout assuré :

- En arrêt de travail indemnisé, assuré du régime général ou de la MSA ;
- Titulaire d'un contrat de travail ou en activité au moment de l'arrêt ;
- Présentant un risque d'inaptitude au moment de l'arrêt.

La cellule peut être saisie pour les assurés en temps partiel thérapeutique ou en reprise de travail léger, du fait qu'ils sont considérés en arrêt de travail indemnisé.



### Les missions

- Sécuriser le parcours de l'assuré en arrêt de travail par la coordination des acteurs locaux et régionaux du maintien en emploi ;
- Échanger sur les situations complexes et urgentes en vue de dégager des solutions adaptées (retours d'expériences, bonnes pratiques...) ;
- Statuer sur les demandes d'action de remobilisation, de formation ;
- Évaluer l'impact des actions.



### Qui contacter ?

Tous les acteurs du maintien en emploi peuvent saisir la cellule locale de l'Assurance Maladie (services sociaux, services de santé au travail, Cap Emploi, médecins référents, employeurs, service de l'Assurance Maladie...). L'**ICPDP** peut être saisie pour avoir un avis sur le projet envisagé par l'assuré.



Qui ?

### > L'employeur

Il reste l'interlocuteur pour prévenir et limiter la désinsertion professionnelle, aider ses salariés à conserver leur poste et/ou à les faire accéder à un emploi compatible avec leur état de santé.

Il a l'obligation de moyens renforcés en ce qui concerne la préservation de la santé des salariés et l'obligation de moyens pour ce qui est du maintien en emploi.

En cas d'avis d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur a l'obligation de reclasser son salarié en recherchant un emploi approprié aux capacités du salarié ou de le licencier, si le reclassement s'avère impossible.

### > Le référent handicap

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, est désigné un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Son rôle est défini par la loi.

Ses missions sont :

- L'intégration des collaborateurs en situation de handicap ;
- La détection et la recherche de solutions pour les salariés en difficulté de santé au travail ;
- L'information sur la visite de pré-reprise ;
- La conduite d'actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail.

À la demande du salarié, il pourra également participer aux échanges dans le cadre de la visite de mi-carrière et au rendez-vous de liaison.

### > Le CSE (Comité Social et Économique)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans les entreprises de plus de 10 salariés, sous certaines conditions prévues par le Code du travail, les élus du CSE font partis des personnes ressources de l'entreprise et du salarié. Ils accompagnent et conseillent les salariés dans leur démarche.

C'est une ressource dans l'entreprise sur les questions de maintien en emploi, avec lequel l'employeur peut dialoguer.

Le CSE a des missions spécifiques prévues par le Code du travail en matière de maintien en emploi :

- Il est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs en situation de handicap notamment sur l'aménagement du poste de travail ;
- Il contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter le maintien des salariés en emploi.



### Son rôle

L'Inspection du travail veille au respect du droit du travail et à l'application des conventions issues du dialogue social.



### Pour qui ?

Tout salarié et tout employeur peut contacter le service de renseignement de l'unité départementale de la **Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité (DREETS)** dont dépend l'entreprise.

Le CSE peut également les contacter voire les solliciter pour une demande d'intervention.



### Les missions

- Contrôle l'application des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et collectives en matière de relations de travail entre le salarié et l'entreprise ;
- Conseille et informe tous salariés et employeurs sur leurs droits et obligations en matière de réglementation du travail ;
- Constate les infractions à la législation du travail et dans certains cas, sanctionne l'employeur ou condamne l'employeur à une amende administrative ou une transaction pénale ;
- Impose l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité de l'entreprise ou le retrait immédiat d'un salarié de moins de 18 ans effectuant des travaux dangereux ou interdits ;
- Facilite le dialogue et la conciliation entre employeur et salarié afin de prévenir ou régler un conflit.



### Qui contacter ?

#### Inspection du travail

Esp. de l'Europe, 64600 ANGLET

Tél : 05 59 46 00 75

# 2 - Les Dispositifs Mobilisables



# 2 - Les Dispositifs Mobilisables

## 2.1 Les premières démarches pour l'accompagnement en maintien en emploi

### 2.1.1 La Visite de mi-carrière

*Fondement juridique L. 4624-2-2 du Code du Travail.*



#### De quoi s'agit-il ?

La visite de mi-carrière permet :

- D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis et de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé ;
- D'évaluer les éventuels risques de désinsertion professionnelle en prenant en compte ses capacités en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- De sensibiliser le travailleur au vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.



#### Pour qui ?

Tout travailleur, entre 43 et 45 ans en CDI, CDD, Intérim ou contrat d'apprentissage.



#### Les démarches

L'employeur doit solliciter le rendez-vous auprès de son **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)**.

Cette visite peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale dans les deux ans précédents les 45 ans du salarié.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, justifiées par l'âge ou l'état de santé physique et mentale du travailleur.



#### Qui contacter ?

##### Médecin du travail du SIMETRA

Siège social  
Bâtiment « Le Récif »,  
26 Allée Marie Politzer, 64200 BIARRITZ

**Tél :** 05 59 58 38 80

**Fax :** 05 59 63 23 58

**Site internet :** [www.simetra.fr](http://www.simetra.fr)

# 2 - Les Dispositifs Mobilisables

## 2.1 Les premières démarches pour l'accompagnement en maintien en emploi

### 2.1.2 La Visite de pré-reprise

*Fondement juridique L. 4624-2-2 du Code du Travail.*



#### De quoi s'agit-il ?

La visite de pré-reprise est un examen médical avec le médecin du travail **pendant un arrêt de travail** pour **préparer** le retour à l'emploi dans les meilleures conditions **adaptées** à l'état de santé du travailleur.

Elle peut être initiée par :

- Le travailleur ;
- Le médecin - conseil de la CPAM ;
- Le médecin traitant ;
- Le médecin du travail.



