CONVENTION DE PARTENARIAT
SPST AIST BEZIERS et CAP EMPLOI HERAULT

VU la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

VU le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises

VU l'instruction du 26 avril 2022 sur les modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI

VU la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap signée le 16 novembre 2017, prolongée par avenant jusqu'au 31 décembre 2023

VU le protocole employeur élaboré dans le cadre de la convention quinquépartite signée le 21 juin 2021 par l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP, Pôle emploi et Chéops

VU la convention pluriannuelle d'objectifs 2023-2027 des organismes de placement spécialisé (OPS)

Entre les soussignés

Le Service de Prévention et de Santé au Travail AIST- Association interprofessionnelle de santé au travail Béziers Cœur d'Hérault, association de loi 1901, dont le siège social est situé au 79 Av. Georges Clemenceau BP 70080, 34500 Béziers, représentée par Monsieur Nicolas DAUDE en sa qualité de président, dûment habilité à l'effet des présentes.

Ci-après désignée « AIST » d'une part,

L'association gestionnaire APSH34 porteuse du CAP EMPLOI HERAULT, Organisme de Placement Spécialisé dont le siège social est situé au 284 avenue du professeur Jean-Louis Viala, 34090 Montpellier, représentée par Madame Line ROMERO, en sa qualité de présidente, dûment habilitée à l'effet des présentes,

Ci-après désignée « CAP EMPLOI HERAULT » d'autre part,

Préambule :

Le partenariat avec les acteurs de la santé au travail et de la prévention de la désinsertion professionnelle s'inscrit dans un objectif de détection précoce des situations à risques, de sécurisation des trajectoires professionnelles et d'évitement des ruptures de parcours.

Le vieillissement de la population active, l'augmentation des maladies chroniques, l'usure professionnelle couplée à l'allongement des carrières font de la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle (PDUP) et du maintien en emploi un enjeu majeur en France.

Les situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou le bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH).

Le développement de l'accompagnement des travailleurs (terme regroupant les travailleurs indépendants, les salariés du secteur privé et les agents des fonctions publiques) et des employeurs dans la prévention de la désinsertion professionnelle et dans le maintien en emploi est une priorité des politiques publiques.

La collaboration entre les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et les Organismes de Placement Spécialisés participe au maillage territorial de proximité au service de la prévention des risques professionnels et de la santé des travailleurs.

Ce partenariat est primordial pour optimiser la prise en charge des travailleurs handicapés, ainsi que pour prévenir et gérer le risque de désinsertion professionnelle. De ce fait, cette convention s'inscrit dans les objectifs des deux structures.

IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT

1 °/ L'AIST Béziers est un service de prévention et santé au travail dont l'activité couvre le secteur géographique et professionnel défini par son agrément. Il a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des personnes du fait de leur travail. Il contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire. Les priorités des activités du service sont précisées dans le cadre du projet de service du SPSTI qui intègre notamment les attendus d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Selon l'article L.4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, ils :

1 / Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

1bis / Apportent leur aide à l'employeur, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2 / Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

2bis / Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

3 / Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4 / Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5 / Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

2⁰/ Le CAP EMPLOI HERAULT est un organisme de placement spécialisé exerçant une mission de service public de l'emploi et intervenant sur le territoire de l'HERAULT. Il a pour finalité l'accès, l'intégration et le maintien dans et en Emploi. Ses services s'adressent aux travailleurs, employeurs privés et publics. Une équipe pluridisciplinaire est mobilisée sur différentes missions en lien avec le travail et le handicap.

Financé par l'Agefiph, le FIPHFP et France Travail (pour les missions d'insertion) et piloté par l'Etat et les financeurs, CAP EMPLOI est délégataire d'une mission de service public de l'emploi, membre du SPRO et du CREFOP, opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle et a un rôle de prescripteur des aides et mesures de droit commun et spécifiques.

L'expertise des CAP EMPLOI est basée sur la maitrise des champs de la **compensation du handicap** et de la réponse au **besoin de rétablissement**, en lien avec le handicap et l'emploi.

Les actions engagées répondent aux missions d'intérêt général définies par les articles L.5214-3-1 et L.6111-6 du code du travail :

1 / La préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, y compris la délivrance du Conseil en évolution professionnelle ;

2 / La participation au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, les opérateurs du service Public de l'emploi, l'Agefiph et le FIPHFP.

