



SISTBP 
Service de Prévention
et de Santé au Travail Interentreprises
de la Boulangerie et de la Boulangerie-
Pâtisserie de Paris et Région Parisienne

GUIDE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI





SOMMAIRE

Introduction	p. 3
Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle C.P.D.P.	p. 6
Suivi de Santé	p. 7
Temps Partiel Thérapeutique	p. 12
Essai Encadré	p. 14
La Convention Rééducation Professionnelle en Entreprise	p. 15
Le Rendez-vous de Liaison	p. 16
Le Médecin Traitant, le Médecin Conseil, le Médecin du Travail et leur rôle	p. 17
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (B.O.E.T.H.)	p. 20
Exemple de Maintien en Emploi	p. 22
Conclusion	p. 23



INTRODUCTION

Le maintien en emploi ne se limite pas aux salariés en arrêt de travail. Il s'envisage tout au long du parcours professionnel. Il vise à prévenir la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou de handicap. Le maintien en emploi comprend des mesures individuelles ainsi que des mesures portant sur l'environnement de travail en Boulangerie Pâtisserie. Différentes solutions sont possibles.

Le maintien en emploi dans l'entreprise

- Etude du poste de travail en vue d'un aménagement
- Aménagement du temps et de l'organisation du travail au sein de l'équipe

Le maintien en emploi hors de l'entreprise

- Développement des compétences socio-professionnelles (ex : linguistiques)
- Bilan de compétences à adapter en fonction de la Catégorie Socio-Professionnelle
- Formation
- Création d'entreprise
- Réorientation professionnelle vers un emploi adapté aux difficultés du salarié

Tout salarié du secteur peut être confronté, au cours de sa carrière professionnelle, à une situation de risque d'inaptitude médicale pouvant constituer une menace pour son emploi. Cette situation est appelée **risque de désinsertion professionnelle**. Afin de prévenir ce risque, le service de prévention et de santé au travail (SPST) accompagne les salariés en difficulté afin de les aider à rester dans une dynamique d'emploi malgré la maladie ou le handicap. **Ces démarches de prévention de la désinsertion professionnelle permettent aux salariés en arrêt ou non de sécuriser leur parcours, en limitant le risque de rupture brutale avec l'emploi et la perte sèche de revenus.** Le service accompagne également les employeurs en les conseillant sur leurs obligations en matière de maintien dans l'emploi. Maintenir une activité professionnelle compatible avec l'état de santé du salarié constitue une priorité du service de prévention et de santé au travail interentreprises.



RAPPELS RÉGLEMENTAIRES

Article L.4624-3 du Code du travail

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, **des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, ainsi que des mesures d'aménagement du temps de travail**, justifiées par des considérations notamment relatives à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Article L.4624-6 du Code du travail

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions du médecin du travail formulés conformément à l'article L.4624-3 du Code du travail. En cas de refus, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.



RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Dans le cadre de son obligation générale en matière de santé et de sécurité à l'égard de ses collaborateurs, l'employeur est tenu de s'assurer que les visites médicales obligatoires sont réalisées.

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux missions et à l'organisation des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, notamment en ce qui concerne les visites médicales du travail obligatoires, expose l'employeur à des sanctions.

Ainsi, l'employeur encourt une contravention de 5^e classe, d'un montant pouvant aller jusqu'à **1 500 €**, conformément à l'article **R.4745-1 du Code du travail**. En cas de récidive, ces faits peuvent également entraîner une **peine d'emprisonnement**, en application du même article.



CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (C.P.D.P.)

La cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est composée du **Médecin du Travail référent C.P.D.P., de l'Infirmière Coordinatrice en Santé au Travail, du Psychologue du Travail et de l'Assistant Social du Travail, et du Conseiller en Prévention des Risques Professionnel (C.P.R.P.)**. CAP Emploi est également invité à participer aux cellules PDP en qualité d'intervenant extérieur expert et de partenaire privilégié externe.