#### Pour qui ?

**Le travailleur doit être en arrêt de travail depuis plus de 30 jours** (pour les arrêts débutant après le 31 mars 2022).

À l'issue de la visite de pré-reprise, le médecin du travail peut émettre des **préconisations** pour **favoriser le maintien dans l'emploi** (aménagement du poste de travail, du temps de travail, des préconisations de reclassement professionnel, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle).



#### Les démarches

**Le travailleur doit contacter directement le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)** dont les coordonnées doivent être affichées sur le lieu de travail par l'employeur.

S'adresser à **la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)** pour obtenir les coordonnées du médecin du travail.



#### Qui contacter ?

##### Médecin du travail du SIMETRA

Siège social  
Bâtiment « Le Récif »,  
26 Allée Marie Politzer, 64200 BIARRITZ

**Tél :** 05 59 58 38 80  
**Fax :** 05 59 63 23 58  
**Site internet :** [www.simetra.fr](http://www.simetra.fr)

## 2 - Les Dispositifs Mobilisables

### 2.1 Les premières démarches pour l'accompagnement en maintien en emploi

#### 2.1.3 La Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)



##### De quoi s'agit-il ?

La **RQTH** permet de bénéficier d'un ensemble de mesures pour accéder à un emploi, le garder ou envisager un nouvel emploi :

- Aménagement des horaires de travail ;
- Adaptation du poste de travail : achat de matériels, logiciels spécifiques, etc. ;
- Dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle : dispositif d'emploi accompagné, stage de réadaptation, contrat d'apprentissage, aménagement de concours de la fonction publique ou recrutement contractuel spécifique etc. ;
- Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (**OETH**) dans le secteur privé et le secteur public.



##### Pour qui ?

Pour obtenir la **RQTH**, il faut respecter les conditions suivantes :

- Les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique ;
- Être âgé de plus de 16 ans (voire 15 ans, dans le cadre d'un apprentissage).



##### Les démarches

Déposer une demande de **RQTH** auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (**MDPH**) du département de résidence.

Obligation de joindre les pièces justificatives mentionnées à l'occasion de la demande en ligne ou sur le formulaire.

Formulaire **MDPH** (une partie à remplir par le salarié, une autre partie par le médecin traitant ou spécialiste)



##### Qui contacter ?

Maison De l'Autonomie (**MDA**) du secteur du travailleur pour les Pyrénées Atlantiques.

Maison Landaise des Personnes en situation de Handicap (**MLPH**) pour les Landes.

# 2 - Les Dispositifs Mobilisables

## 2.1 Les premières démarches pour l'accompagnement en maintien en emploi

### 2.1.4 La Cellule PDP interne du SIMETRA

*Fondement juridique : La loi du 2 août 2021, article 18, du Code du Travail.*



#### De quoi s'agit-il ?

La cellule **PDP** Interne du SIMETRA est une instance d'appui pluridisciplinaire permettant de répondre aux sollicitations d'un médecin du travail pour un salarié en risque de désinsertion professionnelle.

Les sollicitations adressées à la cellule **PDP** porteront sur **une situation individuelle complexe**.

Elle est constituée d'un médecin du travail, d'une ergonome, d'une psychologue du travail, d'une infirmière en santé-travail, d'une assistante médicale, d'une assistante sociale et d'un conseiller Cap emploi.

L'article 18 de la loi du 2 août 2021 a inscrit dans le Code du travail, la création obligatoire de cellules de **PDP** (Prévention de la **D**ésinsertion **P**rofessionnelle) dans les **SPSTI** (Services de **P**révention et de **S**anté au **T**ravail Interentreprises), **qui doivent fournir un accompagnement individuel et collectif, tant aux travailleurs qu'aux employeurs**.



#### Les missions

- Le repérage, le signalement précoce et l'accompagnement professionnel et social des salariés en risque de désinsertion professionnelle ;
- L'accompagnement de l'employeur pour traiter du risque de désinsertion professionnelle d'un salarié ;
- Le conseil auprès de l'employeur pour agir en prévention primaire du risque de désinsertion professionnelle ;
- Le conseil à l'employeur pour trouver des financements ;
- L'information des instances représentatives du personnel sur les problèmes généraux rencontrés ;
- L'organisation d'actions collectives à destination des secteurs d'activités repérés comme prioritaires par le SPSTI.



#### Pour qui ?

- **Les salariés en situation individuelle complexe** pour lesquels le médecin du travail a besoin d'un avis pluridisciplinaire.



