

# Séminaire départemental du maintien dans l'emploi de Loire-Atlantique

L'allongement de la vie professionnelle et le maintien:  
constats et outils pour accompagner les secondes  
parties de carrière

# Programme du Séminaire MATINEE



## MATINEE:

**9h – 9h30** : Accueil émargement, café - **Salle Belle Ile**

**9h30 – 9h40** : Introduction de la journée - **Salle Sémaphore**

**9h40 – 11h** : Actualités - **Salle Sémaphore**

- **Point sur la loi santé du 2 août 2021**
- **Salariés Désignés Compétents**
- **Le Guide régional du Maintien**
- **Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)**

## PAUSE: 11h – 11h30

**11h30 – 13h** : Conférence - **Salle Sémaphore**

### **Enjeux santé-travail de l'allongement de la vie professionnelle**

« L'allongement des carrières, aux côtés des évolutions du travail ou des transitions sociétales, révèle de **nouveaux enjeux santé-travail**. **Quels effets sur les parcours professionnels et le maintien en emploi ?** sur la santé au fil de l'âge et le vieillissement notamment au travail ? sur les marges de manœuvre des travailleurs pour construire, mobiliser, transmettre leur expérience ?

La présentation de Céline Mardon et Willy Buchmann a pour but d'éclairer ces questions, à partir de **résultats statistiques** issus de grandes enquêtes et d'**études de terrain**, et d'apporter des suggestions et réflexions pour élargir les perspectives d'action pour une prévention durable ».

# Programme du Séminaire APRES-MIDI



## DEJEUNER:

**13h – 14h** : Pause déjeuner – **Restaurant - self ADELIS**

**14h – 14h15** : Café, émargement - **Salle Belle Ile**

## APRÈS-MIDI :

**14h15 – 16h15** : Table ronde - **Salle Sémaphore**

**Les outils à disposition des professionnels pour accompagner les parcours concernés par le risque de désinsertion en raison de l'allongement de la vie professionnelle**

- Le rendez-vous de liaison
- La visite de mi-carrière
- Le conseil en évolution professionnelle et le Bilan de Reconversion Professionnelle
- Financement via Transitions Pro

**16h15 – 16h30** : Conclusion et questionnaire de satisfaction - **Salle Sémaphore**

# Les intervenants de la matinée



- **Frédéric VERNON**

Chargé d'étude et de développement, AGEFIPH

- **Dr Véronique MENNETRIER**

Médecin Inspecteur Régional du Travail (MIRT), DREETS

- **Madame BOURRIQUEN-FOREST**

Conseiller Enquêteur C2P, CARSAT Pays-de-la-Loire

# Quelques mots d'accueil

**Frédéric VERNON**

**Chargé d'étude et de développement, AGEFIPH**

# Présentation de l'actualité législative et réglementaire

**Dr Véronique Mennétrier**

Médecin Inspecteur Régional du Travail, DREETS Pays-de-la-Loire

# REFORME SANTE TRAVAIL



POINT AU 19 MARS 2024

# DEPUIS OCTOBRE 2022

DECRETS DU 15  
NOVEMBRE 2022  
RELATIFS AU DMST, A  
L'AGREMENT ET AUX  
RAPPORTS D'ACTIVITE  
DES SPST

DECRET DU 27  
DECEMBRE 2022  
RELATIF A LA  
FORMATION DES  
IDEST

DECRET DU 29  
DECEMBRE 2022  
FIXANT LES  
MODALITES DE MISE  
EN ŒUVRE DU  
PASSEPORT  
PREVENTION ET DE SA  
MISE A DISPOSITION

DECRET DU 30  
DECEMBRE 2022  
RELATIF AU  
FINANCEMENT DES  
SPSTI

[formation IDEST](#)

[passport prévention](#)

ARRETE DU 31  
JANVIER 2023  
RELATIF A LA  
FORMATION  
SPECIFIQUE DES  
IDEST

DECRET DU 30  
JUN 2023 RELATIF  
AU SUIVI DE L'ETAT  
DE SANTE DES  
TRAVAILLEURS  
AYANT PLUSIEURS  
EMPLOYEURS

ARRETE DU 27  
JUILLET 2023  
FIXANT LE CAHIER  
DES CHARGES DE  
CERTIFICATION DES  
SPSTI

DECRET DU 27  
DECEMBRE 2023  
RELATIF AU  
MEDECIN  
PRATICIEN  
CORRESPONDANT

[FOCUS SUR LES SALARIES MULTI EMPLOYEURS](#) [référentiel AFNOR](#)



# GUIDE PRATIQUE SPST

SERVICES  
DE PRÉVENTION ET  
DE SANTÉ AU TRAVAIL

<b>INTRODUCTION</b>	4
<b>NOTIONS CLÉS</b>	6
<b>QUESTIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS FICHIERS CONSTITUÉS PAR LES SPST</b>	8
<b>FICHE N° 1 : pour quelles finalités (objectifs) le SPST peut-il utiliser des données personnelles ?</b>	8
<b>FICHE N° 2 : qui est responsable de traitement des données personnelles utilisées par le SPST ?</b>	13
<b>FICHE N° 3 : quelles données personnelles peuvent être collectées par le SPST ?</b>	22
<b>FICHE N° 4 : à quels organismes extérieurs le SPST peut-il transmettre les données personnelles collectées dans ses fichiers ?</b>	25
<b>FICHE N° 5 : quelle est la durée de conservation des fichiers constitués par le SPST (hors dossier médical en santé au travail) ?</b>	29
<b>FICHE N° 6 : comment le SPST informe-t-il les personnes concernées de l'utilisation de leurs données personnelles ?</b>	33
<b>FICHE N° 7 : quelles mesures le SPST doit-il prendre pour garantir les droits des personnes concernées ?</b>	37
<b>FICHE N° 8 : comment le SPST peut-il garantir la sécurité des informations traitées ?</b>	41
<b>FICHE N° 9 : comment le SPST peut-il attester de sa conformité au RGPD ?</b>	45
<b>SPÉCIFICITÉS DES FICHIERS CONSTITUÉS PAR LES SPST POUR EXERCER LEURS MISSIONS : LE DOSSIER MÉDICAL EN SANTÉ AU TRAVAIL ET LES ÉTUDES ET ENQUÊTES</b>	49
<b>FICHE N° 10 : quelles sont les règles applicables au dossier médical en santé au travail ?</b>	49
<b>FICHE N° 11 : qui peut alimenter et accéder aux données personnelles contenues dans le dossier médical en santé au travail ?</b>	55
<b>FICHE N° 12 : études et enquêtes réalisées au sein du SPST : quel cadre juridique faut-il appliquer ?</b>	60
<b>FICHE N° 13 : quelles sont les règles applicables à la télésanté au travail ?</b>	67
<b>ANNEXE 1 Tableau de synthèse des finalités des traitements de données personnelles constitués par les SPST</b>	70
<b>ANNEXE 2 Conditions de réutilisation des données par un SPST</b>	71
<b>ANNEXE 3 Modèles de fiches de registre des activités de traitement</b>	72
<b>ANNEXE 4 Modèle de notice d'information à utiliser pour la gestion du dossier médical en santé au travail</b>	76
<b>ANNEXE 5 Cahier des charges pour évaluer la conformité du DMST au RGPD</b>	78
<b>GLOSSAIRE</b>	82

# LES CELLULES PDP

# TITRE 3 : MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS, NOTAMMENT VULNERABLES OU EN SITUATION DE HANDICAP, ET LUTTER CONTRE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

## INSTRUCTION DGT CNAM DU 26 AVRIL 2022 SUR LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES CELLULES PDP AU SEIN DES SPSTI

# LES PREMIERS RETOURS ET PREMIERES REFLEXIONS

## L'ANALYSE DES BESOINS

- ETAPE ESSENTIELLE
- ATTENTES EN INTERNE ET EN EXTERNE

## LA COMPOSITION

- LEGERE POUR ETRE EFFICACE
- CREATION D'EMPLOIS DEDIES
- IMPORTANCE DU REGARD CROISE

## LES OBJECTIFS

- AIDE AUX MEDECINS DU TRAVAIL CONFRONTES A DES SITUATIONS COMPLEXES
- SOLUTIONS ADAPTEES A DES SITUATIONS INDIVIDUELLES COMPLEXES
- ACTIONS COLLECTIVES LE PLUS EN AMONT POSSIBLE
- REFLEXION SUR LA VISITE DE MI CARRIERE ...

# LES PREMIERS RETOURS ET PREMIERES REFLEXIONS

## LE FONCTIONNEMENT

- MISE A DISPOSITION DE MOYENS
- CHARTE DE FONCTIONNEMENT VALIDEE EN CMT
- DEFINIR CLAIREMENT LE ROLE DE CHACUN
- QUID DES DEMANDES DIRECTES ?
- INTEGRATION DES ACTEURS EXTERNES AU SEIN DE LA CELLULE ?

## LES OUTILS

- COURRIER D'INFORMATION DU SALARIE
- FICHE DE SIGNALEMENT
- RDV LIAISON
- QUESTIONNAIRE PREDICTIF DU RISQUE DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE ...

