



Guide pour le **Maintien dans l'emploi**

**ANTICIPER POUR
SAUVEGARDER UN EMPLOI**

décembre 2006

Potentiel **93**

Programme départemental d'insertion
des travailleurs handicapés de la Seine-Saint-Denis

ensemble, faire mieux, faire plus



UN GUIDE

pour le maintien dans l'emploi

1

A la suite d'une maladie ou d'un accident, un salarié peut rencontrer des difficultés d'aptitude à son poste de travail.

→ En Seine-Saint-Denis, de nombreux acteurs agissent en synergie dans l'objectif de favoriser le processus de maintien dans l'emploi :

... ce processus vise à permettre au salarié de conserver son emploi dans des conditions compatibles avec son état de santé et les possibilités de son employeur.

... ce processus mobilise le salarié, l'employeur, le médecin du travail, éventuellement d'autres acteurs qui agissent en complémentarité dans un partenariat efficace.

→ Ce guide s'adresse aux professionnels du département, il vous donnera les indications utiles pour connaître les *acteurs*, les *outils* et les *processus* qui favorisent le maintien dans l'emploi.



■ ■ ■ **anticiper,**
c'est concourir à préserver un emploi



→ Des chiffres

■	Population active ayant un emploi	556 628
■	Salariés (1)	365 111
■	Nbre d'AT/MP(2)	45 737
■	Nbre d'arrêts maladie longs(2)	17 000

→ Des constats

En France, 5% des salariés suivis par un médecin du travail sont confrontés à une question d'aptitude au travail(3).

En Seine-Saint-Denis, en 2005, près de 2000 personnes ont perdu leur emploi suite à une inaptitude médicale constatée à leur poste de travail(4).

Les statistiques montrent également qu'une personne en situation de handicap qui perd son emploi rencontre plus de difficultés qu'une autre à retrouver un nouvel emploi.

sources :

(1) Unedic / 2005

(2) AT/MP = accident du travail et maladie professionnelle - Cpm 93 / 2005

(3) bilans services de santé au travail - ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

(4) Assedic / 2005



La Seine-Saint-Denis

3

■■■ LE DÉPARTEMENT EN SOLUTIONS

Une dynamique de préservation des emplois est indispensable, pour cela nous développons :

→ Une charte départementale pour l'emploi

La Charte, signée le 7 juillet 2005, associe l'ensemble des acteurs de l'emploi et vise à optimiser l'utilisation des moyens de chacun pour apporter une meilleure réponse aux attentes des personnes handicapées et aux entreprises.

→ Des outils, des mesures

Des solutions de prévention des licenciements pour inaptitude au poste de travail existent, des appuis ou des conseils peuvent être dispensés...

→ Des compétences, des ressources

L'apport des compétences et des ressources de plusieurs partenaires peut s'avérer nécessaire à la réussite d'une action de maintien dans l'emploi.

Diffuser les bonnes pratiques,
Rendre lisibles les missions et les actions locales
Pour développer le maintien dans l'emploi



Ensemble faire mieux, faire plus



> Sommaire

5

	<i>page</i>
1	Cadre légal & Partenaires 7
2	Outils & Mesures 25
3	Répertoire ressources 43
annexe	
	Tableaux de synthèse des logiques d'intervention 57

*Réunies au sein du Programme Départemental
d'Insertion des Travailleurs Handicapés,
les principales institutions se sont engagées
dans une collaboration étroite
en faveur du maintien dans l'emploi.*

*L'élaboration du Guide pour le maintien dans l'emploi,
rédigé à l'usage des professionnels de santé
et de l'insertion de la Seine-Saint-Denis,
constitue l'un des fruits de ce partenariat.*



1

Cadre légal & Partenaires

7

	<i>page</i>
1.1 - Le cadre légal	9
1.2 - Les partenaires	9
Médecins du Travail	11
Assurance maladie	
→ service médical CNAM	12
→ service social CRAMIF	13
→ service reclassement CPAM	14
MSA - mutualité sociale agricole.....	15
Inspection du Travail.....	16
Instances représentatives du personnel...	17
SAMETH	18
APAS - BTP	19
Cap Emploi	20
MDPH	21
AGEFIPH	22
PDI-TH	23



*La négociation
est le cœur du dispositif
de maintien dans l'emploi.*

> 1.1 - Le cadre légal

Le maintien dans l'emploi s'appuie sur une obligation légale qui incite les employeurs à prendre en compte les problématiques de maintien dans l'emploi :

- La notion de *reclassement professionnel* du salarié déclaré inapte à son poste de travail.
(art. L.122-24-4, L122.32.5 et L.241.10.1 du code du travail)
- Le *statut de travailleur reconnu handicapé*.
(art. L.323-9-1 et L323-7 du code du travail)
- La loi du 11 février 2005 *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*.

La démarche de maintien dans l'emploi vise la recherche de solutions s'appuyant à la fois sur les *restrictions d'aptitude*, les *capacités/compétences du salarié* et le *potentiel de l'entreprise*.

L'action de maintien dans l'emploi vise prioritairement à assurer la continuité du lien contractuel de travail entre le salarié et l'employeur.



1.2 - Les partenaires

L'action de maintien peut impliquer l'intervention d'une multitude d'acteurs dans des logiques et des temps d'intervention forts différents (voir pages 11 à 23).



Mieux les connaître pour mieux maîtriser le processus

conseil :

Les **coordonnées du médecin du travail** figurent :

- sur la dernière fiche d'aptitude et de visite médicale,
- sur les affichages obligatoires dans l'entreprise.

Le salarié peut également interroger son employeur.

Le Médecin du Travail

→ Mission

Indépendant et tenu au secret professionnel, le médecin du travail exerce une mission de prévention et de conseil en matière de santé au travail :

- il est le conseiller de l'employeur et des salariés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- il a pour mission la surveillance de la santé et l'adaptation individuelle des postes de travail ;
- il peut informer le salarié de la réglementation et l'aider dans les démarches de maintien dans l'emploi à l'occasion des visites médicales (d'embauche, périodique, de pré-reprise, de reprise, à la demande du salarié...).

→ Outils du maintien

Le médecin du travail est l'interlocuteur privilégié du maintien dans l'emploi. Il dispose de moyens pour étudier et préparer le retour à l'emploi du salarié dans les meilleures conditions (au regard : de l'état de santé, des capacités restantes, des adaptations du poste de travail possibles...).

Le seul praticien compétent pour prononcer l'avis d'aptitude au poste de travail est le médecin du travail.

3 principaux outils

- 1 l'étude de poste
- 2 les prestations des intervenants en prévention des risques professionnels participent à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail en complément de l'action conduite par le médecin du travail.

■■■ ETUDE DE POSTE

■■■ PRESTATIONS
DES IPRP

- 3 la visite de pré-reprise

Un salarié susceptible de rencontrer des difficultés pour reprendre son poste peut solliciter, pendant son arrêt de travail, une visite de pré-reprise auprès de son médecin du travail.

■■■ VISITE
DE PRÉ-REPRISE

voir p.26

→ Interlocuteurs

- Les **services de santé au travail** comprennent les *services interprofessionnels* compétents par branches professionnelles et secteurs géographiques et les *services autonomes* exerçant au sein des entreprises.

coordonnées p.49

- Le **médecin inspecteur régional du travail et de main d'oeuvre**

coordonnées p.51

L'assurance maladie

> Le service médical Médecin Conseil placé près la CPAM

→ Mission

Le médecin conseil veille à ce que soient dispensés aux assurés les meilleurs soins aux meilleurs coûts.

Il propose une **double expertise** :

- **en santé publique**
- **médico-sociale** : il se prononce sur la reprise du travail à temps partiel, sur l'état d'invalidité du salarié en arrêt maladie, sur la validité des prescriptions d'arrêt de travail, les dates de stabilisation ou de consolidation, le taux d'incapacité permanente.

Les convocations au service médical organisées dans le cadre de la maladie, des accidents ou des maladies professionnelles, permettent d'échanger avec l'assuré sur son handicap et sur la reprise d'emploi.

Le médecin conseil peut, avec l'accord de l'intéressé, informer d'autres acteurs du maintien (service social CRAMIF, médecin du travail) d'une situation problématique.

→ Outils du maintien

- 1 Le Médecin Conseil établit un signalement auprès du service social CRAMIF lorsqu'une pathologie a un retentissement sur leur vie professionnelle, familiale ou sociale.
- 2 Sur prescription médicale, après avis du médecin conseil et accord de l'employeur, une reprise de travail à temps partiel peut favoriser la réinsertion en milieu professionnel.
- 3 Il étudie les conditions d'attribution des pensions.

■■■ FICHE DE LIAISON
médecin conseil /
service Social CRAMIF

■■■ TEMPS PARTIEL
THÉRAPEUTIQUE
voir p.40

■■■ PENSION D'INVALIDITÉ

→ Interlocuteur

- Le **service médical** ... du lieu de résidence de l'intéressé

coordonnées p.45

> Le service social CRAMIF

→ Mission

(circulaire commune Cnamts/Cnav du 20 mars 2001)

Le service social CRAMIF apporte une aide personnalisée aux assurés sociaux du régime général en exerçant des missions prioritaires dans les trois domaines suivants :

- Accès aux soins et aux droits pour les personnes en situation de précarité *Pouvoir se soigner !*
- Prévention de la désinsertion professionnelle des assurés malades ou handicapés *Se maintenir dans l'emploi !*
- Prévention et traitement de la perte d'autonomie des personnes malades et/ou handicapées. *Rester à domicile !*

→ Outil du maintien

Diplômés d'Etat et tenus au secret professionnel, les assistants sociaux de la CRAMIF proposent un accueil, une écoute, une évaluation, un accompagnement, une aide aux personnes par des interventions individuelles ou collectives.

■■■ ACCUEIL
EVALUATION
ACCOMPAGNEMENT

En partenariat avec les professionnels et avec l'accord des intéressés, ils accompagnent la mise en oeuvre des projets, lorsqu'une atteinte pathologique a un retentissement sur leur vie professionnelle, familiale ou sociale.

→ Interlocuteur

- Le **service social** CRAMIF ... du lieu de résidence de l'intéressé *coordonnées p.45*

> L'antenne Reclassement Professionnel CPAM

→ Mission

Le droit à la réinsertion professionnelle est ouvert à toute personne qui du fait de son état de santé et quelle que soit l'origine du handicap (maladie, accident) est devenue inapte à exercer sa profession.

DEUX DISPOSITIONS :

la *réadaptation fonctionnelle* et la *rééducation professionnelle* peuvent permettre d'envisager la réinsertion professionnelle.

Le service reclassement professionnel de la CPAM, sollicité par les assurés, les entreprises, les partenaires du maintien dans l'emploi, étudie et met en œuvre, avec les employeurs, les meilleures conditions du reclassement en entreprise (notamment la question du maintien de la rémunération). art. L432.9 du code de la sécurité sociale, L 323-3 et R323 du code du travail.

- La CPAM prend en charge le coût des formations en centre de rééducation professionnelle (CRP) et suit le déroulement de ces formations.
- Elle prend en charge les frais de formation, une partie des frais d'hébergement, une compensation des pertes de salaire, dans certains cas les frais de transport et étudie l'attribution d'une prime de fin de stage dans le cas d'assurance accident du travail /maladie professionnelle.

→ Outil du maintien

En cas d'affectation à un nouveau poste de travail ou d'une réadaptation sur l'ancien poste, le reclassement d'un salarié peut passer par une formation et un temps d'apprentissage sur le poste.

- La CPAM peut étudier un *contrat*, appelé *de rééducation professionnelle en entreprise* qui permet, le temps de l'apprentissage au poste, la prise en charge d'une partie du salaire.

■■■ CONTRAT DE
RÉÉDUCATION
PROFESSIONNELLE
EN ENTREPRISE

voir p.37

→ Interlocuteur

Antenne Reclassement CPAM ... du lieu de résidence de l'intéressé

coordonnées p.45

→ Mission

La MSA est une institution qui assure la protection sociale du monde agricole. Elle s'acquitte de sa mission en procédant au recouvrement des cotisations légales et en versant les prestations sociales correspondantes, dans les domaines de la santé, de la famille et de la retraite.