#### Qui contacter ?

##### Médecin du travail du SIMETRA

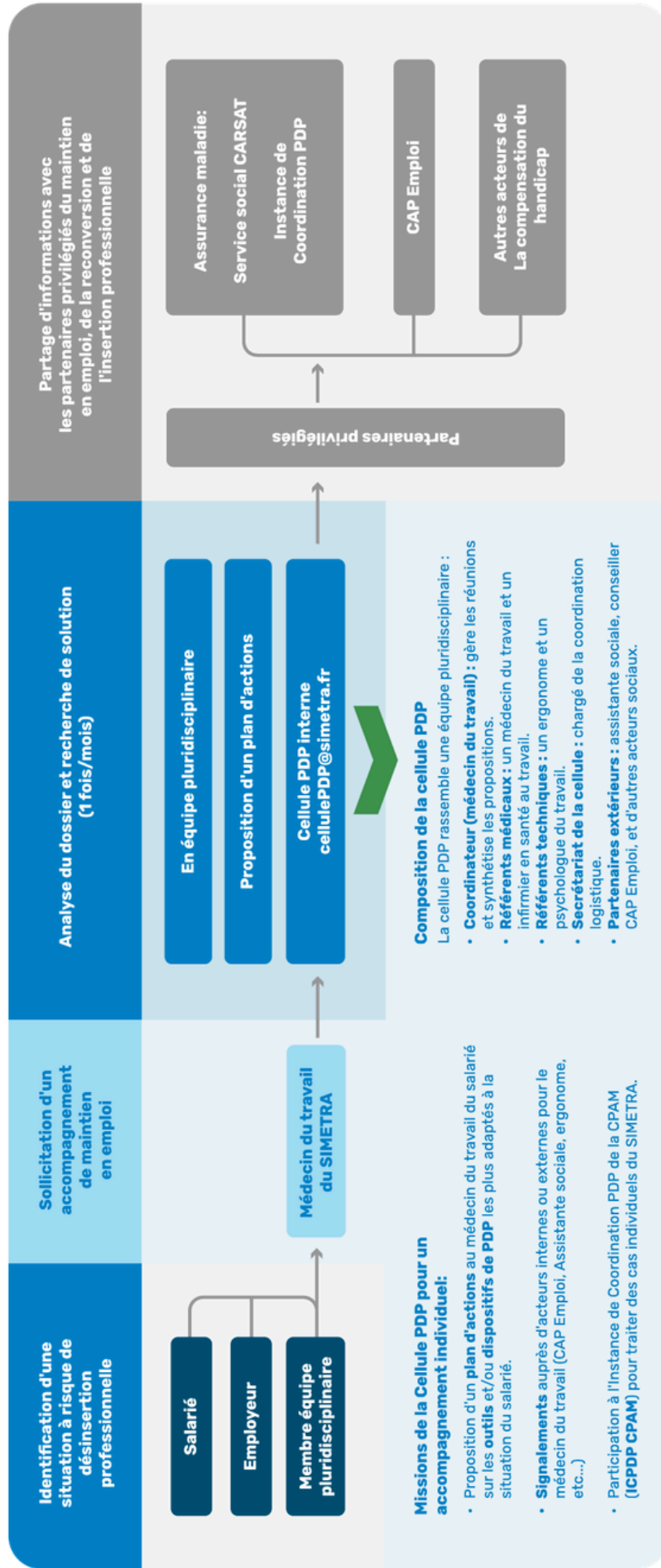
Siège social  
Bâtiment « Le Récif »,  
26 Allée Marie Politzer, 64200 BIARRITZ

**Tél** : 05 59 58 38 80

**Fax** : 05 59 63 23 58

**Site internet** : [www.simetra.fr](http://www.simetra.fr)

## Fonctionnement de la cellule PDP du SIMETRA pour le traitement d'un dossier individuel



## 2 - Les Dispositifs Mobilisables

### 2.1 Les premières démarches pour l'accompagnement en maintien en emploi

#### 2.1.5 Le Rendez-vous de liaison

*Fondement juridique : L.1226-3 et D.1226-8-1 du Code du travail.*



#### De quoi s'agit-il ?

Le rendez-vous de liaison est une rencontre organisée entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail. Ce dernier doit informer le salarié de la possibilité de ce rendez-vous. Le médecin du travail ou un membre de son équipe par délégation peut être invité au rendez-vous de liaison.

Il permet de :

- Maintenir le lien avec l'employeur pour anticiper les suites ;
- Informer le salarié des actions de prévention de la désinsertion professionnelle (visite de pré-reprise, mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail) ;
- Préparer le retour dans l'entreprise ou un reclassement.



#### Pour qui ?

Le rendez-vous de liaison s'adresse au salarié **en arrêt de travail de plus de 30 jours (continu ou discontinu)**.



#### Les missions

Il est organisé :

- À votre demande ;
- Ou à l'initiative de votre employeur, avec votre accord.

Le **S**ervice de **P**révention et de **S**anté au **T**ravail **I**nterentreprises (**SPSTI**) peut également être convié.

*Vous pouvez demander d'être accompagné du référent handicap, désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés.*



#### Qui contacter ?

**Votre Service de Prévention et Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)**

Bâtiment « Le Récif »,  
26 Allée Marie Politzer, 64200 BIARRITZ

**Tél** : 05 59 58 38 80

**Fax** : 05 59 63 23 58

**Site internet** : [www.simetra.fr](http://www.simetra.fr)

## 2.2 Les aménagements de poste / temps de travail, aides et compensations financières

### 2.2.1 Le FIPU (Fond d'Investissement pour la Prévention de l'Usure professionnelle) : la subvention prévention des risques ergonomiques



#### De quoi s'agit-il ?

Le **FIPU** est un fond national destiné à prévenir l'usure professionnelle liée aux facteurs de risques ergonomiques : manutentions manuelles de charges, postures pénibles (positions articulaires forcées), vibrations mécaniques. Il vise à préserver la santé des salariés les plus exposés, réduire les **Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)** et les lombalgies, favoriser le maintien dans l'emploi et soutenir les entreprises dans la mise en œuvre d'actions de prévention.



#### Pour quoi ?

##### Des actions de prévention :

- Des diagnostics ergonomiques (réalisés par une personne compétente d'un organisme référencé).
- Des formations pour permettre aux entreprises d'acquérir en interne les compétences nécessaires à l'animation et à la mise en œuvre d'un projet de prévention des risques ergonomiques (par un organisme de formation habilité par l'INRS et par le réseau Assurance Maladie – Risques professionnels).
- Des équipements (doivent correspondre au cahier des charges techniques précis) :
  - de transfert ;
  - roulants ;
  - des plans de travail réglables en hauteur ;
  - des outils portatifs, sièges et équipements limitant l'exposition aux vibrations ;
  - autres équipements spécifiques.
- Des actions de sensibilisation et de communication.
- Des aménagements de poste dans le cadre de la PDP, proposés par le médecin du travail.
- Des frais de personnels dédiés à la prévention des risques ergonomiques, dans certaines limites.