L'équipe pluridisciplinaire accompagne le salarié et le rend acteur de sa démarche de maintien en emploi, soit sur son

poste de travail dans l'entreprise, soit lors d'un changement d'orientation professionnelle. Elle informe le salarié sur les dispositifs adaptés qui s'offrent à lui en l'orientant vers les divers intervenants du maintien en emploi afin de mener à bien son projet socio-professionnel. **La cellule PDP repose sur une dynamique d'entraide et de coordination entre les professionnels de santé au travail afin de construire un plan de maintien en emploi adapté et serein pour le salarié, et d'élaborer des préconisations à destination de l'employeur.**

La cellule PDP étudie minutieusement **divers indicateurs** afin de proposer des actions de prévention aux entreprises. Elle s'appuie sur un réseau de partenaires (ex : CAP EMPLOI, CRAMIF incluant la plateforme « ISSUE »...). L'objectif est l'accompagnement personnalisé des salariés, à travers un plan d'action étape par étape, respectueux de leur rythme et de leurs capacités. **N'hésitez pas à contacter le secrétariat pour être orienté vers un professionnel de l'équipe médico-psycho-sociale et bénéficier de l'accompagnement pluridisciplinaire proposé par la cellule PDP.**



LE SUIVI DE SANTÉ

Visite d'information et de prévention (VIP)

Tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée dans un délai maximum de 3 mois après l'embauche (2 mois pour les apprentis) et avant la prise de poste pour les salariés de moins de 18 ans, les travailleurs de nuit, etc. Elle peut être effectuée par le médecin du travail ou l'Infirmier Diplômé d'État en Santé au Travail (IDEST) et vise notamment à interroger le salarié sur son état de santé. La visite est renouvelée tous les 5 ans maximum (3 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, etc.).

Examen médical d'aptitude à l'embauche

L'examen médical d'aptitude à l'embauche est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste avec délivrance d'un avis d'aptitude. Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou pour celles de ses collègues (ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail), bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé (art. L.4624-2 et R.4624-22 et suivants).

Examen médical d'aptitude périodique

L'examen médical d'aptitude périodique est réalisé au maximum tous les 4 ans, avec la réalisation d'une visite intermédiaire à 2 ans maximum, réalisée par le médecin du travail ou l'IDEST.

Visites occasionnelles du salarié : le salarié peut solliciter, à tout moment, une visite auprès de son service de prévention et de santé au travail, gratuite et confidentielle s'il ne souhaite pas que l'employeur en soit informé.

Visites occasionnelles du l'employeur : la demande doit être motivée et le salarié averti du motif de la visite. Le médecin du travail peut effectuer, à tout moment, à sa demande, une visite occasionnelle du salarié en convoquant celui-ci en activité ou en arrêt maladie.



LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

L'examen médical de mi-carrière s'applique à tout salarié, quel que soit le contrat de travail. Il peut être réalisé par le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail. Seul le médecin du travail peut émettre des préconisations en termes d'adaptation de poste.

Quels sont ses objectifs ?

Établir un état des lieux de l'adéquation du poste de travail avec l'état de santé du salarié, en tenant compte des risques auxquels le salarié est exposé.

Évaluer les risques de désinsertion professionnelle.

Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Mettre en débat la pénibilité de l'activité vis-à-vis de l'état de santé (prévention professionnelle, hygiène de vie...).

Dans quel cas nous solliciter ?

L'examen médical de mi-carrière est organisé l'année civile des 45 ans du salarié. Il peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite dans les deux ans avant l'échéance prévue (donc de 43 à 45 ans).

Pour toute prise de rendez-vous, l'employeur doit contacter le secrétariat du SIST BP.



LA VISITE POST-EXPOSITION

La visite post-exposition est réalisée par le médecin du travail.

Quels sont ses objectifs ?

Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1.

Qui la demande ?

L'employeur informe son service de prévention et de santé au travail, dès qu'il a connaissance de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite.

Lorsqu'un travailleur estime remplir les conditions requises et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'aux six mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de prévention et de santé au travail. Il informe son employeur de sa démarche.