## LES INDICATEURS

- NOMBRE DE SALARIES SUIVIS
- NOMBRE D'ESSAIS ENCADRES, DE CRPE
- NOMBRE D'ACTIONS DE SENSIBILISATIONS ...
- ANALYSE DANS LE RAPPORT ANNUEL DU SPSTI

# L'IMPORTANCE DES PARTENAIRES EXTERNES



L'ASSURANCE MALADIE



LA MDPH

CAP  
EMPLOI

CAP EMPLOI



L'AGEFIPH

PARTENAIRE D'AVENIR  
TRANSITIONS  
PRO Pays de la Loire

TRANSITIONS PRO

**LA CELLULE NE SE SUBSTITUE PAS AU ROLE  
DU MEDECIN DU TRAVAIL DANS LES  
ENTREPRISES SUIVIES NI A CELUI DE  
L'INSTANCE DE COORDINATION (ANCIENNE  
CELLULE PDP) DE L'ASSURANCE MALADIE**

# OBJECTIFS DE L'INSTANCE DE COORDINATION

DETECTION LE PLUS PRECOCEMENT POSSIBLE D'EVENTUELLES DIFFICULTES A LA REPRISE DU TRAVAIL

SIGNALEMENT LE PLUS TOT POSSIBLE DES ASSURES EN RISQUE DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE

## POUR

- ❖ LES PERSONNES PRISES EN CHARGE EN MALADIE OU EN INVALIDITE TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL AU MOMENT DE L'ARRET
- ❖ LES PERSONNES VICTIMES D'UN AT, DE TRAJET OU D'UNE MP
- ❖ LES PERSONNES HANDICAPEEES, LES ASSURES EN VOIE DE RECONNAISSANCE « COLLABORATEURS HANDICAPES »

# COORDINATION PARTENARIALE

SE REUNIT 1FOIS/AN

CRÉER DES SYNERGIES ENTRE LES ACTEURS

COORDONNER LES ACTIONS PDP

ANALYSER LES INDICATEURS DES SERVICES  
MEDICAUX, SOCIAUX ET ADMINISTRATIFS

REALISER UN BILAN ANNUEL. DEFINIR DES PISTES  
D'AMELIORATION ET TRANSMETTRE A LA CELLULE  
REGIONALE

# INSTANCE OPERATIONNELLE

SE REUNIT TOUS LES MOIS

ECHANGER ET CONFRONTER LES  
EXPERTISES SUR LES SITUATIONS  
COMPLEXES

ASSURER LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE  
DES PRECONISATIONS DE L'INSTANCE

**LES INSTANCES LOCALES N'ONT PAS VOCATION A  
TRAITER L'ENSEMBLE DES DOSSIERS DES ASSURES  
EN RISQUE DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE**

**ELLES APPORTENT UNE SOLUTION RAPIDE SUR UN  
DOSSIER URGENT**

**OU SUR UN DOSSIER COMPLEXE NECESSITANT  
L'INTERVENTION DE PLUSIEURS SERVICES OU  
ORGANISMES**

# LA CONVENTION DE REEDUCTION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE L.1226-1-4

DISPOSITIF DE **FORMATION** POUR LES SALARIES INAPTES OU EN RISQUE  
D'INAPTITUDE APRES UN ARRET DE TRAVAIL

## **OBJECTIFS**

SE REHABITUER A UN POSTE DANS L'ENTREPRISE D'ORIGINE  
APPRENDRE UNE NOUVELLE PROFESSIONS DANS L'ENTREPRISE D'ORIGINE  
APPRENDRE UNE NOUVELLE PROFESSION DANS UNE AUTRE ENTREPRISE

## **FORMATIONS ADAPTEES A CHAQUE SITUATION**

FORMATIONS TUTOREES AU SEIN DE L'ENTREPRISE  
FORMATIONS PROPOSEES PAR DES ORGANISMES EXTERIEURS

## **A L'ISSUE DE LA FORMATION**

REINTEGRATION DE L'ENTREPRISE D'ORIGINE SUR LE POSTE OU POSTE  
EQUIVALENT  
RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

**POUR QUI ?**



SALARIES DECLARES INAPTES  
SALARIES CONSIDERES EN RISQUE  
D'INAPTITUDE

**LA RQTH N'EST PLUS NECESSAIRE**

**COMMENT ?**



DEMANDE AUPRES DE LA CPAM

DISPOSITIF FINANCE PAR LA CPAM  
ET L'EMPLOYEUR

CONVENTION ENTRE LA CPAM ET  
L'EMPLOYEUR

DUREE MAXIMALE DE **18 MOIS**

# LE SALARIE DESIGNE COMPETENT

EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

**UN DISPOSITIF A RENFORCER**

# L.4644-1 DU CODE DU TRAVAIL

## UNE OBLIGATION REGLEMENTAIRE

DEPUIS 2012

PEUT ETRE UN SALARIE DE L'ENTREPRISE OU UN SALARIE RECRUTE  
POUR CETTE MISSION

TROP PEU CONNU

TROP PEU UTILISE



**CETTE DESIGNATION NE REMET PAS EN CAUSE LE PRINCIPE DE  
RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR**

# LES MISSIONS DU SDC



**LE SDC N'EST PAS UN EXPERT DE L'ENSEMBLE DES RISQUES PRO MAIS PROPOSE DE FAIRE APPEL A CES EXPERTS LORSQUE CELA EST NECESSAIRE**

# OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR

METTRE A DISPOSITION TOUS LES MOYENS NECESSAIRES

LUI ASSURER UNE FORMATION

LUI DEGAGER DU TEMPS SUR SON TEMPS DE TRAVAIL

NE PAS LUI FAIRE SUBIR DE DISCRIMINATION DU FAIT DE SON  
ACTIVITE DE PREVENTION

IL EST RECOMMANDE DE FAIRE UN AVENANT AU CONTRAT DE  
TRAVAIL

# LE NOUVEAU GUIDE REGIONAL DU MAINTIEN EN EMPLOI

**Guide  
régional  
du maintien  
en emploi  
Acteurs et  
outils**

Janvier 2024

1

## **CONTRIBUTEURS**

**AGEFIPH**  
**CAP EMPLOI**  
**CARSAT**  
**CPAM**  
**DREETS**  
**FIPHFP**  
**SMIA**  
**SSTRN**

LES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI

LE PROCESS DU MAINTIEN EN EMPLOI

L'INAPTITUDE DU SALARIE



*« Pour en savoir plus... »*

Rendez-vous sur le site internet du PRITH Pays de la Loire  
[www.prith-paysdelaloire.org](http://www.prith-paysdelaloire.org)

# Echanges – Q/R

# Le Compte Professionnel de Prévention

**Bérénice BOURRIQUEN-FOREST**

Conseiller Enquêteur C2P, CARSAT Pays-de-la-Loire



**l'Assurance  
Maladie**

**RISQUES PROFESSIONNELS**

Agir ensemble, protéger chacun



L'essentiel & plus encore



**Compte  
Professionnel  
Prévention**

# LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

*La Caisse Nationale d'Assurance Maladie et son réseau sont gestionnaires du  
Compte professionnel de prévention.*

*Retrouvez-nous sur **[compteprofessionnelprevention.fr](http://compteprofessionnelprevention.fr)** ou composez le*

3682 Service gratuit  
\* prix appel

# CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

2014

2015

2016

2017

2023

JANVIER  
2014

AOÛT 2015

JUIN 2016

SEPTEMBRE  
2017

Avril 2023

Août 2023

Loi du 20 janvier 2014

Loi du 17 août 2015

Instruction ministérielle  
du 20 juin 2016

Ordonnance du  
22 septembre 2017

Loi de financement  
rectificative de la sécurité  
sociale pour 2023

Décrets 2023-759 et 2023-760  
du 10 août 2023

- Institue le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPP)
- Confie la gestion du dispositif pénibilité à la CNAV et à son réseau

- Supprime la fiche individuelle d'exposition
- modalités d'évaluation de l'exposition (accords de branches ou référentiels professionnels de branche)

- Précise la nature des obligations des employeurs
- Définition des facteurs et des seuils réglementaires
- 8 fiches techniques d'aide à la mise en œuvre du dispositif

- Renomme le dispositif en « Compte professionnel de prévention »
- Transfère la gestion du dispositif à la branche AT/MP
- Supprime 4 facteurs de risques
- Supprime les cotisations de base et additionnelle (et dissout le fonds de financement)

- Crée une 4<sup>e</sup> utilisation de points : le projet de reconversion professionnelle
- Intègre de nouveaux bénéficiaires : les nouveaux embauchés des régimes spéciaux supprimés
- Permet l'utilisation de MDA pour améliorer la pension de retraite

- Abaisse les seuils des facteurs « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes »
- Améliore l'acquisition des points en cas de poly-exposition
- Améliore le barème de conversion des points pour la formation professionnelle et le temps partiel
- Précise les modalités de l'utilisation des points pour un projet de reconversion professionnelle
- Supprime le plafond de 100 points
- Introduit un plafond pour le temps partiel

# IMPACTS DE LA RÉFORME DES RETRAITES 2023 SUR LE C2P

## ➤ Objectifs :

**Abaisser les seuils des 2 facteurs les plus déclarés**

**Supprimer le plafond de 100 points**

**Favoriser le temps partiel : 10 points pour passer à mi-temps pendant 4 mois, rémunéré à temps plein**

**Utiliser ses points dans la durée d'assurance pour le calcul de la pension retraite**

**Valoriser les points en cas de poly-exposition**

**Créer une 4<sup>ème</sup> modalité d'utilisation de points**

**Augmenter la valeur du point formation : 500 euros au lieu de 375 euros**

## AUTRE IMPACT DE LA REFORME 2023 : CRÉATION DU FIPU (FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE)

Dispositif non stabilisé à ce jour. Le cadrage de la mise en œuvre entre Transitions Pro et la Cnam est en cours.

Rattaché à la **commission des accidents du travail et des maladies professionnelles** (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (**CNAM**), il financera :

- ❖ Des **démarches de prévention** des effets de l'exposition aux facteurs de risques (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques) dans les **entreprises**
- ❖ Des **actions** menées par les **organismes de prévention de branche AT/MP**
- ❖ Des actions de **reconversion** à destination des salariés exposés à ces risques
- ❖ La mise en œuvre du **FIPU** en 2024 aura pour effet de développer des aides à la prévention des risques manutentions manuelles, postures pénibles et vibrations mécaniques

# PRINCIPE

Evaluation – Déclaration – Acquisition - Utilisation



## NE PAS CONFONDRE C2P AVEC LE DISPOSITIF « PÉNIBILITÉ 1 »

La réforme des retraites du 9 novembre 2010 a instauré le dispositif de **retraite anticipée pour pénibilité**.

- ❖ Ce dispositif est orienté vers la réparation des dommages.
- ❖ Il s'agit d'attribuer une retraite à taux plein dès 60 ans et donc d'anticiper l'âge légal de la retraite de deux ans sous certaines conditions.
- ❖ Ce dispositif a pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

## LE DISPOSITIF « PÉNIBILITÉ 1 » – POUR QUI ?

- **Conditions préalables pour obtenir le droit à la retraite pour « Pénibilité 1 »**
  - ❖ Être âgé d'au moins 60 ans.
  - ❖ Justifier d'une Incapacité Permanente (IP) partielle au titre d'une Maladie Professionnelle (MP) ou d'un Accident du Travail (AT) avec un certain taux.
  - ❖ Avoir cotisé au régime général des salariés (RG), ou au régime salarié ou-non-salariés agricoles (MSA).
- **Droit obtenu :**
  - ❖ Maintien de l'âge de départ en retraite à 60 ans.
  - ❖ Obtention du taux plein quelle que soit la durée d'assurance cotisée.

## LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE DISPOSITIF

- Régime général (RG) et/ou Mutualité sociale agricole (MSA)
- Employé par une personne publique avec un contrat de droit privé (CDI/CDD/Intérim)

### Salariés



- Contrat d'une durée supérieure ou égale à 1 mois
- CDI, CDD, Intérim ou contrat spécifique (apprentissage)

### Contrat de travail > ou = 1 mois

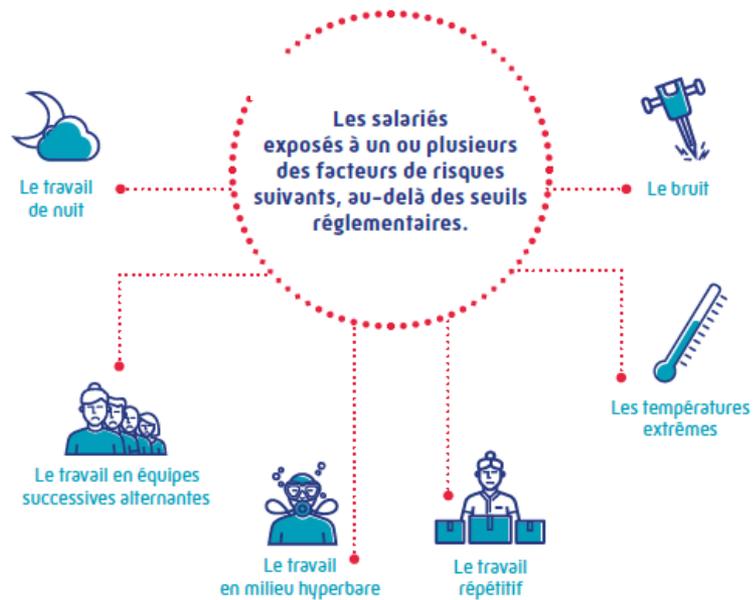


**Ne sont pas concernés par le C2P :**

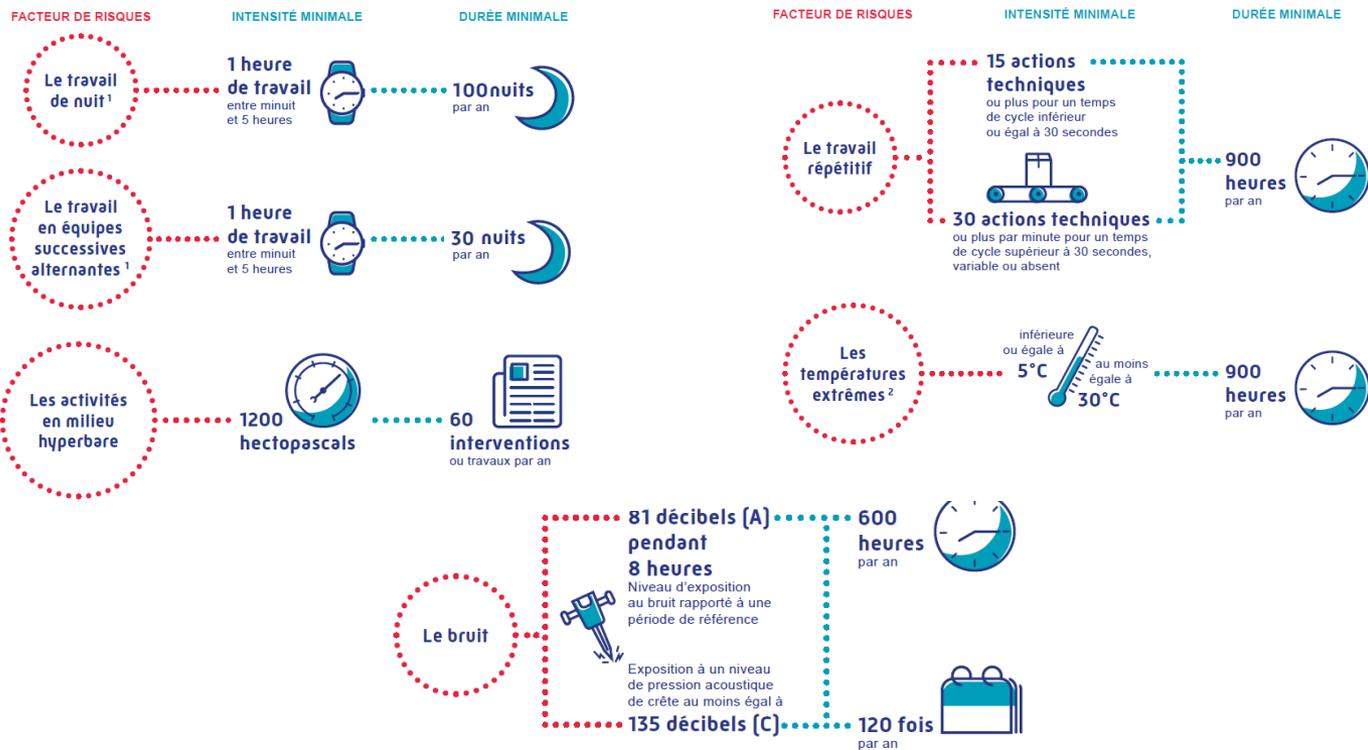
**Les salariés détachés en France, les stagiaires, les agents publics, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite\*, les salariés des particuliers employeurs.**

\* Les nouveaux embauchés depuis le 01/09/2023 des entreprises des anciens régimes spéciaux sont également concernés par le C2P (RATP, IEG, Banque de France)

# LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS



# LES SEUILS DES FACTEURS DE RISQUES



# LES DROITS DES SALARIÉS : L'ACQUISITION DES POINTS



Chaque salarié ayant bénéficié de point(s) au titre de l'année écoulée est destinataire d'un relevé de points.

Le C2P du salarié est automatiquement ouvert dès la première déclaration de l'employeur.

Les bénéficiaires peuvent cumuler des points sans limite tout au long de leur carrière.



Période d'exposition de **3 mois = 1 point / facteur d'exposition**

Nombre de facteurs	Exposition 3 mois	Exposition n annuelle
Exposition à 1 facteur	1 point	<b>4 points</b>
Exposition à 2 facteurs	2 points	<b>8 points</b>
Exposition à 3 facteurs	3 points	<b>12 points</b>
...	...	...



**Le salarié peut contester le nombre de points acquis** (ou l'absence de déclaration par son employeur) **dans les 2 ans** qui suivent l'année de l'exposition remise en cause.

En 2024, il peut encore contester 2022,

## OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR : ÉVALUER

- **Evaluer l'exposition des salariés aux risques professionnels dans l'entreprise :**

**Évaluation annuelle par salarié (toutes activités confondues)** quel que soit le type de contrat du salarié sous réserve qu'il soit supérieur ou égal à un mois.

**Exposition du salarié appréciée en moyenne sur l'année, dans les conditions habituelles de travail, au regard des seuils fixés par décret, et après application des mesures de protection individuelle et collective.**

**Évaluation des intérimaires** est réalisée par l'Entreprise Utilisatrice qui transmet son évaluation à l'Entreprise de Travail Temporaire.

# OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR : DÉCLARER

La période d'exposition correspond à la **période couverte par le contrat de travail**.

Le contrat couvre l'année civile entière

=

contrat « annuel »

- La période d'exposition va du 1er janvier au 31 décembre de l'année concernée

Le contrat ne couvre qu'une partie de l'année civile

=

contrat « infra-annuel »

- La période d'exposition correspond à la période du contrat

# QUAND DÉCLARER ?

La déclaration de l'exposition est réalisée dans la DSN (via le logiciel de paie) dans les délais suivants :

	DSN
<b>Contrats qui demeurent en cours à la fin de l'année civile</b>	5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée
<b>Contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile</b>	5/15 du mois qui suit la fin du contrat



# RECTIFICATION DE LA DÉCLARATION

L'employeur a la possibilité de rectifier sa déclaration, 2 cas sont à envisager :

- **Soit la rectification est en faveur du salarié** : l'employeur dispose de trois ans pour rectifier la déclaration via la DSN. En 2024, il peut encore régulariser l'année 2021.
- **Soit la rectification n'est pas en faveur du salarié** : l'employeur peut procéder à la correction via la DSN au plus tard jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit l'année d'exposition concernée. Après cette date, les modifications envoyées via les déclarations de données sociales ne seront plus recevables.

Concernant une exposition concernant l'année 2023,

- Si la rectification est en faveur du salarié, l'employeur peut corriger sa déclaration jusqu'au 31/12/2026.
- Si la rectification est en défaveur du salarié, l'employeur peut la faire jusqu'au 5/15 avril 2024.

# LES 4 MODALITÉS D'UTILISATION DES POINTS

**FINANCER UNE ACTION  
DE FORMATION  
PROFESSIONNELLE**



**ANTICIPER SON DÉPART  
À LA RETRAITE**



W

**AMÉNAGER  
SON TEMPS DE TRAVAIL**



T

**\* FINANCER UN  
PROJET DE  
RECONVERSION  
PROFESSIONNELLE**



Le salarié peut opter pour l'une ou l'autre de ces modalités d'utilisation.

\* Suite réforme du 01/09/2023

# FINANCER UNE FORMATION



## Généralités

- **Les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation ou la reconversion**
- sauf pour les salariés
  - nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 – aucun point réservé;
  - ceux nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962 : seulement 10 points réservés



## Droits

- **1 point = 500 euros de formation.**
- **Les points sont utilisables un par un.**
- **Abondement du CPF (Compte personnel de formation)**
- **Permet de financer toute ou partie d'une formation professionnelle**



## Démarches

- **Rencontrer un conseiller en évolution professionnel**
- **Identifier sa formation sur le portail CPF**
- **Mobiliser ses points sur son espace C2P**
- **Finaliser la demande de financement sur le site du CPF**



## Contacts

- 1 site internet : [www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)
- 1 numéro de téléphone : 3682 (Service gratuit + prix appel)
- 1 espace salarié

# FINANCER UN PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE



## Généralités

- **Les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation ou la reconversion professionnelle**
- sauf pour les salariés
  - nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 – aucun point réservé;
  - ceux nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962 : seulement 10 points réservés



## Droits

- **1 point = 500 euros**
- **Pour financer une/des formations professionnelles et le cas échéant la rémunération du salarié dans le cadre d'un congé de reconversion professionnelle et si la formation a lieu sur le temps de travail.**
- **Les points sont utilisables un par un.**



## Démarches

- **Etre accompagné par un conseiller en évolution professionnelle :**
  - **Définition du projet,**
  - **Orientation vers les formations,**
  - **Identification des financements**
- **Instruction de la demande et prise en charge administrative par les commissions paritaires interprofessionnelles (Transitions pro)**



## Contacts

- 1 site internet : [www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)
- 1 numéro de téléphone : 3682 (Service gratuit + prix appel)
- 1 espace salarié

# AMÉNAGER SON TEMPS DE TRAVAIL



## Généralités

- Permettre de réduire son temps de travail sur une période définie sans perte de salaire.
- L'employeur assure le maintien de la rémunération.
- Réduction du temps de travail : entre 20 et 80% de la durée de travail applicable dans l'établissement.
- Les salariés de moins de 60 ans ne pourront pas utiliser plus de 80 points pour aménager leur temps de travail.