#### Pour qui ?

##### Toute entreprise relevant du régime général :

- Adhérent ou disposant d'un **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)** ;
- Ayant réalisé et mis à jour son **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**.
- Ayant informé ses instances représentatives du personnel lorsqu'elle en a ;
- Ne faisant pas l'objet d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire avec la **CARSAT** ;
- N'ayant pas de contrat de prévention en cours ou clos depuis moins de deux ans ;
- À jour de ses cotisations sociales.

##### Les travailleurs indépendants :

- Adhérent à l'assurance volontaire individuelles AT/MP ;
- À jour de leurs cotisations sociales ;
- N'employant pas de salarié à la date de la demande.



#### Les démarches

Demande en ligne sur mon compte entreprise sur [www.net-entreprise.fr](http://www.net-entreprise.fr) (rubrique « **Demander une subvention** »). Les dossiers sont instruits par les **CARSAT / CRAMIF / CGSS (Caisses Générales de Sécurité Sociale) / CSS (Complémentaire Santé Solidaire)** selon la région. Pour les travailleurs indépendants, la demande devra être réalisée par mail à la caisse régionale de rattachement, accompagnée des pièces justificatives.

### 2.2.2 Le Temps Partiel Thérapeutique

*Fondement juridique : L.323-3 du Code de la Sécurité Sociale.*



#### De quoi s'agit-il ?

C'est une mesure d'accompagnement à la reprise de l'activité professionnelle et d'aménagement temporaire de la durée du temps de travail.



#### Pour qui ?

Le **TPT** concerne les salariés **en arrêt de travail ou en activité** dont l'état de santé ne permet pas de poursuivre à temps complet (depuis 2020, le **TPT** n'est pas obligé de faire suite à un arrêt de travail), ayant besoin d'une reprise temporaire adaptée à temps partiel (de 50% à 90% d'un temps plein) et permet une reprise progressive de son emploi.

Dans le cadre du salariat, une rémunération est versée par l'employeur, en proportion du temps de travail effectué et des Indemnités Journalières (**IJ**) versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (**CPAM**).

**Le TPT dure classiquement entre 1 à 3 mois.**

**Il est renouvelable jusqu'à maximum 1 an (sous réserve de l'acceptation de la CPAM).**



#### Les démarches

- **Avoir l'accord** de l'employeur : **négociation du temps partiel** avec le médecin du travail et le salarié.
- **Prendre rendez-vous** avec le médecin traitant pour **qu'il prescrive un arrêt de travail** (avec précision du temps partiel).
- **Possibilité de consulter** le médecin du travail pour une visite de pré-reprise afin de mettre en œuvre et de statuer sur l'aménagement d'horaires de travail et/ou les restrictions pour le **TPT**.



#### Qui contacter ?

**Le médecin du travail et l'employeur et le médecin traitant.**

# 2 - Les Dispositifs Mobilisables

## 2.2 Les aménagements de poste / temps de travail, aides et compensations financières

### 2.2.3 La pension d'invalidité (Catégories 1,2 et 3)

Fondement juridique : L. 341-1 à L. 341-17 du Code de la Sécurité Sociale.






#### De quoi s'agit-il ?

La pension d'invalidité est un **revenu de remplacement** qui compense la perte de salaire due à une altération de l'état de santé (capacité de travail ou de gain réduite d'au moins 2/3). La maladie ou l'accident conduisant à la demande d'invalidité ne doit pas être d'origine professionnelle (ne peut faire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle). Elle est accordée à titre temporaire, elle peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des motifs administratifs (revenus, reprise d'activité professionnelle complète), ou médicaux (amélioration ou aggravation de l'état de santé).

#### Les 3 catégories de l'invalidité

Une fois que vous êtes reconnu invalide, le **médecin-conseil** vous **attribue une catégorie**. Celle-ci permet notamment de **calculer votre pension d'invalidité**. Ce n'est pas définitif : votre état d'invalidité peut évoluer.

Catégorie	Situation	€ Calcul de la pension d'invalidité
<b>1re catégorie</b> ou PIPM pour le travailleur indépendant (1)	En capacité de travailler	 <b>30 %</b> de votre revenu annuel moyen
<b>2e catégorie</b> ou PITD pour le travailleur indépendant (1)	Dans l'incapacité de travailler (2)	 <b>50 %</b> de votre revenu annuel moyen
<b>3e catégorie</b> ou PITD pour le travailleur indépendant (1)	Dans l'incapacité de travailler (2) et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie	 <b>50 %</b> de votre revenu annuel moyen + majoration pour tierce personne (MTP)



- (1) **PIPM** : Pension pour Incapacité Partielle au **Métier**  
**PITD** : Pension pour Invalidité Totale et Définitive  
(2) En 2e ou 3e catégorie, le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail vous déclare apte.



#### Pour qui ?

La pension d'invalidité du régime général est accordée sous **certaines conditions** administratives :

- **Âge** (ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite) ;
- **Affiliation** (avoir, au 1<sup>er</sup> jour du mois de la date d'étude de vos droits, un numéro d'immatriculation auprès de la Sécurité Sociale depuis au moins 12 mois) ;
- **Cotisation** (justifier, au cours des 12 mois précédant la date d'étude de vos droits, d'au moins 600 heures de travail salarié)
- **Régularité du séjour en France** (nationalité étrangère hors Espace Économique Européen).



#### Les démarches

Faire une demande de pension d'invalidité depuis votre compte Ameli rubrique « Mes démarches ».

La demande de pension d'invalidité peut être faite en remplissant : le **formulaire S4150 Demande de pension d'invalidité**. Il est à envoyer à la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)** de votre département avec les documents justificatifs précisés.



#### Qui contacter ?

- **Guichet France services** : des agents sont formés et disponibles pour accompagner les travailleurs dans les démarches numériques. Trouver le guichet France services le plus proche.
- Un conseiller de la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie** de votre département depuis le compte Ameli.
- **Par internet** : [Pension d'invalidité de la Sécurité sociale](#) | [Service-Public.fr](#)

### 2.2.4 L'Auxiliarat Professionnel



#### De quoi s'agit-il ?

L'auxiliarat professionnel est un dispositif qui permet de **pallier l'empêchement temporaire d'exécuter une tâche professionnelle dans l'emploi** du fait des contraintes liées au handicap du bénéficiaire.