Selon l'article L. 6111-6-1 du code du travail, le conseil en évolution professionnelle, dans le secteur privé, fait partie des missions des institutions et organismes mentionnés au 1°bis de l'article L. 5311-4, désignant ainsi le CAP EMPLOI comme opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP).

CAP EMPLOI comprend deux axes :

- L'accompagnement vers l'emploi
- L'accompagnement dans l'emploi, objet de la présente convention

Dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion et de l'Usure Professionnelle, les actions mises en œuvre ont pour objectif d'informer, conseiller, orienter, accompagner, les actifs occupés en situation de handicap en activité ou en arrêt de travail et leurs employeurs en vue de sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi à court, moyen ou long terme du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap, et en particulier :

En vue prioritairement du **maintien dans l'emploi** d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap ;

- En vue du **maintien en emploi** d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap ;
- En vue d'une **évolution professionnelle** dès lors que la situation nécessite une expertise Handicap / Emploi.

3 °/ Le SPSTI AIST BEZIERS et CAP EMPLOI HERAULT travaillent en collaboration sur le principe d'un partenariat terrain entre les équipes pluridisciplinaires complété d'une connaissance mutuelle institutionnelle entre les directions des services.

La Loi dite « Loi Santé Travail » du 02 août 2021 vient renforcer la notion de prévention de santé au travail. Dans son article 18, elle institue la mise en place de cellules PDP interne ou partagées dans le cadre d'une mutualisation de service au sein des SPST.

Les missions de la cellule PDP sont prévues à l'article L.4622-8-1 du code du travail, créées par la loi du 02 août 2021. Elle fournit un accompagnement individuel et collectif, qui s'adresse aux travailleurs et aux employeurs. Elle intervient en appui des équipes pluridisciplinaires. Cette cellule doit travailler avec l'ensemble des acteurs de la compensation.

Cette cellule a pour objectif de :

- Apporter aux situations individuelles des solutions personnalisées de proximité formalisées dans un plan de retour à l'emploi
- Identifier précocement les situations individuelles et collectives de risque de désinsertion professionnelle en lien avec le pôle prévention
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle.
- Proposer des actions de sensibilisation
- Accompagnement social des salariés lié au risque de la désertion professionnelle

Le SPSTI AIST BEZIERS a un rôle central et prioritaire sur la question de la prévention au sein des lieux de travail via, entre autres, la création de **sa cellule PDP** à l'échelle de son territoire d'intervention.

Le CAP EMPLOI HERAULT, quant à lui, est un acteur expert de la compensation du handicap et du besoin en rétablissement. L'accompagnement proposé par CAP EMPLOI se fonde sur l'identification et l'analyse experte de la situation « handicap et emploi », **en complémentarité** de l'offre de droit commun (et notamment de celle des SPST).

Par cette convention, le SPSTI AIST BEZIERS et CAP EMPLOI HERAULT affirment leur volonté de collaborer et de construire une stratégie commune de prévention du risque de désinsertion professionnelle auprès des employeurs et de leurs travailleurs, et d'engager des actions en ce sens.

La présente convention a pour objet de définir la collaboration entre le CAP EMPLOI HERAULT et le SPSTI AIST BEZIERS **au titre de leur mission respective en matière de maintien dans et en emploi et de réinsertion professionnelle** des salariés ou agents de la fonction publique dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans le parcours professionnel.

Sont orientés à CAP EMPLOI HERAULT dans le cadre de sa mission de maintien :

Les bénéficiaires de l'Obligation Emploi (article L5212-13 du Code du travail) ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens, dont l'employeur est adhérent au SPST, présentant, en raison de leur état de santé ou de leur situation de handicap des difficultés ou impossibilités à se maintenir ou reprendre leur poste, en complément des missions d'information et d'accompagnement de l'employeur dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi (mesures de droit commun ou spécifiques AGEFIPH, FIPHFP) dévolues à la cellule du SPST au titre de la prévention (cf. Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022), Il s'agit donc d'orienter vers CAP EMPLOI HERAULT des situations nécessitant de mobiliser une expertise emploi-handicap.

Ce partenariat permet de favoriser la proximité et l'articulation étroite des deux services sus cités, spécialisés dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

CECI EXPOSE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

ARTICLE 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de décrire les conditions et les modalités de partenariat entre le SPSTI AIST BEZIERS et CAP EMPLOI HERAULT dans le cadre des évolutions portées par la loi santé travail.