→ Outils du maintien

■ Services médicaux

... Le contrôle médical de la Mutualité Sociale Agricole

Le médecin conseil peut établir, dans les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle, un signalement du cas de maintien dans l'emploi auprès de la médecine du travail.

... La médecine du Travail par l'intermédiaire de l'AMTA*.

Dans le cadre de sa mission, le médecin du travail est chargé de la visite d'entreprise, de l'étude de poste, du reclassement professionnel dans l'entreprise.

■ Service social

Plusieurs assistantes sociales spécialisées dans le domaine de la santé proposent un accompagnement social dans le cadre de difficultés liées à la maladie et au handicap. Leur action consiste à faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'aptitude à leur poste de travail.

* association de médecine du travail en agriculture

→ Interlocuteur

MSA ... du lieu de résidence de l'intéressé

coordonnées p.45

L'inspection du travail

DDTEFP- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

→ Mission

Les services de l'inspection du travail ont en charge le contrôle de l'**application du droit du travail** dans les entreprises.

→ Outils du maintien

Dans le cadre de ses missions, l'inspection du travail peut agir sur des situations de maintien, à partir des moyens suivants :

- 1 Les inspecteurs du travail peuvent inciter les salariés, en situation d'arrêt de travail, à solliciter la visite de pré-reprise (faciliter la mise en oeuvre de mesures nécessaires au maintien dans l'emploi). Ils interviennent auprès de l'employeur en cas de manquements relatifs aux visites de reprise.
- 2 En matière de maintien -dans le cadre d'AT/MP-, les inspecteurs interviennent afin de faire respecter par l'employeur ses obligations en terme de reclassement sur proposition du médecin du travail et veillent à la sollicitation de l'avis des représentants du personnel.
- 3 L'inspection du travail peut être saisie par le salarié ou par l'employeur de toute contestation sur les avis d'aptitude prononcés par le médecin du travail. La décision de l'Inspection intervient après avis du médecin inspecteur régional du travail (MIRTMO).
- 4 L'Etat propose également des **mesures spécifiques** :
 - l'aide à l'emploi
 - la reconnaissance de la lourdeur du handicap (art. L323-125 du code du travail)

■■■ INCITATION
EN FAVEUR DES
VISITES DE MÉDECINE
DU TRAVAIL

■■■ RESPECT
DES OBLIGATIONS
DE RECLASSEMENT

■■■ CONTESTATION
D'AVIS D'APTITUDE
OU D'INAPTITUDE
voir p.51

■■■ LOURDEUR DU
HANDICAP
voir p.41

→ Interlocuteurs

Inspection du Travail ... sections en fonction du lieu de travail de l'intéressé
coordonnées p.44 et 46

Les instances représentatives du personnel

→ Mission

Comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués du personnel et délégués syndicaux sont consultés sur la politique d'emploi des personnes handicapées, les possibilités de reclassement professionnel des accidentés du travail.

Ils assistent également le salarié dans leur relation à l'entreprise.

Les IRP dans les entreprises

CE : dans les entreprises de 50 salariés et +

CHSCT : dans les entreprises de 50 salariés et +

DP : dans les entreprises de 10 salariés et +

DS : dans les entreprises de 50 salariés et +

→ Outils du maintien

■ ■ ■ AVIS, CONSULTATION, COMMUNICATION

■ Le comité d'entreprise (CE)

- est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des accidentés du travail et des travailleurs handicapés et sur les mesures accordées par l'Etat afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées (recrutement / maintien / sous-traitance, ...);
- a communication, par l'employeur, de la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés (liste non nominative), du rapport annuel des actions en faveur de l'emploi des TH (entreprises de - de 300 salariés) et des contrats de sous-traitance avec le milieu protégé;
- constitue une commission spécialisée sur le handicap (entreprises de 200 salariés et +).

■ Le CHSCT

- contribue à la protection de la santé physique ou mentale et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail;
- est consulté sur les mesures de facilitation d'emploi des accidentés du travail et des TH.

■ Les délégués du personnel (DP)

- présentent à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application de la réglementation du travail;
- sont consultés sur les mesures de facilitation d'emploi des TH (en l'absence de CE) et sur les possibilités de reclassement du salarié inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle;
- sont destinataires de la déclaration annuelle d'emploi des TH;

■ Les délégués syndicaux (DS)

- négocient annuellement les mesures de facilitation de l'emploi des TH;
- participent à la conclusion d'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant un programme annuel/pluriannuel d'emploi des TH.

→ Interlocuteurs

Au sein de l'entreprise et unions locales ...

coordonnées p.50

Le SAMETH

Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

→ Mission

Le SAMETH est un service de conseil et d'appui au maintien dans l'emploi des salariés et des travailleurs indépendants (en poste ou en arrêt de travail) présentant des restrictions d'aptitude ou dont le handicap s'aggrave.

C'est un service de conseil et d'appui aux entreprises et aux salariés bénéficiaires de l'art. L323-3 du code du travail ou en voie de l'être, dans les démarches destinées à favoriser le maintien dans l'emploi.

Le SAMETH facilite la mise en oeuvre rapide d'une action concertée entre le chef d'entreprise, le médecin du travail et le salarié pour identifier la ou les solution(s) de reclassement professionnel adaptée(s) à la situation.

L'offre de service SAMETH repose sur **4 axes d'intervention** :

- un service d'**information** : permettre à toute personne ou organisme de détenir les 1^{ères} informations nécessaires à la mise en oeuvre d'une démarche de maintien.
- un service de **facilitation** : rendre accessible, faciliter et simplifier la mobilisation des moyens nécessaires pour la mise en oeuvre de la solution de maintien.
- un service de **conseil** : permettre d'appréhender les éléments nécessaires à une démarche de maintien.
- un service d'**ingénierie** : transformer un risque de perte d'emploi inhérent au handicap en un nouveau cadre de travail adapté à l'aptitude du salarié handicapé ou en un nouveau projet professionnel, en accord avec l'employeur, le salarié et le médecin du travail.

→ Outils du maintien

- 1 Le SAMETH apporte une expertise, une maîtrise des outils du reclassement et de la négociation.
- 2 Afin de venir en appui à la décision dans la recherche d'une solution de reclassement à un poste dans l'entreprise, *le bilan maintien dans l'emploi* (BME) est un outil spécifique permettant notamment d'évaluer le potentiel du salarié en général et/ou sur un poste précis.

■■■ EXPERTISE
voir partie 2 du guide

■■■ BME
BILAN MAINTIEN
DANS L'EMPLOI
voir page 35

→ Interlocuteur

SAMETH ... de domiciliation de l'entreprise

coordonnées p.49

Handi Action est l'association conventionnée par l'Etat et l'Agefiph dans le cadre du PDI-TH de la Seine-Saint-Denis pour accompagner les entreprises du département dans la recherche de solution de maintien dans l'emploi.

APAS - BTP service de réorientation professionnelle 19

Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics

→ Mission

Le service de réorientation professionnelle APAS intervient pour identifier et faciliter la mise en oeuvre rapide de solutions concertées entre le chef d'entreprise, le médecin du travail et le salarié afin de permettre le reclassement interne ou externe des salariés du BTP rencontrant des restrictions d'aptitudes.

L'offre de service proposée est équivalente à celle mise en oeuvre dans le cadre du SAMETH.

Son intervention ne peut être mobilisée qu'au bénéfice des entreprises du bâtiment et des travaux publics adhérentes à l'APAS-BTP et de leurs salariés.

Les signalements vers le service de réorientation professionnelle émanent :

- des médecins du travail de l'APST (service de santé au travail BTP) ou tout autre service de médecine du travail ;
- des salariés, des entreprises ou de tout organisme accueillant un salarié du BTP qui présente un risque de restriction d'aptitude.

→ Outil du maintien

1 Le service, composé d'une équipe de conseillères en reclassement, de médecins de réorientation, de psychologues, apporte une expertise, une maîtrise des outils du reclassement et de la négociation auprès des entreprises et aux salariés.

■■■ EXPERTISE
voir partie 2 du guide

2 Afin de venir en appui à la décision dans la recherche d'une solution de reclassement à un poste dans l'entreprise, le bilan maintien dans l'emploi (BME) est un outil spécifique permettant notamment d'évaluer le potentiel du salarié en général et/ou sur un poste précis.

■■■ BME
BILAN MAINTIEN
DANS L'EMPLOI
voir page 35

→ Interlocuteurs

> Le service APAS vérifie, avant toute intervention, l'adhésion de l'entreprise à partir du numéro SIRET figurant sur la fiche de paie *coordonnées p.50*

> Si l'entreprise n'est pas adhérente, contactez le **SAMETH** ... de domiciliation de l'entreprise *coordonnées p.49*

→ Mission

Les associations labellisées Cap Emploi proposent un accompagnement adapté aux difficultés particulières rencontrées par les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'art. L 323-3 du code du travail (*voir p.32*), lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi en entreprise (en milieu ordinaire de travail) ou pour conserver leur emploi.

Les structures Cap Emploi sont composées de conseillers, spécialistes du reclassement professionnel des travailleurs handicapés.

→ Outil du maintien

- Les structures Cap Emploi sont compétentes en matière d'emploi des personnes handicapées. Elles sont un maillon central du dispositif d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
- Les conseillers disposent d'une connaissance des entreprises et de leurs métiers, les équipes peuvent informer sur les actions de maintien, le dispositif existant sur le territoire et orienter la personne et l'entreprise vers le SAMETH du département concerné.

En Seine-Saint-Denis,

3 associations sont labellisées Cap Emploi :

- APTH Emploi ;
- IRRHIS ;
- Ohé Prométhée 93.

→ Interlocuteur

CAP EMPLOI du département de résidence de l'intéressé...

...pour coordonner leur intervention, ces organismes font généralement en Ile-de-France l'objet d'une sectorisation géographique à l'intérieur de chaque département.

coordonnées p.55-56

La Maison départementale des Personnes handicapées / MDPH

21

→ Mission

Au sein du département, la MDPH constitue un lieu unique d'information et d'accès aux droits de la personne handicapée. La MDPH assure l'organisation de la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) et le suivi de la mise en oeuvre des décisions.

La CDAPH est chargée de l'attribution de l'ensemble des prestations et des aides (elle remplace la Cotorep, la Cdes et le Site pour la vie autonome). Elle se prononce notamment sur des demandes relatives à l'emploi et à la formation des personnes handicapées âgées de 20 ans et plus (16 ans en cas d'entrée dans la vie active). A ce titre, elle est compétente pour l'attribution du **statut de travailleur handicapé**.

→ Outils du maintien

1 La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (**RQTH**) ouvre droit aux aides techniques favorisant l'emploi des travailleurs handicapés.

■■■ RQTH
voir p.32

2 Dans les cas urgents de maintien dans l'emploi, à la demande notamment du médecin du travail, du Service d'appui au maintien dans l'emploi (SAMETH) ou du service social Cramif : il est possible d'organiser le traitement accéléré de la demande de RQTH par la CDAPH. A cet effet, il existe un *imprimé spécifique de procédure diligente*.

■■■ PROCÉDURE
DILIGENTÉE

3 La CDAPH se prononce sur les entrées en formation de reclassement. Le contrat de travail d'un salarié rencontrant des difficultés de maintien dans l'emploi peut être suspendu pendant le temps de la formation.

■■■ RECLASSEMENT
PROFESSIONNEL
voir p.36-37

4 La prestation de compensation doit permettre de financer, dans le cadre d'un plan personnalisé de compensation, les dépenses liées au handicap (aides humaines -assistance à domicile, déplacements- et frais visant à améliorer le cadre de vie -aménagement d'un logement ou d'une voiture...-).