Dans quel cas nous solliciter ?

La visite médicale est organisée pour les catégories de travailleurs suivantes :

Travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé au titre de son état de santé (art. L.4624-2).

Travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité (art. R.4624-23).



LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Bien que non obligatoire, la visite de pré-reprise est très importante, car elle permet d'anticiper le retour au travail dans de bonnes conditions.

Quels sont ses objectifs ?

Réalisée par le médecin du travail, la visite de pré-reprise est destinée à :

- Faire le point sur la situation.
- Demander des avis complémentaires, si besoin.

Préconiser des aménagements, adaptations du poste de travail, et contacter l'employeur pour anticiper la reprise du travail si l'état de santé du travailleur permet de se projeter sur un retour en activité à court ou moyen terme.

Qui la demande ?

Cette visite de pré-reprise peut être demandée :

- Par le salarié lui-même.
- Par le médecin traitant.
- Par le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.
- Par le médecin du travail.

NB : elle peut être suggérée par l'employeur à l'occasion d'un rendez-vous de liaison.

Dans quel cas nous solliciter ?

La visite médicale de pré-reprise concerne tous les travailleurs en arrêt de travail supérieur ou égal à 30 jours. Attention, la visite de pré-reprise ne dispense pas l'employeur d'organiser la visite de reprise.



LA VISITE DE REPRISE

La visite de reprise est un examen effectué par le médecin du travail. Elle est réglementairement à organiser dans un délai de 8 jours maximum à compter de la date de reprise effective du poste de travail.

Quels sont ses objectifs ?

Réalisée par le médecin du travail, la visite de reprise est notamment ou principalement destinée à :

- Vérifier si votre poste de travail est compatible avec votre état de santé.
- Préconiser des mesures d'aménagement, d'adaptation de poste en fonction de votre situation de santé.

Qui la demande ?

C'est l'employeur qui sollicite le service de prévention et de santé au travail en contactant le secrétariat du médecin du travail dont il dépend.

Dans quel cas nous solliciter ?

La visite médicale de reprise est obligatoire dans les cas suivants :

- Après un congé de maternité.
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle (MP), quelle que soit la durée de l'arrêt de travail.
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail (AT).
- Après une absence de 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT)

Il s'agit d'un dispositif permettant de reprendre le **travail à temps partiel**, avec une **rémunération proportionnelle au temps réellement travaillé en entreprise**. Pour le temps non travaillé, le salarié perçoit des **indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJ)** et, le cas échéant, le **complément de prévoyance ou de mutuelle** de l'entreprise. Quels sont ses objectifs ?

- Favoriser le retour au travail de façon progressive.
- Permettre la poursuite d'un traitement ou d'une rééducation.
- Favoriser une amélioration de l'état de santé.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le temps partiel thérapeutique peut être mis en œuvre **dès la survenue du problème de santé**. Il n'est plus nécessairement précédé d'un arrêt de travail à temps complet.

Il doit y avoir une prescription ou une prolongation d'arrêt de travail avec une reprise à temps partiel par le médecin traitant.

Dans le cadre d'AT/MP, on ne parle pas de TPT mais de travail léger. Cette prescription est soumise à l'accord du médecin conseil. En l'absence de réponse dans les 10 jours, le travail léger est présumé accepté.

La **validation du TPT par l'employeur est obligatoire**. Il n'est pas obligé d'accepter la reprise à temps partiel, d'où l'intérêt d'échanger et de préparer ce dispositif avec le médecin du travail à l'occasion d'une visite de pré-reprise.