#### Pour qui ?

- **Tout employeur d'un salarié en situation de handicap** pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitant des mesures spécifiques de prévention (comme l'utilisation de masques).
- **Tout travailleur indépendant en situation de handicap détenteur d'un avis médical** indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.



#### Les démarches

La participation maximale de l'Association de **GE**stion des **F**onds pour l'**I**nsertion **P**rofessionnelle des **P**ersonnes **H**andicapées (**Agefiph**) pouvant être accordée en fonction du SMIC en vigueur.



#### Qui contacter ?

##### Cap emploi

12 Allées Vega  
64600 ANGLET

**Tél :** 05 58 56 18 58

**Par internet :** <https://www.capemploi-40-64pb.com>

### 2.2.5 La Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH)

*Fondement juridique : Loi du 11 février 2005 ; L-5213-11 du Code du Travail.*



#### De quoi s'agit-il ?

La **RLH** est une décision administrative qui permet de **compenser financièrement les charges inhérentes au handicap** (productivité réduite) qui perdurent après un aménagement optimal du poste de travail et qui sont supportées de façon pérenne par l'employeur ou le **Travailleur Non Salarié (TNS)**.

Elle est accordée à un taux normal ou majoré selon l'importance des charges supportées par l'employeur ou le **TNS**.



#### Pour qui ?

- L'employeur du secteur privé employant des salariés lourdement handicapés.
- **Travailleur Non Salarié (TNS)** pour lui-même.



#### Les démarches

L'**employeur** envoie le **formulaire de RLH** à l'**Agefiph**, organisme de financement de Cap emploi.

Cette demande doit être faite en ligne au moyen d'un téléservice.



#### Qui contacter ?

##### Cap emploi

12 Allées Vega  
64600 ANGLET

**Tél :** 05 58 56 18 58

**Par internet :** <https://www.capemploi-40-64pb.com>

# 2 - Les Dispositifs Mobilisables

## 2.2 Les aménagements de poste / temps de travail, aides et compensations financières

### 2.2.6 L'Allocation Adulte Handicapé (AAH)



#### De quoi s'agit-il ?

L'**AAH** est un **revenu minimum social** dont le versement est soumis à des conditions médicales pour les personnes en situation de handicap ne pouvant pas exercer une activité professionnelle suffisante.

Elle est attribuée par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)** et est versée par la **Caisse d'Allocation Familiale (CAF)** ou la **Mutualité Sociale Agricole (MSA)**.



#### Pour qui ?

L'**AAH** peut être attribuée si :

- Le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80 % ;
- Le taux d'incapacité est de 50 à 80 % accompagné d'une « restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap ».



#### Les démarches

Déposer une demande d'**AAH** auprès de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** du département.

Joindre les pièces justificatives mentionnées à l'occasion de la demande en ligne ou sur le formulaire.

**Formulaire MDPH** (une partie à remplir par le salarié, une autre partie par le médecin traitant ou spécialiste).



#### Qui contacter ?

**Maison De l'Autonomie (MDA)** du secteur du travailleur pour les Pyrénées Atlantiques.

**Maison Landaise des Personnes en situation de Handicap (MLPH)** pour les Landes.

### 2.2.7 La Prestation de Compensation du Handicap (PCH)



#### De quoi s'agit-il ?

La **PCH** est une **aide financière** versée par le Département, destinée à rembourser des frais en lien avec la perte d'autonomie.

Elle peut financer :

- L'intervention d'une aide humaine ;
- L'acquisition d'une aide technique ;
- Des besoins d'aménagement de logement, de déménagement ou d'aménagement de véhicule, un surcoût lié à des frais de transport ;
- Des charges spécifiques ou exceptionnelles ;
- L'entretien d'une aide animalière.



#### Pour qui ?

La **PCH** peut être demandée par **toute personne en situation de handicap** dont la ou les difficultés persistent sur au moins une année, sans perspective d'amélioration sur cette durée.

Il existe trois critères d'éligibilité pour bénéficier de la **PCH** :

- **L'âge** : la personne qui effectue la demande doit avoir moins de 60 ans sauf si elle se trouve dans l'un des cas suivants : > Elle remplit les conditions nécessaires pour la percevoir avant 60 ans. Dans cette hypothèse, elle peut demander la **PCH** avant ses 75 ans ; > Elle a plus de 60 ans et exerce toujours une activité professionnelle.
- **Le lieu de résidence** : pour pouvoir bénéficier de la **PCH**, il faut résider en France. Si la personne est étrangère, elle doit détenir une carte de résident ou un titre de séjour valide.
- **L'autonomie** : pour pouvoir bénéficier de la **PCH**, la personne doit rencontrer une difficulté absolue à effectuer une activité ou une difficulté grave à en exercer au moins deux, parmi les suivantes : mobilité, entretien personnel, communication, tâches et exigences générales et relations avec autrui. La difficulté est qualifiée d'absolue lorsque les activités ne peuvent pas du tout être réalisées par la personne ; et de grave lorsqu'elles sont réalisées difficilement et de façon altérée.



#### Les démarches

Déposer une demande d'**AAH** auprès de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** du département.

Joindre les pièces justificatives mentionnées à l'occasion de la demande en ligne ou sur le formulaire.