■■■ PRESTATION
DE COMPENSATION DU
HANDICAP (PCH)

→ Interlocuteur

MDPH ... du département de résidence de l'intéressé

coordonnées p.47

→ Mission

L'AGEFIPH, Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés, favorise le développement de l'emploi et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées, **bénéficiaires de l'art. L323-3 du code du travail** (voir p.32), à travers des aides directes aux personnes et aux entreprises et la mise en oeuvre de dispositifs d'insertion et de maintien dans l'emploi.

→ Outils du maintien

Principales aides directes aux entreprises :

- Subvention maintien dans l'emploi, versée à l'employeur et destinée à couvrir les premières dépenses liées à la mise en oeuvre d'une solution concertée de maintien dans l'emploi (salariés déclarés inaptes ou dont le handicap s'aggrave).
- Aide visant à compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe (financement de l'étude préalable définissant les besoins et des moyens techniques et organisationnels à mettre en oeuvre).
- Financement des projets de formation (aide au tutorat, bilans de compétences et d'orientation, formation professionnelle)
- Aides à la personne (hébergement, déménagement, transport adapté, permis de conduire, acquisition ou aménagement du véhicule, auxiliaire professionnel, aide à la communication ...)

■ ■ ■ MAINTIEN
DANS L'EMPLOI

■ ■ ■ ACCESSIBILITÉ
DES SITUATIONS
DE TRAVAIL

voir page 39

■ ■ ■ FORMATION

voir page 36

■ ■ ■ AIDES
INDIVIDUELLES

voir partie 2 du guide

→ Interlocuteur

AGEFIPH ... délégation régionale de résidence de l'intéressé ou de domiciliation de l'entreprise *coordonnées IDF p. 44*

Plusieurs partenaires peuvent vous renseigner sur les mesures Agefiph mobilisables.

En savoir + : contactez Handi Action - Sameth 93.



Le PDI-TH de la Seine-Saint-Denis

Programme Départemental d'Insertion des TH

23

→ Mission

L'Etat et l'Agefiph proposent une **politique territoriale concertée** en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Point d'articulation des politiques menées en faveur des personnes en situation de handicap, le **Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH)** agit pour :

- > Favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'art. L. 323-3 du code du travail ;
- > Aider au maintien dans l'emploi des salariés susceptibles d'être licenciés pour inaptitude médicale au poste de travail.

Le PDI-TH propose des actions en matière :

- d'accès à l'emploi des jeunes et des adultes ;
- de mobilisation des entreprises du département à l'emploi des TH ;
- de maintien dans l'emploi.

→ Outils du maintien

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, le PDI-TH propose :

- 1 un service d'appui au maintien dans l'emploi.
- 2 le développement d'échanges inter-institutionnels favorisant la mise en réseau des différents acteurs (production d'outils, de campagnes...) et la construction d'une politique adaptée ;
- 3 l'organisation de rencontres réunissant les professionnels de santé, du social et de l'insertion, (journées d'information, mutualisation des savoir-faire, de sensibilisation aux outils et moyens).

■■■ SAMETH
voir p. 18

■■■ CELLULE
MAINTIEN

■■■ SESSIONS
D'INFORMATION

*Dans le cadre du PDI-TH 93, l'Etat et l'Agefiph conventionnent un partenaire ressource, **Handi Action**, et propose des outils spécifiques (communication, évaluation, bilan, ...).*

→ Interlocuteur

PDITH ... du département de résidence de l'intéressé ou de domiciliation de l'entreprise
coordonnées p.44-48

2 - Outils & Mesures

25

	<i>page</i>
2.1 Diagnostic santé au travail	26
anticiper - la visite de pré-reprise	
rechercher des solutions	
2.2 Evaluer les capacités & identifier les techniques de compensations du handicap	27
consultation de pathologies professionnelles	
prestations spécialisées par déficience	
2.3 Devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi	32
2.4 Evaluer les compétences	34
bilans de compétences	
bilan maintien dans l'emploi (BME)	
2.5 Développer les compétences	36
formation professionnelle continue : plan de formation et congé individuel	
formations spécifiques (CRPE et CRP)	
2.6 Aménager la situation de travail	39
aménagement de poste	
intervention ergonomique	
temps partiel thérapeutique	
reconnaissance lourdeur du handicap & aide à l'emploi	

*Vous recherchez une information, le **SAMETH** du département (Handi-Action) est à **votre disposition** pour vous apporter une information, sur les outils et mesures existants en matière de maintien dans l'emploi.*

2.1 Diagnostic santé au travail anticiper et rechercher des solutions

2.1.1 → VISITE DE PRÉ-REPRISE : L'ANTICIPATION, UNE ARME POUR L'EMPLOI

Le médecin (traitant ou conseil) ou le salarié a un doute quant à la faculté du patient à reprendre son poste de travail à l'issue de son arrêt de travail, il est pertinent de solliciter une **visite de pré-reprise** auprès du médecin du travail.

■■■ VISITE
DE PRÉ-REPRISE

- La demande doit être effectuée le plus tôt possible, dès lors que l'état de santé du patient /salarié permet d'envisager une reprise, et que le salarié est prêt à préparer son retour à l'emploi.
- Cette visite permet au médecin du travail d'étudier les conditions de la reprise d'activité et d'envisager les solutions adaptées avant tout avis.

2.1.2 → APTITUDE, INAPTITUDE ET RECHERCHE DE SOLUTIONS

L'inaptitude totale ou partielle du salarié ou l'aptitude avec restriction ne sont pas synonymes de licenciement. Il existe des outils, des procédures à respecter et des partenaires à mobiliser.

L'avis d'inaptitude déclenche une procédure :

■■■ PROCEDURE

- Lors d'une **visite médicale du travail** (de reprise ou périodique), le médecin du travail peut estimer que l'état de santé du salarié est incompatible avec le poste de travail.
- Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et un deuxième examen médical situé à deux semaines d'intervalle.
A l'issue de ce 2nd examen, le médecin propose des pistes (art.R 241-51-1). Cette seconde visite ouvre le délai légal d'un mois qui permet d'engager la recherche de solution(s) de reclassement.
- Les délégués du personnel sont consultés sur les possibilités de reclassement (obligatoirement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle).
- Au terme du délai d'un mois, **deux hypothèses** sont à envisager :
 - soit le salarié accepte une proposition de reclassement et reste dans l'entreprise à un autre poste ou à un poste aménagé ;
 - soit le reclassement n'est pas possible ou le salarié refuse la proposition. Le salarié est licencié pour inaptitude. (art.L.122-32-5 code du travail)

INTERLOCUTEUR

Le **médecin du travail** exerçant au sein de l'entreprise
(cf fiche d'aptitude ou interroger l'employeur)

coordonnées p.50

2.2.1 → CONSULTATIONS DE PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES

OBJECTIF

Les consultations de pathologie professionnelles proposent une aide au diagnostic médical et au traitement des pathologies dues ou liées aux expositions professionnelles, sous forme :

- de **consultations médicales** dans différentes spécialités permettant :
 - un diagnostic des maladies professionnelles
 - une aide à la détermination de l'aptitude au travail
 - une aide à l'orientation et au reclassement professionnel.
- après concertation, d'un **accueil** et d'un accompagnement social de proximité en partenariat avec le service social spécialisé de la CRAMIF :
 - des informations et conseils (législation du travail, sécurité sociale),
 - une aide dans les démarches (CDAPH -ex Cotorep-, Assedic, sécurité sociale...).
 - un suivi social
- des **expertises techniques** en entreprise :

Ces consultations permettent de proposer des mesures de prévention adaptées aux nuisances qui pourraient être détectées (à la demande du médecin du travail et/ou du CHSCT et avec l'accord de l'employeur).

BÉNÉFICIAIRES

- les salariés en arrêt de travail ou en poste.
- les demandeurs d'emploi, rmistes, retraités, artisans...

PROCÉDURE

- Dans le cadre du maintien, la consultation de pathologie professionnelle est sollicitée par les médecins généralistes, spécialistes ou du travail (sur demande écrite) ou par le salarié.
- Le délai pour obtenir un rendez-vous varie selon les consultations.

! La consultation de pathologie n'implique pas un suivi des situations.

COÛT

- La consultation peut être prise en charge par l'Assurance Maladie sous certaines conditions (convention consultation de pathologie professionnelle à la CRAMIF).
- Il peut y avoir une facturation à l'entreprise (en dehors du champ conventionnel) et si aucun accord n'est établi avec l'employeur.

INTERLOCUTEUR

Contactez directement l'une des 6 consultations d'Ile-de-France

(cf à titre indicatif les spécialités dans la partie *répertoire*)

coordonnées p.52

■ Handicap moteur, visuel et auditif

BILAN FONCTIONNEL

DÉPARTEMENT DE RÉINSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

OBJECTIF

Dans le cadre d'une hospitalisation, le salarié réalise un stage de réadaptation fonctionnelle et de ré-entraînement au travail avec suivi médical, fonctionnel et psychologique en vue de faciliter la reprise ou la poursuite du travail.

L'élaboration ou la validation d'un projet professionnel peut être réalisée pendant l'arrêt de travail en vue d'une reprise d'activité.

BÉNÉFICIAIRES

Le bilan fonctionnel DRSP est destiné :

- aux salariés en arrêt nécessitant un passage en centre de rééducation
- aux salariés dont le déficit fonctionnel est révélé par le milieu professionnel.

PROCÉDURE

- Les salariés sont adressés par le médecin du travail, le médecin traitant.

DURÉE

Le séjour moyen est 8 à 12 semaines avec hébergement sur place.

COÛT

Le coût du bilan est pris en charge par l'Assurance Maladie (prise en charge soumise à une entente préalable).

INTERLOCUTEUR

Centre de COUBERT/DRSP - tél. 01 64 42 20 35 *coordonnées p.52*

BILAN FONCTIONNEL VISUEL

OBJECTIF

Évaluer les capacités visuelles et les besoins éventuels en aides optiques en vue du maintien dans l'emploi (adaptation du poste de travail), de l'orientation professionnelle ou de la réinsertion.

BENEFICIAIRES

- Les salariés déficients visuels.

PROCÉDURE

- Le dossier est complété par le professionnel demandeur et l'intéressé, puis adressé au prestataire. Il comprend la description du poste de travail et les renseignements apportés par l'ophtalmologiste.
- Le bilan comprend une évaluation visuelle, des essais d'optique et des conseils/préconisations (matériel, rééducation...).

DURÉE

1 à 3 séances de 2h chacune

COÛT

Son coût est de 204 euros/séance et peut être pris en charge par l'Assurance Maladie principalement ou par l'employeur.

INTERLOCUTEUR

CRPM de l'APAM (Dr Ronzel) - tél. 01 40 44 66 77 *coordonnées p. 52*

EVALUATION DES CAPACITÉS FONCTIONNELLES

OBJECTIF

- Permettre à la personne de disposer d'une vision objective de ses potentialités, de ses atouts et de ses limitations ;
- Permettre au prescripteur de disposer d'éléments relatifs aux capacités fonctionnelles de la personne et les difficultés ou contraintes inhérentes à sa déficience.

DURÉE 6 à 10 heures

IDENTIFICATION DES TECHNIQUES DE COMPENSATION

OBJECTIF

- Permettre à la personne d'identifier ses besoins et les techniques de compensation favorisant le développement de son autonomie ;
- Permettre au prescripteur des préconisations sur les solutions adaptées aux situations rencontrées par la personne afin de permettre le maintien dans l'emploi.

! *attention* cette prestation n'est pas disponible pour la déficience motrice.

DURÉE 5 à 20 heures

APPUI ET CONSEIL A L'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN RECRUTEMENT OU D'UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI

OBJECTIF

- Faciliter la phase d'intégration du salarié dans son emploi ou sur son nouveau poste de travail ;
- Informer et sensibiliser l'employeur et/ou l'équipe de travail sur les problématiques liées à la déficience du salarié et les comportements utiles à adopter.

DURÉE 8 heures

Concernant l'ensemble de ces 3 prestations :

BÉNÉFICIAIRES

- Les salariés bénéficiaires de l'art. L.323-3 du code du travail

PROCÉDURE

- Un dossier (comprenant la description du poste de travail -complétée par le médecin du travail- et les renseignements d'usage) est rempli par le SAMETH ou l'APAS-BTP et adressé au prestataire.