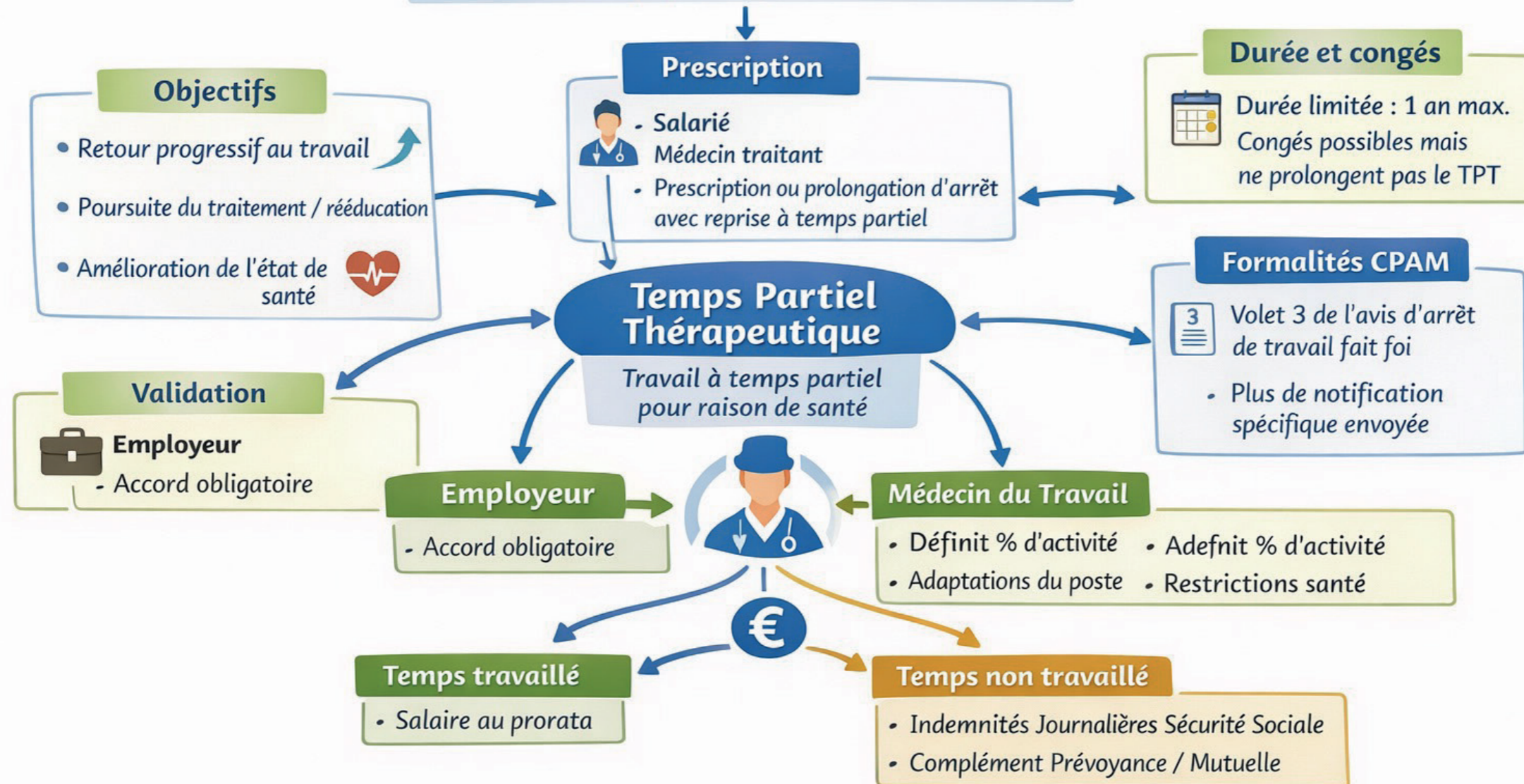
L'intensité de l'activité (pourcentage du temps de travail contractuel) est fixée par le médecin du travail en accord avec l'employeur et peut être progressive jusqu'à la reprise à temps complet. Le Temps Partiel Thérapeutique ainsi que d'éventuelles modifications de l'organisation sont proposés par le médecin du travail. Il proposera des restrictions adaptées à l'état de santé du salarié.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) n'envoie plus d'accord de notification de reprise du travail à temps partiel aux salariés. C'est désormais le volet 3 d'avis d'arrêt de travail (volet destiné à l'employeur) qui fait foi.