En appui des axes principaux de la loi Santé Travail, de la mise en place de la cellule PDP du SPSTI AIST et des missions respectives des 2 parties, le projet est d'officialiser les articulations et collaborations nécessaires pour répondre aux objectifs de prévention et de renforcement de l'accompagnement des publics bénéficiaires.

ARTICLE 2 : Engagements des parties

Le SPSTI AIST BEZIERS et CAP EMPLOI HERAULT s'engagent, en accord avec les finalités initiales de leurs actions, à travailler conjointement sur les objectifs communs d'actions qui lient les deux services et selon les éléments présentés ci-dessous avec en priorité l'amélioration du service rendu aux bénéficiaires dans un souci de prévention et de maintien dans l'emploi.

Le SPSTI AIST BEZIERS et le CAP EMPLOI HERAULT s'engagent à travailler en étroite collaboration au sein de la cellule PDP. Dans l'attente de la future instruction relative au CPOM de troisième

génération, CAP EMPLOI HERAULT s'engage à se positionner comme un acteur expert emploi / handicap et ressource de la cellule PDP sur :

- Le maintien dans l'emploi en lien avec des problématiques liées au handicap,
- Les actions de sensibilisation et d'informations en collaboration avec les autres acteurs de la compensation (AGEFIPH, FIPHFP, ...) dans le respect du protocole national employeurs susnommé
- Les repérages et identifications des situations individuelles et, tout particulièrement, ceux des publics vulnérables pris en charge au titre des missions de CAP EMPLOI en complémentarité des missions PDP des SPST,
- Les questions d'accès au poste de travail, et d'accompagnement des travailleurs en cours d'intégration

Dans le cadre des situations qui sont adressées au CAP EMPLOI HERAULT, ce dernier s'engage :
- À accuser réception du signalement auprès du SPSTI AIST BEZIERS
- À informer le SPSTI AIST BEZIERS de la prise en charge par un conseiller désigné dans un délai de **4** semaines maximum
- À informer le SPST AIST BEZIERS, selon des modalités convenues, de l'évolution de la situation
- À déployer son offre de service (contact employeur, visite entreprise, étude du poste, exploration des solutions, ...) en lien avec les différents partenaires.
- De communiquer au travers d'une fiche de liaison les informations nécessaires à la prise en charge
- De participer à la cellule PDP du SPST de Béziers

Les modalités organisationnelles entre le SPSTI AIST BEZIERS et le CAP EMPLOI HERAULT, concernant les cellules PDP sont :

Deux réunions par mois d'environ 3h chacune.

Une équipe pluridisciplinaire de l'AIST BEZIERS composée de :
- ✓ 2 médecins du travail référents de la PDP
- ✓ 2 assistants santé sécurité au travail
- ✓ 1 infirmière santé au travail
- ✓ 2 secrétaires en charge de la cellule PDP
- ✓ 1 psychologue (si besoin en fonction des dossiers)
- ✓ 1 assistant social (prestataire externe)
- ✓ 1 ergonome

Partenaires externes :
- ✓ 1 Assistant social de la Carsat
- ✓ Les conseiller de CAP EMPLOI HERAULT - service maintien

Au besoin les responsables de :
- ✓ La Carsat,
- ✓ Du service maintien dans l'emploi du CAP EMPLOI HERAULT

L'organisation de ces deux réunions mensuelles est gérée par la secrétaire de la Cellule PDP de l'AIST BEZIERS : à savoir le lieu, les horaires et le calendrier des réunions- informations transmises par mail aux partenaires externes 2 à 5 jours avant.

Un envoi crypté (scan sécurisé) par le secrétariat de la PDP, à CAP EMPLOI HERAULT, des nouvelles situations qui seront présentées en cellule PDP.

Le suivi des situations présentées géré par l'AS de l'AIST BEZIERS.
Lors des cellules PDP, la communication mutuelle de toute information nécessaire au traitement du dossier présenté et de son avancement.
Au besoin, la présentation en séance, de situations par le CAP EMPLOI HERAULT (suivi ou situation d'urgence pour avis).