## Droits

- Les points sont utilisables par bloc de 10.
- Durée modulable selon le coefficient de réduction du temps de travail  
Ex : 20 points mobilisés permettront au salarié de diminuer son temps de travail de 50% pendant 240 jours.



## Démarches

- Obtenir l'accord de l'employeur et convenir des modalités de temps partiel
- Mobiliser les points C2P
- Cosigner un avenant au contrat de travail (employeur et salarié)
- L'employeur envoie l'avenant à la Carsat + 3 derniers bulletins de salaire + RIB au moins 1 mois avant le début du temps partiel



Le Temps Partiel C2P est compatible avec la retraite progressive

# LE TEMPS PARTIEL AVEC MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

La formule permettant de calculer le nombre de jours financés par le C2P est la suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points utilisés}}{10} \times \frac{60}{\text{Coefficient de réduction de la durée de travail}}$$

Par exemple, un salarié souhaite utiliser 20 points.

$$\frac{20}{10} \times \frac{60}{(1-50/100)}$$

Il peut réduire son temps de travail de 50% pendant 240 jours calendaires

Exemples de jours financés en fonction des points mobilisés et de la diminution du temps de travail

Points mobilisés		10
Diminution du temps de travail	Durée de l'avenant en jours	
20%	300	
30%	200	
40%	150	
50%	120	
60%	100	
70%	86	
80%	75	

Points mobilisés		20
Diminution du temps de travail	Durée de l'avenant en jours	
20%	600	
30%	400	
40%	300	
50%	240	
60%	200	
70%	171	
80%	150	

# SALARIÉ – ANTICIPER SON DÉPART À LA RETRAITE



## Généralités

- La Majoration de Durée d'Assurance Pénibilité (MDAP) participe à :
    - Anticiper l'âge légal de départ en retraite soit un départ au plus tôt à 62 ans
    - Et/ou déterminer le taux et la durée d'assurance pour calculer la pension retraite de l'assuré
- Et possibilité de cumuler avec la retraite progressive dans la limite de l'âge d'ouverture des droits à retraite progressive



## Droits

- Les points sont utilisables par bloc de 10.
- **10 points = 1 trimestre** de majoration de durée d'assurance pénibilité
- Mobilisables à partir de 55 ans
- 8 trimestres maximum
- Départ anticipé maximum 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit au + tôt à 62 ans



## Démarches

- Rencontrer son conseiller retraite pour vérifier l'impact sur les droits retraite
- Demander l'utilisation des points pour une MDAP sur l'espace personnel du salarié
- Clôture du compte au départ à la retraite du salarié



Les points ne sont pas convertis en trimestres de manière automatique

Les trimestres C2P peuvent compléter le dispositif carrières longues (RACL) dans la limite de 2 ans

# LE RELEVÉ ANNUEL DE POINTS

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les salariés déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels peuvent consulter leur relevé de points

Le relevé est envoyé **par voie dématérialisée** (espace personnel en ligne)

Ou, à défaut (lorsque la personne n'a pas créé son espace personnel), **par courrier**

Mon solde de points	Total des points acquis	Total des points utilisés	Total des points locaux
15	55	40	0

**Mon suivi de points**

- Année 2015 : Points acquis : 25 (pts) / Points utilisés : 10 (pts) / Relevé de points (PDF, 405K)
- Utilisation : 10 pts(s), le 28/10/2014 / Obtention de tréteaux rebatta [C0140]
- Utilisation : 10 pts(s), le 28/10/2014 / Obtention du tréteaux rebatta [Annulé]
- Acquisition : 20 pts(s), le 28/10/2014 / Travail répétitif
- Déclaration d'exposition [C0140] / Dommus Pizza
- Année 2014 : Points acquis : 25 pts(s) / Points utilisés : 28 pts(s) / Relevé de points (PDF, 410K)
- Antérieur à 2014 : Points acquis : 10 pts(s) / Points utilisés : 10 pts(s)

Date de création du compte : 28/10/2014

**Utiliser mes points**

- A noter : 5 points sur votre solde sont réservés à la formation.
- Obtenir des heures de formation

PDF à télécharger



# LA PLATEFORME TÉLÉPHONIQUE

La plateforme téléphonique C2P traite les demandes d'information pour les salariés, employeurs et partenaires.



3682

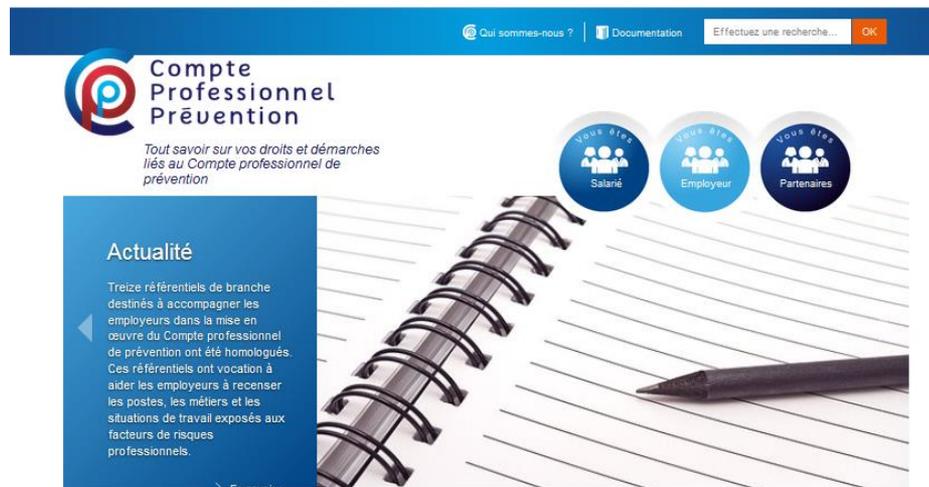
Service gratuit  
+ prix appel

Du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00

Pour les situations particulières (salarié ou employeur) peuvent demander à être appelé sur le créneau horaire de leur choix

# LE SITE INTERNET

Le site Internet dédié au compte professionnel de prévention informe les salariés et les employeurs de leurs droits et démarches.



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

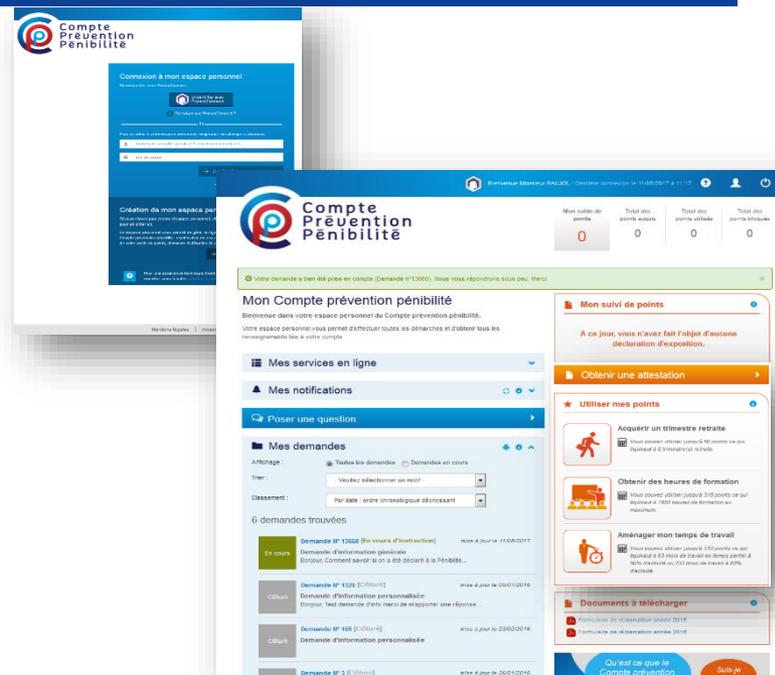
# L'ESPACE PERSONNEL SALARIÉ

Après inscription, les salariés ont accès à leur espace personnel en ligne en entrant leur numéro de sécurité sociale et un mot de passe personnel.

Ils peuvent également se connecter via FranceConnect en utilisant leurs identifiants/Mot de passe d'améli, de la DGFIP ou de La Poste.

Sur cet espace, ils peuvent

- consulter leur solde de points et leur relevé,
- effectuer leurs demandes d'utilisation de points,
- générer une attestation de points acquis,
- poser leurs questions
- suivre l'avancée de leurs demandes.



**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

**BÉRÉNICE BOURRIQUEN-FOREST  
CONSEILLER ENQUÊTEUR C2P  
CARSAT PAYS DE LA LOIRE**

[berenice.bourriquen-forest@carsat-pl.fr](mailto:berenice.bourriquen-forest@carsat-pl.fr)

# Echanges – Q/R

# PAUSE



- Pause en Salle Belle-Ile
- Retour Salle Sémaphore **début de la conférence à 11h30**

# Les enjeux santé-travail de l'allongement de la vie professionnelle

**Céline MARDON**, Statisticienne et Ergonome, Chercheure au Conservatoire National des Arts et Métiers (Le CNAM) et Directrice adjointe du GIS CREAPT

**Willy BUCHMANN**, Maître de Conférences en Ergonomie Conservatoire National des Arts et Métiers (Le CNAM) et Chercheur associé au GIS CREAPT

# Déjeuner



**Pour celles et ceux qui le souhaitent, rendez-vous au self de l'espace Beaulieu ADELIS**

**Café servi Salle Belle-Ile à 14h**

**Retour Salle Sémaphore et reprise du séminaire à 14h15**

## Programme de l'après-midi



### APRÈS-MIDI :

**14h15 – 16h15 :** Table Ronde - **Salle Sémaphore**

« Les outils à disposition des professionnels du maintien pour accompagner les parcours dans le cadre de l'allongement de la vie professionnelle »

- Le rendez-vous de liaison
- La visite de mi-carrière
- Le conseil en évolution professionnelle et Bilan de reconversion professionnel
- Financements via Transitions Pro