Le TPT a une durée limitée dans le temps. Il est possible de prendre des congés sur cette période d'aménagement. La durée des congés payés ne prolonge pas la prescription du Temps Partiel Thérapeutique.

Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

Travail à temps partiel pour raison de santé



L'ESSAI ENCADRÉ

Il permet de tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste, un aménagement de poste, un nouveau poste de travail, de mettre en lumière la nécessité de formation, d'aménagements techniques et/ou organisationnels, ou de valider un projet de reconversion professionnelle, notamment avant d'entamer une formation par exemple.

Il peut être initié par le médecin traitant, le médecin conseil, l'assistante sociale de la CRAMIF, le service social du travail. Il est réalisé au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, durant l'arrêt de travail, après accord du médecin traitant, du médecin du travail, du médecin conseil, du salarié et de l'employeur.

Il s'adresse aux salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle. Le bénéficiaire est suivi par un **tuteur au sein de l'entreprise** dans laquelle il effectue un essai encadré. Le tuteur est une personne travaillant dans l'entreprise d'accueil et il accompagne le salarié pendant son essai encadré. Il est également suivi par un membre de l'équipe

pluridisciplinaire du SIST BP. Lorsque le salarié est Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), il peut être accompagné par le **Cap Emploi** lors de cet essai encadré.

L'essai encadré s'envisage sur une période maximale de **14 jours ouvrables et fractionnables**. Il est **renouvelable une fois**. **La CPAM continue de verser les indemnités journalières pendant l'essai encadré.**

À l'issue de l'essai, un **bilan** est rédigé par le tuteur en lien avec le salarié. Le bilan est communiqué au médecin du travail, au service social de l'Assurance Maladie et éventuellement à Cap Emploi s'il a été sollicité. L'objectif du bilan est de déterminer si l'essai encadré a été concluant et de prévoir si de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'un autre dispositif sont nécessaires.



LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE)

C'est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi. Elle est destinée au salarié qui, pour raisons de santé, va éprouver des **difficultés à la reprise de son activité**.

L'objectif est de lui permettre de se réaccoutumer à sa profession ou d'être reclassé sur un nouveau poste dans son entreprise d'origine grâce à une **formation pratique tutorée en entreprise**, éventuellement complétée par une formation théorique.

Pour en bénéficier, il faut être **en arrêt indemnisé de plus de 6 mois** (total ou en temps partiel thérapeutique) et avoir un **risque d'inaptitude** identifié par le médecin du travail lors d'une **visite de pré-reprise**.

C'est une convention d'une **durée maximale de 18 mois**, renouvelable une fois. Elle est signée par la CPAM, le salarié et l'employeur.

Le salaire est pris en charge par l'assurance maladie sous forme d'indemnités journalières, et par l'employeur. Le partage de cette prise en charge est négocié lors de la signature de la convention.

Les modalités de reprise sont préconisées par le médecin du travail et validées lors de la visite de reprise.



LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Il s'agit d'un temps d'échange entre le salarié en arrêt de travail et son employeur. Ce n'est pas un rendez-vous médical.

Durant un arrêt de travail d'une durée au moins égale à 30 jours, l'employeur informe le salarié qu'il peut demander un rendez-vous de liaison. Il reste **facultatif, informel** (sans modalité pré-définie), et n'a aucune conséquence contre le travailleur s'il ne souhaite pas s'y rendre.

Quels sont ses objectifs ?

- Permettre un contact entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail pour **anticiper le retour à l'emploi**.
- Préparer le retour du salarié dans l'entreprise ou son **éventuel reclassement**.
- **Informé des différentes mesures d'accompagnement mobilisables** : visite de pré-reprise, mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail, actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Pour une entreprise de plus de 250 salariés, le salarié concerné peut demander la participation au rendez-vous de liaison du **référént handicap** de l'entreprise.