Cette organisation s'appuie sur le schéma de répartition des publics pris en compte par l'ensemble des partenaires (SPST, CARSAT, MSA, Opérateurs CEP, CAP EMPLOI) dans le cadre du PRITH Occitanie :

	Salarié en activité en cours d'intégration (à l'embauche)	Salarié en activité	Salarié en arrêt	Salarié en sortie d'activité
Prévention tertiaire (risques de désinsertion professionnelle à court terme, menace d'inaptitude immédiate)				
Statut BOE ou en voie de l'être	Cap emploi, SPST*	SPST*, Cap emploi (axe 2), Service social MSA	SPST*, Service Social CARSAT, Service Social MSA, Cap emploi (axe 2)	Cap emploi (axe 1)
Statut non BOE	SPST*	SPST*, Service social MSA	SPST*, Service Social CARSAT, Service Social MSA	
Prévention secondaire (risques de désinsertion professionnelle à moyen terme, supérieurs à 3 mois ; risques différés)				
Statut BOE ou en voie de l'être	Cap emploi (axe 1 /axe 2), SPST*	SPST*, Cap emploi (axe 2), Service social MSA	SPST*, Service Social CARSAT, Service Social MSA, Cap emploi (axe 2)	Cap emploi (axe 2), opérateurs du CEP
Statut non BOE	SPST*	SPST*, Service social MSA	SPST*, Service Social CARSAT, Service Social MSA	Opérateurs du CEP
Prévention primaire (risques de désinsertion professionnelle à long terme ; prévention)				
Statut BOE ou en voie de l'être	SPST*	SPST*	SPST*	
Statut non BOE	SPST*	SPST*	SPST*	

*Services de Prévention et de Santé au Travail du régime agricole et du régime général

ARTICLE 3 : Communication interne et externe

Le SPSTI AIST BEZIERS et CAP EMPLOI HERAULT pourront diffuser une présentation du partenariat, objet de la présente convention et différentes actualités relatives au projet sur ses différents supports de communication internes et externe.

ARTICLE 4 : Durée de la Convention

La présente convention sera automatiquement renouvelée, par application du principe de reconduction tacite, à la date anniversaire du contrat sauf dénonciation expresse dont les modalités sont inscrites dans l'article 8 de la présente.

ARTICLE 5 : Evaluation du partenariat

Chaque année, le SPSTI AIST et le CAP EMPLOI HERAULT se réuniront lors d'un comité de pilotage en vue d'évaluer les travaux menés dans l'année ainsi que les perspectives que ceux-ci auront ouvertes.

Cette rencontre fera également l'objet d'un bilan annuel d'évaluation formalisé comportant à minima :

Les résultats produits en tenant compte de l'effectif de l'entreprise adhérente (données AIST) : (moins de 11 ; de 11 à 49 ; 50 et plus ; total).

Ce bilan pour chacun des critères suivants/Nombre total de dossiers de PDP traités dans l'année :

- Nombre de maintien dans l'emploi (AIST-CE)
- Nombre de reclassement professionnel (AIST-CE)
- Nombre de licenciement (inaptitude, refus du salarié, etc.) (données AIST)

Ce bilan d'évaluation devra être transmis aux pilotes du maintien : l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP.

ARTICLE 7 : Confidentialité et secret professionnel

Hormis dans le cadre des actions de communication éventuellement réalisées dans le cadre de la présente convention, les parties s'engagent à conserver confidentielles, tant pendant l'exécution de la Convention qu'après la fin de celle-ci, les informations de toute nature auxquelles elles pourraient avoir accès dans le cadre de l'exécution des présentes. Elles s'engagent également à faire respecter strictement cette obligation par leurs personnels et sous-traitants éventuels.

ARTICLE 8 : Résiliation - Révision

8.1 En cas d'inexécution ou de violation, par l'une des Parties de l'une quelconque des dispositions de Convention, celle-ci pourra être résiliée unilatéralement et de plein droit par l'autre Partie, 30 (trente) jours après l'envoi d'une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, restée sans effet et ceci, sans préjudice de tous dommages et intérêts qui pourraient être réclamés à la Partie défaillante.

La présente Convention sera, en outre, résiliée automatiquement et de plein droit dans l'hypothèse où, notamment par suite d'une modification législative ou règlementaire la concernant ou concernant ses activités, l'une ou l'autre des Parties de trouverait dans l'impossibilité de poursuivre la présente Convention.

8.2 La présente Convention pourra être révisée à tout moment, à la demande de l'une des Parties. Toute révision de la présente Convention devra donner lieu à un avenant signé par chacune des Parties.