**16h15 – 16h30 :** Conclusion et questionnaire de satisfaction - **Salle Sémaphore**

# Les intervenants de l'après-midi



- **Dr Véronique FRAMPAS**

Médecin du travail, responsable de la cellule PDP du SSTRN

- **Dr Catherine LANDRIN**

Médecin du travail collaborateur, référente cellule PDP du GIST

- **Marie BRIOLLET**

Infirmière du travail, SSTRN

- **Laurence AMIOT**

Manager territoire Est, Référente de l'activité Maintien et Evolution professionnelle, Cap emploi 44

- **Aline LOISTRON**

Chargée de promotion du Conseil en Evolution Professionnelle, Catalys Conseil – Avenir Actifs

- **Mathilde CONNAN**

Ergonome et Psychologue du travail, LADAPT Ouest

- **Charlotte MORINEAU**

Référente et chargée de mission handicap, Nantes Métropole

- **Laurent GAMBER**

Chargé de développement, Transitions Pro

- **Pascal OTHEGUY**

Secrétaire général de la Préfecture de Loire-Atlantique

# Des outils mobilisables...

Rendez-vous de liaison

Visite médicale de pré-reprise

Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Visite médicale de reprise

Visite médicale de mi-carrière

Essai encadré

MOAIJ, PREMIJ, Inclu'Pro

Bilan de compétences

Bilan de reconversion professionnelle

CEP

Financement via Transitions Pro

# Le rendez-vous de liaison

**Dr Véronique FRAMPAS**

Médecin du travail, responsable de la cellule PDP du SSTRN

**Dr Catherine LANDRIN**

Médecin du travail collaborateur, référente cellule PDP du GIST

Le **rendez-vous de liaison** est un **dispositif introduit par la loi du 2 août 2021** pour renforcer la prévention en santé au travail

**X** Ce n'est pas un rendez-vous médical

## POURQUOI?

- **Maintenir un lien** entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur
- **Informer le salarié** qu'il peut bénéficier
  - d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
  - d'une visite de pré-reprise
  - et de mesures d'aménagement du poste et/ou temps de travail

## POUR QUI?

✓ Destiné aux salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours (continu ou discontinu)

**X** Ce rendez-vous n'est pas obligatoire, le salarié peut refuser d'y participer.

✓ Le **rendez-vous de liaison** est organisé à l'initiative de

- l'employeur
- ou du salarié

! L'employeur doit:

- informer le salarié de l'existence de ce rendez-vous
- lui rappeler qu'il n'est pas obligatoire

Le salarié  
demande ou  
accepte le  
rendez-vous



Date proposée dans les 15  
jours:  
à distance ou en présentiel

L'employeur informe le SPST  
8 jours avant la tenue du  
rendez-vous



Peuvent participer:

- un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou un membre de la cellule PDP
- le médecin du travail (pas systématique)
- le référent handicap (si accord du salarié)



Le salarié  
refuse le  
rendez-vous



François, 34 ans  
Chauffeur poids lourd

Licencié en 2018 pour inaptitude (pathologie physique)  
Employé début 2021: livraison d'engins de chantier  
En arrêt en mars 2022 pour problèmes articulaires

**Illustration**

### **1<sup>er</sup> RV médecin du travail, juin 2022**

François souhaite:

- éviter le sanglage des moyens volumineux
- temps partiel thérapeutique
- ➔ OK du service RH délocalisé et reprise en juin 2022

### **Visite de reprise juillet 2022**

François constate que:

- les aménagements ne sont pas tout à fait respectés
- incompréhension du collectif
- ➔ Accident du travail en septembre, arrêt complet
- ➔ Arrêt maladie en décembre

### **Visite de pré-reprise décembre 2022**

François exprime:

- Besoin d'aménagement permanent du poste
- Mauvaises relations avec son employeur
- ➔ Entretien RH et médecin du travail
- ➔ Etude de poste met en évidence d'autres difficultés que celles identifiées par François

### **Rendez-vous de liaison janvier 2023**

- Proposé par l'employeur
- Constat partagé des contraintes liées au poste

François exprime:

- Inquiétude concernant sa capacité à tenir le poste
- Impact financier de l'arrêt
- Relations tendues
- Epuisement, incompréhension
- Envie de retravailler

- ➔ Inaptitude au poste de chauffeur avec absence de reclassement, jan 23
- ➔ Mai 2023, examen médical d'aptitude à l'embauche dans une autre entreprise comme simple conducteur

# Echanges – Q/R

# La visite de mi-carrière par les services de santé au travail

**Marie BRIOLLET**, Infirmière du travail, SSTRN

La **visite de mi-carrière** a été **introduite par la loi du 2 août 2021** et est entrée en vigueur en mars 2022.

- Réalisée par le **médecin du travail** ou un(e) **IDEST par délégation**
- Entre la 43eme et la 45eme année du salarié

## L'ENJEU?

**Repérage des salariés à risque de désinsertion professionnelle** afin de mieux les accompagner et d'anticiper de potentielles difficultés

## POUR QUI?

- ✓ Tous les salariés ayant :
  - En contrat à durée indéterminée
  - En contrat à durée déterminée
  - En contrat de travail temporaire
- ✓ Tout salarié âgé de 45 ans (ou à un âge déterminé par accord de branche)
  - Cette visite peut être **anticipée** (entre 43 et 46 ans)
  - Et organisée **conjointement avec une autre visite médicale**

- ✓ La **visite de mi-carrière** peut être organisée à l'initiative:
- de l'employeur
  - ou du salarié
  - ou des services de prévention et de santé au travail

**Cette visite comprend:**

- Un **état des lieux de l'adaptation** du poste de travail tenant compte des risques auxquels la personne est exposée;
- **Evaluation des risques** de désinsertion professionnelle, prenant en compte l'évolution de ses capacités
- **Sensibilisation du salarié** aux enjeux du vieillissement et à la prévention des risques professionnels

# Quizz « la visite de mi- carrière » - Temps d'échange



Pour participer, allez sur <https://my.beekast.com>  
et entrez le code session : **749539**



Une fois sur  
l'accueil cliquez  
sur « commencer  
la session »

Accueil

PRITH PDL - Séminaire 85 - Questionnaire de satisfaction

Bienvenue dans votre session

Cliquez vite pour commencer la session

Actions et décisions

L'espace de Discussion est actuellement désactivé.

Définissez un plan d'action

puis cliquez  
sur démarrer

Bienvenue dans votre session

Cliquez sur "Démarrer" pour commencer à suivre la présentation et participer aux activités.

- Vos réponses sont automatiquement envoyées à l'organisateur de la session.
- Vous pourrez consulter vos résultats et la correction à la fin de la session.

Démarrer

# Le conseil en évolution professionnelle

## **Laurence AMIOT**

Manager territoire Est, et référente de l'activité Maintien et Evolution professionnelle, Cap emploi 44

## **Aline LOISTRON**

Chargée de promotion du Conseil en Evolution Professionnelle, Catalys Conseil – Avenir Actifs

# LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Séminaire Maintien – 19 Mars 2024

0800 949 149

Service & appel  
gratuits

**CAP**  
**EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien

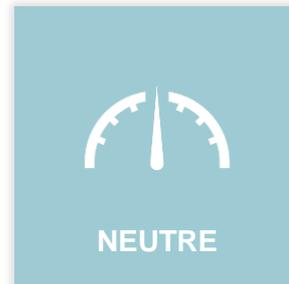


# Mon conseil en évolution professionnelle, c'est quoi ?

Mon conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service public gratuit et personnalisé d'accompagnement de toutes les transitions professionnelles ou envies d'évolution.



[www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)

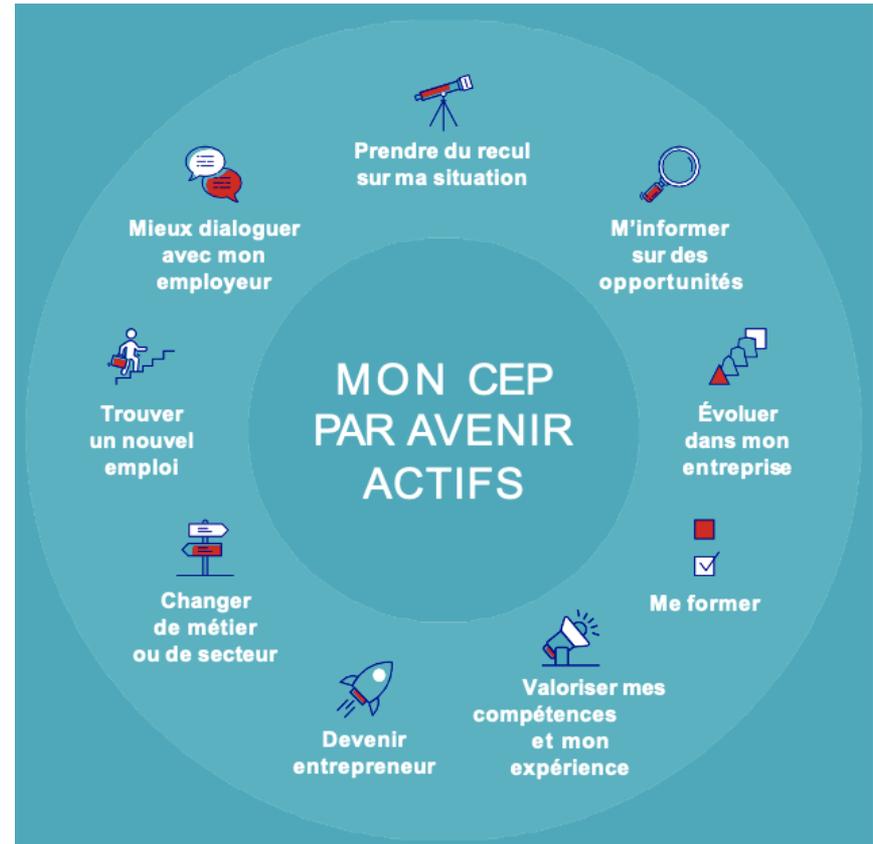


# Quel est l'objectif ?

**Le CEP accompagne dans l'élaboration, la formalisation et la mise en œuvre d'une stratégie qui peut, selon la situation, viser :**