COÛT

Pris en charge par l'AGEFIPH si l'entreprise est éligible à ses interventions.

INTERLOCUTEURS

handicap moteur

APF- délégation de Paris - Mme Vassal

tél. 01 53 80 92 97

handicap visuel

CECEIF-DV (assoc. Guinot) - Mme Moreau-Cormier

tél. 01 53 98 74 95

handicap auditif

GRETA AISP - Mme Soret

tél. 01 53 68 06 90

SERAC - Mme Benhammou

tél. 01 48 97 85 12

coordonnées p. 52-53

30 ■ EPILEPSIE

EVALUATION DES CAPACITÉS DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL

OBJECTIF

- Evaluer l'écart entre les capacités de la personne et l'emploi en milieu ordinaire de travail ;
- Permettre à la personne de se projeter dans un projet professionnel tenant compte de ses capacités ;
- Apporter des pistes concernant la stratégie à mettre en oeuvre dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

DURÉE : 33 heures (sur une durée maximale de 6 mois)

APPUI ET CONSEIL À L'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN RECRUTEMENT OU D'UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI

OBJECTIF

- Faciliter la phase d'intégration du salarié dans son emploi ou sur un nouveau poste dans l'entreprise ;
- Informer l'employeur et/ou l'équipe de travail sur les problématiques liées à la déficience du salarié et les comportements utiles à adopter.

DURÉE : 8 heures

Concernant l'ensemble de ces 2 prestations :

BÉNÉFICIAIRES

- Les salariés bénéficiaires de l'art. L.323-3 du code du travail ou en voie de l'être.

PROCÉDURE

- Un dossier (comprenant la description du poste de travail -complétée par le médecin du travail- et les renseignements d'usage) est rempli par le SAMETH ou l'APAS-BTP et adressé au prestataire.

COÛT

Pris en charge par l'AGEFIPH si l'entreprise est éligible à ses interventions.

INTERLOCUTEUR

assoc. Epilepsie France - Mme Piel Desruisseaux tél. 01 43 80 66 64

coordonnées voir p.53

■ TROUBLES PSYCHIQUES

APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

OBJECTIF

- Phase d'évaluation

- Evaluer l'écart entre les capacités de la personne et l'emploi en milieu ordinaire de travail et ses possibilités de conserver un emploi au sein de l'entreprise ;
- Apporter des pistes concernant la stratégie à mettre en oeuvre afin de permettre le maintien dans l'emploi.

■ Phase d'accompagnement

- Permettre à la personne de se projeter dans un projet professionnel au plus près de la réalité de sa situation psycho-sociale, de ses difficultés et de ses capacités à se mobiliser ;
- Accompagner la mise en place du projet défini ;
- Favoriser l'adaptation et l'intégration du bénéficiaire dans le cadre de son environnement professionnel.

DURÉE

- Phase d'évaluation : 35 heures
- Phase d'accompagnement : 65 heures

BÉNÉFICIAIRES

- Les salariés bénéficiaires de l'art. L.323-3 du code du travail ou en voie de l'être.

PROCÉDURE

- Un dossier (comprenant la description du poste de travail -complétée par le médecin du travail- et les renseignements d'usage) rempli par le SAMETH, l'APAS-BTP ou directement par le médecin du travail est adressé au prestataire.

COÛT

Pris en charge par l'AGEFIPH si l'entreprise est éligible à ses interventions.

INTERLOCUTEURS

Club ARIHM - Dr Birck

tél. 01 53 98 74 74

Appui/assoc. Lieu ressource - Mme Mansart

tél. 01 44 70 92 92

coordonnées p.53

BILAN NEURO-PSYCHOLOGIQUE

& UEROS UNITE D'ÉVALUATION DE RÉENTRAÎNEMENT ET D'ORIENTATION SOCIO-PROFESSIONNELLE

OBJECTIF

Évaluation médico-professionnelle (approche médicale, sociale et psychologique).

BÉNÉFICIAIRES

- Les adultes présentant un traumatisme crânien ou une lésion cérébrale acquise (phases 1 et 2), bénéficiaires de l'art. L.3223-3 du code du travail (phase3)

PROCÉDURE

- Orientation à la demande du patient, de ses proches ou d'un professionnel.
- 3 phases : (1) accueil de consultation (2) évaluation médicale neuropsychologique ou réorientation vers le réseau de partenaires adaptés (3) stage UEROS, pré-orientation ou bilan professionnel.

DURÉE

Phase (2) - 1 à 3 semaines

Phase (3) - 3 à 18 semaines (subordonnée à une orientation CDAPH)

COÛT

Une prise en charge par l'Assurance Maladie pour les Phases (1) et (2), et en cas d'entrée en CRP (préorientation) ou UEROS en phase (3).

Les bénéficiaires de la Phase (3) peuvent relever du statut de stagiaire de la formation professionnelle et être rémunérés.

INTERLOCUTEUR

CMPJA - Mme Coin - tél. 01 39 35 35 48

coordonnées UEROS p.53

2.3 Organiser l'éligibilité aux mesures Devenir bénéficiaire de l'art. L 323-3 du code du travail

OBJECTIF

L'état de santé du salarié peut avoir des répercussions sur l'exercice de son activité professionnelle.

- L'accès aux différents titres de bénéficiaire de l'art. L323-3 du code du travail **ouvre droit à un certain nombre d'avantages** tant pour la **personne handicapée** qui travaille que pour **l'entreprise** qui l'emploie. La reconnaissance de la qualité travailleur handicapé (RQTH) représente l'un des titre qui attribue à une personne handicapée un statut particulier.
- Le médecin du travail ou les professionnels qui accompagnent une personne en situation de handicap peuvent lui *conseiller de solliciter l'un des titres*, qui lui permet notamment de *devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi*, auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou de l'Assurance Maladie.

La liste des bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005 figure dans le code du travail à l'art. L323-3 (cf encadré).

Les principaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi

(art L 323-3 du code du travail) sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente au titre du régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires de l'AAH ;
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.

ZOOM SUR LA RQTH - RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TH

- La procédure de RQTH nécessite le consentement de l'intéressé.
- Le dossier est à retirer auprès de la MDPH ou du CCAS.
Il existe une procédure accélérée de traitement des demandes concernant les situations de maintien dans l'emploi.
- Le médecin du travail **aide** le salarié handicapé à évaluer sa ou ses déficiences mais également à valoriser ses capacités. Il l'informe avec objectivité sur le *statut TH*, les avantages qu'il peut en attendre (surveillance médicale particulière, obtention d'aides diverses).

CONSÉQUENCES PRATIQUES DE L'ÉLIGIBILITÉ

■ Pour le salarié

- L'accès à l'un des titres de bénéficiaires procède d'un acte volontaire de l'intéressé. La demande est traitée confidentiellement par la MDPH ou par l'Assurance Maladie.
- Cette démarche n'a pas de retentissement sur l'activité professionnelle ou la vie courante de la personne (ex : pas de suppression du permis de conduire ...).
- Le statut ainsi obtenu est une "clef" détenue par l'intéressé. Il lui permet d'accéder aux aides et dispositifs mobilisables en faveur des personnes handicapées. L'employeur ne peut en être informé que par l'intéressé lui-même. Le médecin du travail, lié au secret médical, ne peut être à l'initiative d'une déclaration auprès de l'employeur.
- Ce n'est pas un statut garantissant une sécurité d'emploi. Il n'existe qu'un caractère incitatif et non coercitif à l'égard de l'employeur. Le "TH" ne bénéficie pas d'un emploi "protégé", il a le même statut que les autres salariés de l'entreprise. Son poste/sa situation de travail peut toutefois bénéficier d'un aménagement ou d'une adaptation.
- En cas de licenciement, le préavis des salariés TH est doublé sans avoir pour effet d'en porter la durée au delà de 3 mois (art L 323-4 et 323.7 code du travail). En cas de perte d'emploi, la personne handicapée conserve son statut de "travailleur handicapé", bénéficiaire de l'obligation d'emploi des TH.
- Un financement personnel (PCH, mesures Agefiph) peut être attribué au travailleur handicapé pour l'acquisition d'aides techniques nécessaires à l'exercice professionnel.

*Il n'existe aucune obligation de déclaration du "statut TH" à l'égard de l'employeur. **Cependant** dans certaines situations, cette déclaration peut s'avérer judicieuse.*

■ Pour l'entreprise

- Le chef d'une entreprise de 20 salariés et +, assujettie à l'obligation d'emploi des TH, qui recrute ou maintient dans l'emploi une ou des personnes handicapées, peut bénéficier d'une réduction totale ou partielle de sa contribution à l'AGEFIPH.
- Des **subventions** de l'AGEFIPH peuvent être accordées à l'employeur pour :
 - l'expertise des besoins de l'entreprise,
 - l'aménagement de postes de travail,
 - l'encadrement et la formation d'un travailleur handicapé,
 - le reclassement d'un travailleur handicapé déclaré inapte.

INTERLOCUTEURS

MDPH du département de résidence de l'intéressé

SAMETH ... de domiciliation de l'entreprise *coordonnées p.47 et 49*

CRAMIF ... service social du domicile de l'intéressé *coordonnées p.45*

Evaluer les compétences du bilan de compétences au bilan maintien

2.4.1 → BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences (BdC) est un bilan qui tient compte de plusieurs facteurs tels que les compétences, les motivations personnelles ou encore l'état du marché de l'emploi.

OBJECTIF

Le BdC permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles, ses acquis personnels, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel réaliste et cohérent, adapté à son état de santé et au marché de l'emploi.

BÉNÉFICIAIRE

Tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) justifiant de 5 années d'activité salariée (2 ans pour les non diplômés) dont 1 an dans l'entreprise actuelle ;
- en contrat à durée déterminée (CDD) justifiant de 24 mois d'activité salariée durant les 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

PROCÉDURE

Le BdC correspond à une démarche personnelle et volontaire du salarié.

Le dépôt de la demande doit avoir lieu 45 jours au plus tard avant la date prévisionnelle de début du bilan.

DURÉE

En règle générale, le bilan de compétences dure 24 heures réparties sur 2 mois. Il se déroule soit pendant le temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

COÛT

En fonction de la situation (implication, demande de l'employeur, salarié en arrêt, en temps partiel thérapeutique ou en poste...), le bilan de compétences peut se réaliser dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise,
- du congé bilan de compétences,
- d'une demande d'intervention auprès de l'AGEFIPH.

INTERLOCUTEURS

L'employeur du salarié considéré

SAMETH / Handi Action (pour le département 93)

FONGECIF Ile-De-France

coordonnées p.49

coordonnées p.52-53

2.4.2 → BILAN MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Lorsque le poste de travail n'est pas aménageable et que le salarié s'engage dans la voie du reclassement professionnel, le bilan maintien dans l'emploi (BME) est un bilan professionnel qui vise la définition de solutions de reclassement en interne ou en externe le cas échéant. Le BME associe nécessairement, le salarié, l'employeur et le médecin du travail.

OBJECTIF

■ BME COURT

Vérifier l'adéquation entre un projet identifié et les compétences du salarié.

■ BME APPROFONDI

Aider le salarié à élaborer un projet de reclassement interne ou externe.

BÉNÉFICIAIRE

Salarié du secteur privé, bénéficiaire de l'art. L323-3 ou en voie de l'être, en activité ou en arrêt de travail, qui présente un risque identifié d'inaptitude ou d'aptitude avec restriction(s) à son poste de travail.

PROCÉDURE

- Le BME débute dans les 15 jours suivant l'envoi de la fiche de liaison au centre de bilan et dans les 8 jours si l'inaptitude est prononcée par le médecin du travail.
- La demande de BME est transmise au SAMETH par le salarié, l'employeur, le médecin du travail, l'assistante sociale CRAMIF, le médecin traitant ou le CAP EMPLOI.

La demande est formulée sur la base de :

- l'accord formel (engagement) du salarié ;
- la fiche " avis du médecin du travail " ;
- la fiche de demande/liaison à compléter par le prescripteur.