8.3 La présente convention est communiquée dès sa signature aux pilotes de l'axe maintien dans l'emploi des Cap emploi (DREETS, Agefiph, FIPHFP) pour information ainsi que les éventuels avenants ou modifications ultérieurs.

8.4 La présente convention est d'une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction pour égale durée sauf résiliation de l'une des parties moyennant préavis de 3 mois.

ARTICLE 9 : Litiges

En cas de contestations, litiges ou autres différends sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention, les parties s'efforceront de parvenir à un règlement à l'amiable par voie de conciliation dans le délai de 3 mois.

Si néanmoins le désaccord persiste, le litige sera porté devant le Tribunal administratif de Béziers.

ARTICLE 12 : Droit applicable — Attribution de compétence

La présente Convention est régie par le droit français.

Tout litige concernant la validité, l'interprétation ou l'exécution de la Convention sera, à défaut d'accord amiable, porté devant les tribunaux compétents de Montpellier9

La présente convention comporte 9 pages.
Fait en deux exemplaires originaux

Béziers, le 19 décembre 2024

Nicolas DAUDE
Président
Pour le SPSTI AIST BEZIERS

Line ROMERO
Présidente
Pour CAP EMPLOI HERAULT

Association
Interprofessionnelle
Santé Travail Béziers
Cœur d'Hérault
79, Avenue Georges Clémenceau
BP 40080
34502 BEZIERS CEDEX

ANNEXE 1 : LEXIQUE

Maintien dans l'emploi
L'enjeu du maintien dans l'emploi est de permettre à des personnes confrontées à des difficultés à occuper leur poste de travail, de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé et de poursuivre leur carrière professionnelle en écartant la menace de l'inaptitude.

Maintien en emploi
Selon la Haute Autorité de santé, le maintien en emploi est défini comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé. Souvent conçu dans un sens large, incluant le maintien dans l'emploi (maintien sur le poste, grâce à des aménagements ou sur un autre poste dans l'entreprise, par reclassement interne) et le maintien en emploi proprement dit (grâce à un reclassement externe), il peut également mobiliser les leviers de la prévention de l'usure professionnelle et les dispositifs d'action sur les parcours professionnels relevant de la politique de l'emploi, de la fonction ressources humaines (RH) et de la gestion des compétences.

Plusieurs éléments doivent par ailleurs être réunis pour que cet accompagnement, engagé sous réserve de l'adhésion de la personne, soit mobilisé : validation des instances médicales au regard de l'état de santé de la personne et de sa capacité effective à travailler sur un nouveau projet professionnel / de formation, temps suffisant de trois mois minimums pour actionner les leviers liés au statut d'actif occupé.

En conclusion sur le maintien en et dans l'emploi :
Lorsque cette action s'inscrit dans un environnement donné (entreprise...) à un moment donné, on utilisera préférentiellement la notion de maintien dans l'emploi : « maintien dans son emploi ou tout autre poste dans l'entreprise ». Lorsque cette action s'inscrit tout au long du parcours de la personne, on utilisera préférentiellement la notion de maintien en emploi : « maintien de l'employabilité quel que soit l'environnement ».

Évolution professionnelle
L'évolution professionnelle peut consister à changer de métier, obtenir de nouvelles responsabilités ou bénéficier d'une promotion, Il s'agit de progresser, de développer de nouvelles qualités, connaissances ou compétences.

Le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) est l'outil le plus approprié pour discuter de cette question, avec un professionnel dédié autre que l'employeur.

ANNEXE 2 : CRITERE OBJECTIF POUR DEFINIR LA PROBLEMATIQUE DE MAINTIEN

Étant entendu qu'une cellule PDP peut accompagner certaines situations de maintien seule, Cap Emploi doit être mobilisé dès qu'une personne **a une problématique consécutive à son handicap pouvant remettre en cause son maintien dans ou en emploi.**

Le Cap emploi apporte son expertise Handicap, en fonction de la **complexité de la situation**, pour identifier et mettre en œuvre les moyens de compensation, ce au service de la sécurisation des parcours professionnels **pour des publics dont le handicap nécessite un accompagnement spécialisé et adapté à la singularité des besoins**, et ce compte tenu de la nature spécifique du handicap ou de la complexité de la situation qu'il génère au regard de l'emploi. Le fait générateur d'une prise en charge d'accompagnement dans l'emploi peut être la maladie, un accident, la survenance ou l'aggravation du handicap ou une évolution du cadre professionnel incompatible avec l'état de santé ou la situation de handicap de la personne.