LE RÔLE DU MÉDECIN TRAITANT

En général, le médecin traitant assure les soins habituels et met en place un suivi médical personnalisé le cas échéant. Il conseille son patient sur l'hygiène de vie, dispense une éducation thérapeutique et contribue aux campagnes de santé publique.

Plus particulièrement dans le cadre du maintien en emploi, son rôle est de :

- **coordonner le parcours de soins.**
- **centraliser les avis des autres soignants** (Il tient à jour le dossier médical partagé).

Il établit :

- Les prescriptions médicamenteuses et autres soins adaptés à l'état de santé de patients.
- Les certificats médicaux (invalidité, maladie professionnelle, ou en vue d'une reconnaissance du handicap au titre de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH)).
- Les arrêts de travail pour maladie, maladie professionnelle ou accident de travail et leurs prolongations.
- Le protocole de soins en cas d'Affection de Longue Durée (ALD).
- Il peut proposer les temps partiels thérapeutiques et des essais encadrés et les prescrit après concertation avec le médecin conseil et le médecin du travail.



l'Assurance Maladie

Agir ensemble, protéger chacun

Service médical
Ile-de-France

LE RÔLE DU MÉDECIN CONSEIL

Il peut convoquer le patient (salarié) durant l'arrêt de travail. **Il s'assure de la conformité, de la qualité et de la sécurité des soins présentés au remboursement.** Il est assisté d'infirmiers-conseils et de Conseillers Services de l'Assurance Maladie qui contactent les patients et transmettent les informations aux médecins.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, il ordonne l'attribution ou non de droit auprès des caisses sur :

- La **durée de l'arrêt de travail.**
- La durée **d'un temps partiel thérapeutique.**
- La **stabilisation de la pathologie** et le passage éventuel en **invalidité.**
- La reconnaissance et la **consolidation** en accident de travail ou en maladie professionnelle et le **taux d'incapacité** permanente et partielle.

L'avis du médecin conseil en matière de reprise du travail ne dépend pas du poste de travail, mais d'une **capacité à exercer une activité professionnelle**, quelle qu'elle soit. Son avis s'impose à toutes les parties (salarié et médecins), mais celui-ci **peut être contesté par le biais d'une expertise médicale.**

Il conseille la visite de pré-reprise au salarié dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle. **Il agit pour le maintien en emploi en donnant son accord sur un dispositif** (formation pendant l'arrêt, essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise). Il peut également adresser les patients au **service social de l'Assurance Maladie.**



LE RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

La mission du médecin du travail est d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. Il conseille tous les acteurs de l'entreprise (salariés, employeurs, représentants du personnel) en matière de prévention et réalise le suivi des salariés.

Il est accompagné d'une équipe pluridisciplinaire et notamment d'infirmiers en santé travail qui participent au suivi de l'état de santé et aux actions en milieu de travail. Les équipes santé travail sont tenues au secret médical, au secret professionnel et au secret de fabrication.

Le médecin du travail bénéficie d'une indépendance technique et médicale.

Son rôle dans le maintien dans l'emploi :

- adapter le suivi individuel par une approche individuelle et ciblée
- Mettre en place des aménagements ou restrictions au poste de travail
- Réaliser des études de poste (ou déléguer à son équipe pluridisciplinaire) en vue de proposer des aménagements ou adaptation du poste ou de l'organisation du travail
- Proposer et mettre en place des dispositifs de maintien en emploi (RQTH, temps partiel thérapeutique, essai encadré, ...)
- Orienter les salariés vers la cellule PDP du SIST BP, l'assistant social du service ou partenaire externe (médecin traitant, Cap emploi, ...)



LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH)

Les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés inscrits à l'article L.5212-13 du Code du travail sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la MDPH.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) ayant entraîné une Incapacité Permanente Partielle (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les sapeurs-pompiers bénéficiaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité.
- Les détenteurs de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention « Invalidité ».
- Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

RECONNAISSANCE DE QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

La RQTH concerne toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites en raison d'un problème de santé physique, sensoriel, mental ou psychique. C'est un outil qui permet d'avoir accès à certaines aides et mesures destinées à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi.