DUREE

BME COURT = 14 à 20 h, sur 1 mois maximum.

BME APPROFONDI = 26 à 34 h, sur 2 mois maximum.

Coût

Pris en charge par l'AGEFIPH

INTERLOCUTEURS

SAMETH du département de domiciliation de l'entreprise *coordonnées p.49*

Le centre de bilan est choisi parmi les prestataires conventionnés annuellement par l'Agefiph. *coordonnées p.53*

2.5 Développer les compétences la formation professionnelle

Plusieurs dispositifs permettent de développer les compétences du salarié en recourant à la formation afin de le maintenir en poste dans l'entreprise.

2.5.1 → FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

OBJECTIF

C'est l'ensemble des formations prévues par l'employeur dans le cadre de sa gestion du personnel.

Ces formations correspondent en général à l'activité de l'entreprise et les compétences acquises sont destinées à être mises en œuvre à l'interne.

BÉNÉFICIAIRES

Le plan de formation n'est pas un droit pour le salarié.

Sa faisabilité dépend de l'acceptation de l'employeur et non de la nature du contrat de travail, ni de l'ancienneté.

COÛT

- Les coûts pédagogiques et les coûts salariaux sont pris en charge par l'employeur au moyen de l'OPCA auquel il cõtise.
- L'AGEFIPH peut intervenir en cofinancement des coûts pédagogiques.

INTERLOCUTEUR

auprès de l'employeur, du service des ressources humaines.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

OBJECTIF

A l'initiative du salarié, il lui permet de bénéficier de formations autres que celles prévues au plan de formation de l'entreprise.

BÉNÉFICIAIRES

Les salariés justifiant d'au moins 2 ans d'activité salariée, dont 1 an dans l'entreprise actuelle.

PROCEDURE

Le dépôt de la demande doit avoir lieu 3 mois au plus tard avant la date prévisionnelle de début de la formation.

COÛT

- A l'acceptation de la demande, la prise en charge des coûts pédagogiques est variable (peut aller jusqu'à 100%). Les salaires sont pris en charge entre 80 et 100%.

INTERLOCUTEURS

L'employeur de l'intéressé

FONGECIF

coordonnées p.53

2.5.2 → FORMATIONS SPECIFIQUES TH

Les formations spécifiques sont mobilisées pour le reclassement dans l'entreprise après exploration des différents modes de formation.

CONTRAT DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

OBJECTIF

D'une durée de 3 mois à 1 an, tenant compte de la personne et du poste occupé, le contrat de rééducation s'effectue en milieu ordinaire de travail. Il vise à maintenir dans l'entreprise un salarié reconnu inapte à son poste de travail en lui permettant :

- un réentraînement progressif aux activités de son poste,
- une formation pratique en entreprise, le plus souvent, accompagnée, le cas échéant, d'une formation théorique dans le cadre de l'accès à un nouveau métier ou l'exercice de nouvelles activités sur un autre poste de travail chez le même employeur.

BÉNÉFICIAIRES

Assurés sociaux dont les modifications d'aptitude empêchent l'exercice normal et continu de l'activité professionnelle.

PROCÉDURE

- Contrat de gré à gré conclu entre l'organisme de prise en charge (Assurance Maladie ou MSA), l'employeur et le salarié. Le contrat est soumis pour accord et visa à la DDTEFP.
- Un tutorat interne à l'entreprise est organisé
- Il est nécessaire que l'intéressé ait été reconnu inapte à son poste de travail, reconnu travailleur handicapé par la CDAPH (ex-Cotorep) au démarrage du contrat de rééducation et bénéficie d'une orientation notifiée "*reclassement professionnel en contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur*" par la CDAPH. Le SAMETH peut aider à la mise en oeuvre du CRPE.

Coût

- En Seine-Saint-Denis, la CPAM prend en charge 50% maximum du salaire net de référence pendant la durée du contrat de rééducation.
- L'employeur assure 50% du salaire brut sur la période de référence.

INTERLOCUTEURS

SAMETH du département de domiciliation de l'entreprise *coordonnées p.49*

CPAM du département de résidence de l'intéressé *coordonnées p.45*

FORMATION EN CENTRE DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE CRP

OBJECTIF

Les CRP accueillent les travailleurs handicapés en formation, dans l'objectif d'un retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail par l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

La majorité des formations proposées par les CRP débouchent sur des diplômes homologués par l'Etat (200 formations qualifiantes du niveau V au niveau III dans 24 secteurs d'activité).

Il s'agit de formations professionnelles qualifiantes de longue durée (souvent supérieure à un an) qui permettent l'adaptation à un nouveau milieu professionnel grâce à des périodes d'application en entreprise. Un suivi médico-psycho social et un accompagnement à l'emploi des stagiaires sont assurés.

BÉNÉFICIAIRES

Assurés sociaux dont les modifications d'aptitude empêchent l'exercice normal et continu de l'activité professionnelle.

PROCÉDURE

- Pour être admis dans un centre de rééducation professionnelle (CRP), il faut :
 - 1- être reconnu " travailleur handicapé " par la CDAPH
 - 2- être orienté par la CDAPH vers un CRP.
- Les formations sont dispensées sur l'ensemble du territoire national.
- La suspension du contrat de travail pendant la période de formation est indispensable.

Coût

- La CPAM assure la prise en charge du coût de la formation.

INTERLOCUTEURS

SAMETH du département de domiciliation de l'entreprise	<i>coordonnées p.49</i>
CPAM du département de résidence de l'intéressé	<i>coordonnées p.45</i>
MDPH du département de résidence de l'intéressé	<i>coordonnées p.47</i>
FAGERH fédération des associations gestionnaires	<i>coordonnées p.54</i>

2.6.1 → AMÉNAGEMENT DE POSTE

OBJECTIF

L'aménagement du poste ou de l'environnement de travail permet l'adaptation aux aptitudes du salarié afin de compenser le handicap.

BÉNÉFICIAIRES

- Salariés bénéficiaires de l'art. L323-3 du code du travail ou en voie de l'être qui rencontre une modification d'aptitude.

PROCEDURE

- Le coût des aménagements, préalablement validés par le médecin du travail,

COÛT

- Peut être pris en charge pour tout ou partie par l'AGEFIPH. L'employeur constitue et adresse la demande de financement à l'AGEFIPH.

INTERLOCUTEUR

SAMETH du département de domiciliation de l'entreprise

coordonnées p.49

2.6.2 → INTERVENTION ERGONOMIQUE

OBJECTIF

L'analyse de la situation de travail permet de préconiser des aménagements du poste de travail ou de l'organisation du travail.

Le diagnostic ergonomique favorise la recherche dans l'entreprise de poste compatible avec le handicap/la déficience du salarié.

BÉNÉFICIAIRES

- Salariés bénéficiaires de l'art. L323-3 du code du travail ou en voie de l'être qui rencontre une modification d'aptitude.

PROCEDURE

- Le médecin du travail, l'employeur, le SAMETH, le service social CRAMIF, Cap Emploi peuvent solliciter l'intervention gratuite d'un ergonome en contactant le service d'ergonomie financé par l'AGEFIPH.

COÛT

- Pris en charge par l'AGEFIPH.

INTERLOCUTEUR

I.D. Ergonomie (entreprises de Seine-Saint-Denis)

tél. 01 55 34 30 80

coordonnées p.54

OBJECTIF

Le temps partiel thérapeutique est accordé dans le cas de pathologies particulières nécessitant une réadaptation progressive au poste et au milieu de travail.

Il s'agit d'une mesure transitoire dont l'objectif est de favoriser la reprise à temps complet.

BÉNÉFICIAIRES

- Salariés en arrêt de travail indemnisés en maladie ou en accident du travail.

PROCEDURE

- L'accord de la CPAM et de l'entreprise constitue un préalable indispensable à la mise en place d'un temps partiel thérapeutique.
- Le médecin traitant du salarié est l'interlocuteur compétent pour prescrire le temps partiel thérapeutique. Il rédige le certificat médical/ordonnance de demande de temps partiel thérapeutique qu'il adresse au service médical de l'Assurance Maladie (médecin conseil) précisant la date de reprise, la durée de la prescription et le temps de travail autorisé après accord de l'employeur et de l'employeur.
- Le médecin du travail peut promouvoir cet outil à l'occasion de la visite de pré-reprise. Il fait le lien entre le médecin traitant et l'employeur. Il confirme son avis au moment de la visite de reprise.
- Le temps partiel thérapeutique doit être mis en place avant que l'Assurance Maladie ait prononcé la stabilisation de l'état de santé de l'assuré.

DURÉE

- Le temps partiel thérapeutique est accordé pour une durée maximale de 12 mois.

COÛT

- Le salarié est rémunéré par son employeur sur la base du temps effectivement travaillé en entreprise.

Il perçoit des indemnités journalières (IJ) de la sécurité sociale pour le temps dit complémentaire en arrêt de travail.

INTERLOCUTEURS

Médecin traitant du salarié

CPAM dont dépend l'intéressé.

coordonnées p.45

2.6.4 → RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP & AIDE A L'EMPLOI

La loi du 11.02.2005 substitue la notion de reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) au classement en catégorie de handicap effectué antérieurement par la COTOREP (en catégorie A, B ou C).

OBJECTIF

L'incidence du handicap sur la capacité d'un travailleur handicapé est appréciée en situation de travail, au regard d'un poste précis, après aménagement optimal de ce dernier.

La décision de RLH résulte de l'analyse du surcoût économique ainsi supporté par l'employeur au delà de son obligation légale.

BÉNÉFICIAIRES

- Employeur de salarié(s) bénéficiaire(s) de l'art. L323-3 du code du travail
- Travailleurs non salariés relevant de l'art. L323-3

PROCEDURE

- Une demande de RLH est adressée par l'employeur (lettre recommandée avec AR) à la DDTEFP territorialement compétente.
 - La demande doit être accompagnée des pièces justificatives mentionnées aux articles R 323-121 et R 323-122 du code du travail.
 - *justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi,*
 - *fiche d'aptitude + avis circonstancié du médecin du travail (pour salariés),*
 - *détail de l'ensemble des aménagements optimaux effectués,*
 - *évaluation du surcoût en euros lié à l'incidence du handicap.*
- ! *S'agissant des aménagements optimaux effectués (poste de travail, horaires et environnement), l'employeur doit en fournir la liste, leur coût et les factures.*
- La décision de RLH est prise par la DDTEFP (dossier à solliciter).
 - En cas de RLH, l'employeur opte :
 - soit pour la **minoration de la contribution à l'Agefiph** (cas d'une entreprise assujettie) prenant ainsi en compte l'effort consenti par l'entreprise ;
 - soit pour l'**attribution de l'aide à l'emploi en milieu ordinaire** (entreprise assujettie ou non à l'obligation d'emploi) qui remplace l'ex-GRTH (garantie de ressources en milieu ordinaire).

DURÉE

La décision prend effet à compter de la date du dépôt de la demande. Elle fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans.

AIDE A L'EMPLOI

- L'aide est versée trimestriellement par l'AGEFIPH aux employeurs et aux travailleurs non salariés. Elle est calculée en fonction du surcoût mentionné dans la décision de RLH.

INTERLOCUTEUR

DDTEFP du lieu d'implantation de l'établissement

coordonnées p.46

VOS NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ce guide pour le maintien dans l'emploi répertorie les coordonnées départementales et régionales d'organismes susceptibles d'être vos partenaires ou vos relais lorsque vous vous trouvez face à la situation d'un salarié malade ou handicapé qui éprouve ou est susceptible d'éprouver des difficultés sur son poste de travail.

Pour toute actualisation des informations relatives au maintien dans l'emploi, consultez le **SAMETH** de votre département.