A titre d'exemple, pour le maintien dans l'emploi :
Un salarié nécessitant un siège ergonomique dont le besoin est identifié par l'ergonome de la cellule lors d'une visite sur site pour une sensibilisation « gestes et postures » l'expertise de Cap Emploi apparaît peu pertinente.

De même en cas de besoin de renouvellement de ce même siège exprimé en visite de suivi individuel renforcé, sans autre attente exprimée.

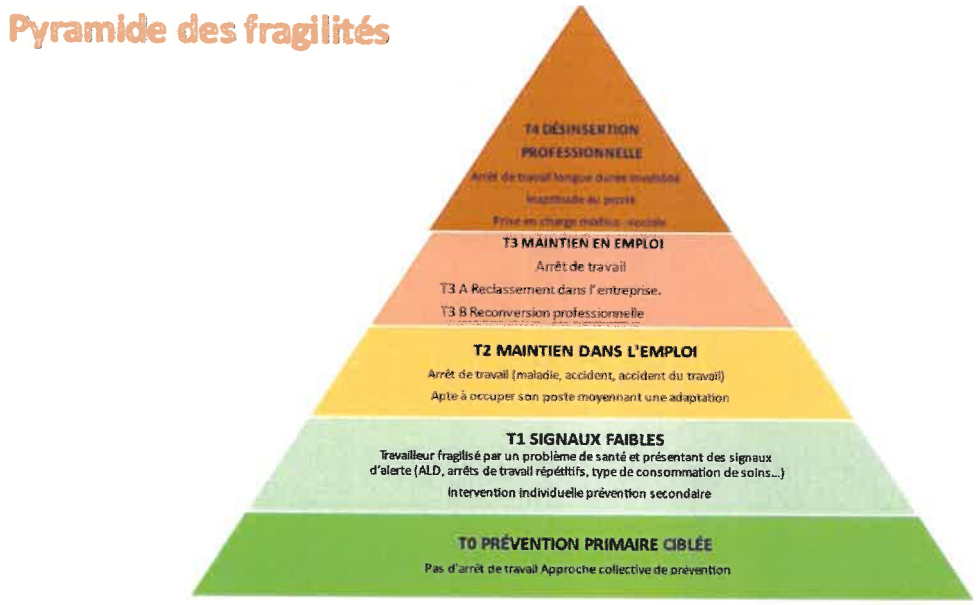
A l'inverse, si d'autres besoins sont également attendus par la personne, ou son employeur, du fait des conséquences de son handicap pouvant remettre en cause son maintien dans l'emploi, l'expertise de Cap emploi apparaît pertinente.

Autre exemple : un salarié nouvellement déficient auditif ou pour une première adaptation de son poste pourrait utilement être orienté vers Cap emploi pour s'assurer qu'une prothèse auditive, ou d'autres adaptations matérielles complémentaires, sont nécessaires. A l'inverse, une seule demande de renouvellement de ces prothèses auditives ne semble pas nécessiter le recours à Cap emploi, outre un éventuel appui ponctuel pour rappeler les aides mobilisables.

Pour le maintien en emploi :
Si au cours d'un arrêt de travail, un salarié est alerté par son médecin, traitant – conseil ou du travail, des difficultés qu'il aura à reprendre son activité du fait de son état de santé, celui-ci pourra utilement être orienté vers Cap emploi pour anticiper un reclassement, interne ou à défaut externe, sous réserve d'une perspective d'être toujours salarié à minima les 3 prochains mois.

A l'inverse, si un salarié, quand bien même potentiellement BOE et en arrêt pendant encore plus de 3 mois avec un risque d'inaptitude à l'issue de son arrêt, ne veut pas reprendre son activité dans un contexte de mésentente avérée avec son employeur, celui-ci est davantage invité à se préparer à rechercher un nouvel emploi, éventuellement avec l'appui de la cellule de l'Assurance Maladie, pour envisager le cas échéant une action de remobilisation précoce, puis en faisant état de sa situation lors de son inscription à Pôle emploi (l'accompagnement pouvant alors être délégué à Cap Emploi, dans sa mission d'accompagnement vers l'emploi).

ANNEXE 3 : LA PYRAMIDE DES FRAGILITES



Source : issue des travaux nationaux sur les modèles de convergence par la Direction Animation et Pilotage des Services Sociaux (DAPSS) de la CNAM