**Formulaire MDPH** (une partie à remplir par le salarié, une autre partie par le médecin traitant ou spécialiste).



#### Qui contacter ?

**Maison De l'Autonomie (MDA)** du secteur du travailleur pour les Pyrénées Atlantiques.

**Maison Landaise des Personnes en situation de Handicap (MLPH)** pour les Landes.

### 2.2.8 L'Indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI)



#### De quoi s'agit-il ?

L'ITI permet à l'assuré de bénéficier d'une **Indemnité Temporaire d'Inaptitude** s'il est déclaré **inapte suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle**, pendant un mois maximum à compter de la date de délivrance de l'avis d'inaptitude.

**Montant** : Le montant de l'Indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI) est identique à l'indemnité journalière perçue pendant l'arrêt de travail précédent l'inaptitude.



#### Pour qui ?

Pour percevoir l'ITI, il faut :

1. Une maladie reconnue en accident de travail ou en maladie professionnelle ayant donné lieu à un arrêt de travail indemnisé ;
2. Une inaptitude susceptible d'être en lien avec la maladie ;
3. Une absence de rémunération liée à l'activité salariée.

**N.B.** : Si l'assuré a plusieurs employeurs, celui-ci peut bénéficier d'une **ITI** au titre de l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte, tout en continuant à percevoir une rémunération au titre d'une ou plusieurs autres activités salariées qu'il continue à exercer.



#### Les démarches

Plusieurs étapes sont à respecter pour effectuer une demande :

1° Le **médecin du travail**, lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude et s'il estime que cette inaptitude est liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, **informe l'assuré** de la possibilité de faire une demande d'ITI.

2° L'assuré complète la partie du formulaire le concernant :

En indiquant notamment si l'employeur doit verser ou non une rémunération au cours de la période de versement de l'ITI.

[FORMULAIRE DEMANDE ITI \(service-public.fr\)](http://service-public.fr)

3° Le volet 1 du formulaire est à adresser à la **CPAM** de rattachement (l'assuré conserve le volet 2, et remet le volet 3 à son employeur).



#### Qui contacter ?

##### Médecin du travail du SIMETRA

Siège social  
Bâtiment « Le Récif »,  
26 Allée Marie Politzer, 64200 BIARRITZ

Tél : 05 59 58 38 80

Fax : 05 59 63 23 58

Site internet : [www.simetra.fr](http://www.simetra.fr)

### 2.3.1 L'Essai encadré

*Fondement juridique : L.323-3-1 et D.323-6 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.*



#### De quoi s'agit-il ?

C'est un dispositif qui permet de tester les capacités :

- À reprendre le poste de travail ;
- Sur un nouveau poste de travail dans l'entreprise du salarié ;
- Pour tester un poste dans une autre entreprise pour préparer une reconversion professionnelle.



#### Pour qui ?

Pour un salarié en arrêt de travail qui souhaite essayer un poste de travail durant son arrêt.

Il doit être titulaire d'un contrat de travail, y compris s'il est en invalidité, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle :

- En arrêt total ou en Temps Partiel Thérapeutique (TPT) ;
- Indemnisé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Présentant un risque de désinsertion professionnelle.

L'essai encadré peut durer **14 jours ouvrables, fractionnables, renouvelable 1 fois.**



#### Les démarches

**Contactez** le médecin du travail et le service social de la CPAM.

**Remplir** un formulaire remis par le service social de la CPAM.

Il faut qu'il y ait l'accord du médecin traitant, du médecin du travail (lors de la visite de pré-reprise) et du médecin-conseil de la CPAM.

Lors de l'essai encadré, le statut reste inchangé car le salarié est en arrêt de travail.



#### Qui contacter ?

**Contactez le service social de la CPAM**

**Tél :** Service social de l'Assurance Maladie : 36 46

### 2.3.2 La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)

**Fondement juridique :** L.5213-3-1 et R.5213-15 et suivants du Code du Travail.



#### De quoi s'agit-il ?

La **CRPE** est un dispositif de l'Assurance Maladie qui permet, aux salariés pour qui une reprise de leur emploi est incertaine du fait de leur état de santé, de :

- Se réhabituer à son poste dans l'entreprise d'origine ;
- D'apprendre un nouveau métier dans leur entreprise ou dans une nouvelle entreprise (CDD entre 3 et 18 mois, incluant une formation).

Elle est mise en œuvre à l'issue de l'arrêt de travail.



#### Pour qui ?

Un salarié bénéficiant de la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** déclaré inapte ou pour lequel le médecin du travail a, au cours de la visite de pré-reprise, identifié un risque d'inaptitude.

À noter que la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** n'est plus obligatoire depuis la loi du 2 août 2021.



#### Les démarches

La CRPE est conclue entre l'employeur, la **CPAM** et le salarié.

La demande doit être déposée auprès de la **CPAM** et peut être initiée par :

- Le service sociale de l'Assurance Maladie du département d'affiliation du salarié ou par la CPAM ;
- Le **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)** lors d'une visite de pré-reprise ou de reprise ;
- Les organismes de placement spécialisés dans le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

L'Assurance Maladie coordonne sa mise en œuvre.

**Rémunération :** Pendant la durée de la **Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)**, le salarié perçoit une rémunération correspondant au montant des **Indemnités Journalières (IJ)** versées par la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)** et un complément versé par son employeur.



#### Qui contacter ?

Contactez le **service social de l'Assurance Maladie :**

**Par téléphone :** 36 46

**Physiquement :** rendez-vous à l'accueil de la **CPAM**

### 2.3.3 Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

*Fondement juridique : Art. L1 à L8331-1 dont Décret n° 2018-1234 du 24 décembre 2018.*



#### De quoi s'agit-il ?

Le **CEP** permet de **faire le point sur le projet professionnel** et d'**accompagner le travailleur dans son projet d'évolution ou de transition professionnelle**. Ce service est gratuit, personnalisé et confidentiel.



#### Pour qui ?

Le **CEP** est **accessible à tous** et tout au long de la vie professionnelle. Il **permet d'analyser** la faisabilité du projet, **d'identifier** les compétences et les besoins et en fonction de la faisabilité, de **mener à bien** un projet.