DROIT DU TRAVAIL

Informations générales

- > ALLO EMPLOI
0 803 347 347 (0,15€/mn)
- > DDTEFP - Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine-Saint-Denis
service renseignements droit du travail
01 41 60 53 53

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET HANDICAP

S'informer

- > SAMETH 93 - Handi Action
Service d'appui au maintien dans l'emploi TH
01 48 36 52 47
- > AGEFIPH Délégation régionale Ile-de-France
192 av. Aristide Briand - 92226 Bagneux cedex
01 46 11 01 55
- > PDI-TH de la Seine-Saint-Denis
Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés
DDTEFP - 1 av. Youri Gagarine 93016 Bobigny cedex
01 41 60 54 58

Sites Internet à consulter

www.handipole-maintien.org

site collaboratif professionnel dédié à la gestion de l'inaptitude et du handicap en milieu de travail, ouverts aux acteurs de la santé, de l'entreprise, du social et de l'insertion (informations, repères, éclairages, études de cas, outils et ressources)

www.handicap.gouv.fr

www.agefiph.fr

www.handipole.org

www.handitrav.org

www.fnath.org

www.legifrance.fr

www.handroit.com

www.handiplace.org

ASSURANCE MALADIE

■ CPAM

Caisse Primaire d'Assurance Maladie

195 avenue Paul Vaillant Couturier - 93014 Bobigny cedex

0 820 904 193 (0,15€/mn) Fax 01 48 30 68 09

www.bobigny.ameli.fr

■ SERVICE MÉDICAL

Médecin Conseil Chef de Service

Echelon Local du Service Médical de la Seine-Saint-Denis

195 avenue Paul Vaillant Couturier - 93014 Bobigny cedex

0 820 904 193 (0,15€/mn)

! *Référez-vous aux secteurs médicaux de rattachement pour contacter le médecin conseil concerné.*

■ CRAMIF

Service Social Départemental de Seine Saint Denis

CPSS - 2 avenue de la convention - 93017 Bobigny cedex

0 820 904 193 (0,15€/mn) Fax 01 43 11 44 33

www.cramif.fr

MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

■ MSA

161 avenue Paul Vaillant Couturier - 94250 Gentilly

01 49 85 50 00 Fax 01 49 85 55 05

www.msa.fr

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE

■ CNAV

110 avenue de Flandre - 75019 Paris

01 55 45 50 00 Fax 01 40 37 37 37

www.cnaf.fr

**DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DDTEFP EN ILE DE FRANCE**

www.emploi-solidarite.gouv.fr

■ **75**

109 rue de Montmartre
75084 Paris cedex 02

01 44 84 41 00

ddtefp.paris@travail.gouv.fr

■ **78**

Immeuble La Diagonale
34 avenue du Centre
78182 Saint-Quentin-en-Yvelines

01 61 37 10 00

ddtefp.yvelines@dd-78.travail.gouv.fr

■ **92**

13, rue de Lens
92022 Nanterre cedex

01 47 86 40 00

dd-92.direction@travail.gouv.fr

■ **94**

Immeuble Le Pascal
avenue du général de Gaulle
94007 Créteil cedex

01 49 56 28 00

dd-94.direction@travail.gouv.fr

■ **77**

Cité administrative
Pré Chamblain - bat. C
77011 Melun cedex

01 64 41 28 59

dd-77.direction@travail.gouv.fr

■ **91**

Tour Agora - Grand place Evry 2
523 place des terrasses de l'Agora
91034 Evry cedex

01 60 79 70 00

dd-91.direction@travail.gouv.fr

■ **93**

1, avenue Youri-Gagarine
93016 Bobigny cedex

01 41 60 53 00

ddtefp.seine-saint-denis@travail.gouv.fr

■ **95**

DDTEFP
Immeuble Atrium
3 boulevard de l'Oise
95014 Cergy-Pontoise cedex

01 34 35 49 49

dd-95.direction@travail.gouv.fr

**MAISONS DÉPARTEMENTALES DES PERSONNES
HANDICAPÉES
MDPH EN ILE-DE-FRANCE**

www.handicap.gouv.fr

47

■ **75**

site adultes
204 quai de Jemmapes
75010 Paris
site enfants
44 rue Alphonse Penaud
75020 Paris

0 805 800 909

01 44 84 41 20 (secret. MDPH)

www.handicap.paris.fr

■ **78**

Hôtel du département
2 place André Mignot
78000 Versailles

01 39 07 78 78

■ **92**

MDPH
2 rue Rigaut
92000 Nanterre

01 41 91 92 50

■ **94**

MDPH
avenue du Général de Gaulle
Immeuble "Le Pascal"
94007 Créteil cedex

01 49 80 73 00

■ **77**

Hôtel du département
112 rue des Saints-Pères
77010 Melun cedex

0 800 14 77 77

mdph@cg77.fr

■ **91**

Conseil général
Hôtel du département
Bd de France
91012 Evry cedex

01 60 91 91 91

■ **93**

MDPH - Place Handicap
Immeuble l'Européen
1-3 promenade Jean Rostand
93000 Bobigny

01 48 95 00 00

info@place-handicap.fr

www.place-handicap.fr

■ **95**

Conseil général
2 avenue du Parc bat. H
95032 Cergy Pontoise cedex

0 800 300 701

maisonduhandicap@valdoise.fr

**PROGRAMMES DÉPARTEMENTAUX D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**
COORDINATION PDI-TH EN ILE DE FRANCE

■ **75**

DDTEFP
210 quai de Jemmapes
75010 Paris
01 44 84 41 83
ludivine.le-tendre@dd-75.travail.gouv.fr

■ **78**

1 place Charles de Gaulle
Central gare - bât. E
78180 Montigny-le-Bretonneux
01 61 37 30 15
pdith78.coordination@nerim.net

■ **92**

13 rue de Lens
92022 Nanterre cedex
01 47 86 42 30
pdith92@wanadoo.fr

■ **94**

Les ateliers
75 rue des fusillés de
Chateaubriand
94430 Chennevières
01 41 94 19 71
coordination.pdith94@libertysurf.fr

■ **77**

22 rue du Château
77000 Melun
01 64 39 63 23
pdith77@wanadoo.fr

■ **91**

AFITH 91
60 allée des Champs Elysées
91080 Courcouronnes
01 60 87 78 92
pdith91.coordination-secr@wanadoo.fr

■ **93**

DDTEFP
1 avenue Youri-Gagarine
93016 Bobigny cedex
01 41 60 54 58
pdith93@wanadoo.fr

■ **95**

DDTEFP
3 boulevard de l'Oise
Immeuble "Atrium"
95014 Cergy Pontoise cedex
01 34 35 48 97
jean-michel.hernandez@dd-95.travail.gouv.fr

Retrouvez l'actualité des PDI-TH d'Ile-de-France
sur www.handipole.org (onglet pdith)
site d'information sur les dispositifs
emploi, formation, insertion et handicap

**SERVICE D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TH
SAMETH EN ILE-DE FRANCE**

www.handipole.org

49

■ **75**

Entraide universitaire
11-15 rue Sarrette
75014 Paris

01 40 47 92 92

axemaintien.pdith-paris@wanadoo.fr

■ **77**

Croix rouge française
22 rue du château
77000 Melun

01 64 10 37 37

dnantey.axemaintien77@wanadoo.fr

Pro-Métiers Conseil Formation
3 avenue Aristide Briand
77100 Meaux
01 60 09 80 40

oh.promethee.meaux@wanadoo.fr

■ **78**

Acthyve Maintien 78
1 place Charles de Gaulle
Central gare -bât.E
78180 Montigny-le-Bretonneux

01 61 37 35 00

pdith78.maintien@nerim.fr

■ **91**

AFITH 91
60 allée des Champs Elysées
91080 Courcouronnes

01 60 87 78 96

pdith91.maintien-secr@wanadoo.fr

■ **92**

CIME 92
3 rue Pierre Curie
92600 Asnières
01 41 32 02 02 (ligne directe)

maintien.cime92@cerforma.asso.fr

■ **93**

HANDI ACTION
2 avenue de la Convention
93017 Bobigny cedex

01 48 36 52 47

handi-action@wanadoo.fr

■ **94**

Confluent
10 rue Pierre Brossolette
94270 Le Kremlin-Bicêtre

01 46 77 42 83

sameth94.confluent@orange.fr

■ **95**

CESAME 95
7 avenue de la palette
95000 Cergy

01 34 25 46 84

cesame.sameth@orange.fr

! *Le champs de compétence des SAMETH est principalement celui du département de domiciliation de l'entreprise.*

APAS-BTP

SERVICE D'ORIENTATION ET DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE EN ÎLE-DE-FRANCE

accueil / secrétariat

01 53 33 22 44

r.bouvard@apas.asso.fr

PRINCIPAUX SERVICES DE SANTÉ INTERENTREPRISE EN SEINE-SAINT-DENIS

ACMS	55 rue Rouget de l'Isle - 92158 Suresnes cedex 01 46 14 84 00	www.acms.asso.fr
AMET	67 bd Alsace Lorraine - 93115 Rosny-sous-bois 01 49 35 82 50	www.amet.org
APST	110 av. du général Leclerc - 92340 Bourg-la-Reine 01 46 83 83 83	www.apmt-btp.com
SIFSAT	8-10 rue Ampère - 93400 Saint-Ouen 01 40 11 14 91	www.sifsat.com



*Cette liste ne vise pas l'exhaustivité.
D'autres services de santé au travail sont présents sur le territoire.
Certaines entreprises disposent de services autonomes
(c'est-à-dire internes à l'entreprise).*

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL UNIONS LOCALES EN SEINE-SAINT-DENIS

Bourse du travail - 1 place de la Libération 93016 Bobigny

CFDT	CFTC	CGT	FO	CFE-CGC
01 48 96 35 05	01 48 96 35 47	01 48 96 36 37	01 41 60 86 40	01 48 32 44 25

**MÉDECINS INSPECTEURS DU TRAVAIL ET DE LA MAIN
D'OEUVRE ■ MIRTMO EN ILE-DE-FRANCE**

51

DRTEFP - 66, rue de Mouzaïa 75935 Paris cedex 19

01 44 84 25 73 / 26

dr-idf.inspection-medicale@dr-idf.travail.gouv.fr

Noms	SECTEURS
Dr COUDURIER 01 44 84 25 15 françoise.coudurier@travail.gouv.fr	Seine et Marne (77) Paris 1-17-19ème APST AP-HP
Dr THOMASSIN 01 44 84 25 48 claire.thomassin@travail.gouv.fr	Essonne (91) Paris 5-13-14-15ème
DR GILLET 01 44 84 25 31 anne.gillet@travail.gouv.fr	Seine-Saint-Denis (93) Paris : 3-4-10-12ème
Dr MARIIGNAC 01 44 84 26 16 guy.marignac@travail.gouv.fr	Hauts de Seine (92) Nord Paris 8ème (sauf CIAMT)
Dr SANDRET 01 44 84 25 17 nicolas.sandret@travail.gouv.fr	Val de Marne (94) Paris section 9A -18ème CMIE Médecins de main d'oeuvre
Dr SOULA 01 44 84 26 20 marie-christine.soula@travail.gouv.fr	Yvelines (78) Paris 9B-9C-9D AMI
Dr MALADRY 01 44 84 26 26 patricia.maladry@travail.gouv.fr	Hauts de Seine (sud + Nanterre + Suresnes) Paris 11-16ème
Dr RONDEY 01 44 84 27 19 sylvie.rondey@travail.gouv.fr	Val d'Oise (95) Paris 2-6-7-20ème CIAMT



→ CONSULTATIONS DE PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES

HÔPITAL	Spécialités
COCHIN Pavillon Saint-Jacques 27, rue du Faubourg Saint-Jacques 75679 Paris cedex 14 01 58 41 22 61	Allergologie Dermatologie Pneumologie Psychiatrie Rhumatologie Toxicologie Cardiologie Neurologie Ophtalmologie ORL Médecine du travail
Fernand WIDAL 200, rue du Faubourg Saint-Denis 75010 Paris 01 40 05 41 92	Allergologie Pneumologie Rhumatologie Toxicologie Dermatologie Médecine du travail
C.H.I. 40, avenue de Verdun 94010 Créteil 01 45 17 50 30	Allergologie Dermatologie Pneumologie Rhumatologie Toxicologie Médecine du travail
UPPE AVICENNE 125 rue de Stalingrad 93009 Bobigny cedex 01 48 95 51 21 /36	Pneumologie Allergologie Rhumatologie
RAYMOND POINCARÉ 104 bd Raymond Poincaré 92380 Garches 01 47 10 77 54	Allergologie ORL Pneumologie Rhumatologie Médecine du travail Dermatologie Psychiatrie
HOTEL DIEU 1 place du parvie de Notre Dame 75181 Paris cedex 04 01 42 34 82 43	Neurologie Psychiatrie