La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé est une démarche personnelle et confidentielle. C'est au salarié de décider s'il souhaite en informer son employeur.

Pour un salarié en activité :

Avoir la RQTH est une reconnaissance officielle des difficultés au travail en raison de ses problèmes de santé. Elle peut permettre d'obtenir des aides financières et techniques pour

l'adaptation et l'aménagement du poste de travail (par ex : siège adapté, prothèses auditives, lunettes spéciales pour mal voyants, table élévatrice...). Elle facilite l'accès financier au bilan de compétences ainsi qu'à certaines formations professionnelles. Le médecin du travail est tenu au secret médical et ne peut informer l'employeur sans accord du salarié.

En cas de perte d'emploi :

La RQTH permet de bénéficier d'un suivi spécialisé et d'accéder à certains dispositifs d'aide au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle. Le service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises peut accompagner le salarié dans ses démarches, notamment grâce à l'équipe pluridisciplinaire du SIST BP.



EXEMPLE DE MAINTIEN EN EMPLOI

Mai 2025

Une salariée présentant des problèmes de santé pluri pathologiques a bénéficié d'une visite médicale de reprise. À l'issue de cette visite, un aménagement de poste sous forme de **télétravail médical** exclusif a été mis en place, avec l'accord de l'employeur, permettant ainsi la conservation de son emploi.

Décembre 2025

Une personne en arrêt de travail a bénéficié d'un accompagnement **pluridisciplinaire**. Le **service social du travail** et le **médecin du travail (SIST BP)** ont contribué à résoudre des problématiques sociales et **soins médicaux**. Par la suite, la personne s'est adressée à la **cellule PDP de la CRAMIF** puis à un **psychologue du travail**. Grâce à cet accompagnement coordonné par le **SIST BP**, elle a intégré un **bilan de compétences** et entamé des **formations** visant à préparer un **reclassement professionnel serein** à l'issue de son arrêt de travail et de sa sortie de l'entreprise.

Janvier 2026

Après avoir bénéficié de **deux visites de pré-reprise** suite à un arrêt de travail de plus de six mois, il a contacté entre les deux visites un **conseiller en évolution professionnelle**, qui l'a orienté vers un **bilan de compétences**. Il se dirige désormais vers une **formation** l'éloignant totalement de son métier d'origine.

CONCLUSION

Le **SISTBP** propose une **approche pluridisciplinaire et structurante** auprès des salariés qui sollicitent un accompagnement. Confrontés parfois à un cumul de **difficultés sociales** linguistiques, administratives, financières ou liées à la méconnaissance des dispositifs de droit commun, ils sont invités, sans contrainte, à bénéficier d'un **parcours d'accompagnement étape par étape**, visant à favoriser leur **maintien en emploi** en intervenant aussi sur le plan médico-psycho-social.

Soutenus efficacement par la cellule P.D.P. (**service social du travail**, le **psychologue du travail** et **l'infirmière** et le **médecin du travail**) les salariés bénéficient d'un support complet, à travers la **visite périodique**, la **pré-reprise** et la **reprise**.

Selon les situations, cela peut concerner la **conservation du poste** avec des aménagements (ex. : limitation du port de charges), ou bien un **reclassement progressif** via un bilan de compétences, des essais encadrés, ou d'autres dispositifs adaptés.

Le **SISTBP** a su **tisser des liens privilégiés** avec le **Cap Emploi** et la **CRAMIF** afin de **prévenir la désinsertion professionnelle** le plus en amont possible, même si la majorité des interventions restent **curatives**, en particulier dans les situations lourdes où s'accumulent plusieurs problématiques.



SISTBP

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

35 Rue Étienne Marcel, 75001 Paris

Téléphone : 01 42 36 31 70

Mail : cellulepdp@sist-bp.fr

Saisine : <https://www.sistbp.fr/cellule-pdp.html>