# Des solutions pour l'évolution professionnelle



# Pour qui ?



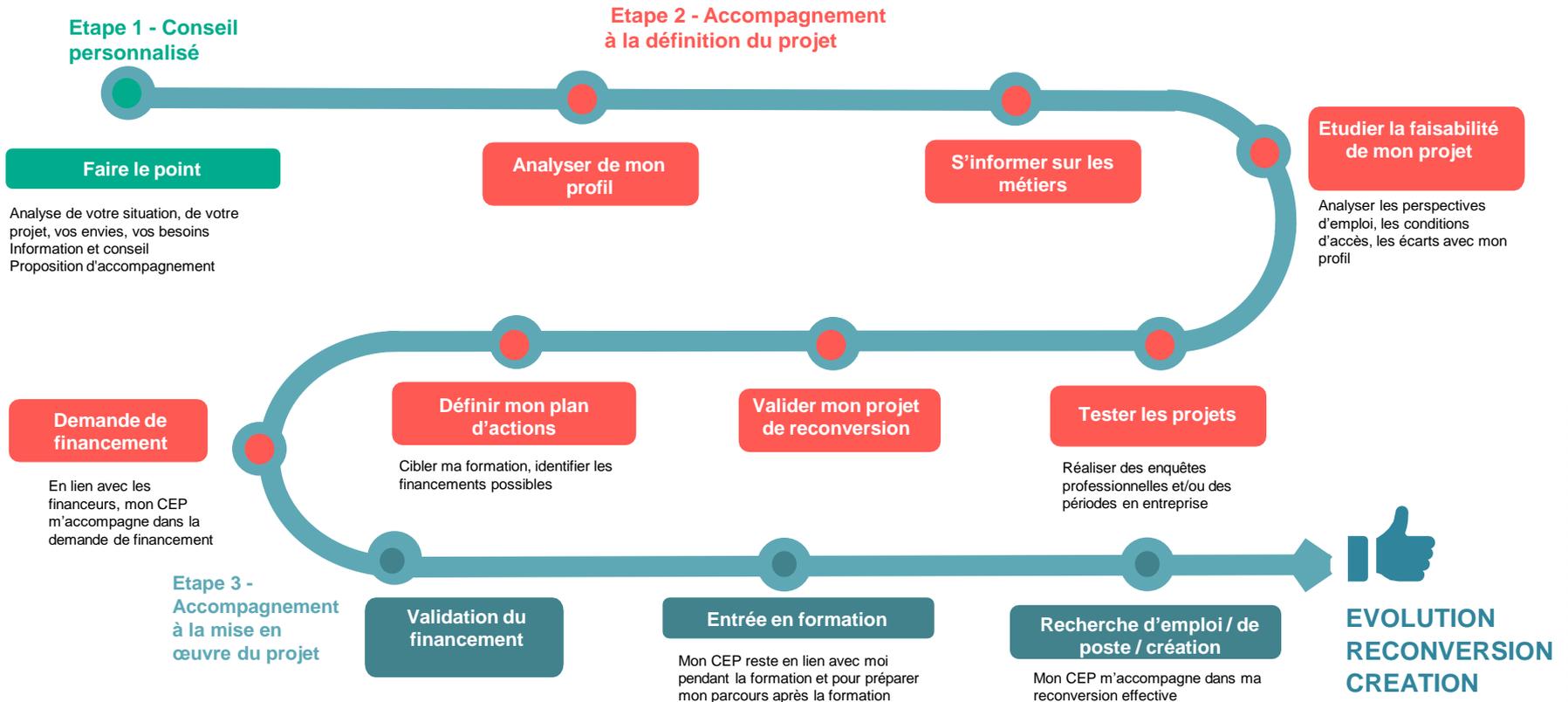
# Mon conseil en évolution professionnelle, à Cap emploi

L'accompagnement sera proposé dès lors que le handicap est un élément majeur à prendre en compte dans la formalisation et la validation du projet.



- Seulement les agents de la fonction publique ayant un projet externe

# Les grandes étapes de l'accompagnement au projet



**CAP  
EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien

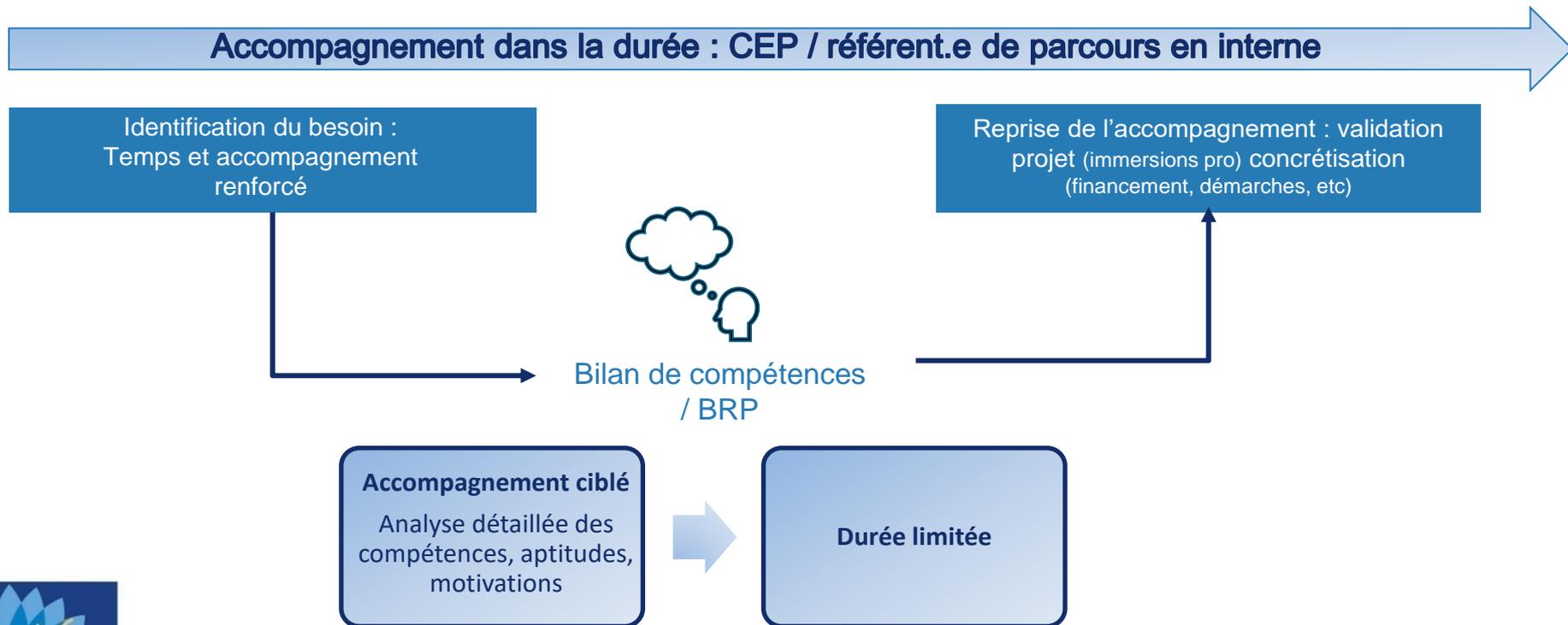
# Echanges – Q/R

# Bilan de reconversion professionnelle externalisé

**Mathilde CONNAN**, Ergonome et Psychologue du travail,  
LADAPT Ouest

**Charlotte MORINEAU**, Référente et chargée de mission handicap,  
Nantes Métropole

## Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) / Bilan de Compétences - Reconversion Professionnelle (BRP)



## Bilan de Compétences / Bilan de Reconversion Professionnelle (BRP)

### Bilan de compétences



### Bilan de reconversion professionnelle





## Bilan de Reconversion Professionnelle (BRP) - LADAPT

### Comment mobiliser un BRP ?

- 1) Identification du besoin par : Référent handicap interne, Ressources Humaines, Conseiller.e maintien en emploi, Médecine du travail
- 2) Sollicitation d'un BRP auprès de LADAPT Ouest
- 3) Analyse du besoin par LADAPT et proposition d'un déroulé personnalisé

### Financement du BRP :

- Le BRP est financé par l'employeur
- Selon les cas, l'employeur peut mobiliser des aides financières (ex : via le FIPH pour les employeurs publics, via l'Association OETH pour les employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif, etc.)



## Bilan Reconversion Professionnelle (BRP) - LADAPT

### Témoignage :

Par Charlotte MORINEAU, Référente et chargée de mission handicap, Nantes Métropole



Contexte de la demande et présentation de la situation de M. V.

## Bilan Reconversion Professionnelle (BRP) - LADAPT

### Contenu

Analyse des compétences, aptitudes,  
motivations

Analyse des capacités et contraintes liées au  
handicap (tous types de handicap)

1<sup>er</sup> niveau d'analyse de marges de  
manœuvres (physiques, cognitives,  
organisationnelles)

### Conditions

Salarié.e du privé /  
Agent.e de la fonction publique

Un projet de mobilité interne ou externe

25h à 30h d'accompagnement (face à face)  
+ travail en individuel entre chaque RDV



## Bilan Reconversion Professionnelle (BRP) - LADAPT

### Spécificité : un.e intervenant.e formé.e dans le champ du handicap au travail

- Compréhension des difficultés de santé et de leurs répercussions au travail
- Connaissances en matière de compensation des situations de handicap au travail



## Bilan Reconversion Professionnelle (BRP) - LADAPT

### Témoignage :

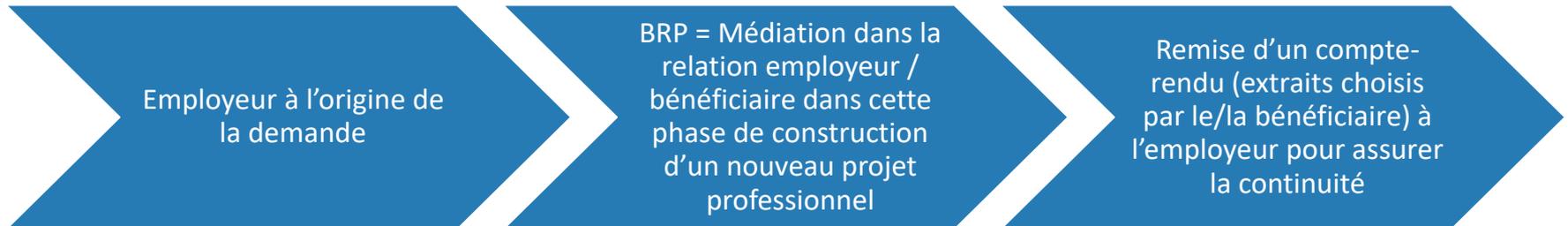
Par Charlotte MORINEAU, Référente et chargée de mission handicap, Nantes Métropole



[Retours sur l'accompagnement, du point de vue de M. V](#)

## Bilan Reconversion Professionnelle (BRP) - LADAPT

### Particularité : la place de l'employeur





## Bilan Reconversion Professionnelle (BRP) - LADAPT

### Témoignage :

Par Charlotte MORINEAU, Référente et chargée de mission handicap, Nantes Métropole



[Retours sur l'accompagnement, du point de vue de l'employeur](#)



## Bilan Reconversion Professionnelle (BRP) - LADAPT

### Témoignage :

Par Charlotte MORINEAU, Référente et chargée de mission handicap, Nantes Métropole



### L'après-BRP pour Monsieur V





## Bilan de Reconversion Professionnelle (BRP)

### Après un BRP :



Reprise de l'accompagnement par le/la référent.e de parcours

*(Référent.e handicap interne, Ressources humaines, Conseiller.e maintien en emploi, etc.)*

- **Validation du projet de reconversion pro :**
  - ✓ enquêtes métiers / immersion professionnelle (interne - externe)
- **Concrétisation du projet :** selon le projet :
  - ✓ Concrétisation en interne : rédaction d'une nouvelle fiche de poste, candidature sur un nouveau poste en interne, etc.
  - ✓ Mise en place de la phase de reconnaissance ou de développement de compétences : VAE, Formation : choix d'un organisme, financement (Projet Transition Professionnelle), plan de formation interne, etc.
  - ✓ Concrétisation en externe : sélection d'offres et candidatures, accompagnement d'un projet de création d'activité, etc.