→ PRESTATIONS SPÉCIALISÉES

■ BILAN FONCTIONNEL

Centre de COUBERT - Département de Réinsertion Socio-Professionnel
 Docteurs GELIBERT et LUBLIN-MOREL
 Centre de Réadaptation - 77170 Coubert **01 64 42 20 35**

■ HANDICAP VISUEL

BILAN FONCTIONNEL VISUEL

Centre de rééducation CRPM (APAM) association pour les personnes aveugles et malvoyantes
 3, rue Jacquier - 75014 Paris **01 40 44 66 77**
crpm.reeducation@apam-paris.asso.fr

EVALUATION - TECHNIQUES DE COMPENSATION - APPUI /CONSEIL

CECEIF-DV - Association Paul et Liliane Guinot
 39, rue Balard - 75015 Paris **01 53 98 74 96**
www.guinot.asso.fr

■ **HANDICAP AUDITIF** EVALUATION - TECHNIQUES DE COMPENSATION - APPUI /CONSEIL

GRETA PMS SERAC
 29 bis rue de Cronstadt 75015 Paris 26-28 av. de la république 93170 Bagnolet
01 53 68 06 90 **01 48 97 85 10**
greta-aisp@wanadoo.fr serac.asso@free.fr

■ **HANDICAP MOTEUR** EVALUATION - TECHNIQUES DE COMPENSATION - APPUI /CONSEIL

APF délégation de Paris
 13 place de Rungis 75013 Paris **01 53 80 92 97**
apf.asso.fr

■ **EPILEPSIE** EVALUATION - TECHNIQUES DE COMPENSATION - APPUI /CONSEIL

Epilepsie France
 51 rue de la procession 75015 Paris **01 45 66 91 61**
epiemploi@epilepsie-france.fr

■ **TRAUMATISME CRÂNIEN /LÉSIONS CÉRÉBRALES : UEROS EST ET NORD FRANCILIENNE**

L'ADAPT	PITIÉ SALPÉTRIÈRE	GARCHES HÔPITAL POINCARÉ	CRP COUBERT	CMPJA
11 rue du bois sauvage 91055 Evry cedex 01 60 79 88 50	47 bd de l'hôpital 75013 Paris 01 42 16 03 00	104 bd Poincaré 92380 Garches 01 47 10 76 46	Route de Livery 5 77170 Coubert 01 64 42 28 42	5 rue Pasteur 95570 Bouffemont 01 39 35 35 48

■ **EVALUATION TROUBLES PSYCHIQUES**

Club ARIHM APPUI
 39 rue Balard 75015 Paris 4-6 passage Didelot 75017 Paris
01 53 98 74 70 **01 44 70 92 92**
arihmconseil@arihm.com assolieuresource.centreappui@wanadoo.fr

➔ **BILANS PROFESSIONNELS**

■ **BILAN DE COMPÉTENCES**

Se renseigner auprès de l'employeur

ou SAMETH 93 - HANDI ACTION **01 48 36 52 47**
 FONGECIF Ile-de-France **01 44 10 58 58**
 Place Johan Stauss 75010 Paris (accueil public du lundi au vendredi)

■ **BILAN MAINTIEN DANS L'EMPLOI (BME)**

SAMETH 93 - HANDI ACTION **01 48 36 52 47**

ASTROLABE	CIBC Pantin	CIBC Montreuil & Saint-Denis	
7 av. François Coppée 93250 Villemomble 01 48 12 65 00	50 rue Lépine 93500 Pantin 01 48 43 75 26	261 rue de Paris 93100 Montreuil 01 49 20 89 99	6-8 rue Charles Michels 93200 Saint-Denis 01 55 84 03 80

➔ FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

■ DISPOSITIFS DE FORMATION

- *Information générale* (conférer encadré ci-dessous)
- *Formation professionnelle continue*
auprès de l'employeur, service des ressources humaines...
FONGECIF Ile-de-France **01 44 10 58 58**
- *Formations Spécialisées des Travailleurs Handicapés*
MDPH - CPAM - SAMETH /HANDI ACTION

INFORMATIONS GÉNÉRALES

CITÉ DES MÉTIERS - Cité des sciences et de l'industrie de La Villette
30 av. Corentin Cariou - 75930 Paris Cedex 19 - niveau S
01 40 05 85 85 - 3615 Villette www.citedesmetiers.com

- *ouverture du mardi au vendredi de 10 à 18 h et le samedi de 12 à 18 h*
information-conseil sur les formations, les métiers et la vie professionnelle.
- 4 points d'accueil et de conseil : orientation, emploi, formation, bilan.

AFPA - Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

Services d'orientation professionnelle de la Seine-Saint-Denis

AFPA Ouest	AFPA Est et Sud
52-58 rue Jean Jaurès	1/9 rue de la citoyenneté
93000 Bobigny	93240 Stains
01 48 45 00 50	01 49 71 11 71

www.afpa.fr

- accueil tous les jours sans rdv de 9h à 12h30 et de 14h30 à 17h.

CNAM - Conservatoire National des Arts et Métiers

Service d'Information et d'Orientation

292 rue Saint-Martin - 75003 Paris

01 40 27 23 30 www.cnam.fr

- renseignements des salariés et demandeurs d'emploi.
accueil en semaine (10h à 12h-13h30 à 18h) et le samedi (9 à 12h)
- conditions générales d'inscription au CNAM
être âgé d'au moins 18 ans et être engagé dans la vie professionnelle.

GRETA - Groupements d'établissements de l'Education Nationale
DAFCO Délégation Académique à la Formation Continue (Dépts 93, 94)
12 rue Georges Enesco - 94025 Créteil Cedex **01 49 81 65 10**

- Les DAFCO informent sur les possibilités de formation dans les GRETA

FAGERH - fédération des associations gestionnaires d'établissement de réadaptation

11 impasse Druinot - 75012 Paris **01 44 74 34 40**

www.fagerh.asso.fr

- La FAGERH informe sur les possibilités de formation en CRP.

➔ ERGONOMIE - AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

I.D. Ergonomie *POUR LES ENTREPRISES DE SEINE-SAINT-DENIS*

66 rue Caumartin 75009 Paris **01 40 82 79 60**

id-ergonomie@wanadoo.fr

CAP EMPLOI
EN ÎLE-DE FRANCE

■ **75**

EPSR 17

27 rue Pajol
75018 Paris
01 40 38 64 00

OHE PROMETHEE 75

43 bis rue d'Hautpoul
75019 Paris
01 44 52 40 60

■ **78**

IHY

Antenne sud
13 place Germaine Tailleferre
78180 Montigny-le-Bretonneux
01 30 57 50 12

Antenne nord
37 boulevard Devaux
78300 Poissy
01 30 65 90 97

■ **92**

ADEH 92

63 avenue Gabriel Peri
92600 Asnières
01 41 11 28 60

AREPH 92

66 avenue François Arago
92000 Nanterre
01 46 49 86 30

OHE PROMETHEE 92

27 bis rue Louis Rolland
92120 Montrouge
01 42 53 76 76

■ **77**

ACI 77

51, Avenue Thiers
77000 Melun
01 64 87 08 73

OHE PROMETHEE 77

200 rue de la Fosse aux Anglais
77190 Dammarie les Lys
01 64 87 66 33

■ **91**

EPSR 91 Entraide universitaire

2 Ter avenue de France
91300 Massy
01 69 75 11 50

OHE PROMETHEE 91

80 avenue du Général de Gaulle
91170 Viry-Chatillon
01 69 05 97 86

■ **93**

APTH EMPLOI

153 avenue Jean Lolive
93500 Pantin
01 48 43 10 60

IRRHIS

12 chemin du Moulin Basset
93200 Saint-Denis
01 49 71 31 60

OHE PROMETHEE 93

7 rue Gilbert Gatouillat
93600 Aulnay-sous-bois
01 48 19 88 60

■ 94

CONFLUENT 94

10 rue Pierre Brossolette
94270 Le Kremlin-Bicêtre
01 46 77 42 82

ARERAM 94

77 boulevard Jean-Baptiste Oudry
94000 Créteil
01 45 13 28 90

■ 95

EPSR 95

21 avenue des Genottes BP 8384
95805 Cergy-Saint-Christophe
01 34 41 70 30

EPSR PERSPECTIVES

12 bd Maurice Bertheaux
95100 Argenteuil
01 39 96 50 80

CAP EMPLOI EN SEINE-SAINT-DENIS
sectorisation géographique

40 communes - 3 opérateurs Cap Emploi en Seine-Saint-Denis

APTH Emploi

153 av. Jean Lolive
93500 PANTIN
01 48 43 10 60
adminlb.apth-emploi@apthe.asso.fr

IRRHIS

12 chemin du moulin basset
93200 SAINT-DENIS
01 49 71 31 60
irrhis@scap.fr

OHE PROMETHEE 93

7-9, rue Gatouillat
93600 AULNAY s/SBOIS
01 48 19 88 60
ohepromethee.aulnay@ohe75.org

93170 BAGNOLET
93470 COUBRON
93220 GAGNY
93260 LES LILAS
93310 PRE SAINT GERVAIS
93340 LE RAINCY
93370 MONTFERMEIL
93100 MONTREUIL
93130 NOISY LE SEC
93500 PANTIN
93230 ROMAINVILLE
93110 ROSNY SOUS BOIS

93300 AUBERVILLIERS
93000 BOBIGNY
93390 CLICHY SOUS BOIS
93700 DRANCY
93440 DUGNY
93800 EPINAY SUR SEINE
93460 GOURNAY
93450 ÎLE SAINT DENIS
93350 L E BOURGET
93120 LA COURNEUVE
93360 NEUILLY PLAISANCE
93380 PIERREFITTE
93200 SAINT-DENIS
93400 SAINT-OUEN
93240 STAINS
93410 VAUJOURS
93250 VILLEMOMBLE
93430 VILLETANEUSE

93600 AULNAY SOUS BOIS
93150 BLANC MESNIL
93140 BONDY
93190 LIVRY-GARGAN
93330 NEUILLY SUR MARNE
93160 NOISY-LE-GRAND
93320 PAVILLONS SOUS BOIS
93270 SEVRAN
93290 TREMBLAY EN FRANCE
93420 VILLEPINTE

4 - Tableaux de synthèse des logiques d'intervention

57

> **Tableau synoptique**

Ce tableau ne prétend pas à l'exhaustivité mais propose quelques déclinaisons possibles des outils préconisés par ce guide en fonction de la situation des salariés au regard de l'emploi :

- en poste *voir p.58*
- en arrêt de travail *voir p.59*

Cette démarche pourra être utilement complétée par les études de cas présentées sur le site www.handipole-maintien.org

Pour tout conseil ou appui dans la démarche de maintien dans l'emploi, contactez le SAMETH 93, Handi Action 01 48 36 52 47