#### Les démarches

**Contactez** un des organismes ci-dessous en fonction de la situation et du lieu d'habitation.



#### Qui contacter ?

- **France Travail**, pour les demandeurs d'emploi ;
- **L'APEC**, pour les cadres en activité ou en recherche d'emploi ;
- **La mission locale**, pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans, en activité ou en recherche d'emploi ;
- **Cap emploi**, pour les personnes en situation de handicap, en activité ou en recherche d'emploi ;
- **Les opérateurs régionaux du CEP mandatés par France compétences**, pour les salariés du secteur privé et les indépendants.

**Sur internet :** [www.mon-cep.org/nouvelleaquitaine](http://www.mon-cep.org/nouvelleaquitaine)

**Par téléphone :** 09 72 01 02 03

#### 2.3.4 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

*Fondement juridique : Articles L6323-10 à L6323-20-1 du Code du Travail.*



#### De quoi s'agit-il ?

Le **CPF** permet d'**acquérir des droits à la formation** tout au long de la vie active et jusqu'au départ à la retraite. Mobiliser son **CPF** permet de réaliser une **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**, un bilan de compétences et un projet de transition professionnelle.



#### Pour qui ?

Le **CPF** s'adresse à **tous les salariés**.

L'argent disponible sur le compte du salarié **sert seulement à financer une ou plusieurs formations**.

Il n'est pas possible de virer ce montant sur votre compte bancaire, ni récupérer de l'argent issu des droits par quelque moyen que ce soit.

Le salarié commence à acquérir des droits lorsqu'il commence à travailler.

S'il a un emploi l'année N, ses droits sont crédités entre le 30 janvier et le 15 juin de l'année N+1.



#### À quoi ça sert ?

Le **Compte Personnel de Formation (CPF)** est basé sur le **principe de mutualisation**.

Chaque année l'employeur paie une cotisation consacrée à la formation professionnelle.

La somme payée ajoutée à celles des autres employeurs permet à une partie de la population de se former : c'est le principe de mutualisation.



#### Les démarches

Pour consulter ses droits, le salarié doit activer son compte **CPF** via internet.

Pour consulter le solde **CPF**, il suffit de s'identifier ou s'inscrire.

Après inscription, s'identifier en renseignant son numéro de sécurité sociale et son mot de passe.



#### Qui contacter ?

**Mon Compte Formation sur internet.**

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/aide/mon-compte>

Télécharger sur le téléphone mobile

**l'application : Mon compte formation** (via AppleStore ou PlayStore).

### 2.3.5 Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

**Fondement juridique : Articles L6323-17-1 à L6323-17-6 du Code du Travail.**



#### De quoi s'agit-il ?

Le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** est une modalité particulière de mobilisation du **Compte Personnel de Formation (CPF)**, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.



#### Pour qui ?

Il se substitue à l'ancien **Congé Individuel de Formation (CIF)** supprimé depuis le 1er janvier 2019.

Le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** s'adresse aux **salariés du secteur privé en cours de contrat CDI, CDD, ainsi qu'aux intérimaires et aux intermittents, sous certaines conditions** (sous réserve de répondre aux **règles d'éligibilité** parmi lesquelles figurent le respect d'une ancienneté professionnelle minimum et le choix d'une formation certifiante) et est accordé sur demande à l'employeur.



#### À quoi ça sert ?

Ce dispositif permet la prise en charge du prix de la formation et le maintien d'une rémunération pendant la durée de l'action de formation.



#### Les démarches

**Formuler obligatoirement** une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur.

Si interruption de travail **> 6 mois** => demande écrite à l'employeur au plus tard **120 jours** avant le début de l'action de la formation ;

Si interruption de travail **< 6 mois** ou interruption à temps partiel => demande écrite au plus tard **60 jours** avant le début de l'action de formation.

**L'employeur dispose de 30 jours à réception de la demande pour formuler sa réponse.** À défaut, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Il ne peut pas refuser le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** : il peut seulement différer le bénéfice du congé de transition professionnelle de 9 mois maximum.

Le salarié doit déposer un dossier auprès de l'association Transition Pro de sa région (domicile ou travail).



#### Qui contacter ?

- > **Par mail** : [contact@transitionspro-na.fr](mailto:contact@transitionspro-na.fr)
- > **Par téléphone** : 09 72 61 55 50 (appel non surtaxé)
- > **Pour plus d'informations** : <https://www.transitionspro.fr/>

### 2.3.6 Le bilan de compétences



#### De quoi s'agit-il ?

Le bilan de compétences permet au salarié d'**identifier** ses acquis, d'**analyser** ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations et d'**élaborer** un projet professionnel ou de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- Sur le temps de travail : l'accord de l'employeur est nécessaire ;
- En dehors du temps de travail : le salarié n'est pas tenu d'en informer son employeur ;
- Partiellement sur le temps de travail : une négociation avec l'employeur est nécessaire pour être libéré de ses heures de travail.

**La durée de la prestation est de 24 heures maximum étalée sur plusieurs semaines ou plusieurs mois.**



#### Pour qui ?

Le bilan de compétences peut être réalisé par tous les salariés même pendant en arrêt de travail.



#### Les démarches

Le bilan de compétences peut être financé :

- Par le **Compte Personnel de Formation (CPF)** ;
- Par l'employeur (par exemple, dans le cas d'un congé de reclassement si le **CPF** n'est pas mobilisé) ;
- Par un financement individuel hors du temps de travail.



#### Qui contacter ?

- > Contacter le **CIBC** (Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences) :  
**Par téléphone** : 05 59 55 88 05
- > Ou un **organisme prestataire de bilan de compétences** (organisme différent en fonction de la situation)  
Il existe un référencement des organismes certifiés « Qualiopi » :  
**Sur internet** : <https://www.data.gouv.fr>
- > Contacter **Cap emploi**  
(pour les salariés ayant la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé**)  
**Par téléphone** : 05 58 56 18 58

### 2.3.7 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)



#### De quoi s'agit-il ?

La **VAE** est une mesure qui permet à toute personne, quelque que soit son âge, son niveau d'étude ou son statut, de **faire valider les acquis** de son expérience pour obtenir une **certification professionnelle**.