*“vivre  
ensemble,  
égaux & différents”*

Merci de votre attention



# Echanges – Q/R

# Financement via Transitions Pro

**Laurent GAMBER**, Chargé de développement, Transitions Pro

# Quizz « Transitions Pro »



Pour participer, allez sur <https://my.beekast.com>  
et entrez le code session : **749539**



Une fois sur  
l'accueil cliquez  
sur « commencer  
la session »



The screenshot shows the Beekast interface. At the top, there is a dark blue header with the word 'Accueil'. Below it, the title 'PRITH PDL - Séminaire 85 - Questionnaire de satisfaction' is displayed. A section titled 'Bienvenue dans votre session' contains a button with a speaker icon and the text 'Cliquez vite pour commencer la session'. Below this, there is a section 'Actions et décisions' with a message 'L'espace de Discussion est actuellement désactivé.' and a link 'Définissez un plan d'action'.

puis cliquez  
sur démarrer

Bienvenue dans votre session



Cliquez sur «**Démarrer**» pour commencer à suivre la présentation et participer aux activités.

- Vos réponses sont automatiquement envoyées à l'organisateur de la session.
- Vous pourrez consulter vos résultats et la correction à la fin de la session.



Démarrer

# Qui sommes-nous ?

## Transitions Pro évolue pour mieux accompagner

Transitions Pro, anciennement Fongecif, est une structure paritaire dirigée par les Partenaires Sociaux qui s'engagent en faveur du développement des compétences, de la transition professionnelle et plus généralement en faveur de l'emploi dans les territoires.



[ 1983 ]

### Fongecif

Création des Fongecif avec la gestion du Congé Individuel de Formation (CIF).

[ 2019 ]

### Mise en œuvre des nouveaux dispositifs

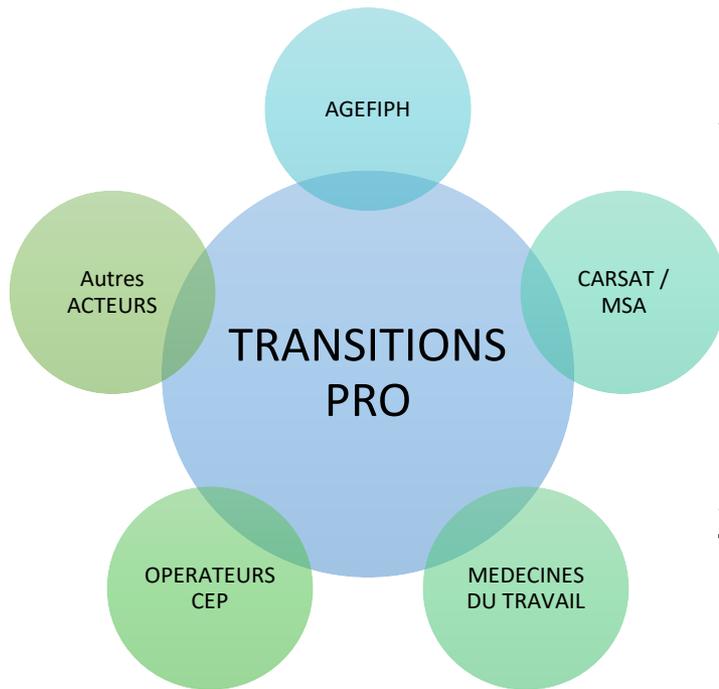
Le législateur confie au Fongecif la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de la loi du 5 septembre 2018 et la poursuite du Conseil en Évolution Professionnelle sur cette période de transition.

[ 2020 ]

### Fongecif devient Transitions Pro

Les Fongecif se transforment et deviennent Transitions Pro.

# Des partenariats efficaces pour prévenir la désinsertion professionnelle

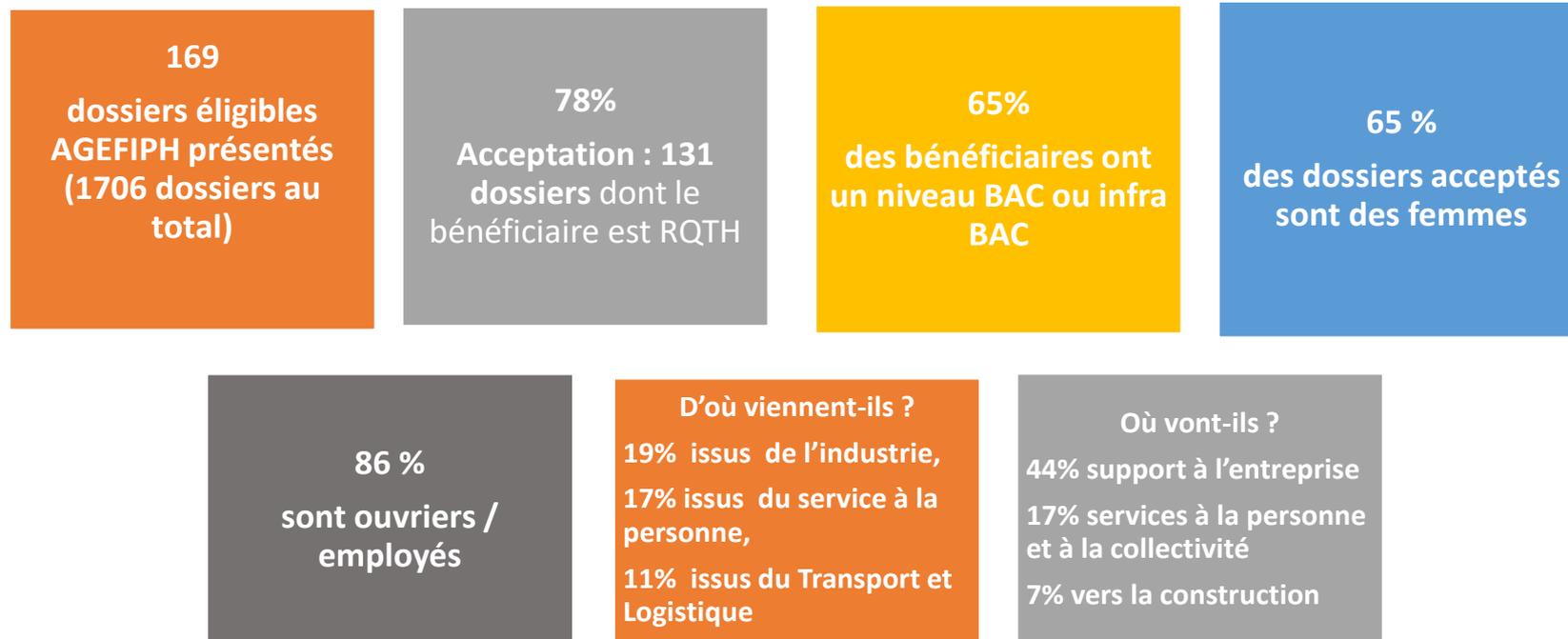


**Accroître la demande sociale des publics fragilisés  
aux dispositifs de reconversion et au maintien dans l'emploi**

**Assurer la sécurisation du parcours pendant et après la  
formation**

# Bilan de la convention de partenariat AGEFIPH 2023

Près de **10 %** des salariés présentant un **dossier PTP** ont une **reconnaissance de travailleur handicapé**

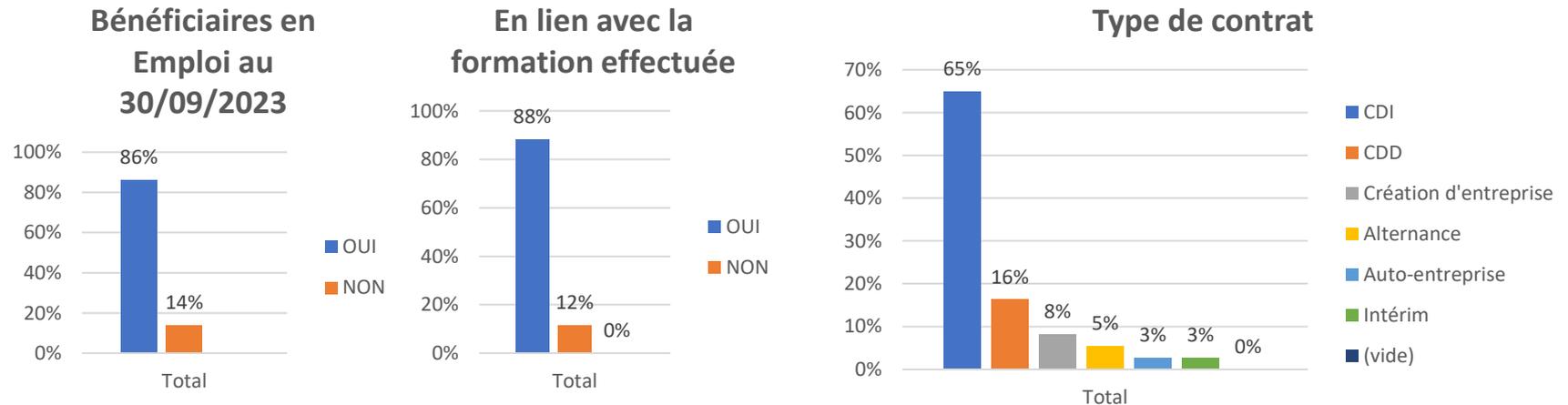


# Retour Questionnaire Formations Terminées en 2022

## « Que sont-ils devenus ? »

→ **117 bénéficiaires** ont terminé leur formation en 2022. Ce questionnaire nous permet de savoir s'ils sont en emploi, et dans le secteur en lien avec leur formation et leur projet de transition / reconversion.