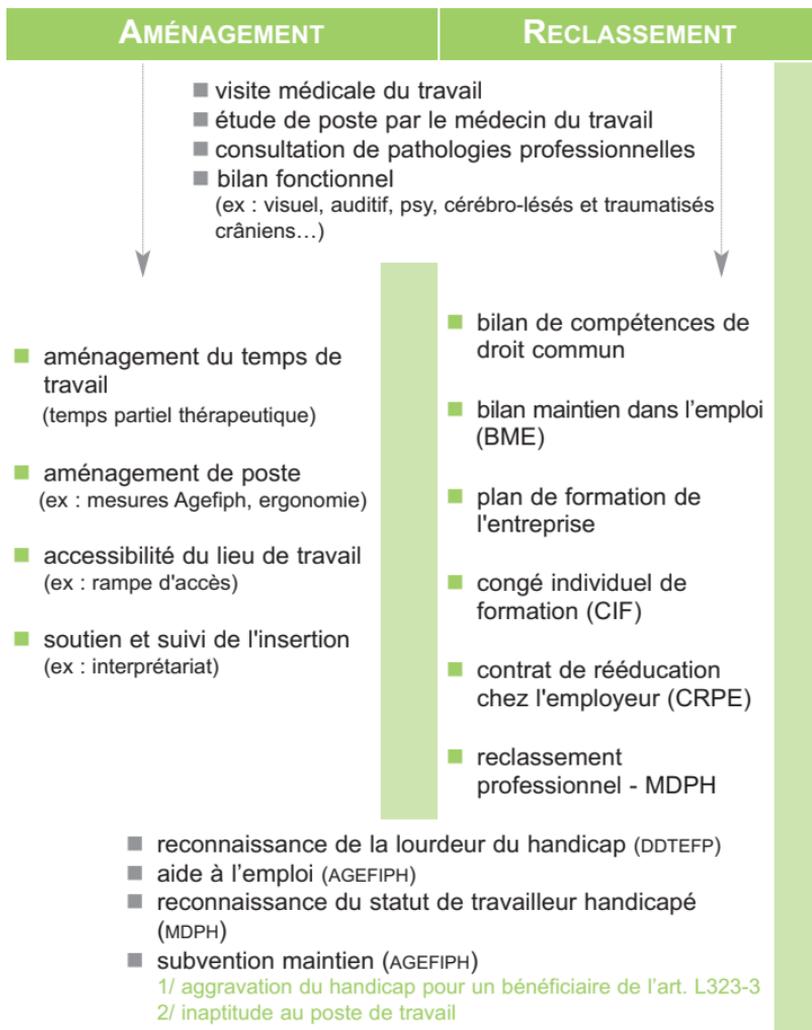
> **Logigramme**

Cette approche analytique sous forme de logigramme a été réalisée par les acteurs du maintien dans l'emploi du Nord-Pas de Calais (*cf Guide régional de l'insertion professionnelle des personnes handicapées* ■ juin 2006 -reproduit par autorisation du PDI-TH 59V-).

voir p.60-61

Tableau synoptique Les outils du maintien dans l'emploi

SALARIÉ EN POSTE

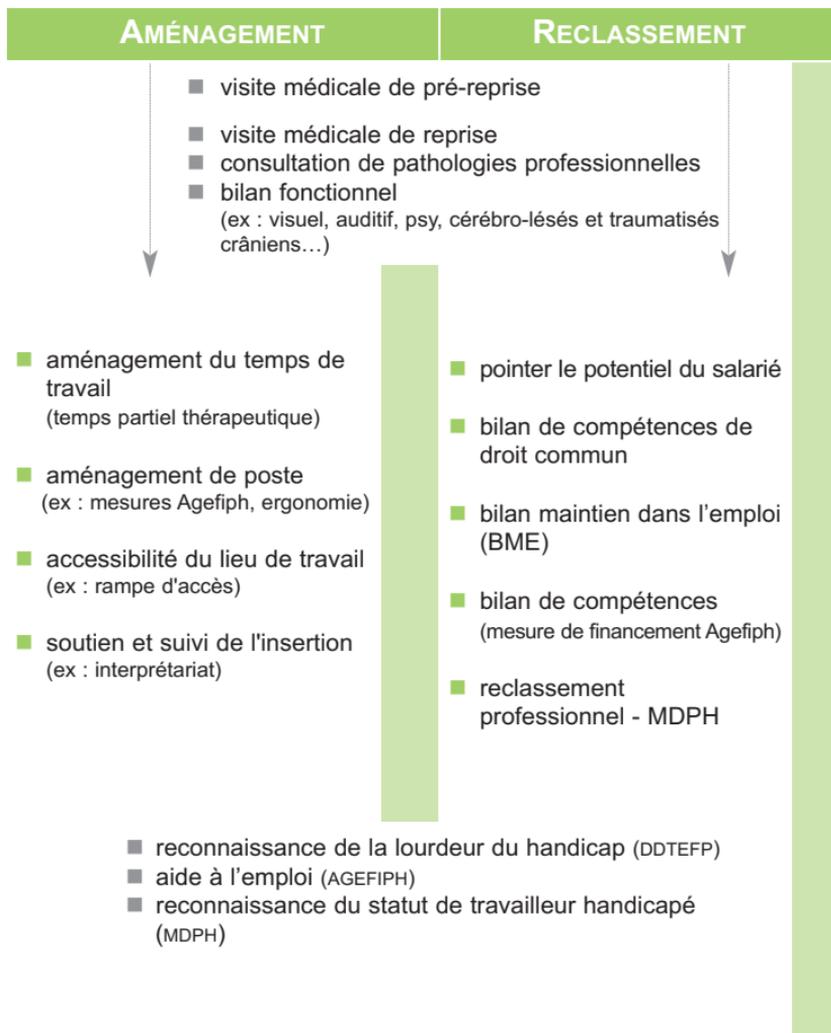


Besoin d'une information, d'un conseil ?
Contactez le SAMETH 93 tél.01 48 36 52 47

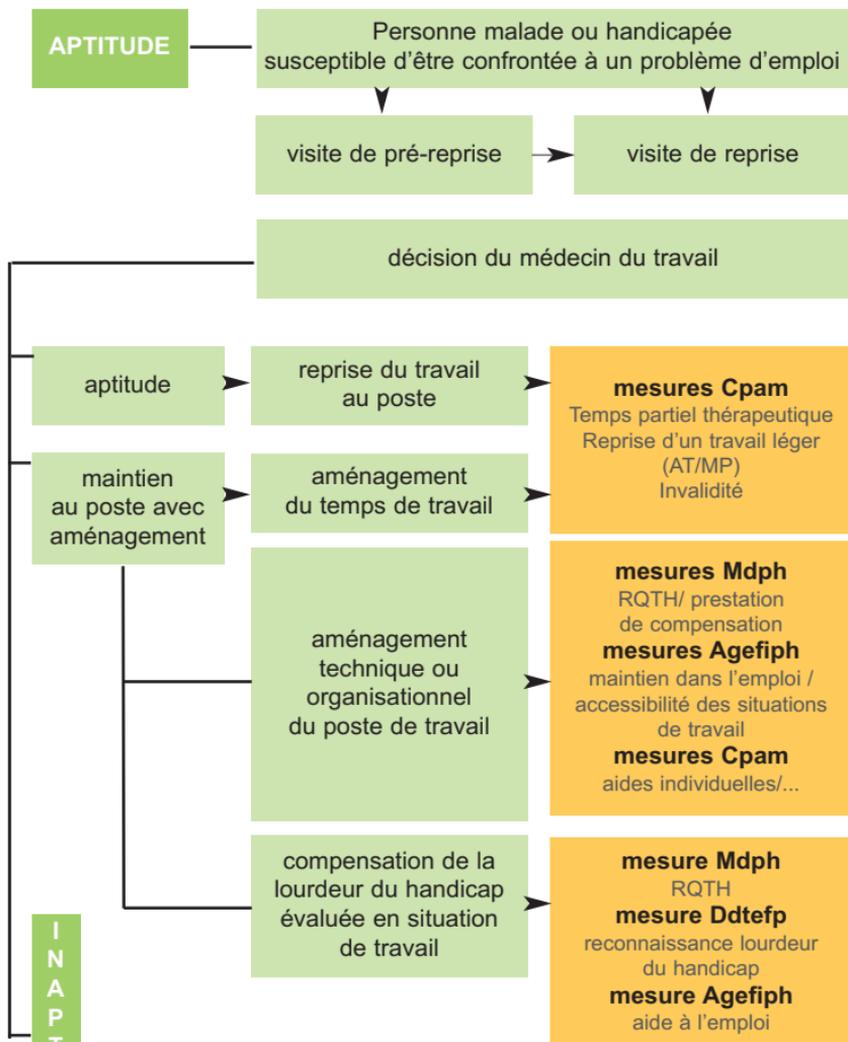
Tableau synoptique

Les outils du maintien dans l'emploi

SALARIÉ EN ARRÊT



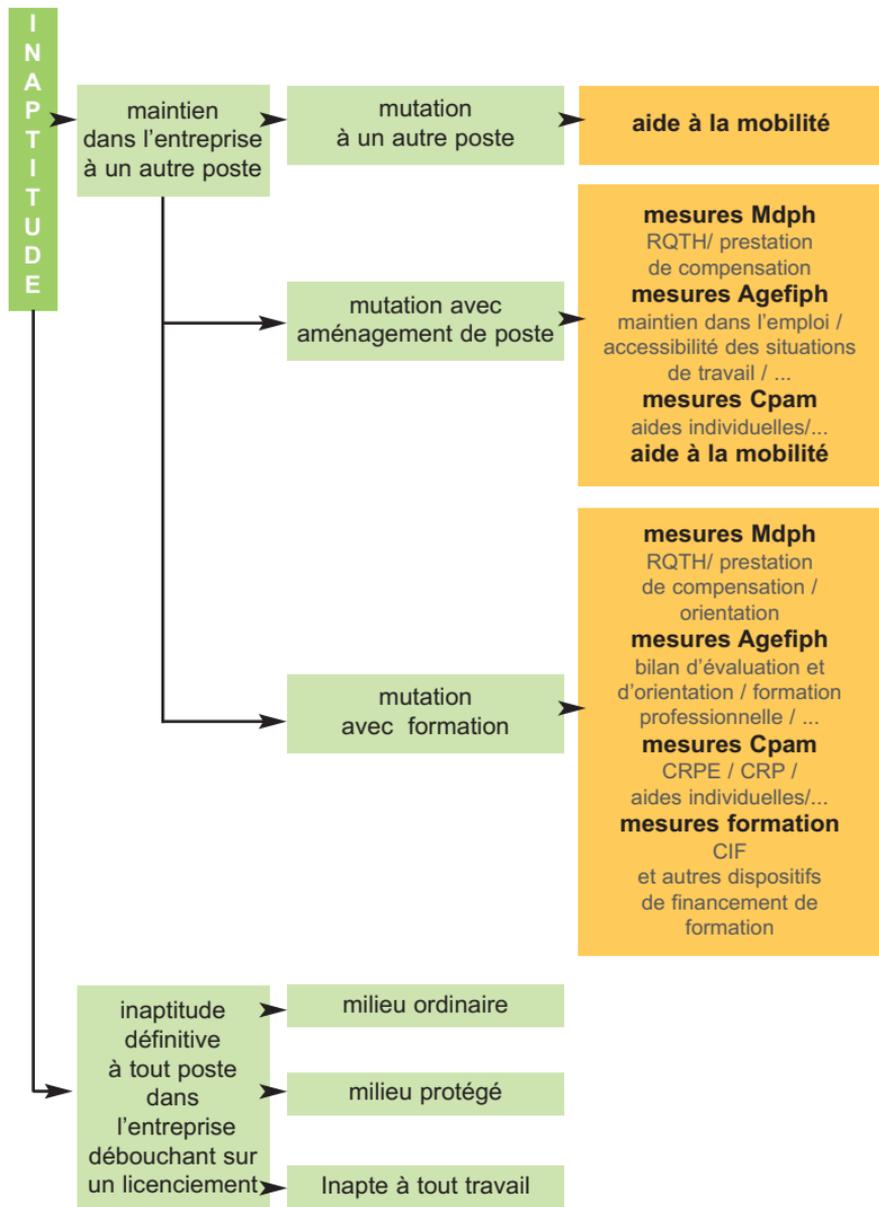
Besoin d'une information, d'un conseil ?
 Contactez le SAMETH 93 tél.01 48 36 52 47



LOGIGRAMME

MAINTIEN DANS L'EMPLOI & LOGIQUE D'INTERVENTION

L'inaptitude



Le Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés regroupe un réseau de partenaires dont l'objectif est l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap.



Potentiel⁹³ Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés de Seine-St-Denis