La certification professionnelle choisie doit être en rapport direct avec les activités exercées. Elle a exactement la même valeur qu'un diplôme obtenu à l'issue d'une formation.

Il existe trois grandes catégories de certifications :

- **Les diplômes** : délivrés par les ministères chargés de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'agriculture, de la jeunesse et des sports, de la santé, des affaires sociales (du CAP au BTS).
- **Les titres professionnels** : délivrés par le ministère en charge de l'emploi, par d'autres organismes (établissements de l'enseignement supérieur, écoles de commerce...), par des organismes de formation continue de l'Éducation nationale (GRETA, CAFOC).
- **Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** : délivrés par les branches professionnelles (regroupement d'entreprises relevant d'un même secteur d'activité et d'un même accord collectif) qui les ont créés.



#### Pour qui ?

La **VAE** s'adresse aux :

- Salariés ;
- Non salariés ;
- Demandeurs d'emploi indemnisés ou non ;
- Personnes ayant exercé des activités sociales, bénévoles, etc.

La seule condition requise est d'avoir exercé une activité d'une durée d'un an au minimum en rapport avec le contenu du diplôme visé.



#### Les démarches

Le candidat doit **remplir un dossier** dans lequel il décrit les activités principales qu'il exerce ou a exercées, leurs contextes d'exercice et les ressources mobilisées.

L'évaluation de ce dossier est suivie d'un **entretien avec le jury**. Le jury décide de valider tout ou partie du diplôme visé. En cas de validation partielle, des préconisations sont faites au candidat en vue d'obtenir la totalité du diplôme.



#### Qui contacter ?

Dispositifs Académiques de Validation des Acquis (**DAVA**). Il en existe un par académie.

- > **Par mail** : [dava@ac-bordeaux.fr](mailto:dava@ac-bordeaux.fr)
- > **Par téléphone** : 05 40 54 71 30
- > **Pour plus d'informations** : <https://www.ac-bordeaux.fr/validation-des-acquis-et-de-l-experience-121696>

### 2.3.8 L'Objectif Parcours Pro



#### De quoi s'agit-il ?

L'Objectif Parcours Pro est un dispositif mis en place par l'association **OETH** (Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés) proposant un **accompagnement sur mesure et modulaire** destiné à renforcer l'employabilité des salariés confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi.



#### Pour qui ?

Ce dispositif, déployé dans les entreprises relevant de l'accord handicap du secteur sanitaire, social et médico-social associatif, est destiné **aux salariés en situation ou risque d'inaptitude, avec des restrictions au poste de travail, en poste ou en arrêt de travail.**

Il est entièrement financé par l'association **OETH**.



#### Les démarches

Le dispositif peut être mobilisé par :

- Les employeurs relevant de l'accord handicap du secteur sanitaire, social et médico-social associatif ;
- Le **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)** ;
- Cap emploi.

L'accompagnement se déroule en 4 modules (rencontre et formalisation / Diagnostic / Confrontation projet / Accompagnement sur-mesure du projet et de la personne).



#### Qui contacter ?

**Association OETH**

**Mail :** [contact@oeth.org](mailto:contact@oeth.org)

**Tél :** 01 40 60 58 58

### 2.4 Retraite anticipée pour inaptitude



#### De quoi s'agit-il ?

La **retraite anticipée pour inaptitude** au travail est une mesure qui permet au salarié d'obtenir sa retraite à taux plein, même sans avoir validé tous ses trimestres.

Elle est accordée, lorsque l'état de santé d'une personne est jugé incompatible avec toute activité professionnelle, sans distinction d'origine : maladie, invalidité, accident ou autre. Pour en bénéficier, il faut être reconnu inapte au travail par le médecin-conseil de l'assurance retraite.

Attention l'inaptitude au travail décidée par le médecin-conseil n'est pas égale à l'inaptitude au poste, donnée par le médecin du travail.

L'inaptitude au travail doit être reconnue par le médecin-conseil de la caisse qui attribue la retraite.



#### Pour qui ?

La **retraite au titre de l'inaptitude au travail** s'adresse aux personnes reconnues médicalement incapables à exercer toute activité professionnelle.

Pour en bénéficier, il faut atteindre l'âge légal de départ à la retraite et être déclaré inapte au travail par le médecin - conseil de l'Assurance Maladie.



#### Les démarches

Il faut compléter le formulaire "**Retraite pour inaptitude au travail**" disponible auprès de la **CARSAT** ou en ligne.

Le médecin-conseil statue sur l'état d'inaptitude au travail, après étude du formulaire et du dossier médical.

La décision finale d'attribution appartient à la caisse de retraite, sur avis du service médical.

**Lien pour accéder au document :** [www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R1388](http://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R1388)



#### Qui contacter ?

Retrouvez tous les contacts utiles pour contacter la CARSAT Aquitaine.

**Par téléphone :** 39 60 (service gratuit + prix appel).

Des conseillers de la CARSAT, experts en matière de retraite, vous répondent en direct du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00. Nous vous conseillons de privilégier les créneaux horaires entre 8h00 et 9h00 ou entre 12h00 et 14h00.

**Pour plus d'informations :**

Par Internet : [www.lassurance-retraite.fr](http://www.lassurance-retraite.fr)

**Par courrier :**

**CARSAT Aquitaine**

80 avenue de la Jallère, 33053 BORDEAUX cedex





# SIMETRA



## RESTONS EN CONTACT



[Simetra](#)



[Simetra](#)



[www.simetra.fr](http://www.simetra.fr)