→ Taux de retour du questionnaire **42%**



## Une situation, des solutions pour accompagner l'usure professionnelle

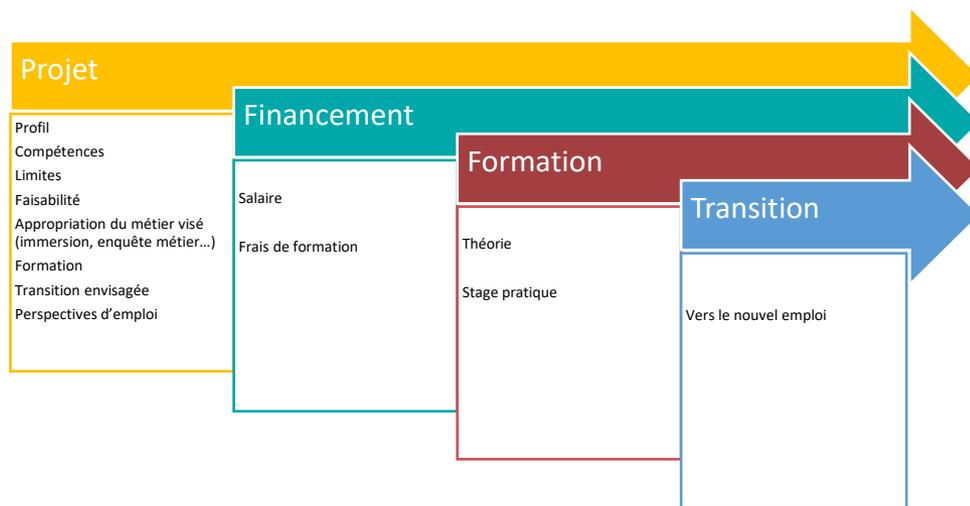


**Le salarié possède-t-il des droits à la pénibilité ?**

**Est-il concerné par un risque ergonomique ?**

**Une inaptitude est-elle probable ?**

# Accompagner le salarié depuis son projet jusqu'à la réalisation de sa transition



Détenteur d'un Compte Prévention Pénibilité  
=> PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Pas de compte prévention pénibilité mais exposé  
aux facteurs de risques ergonomiques  
=> PTP - FIPU

Licenciement pour inaptitude  
=> PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE  
(cofinancement AGEFIPH si TH)

*Comment  
estimer le  
coût d'un  
Projet ?*



**Rémunération**



**Frais pédagogiques**



**Frais annexes**

## **SIMULATION**

**Salaire net**

x2 (charges et cotisations)

Nombre de mois de formation

**Total**

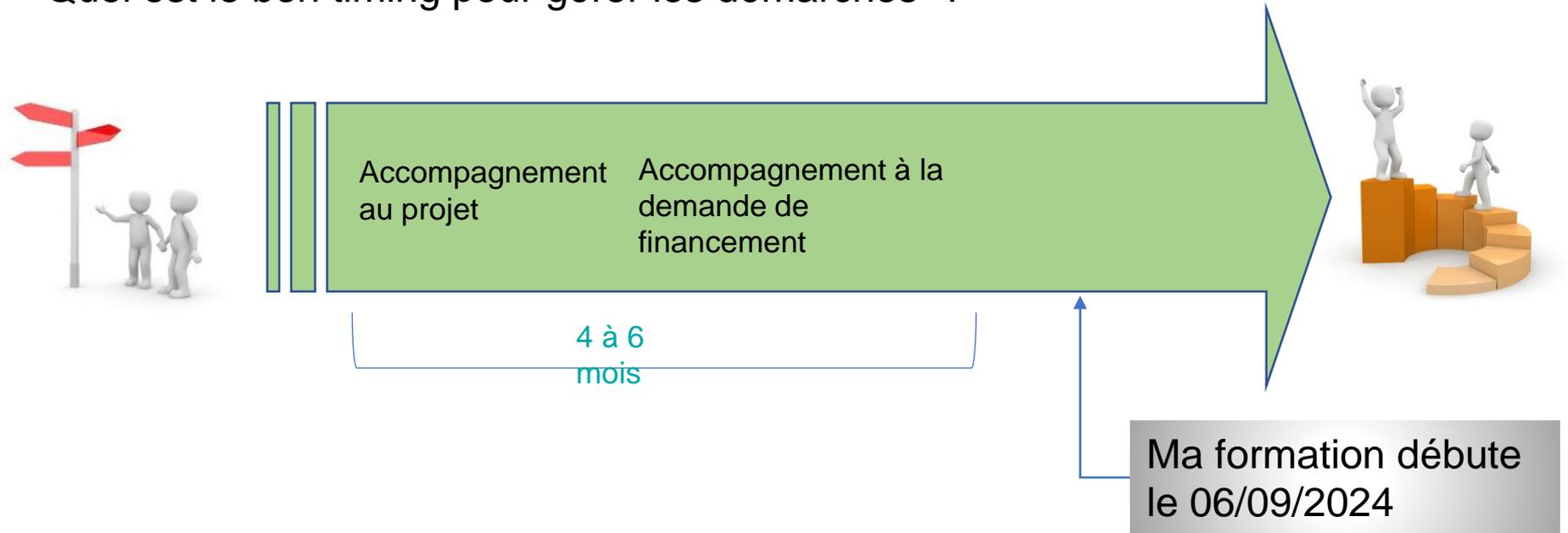
€

**Devis TTC**

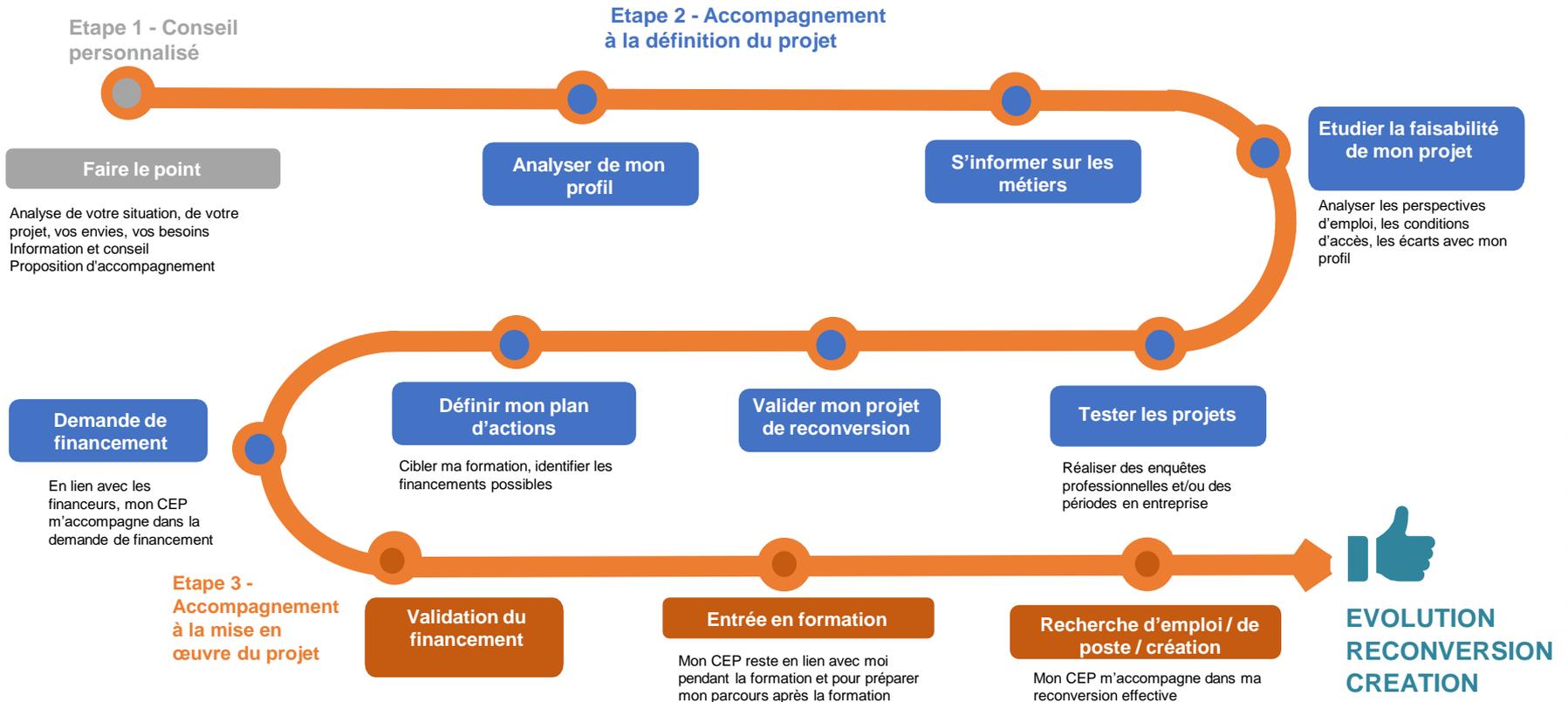
**Barème appliqué**

**COÛT TOTAL DU PROJET**

# Quel est le bon timing pour gérer les démarches ?



# Les grandes étapes de l'accompagnement au projet





# Infos pratiques

# Nos dispositifs

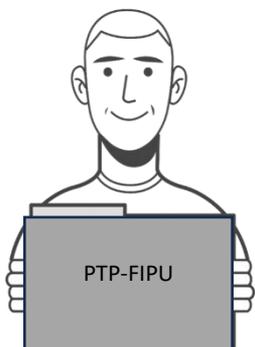
## A L'INITIATIVE DU SALARIE



[Salariés en CDI, CDD, intérimaires, intermittents du spectacle]

+ Permettre à un détenteur d'un C2P de financer un projet de reconversion professionnelle pour accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels (financement d'un bilan de compétences, d'une VAE ou autre formation)

## A L'INITIATIVE DU SALARIE



[Salariés, CDI, CDD, intérimaires, intermittents du spectacle]

+ Permettre à un salarié ne disposant pas d'un compte prévention mais exposé aux **3 facteurs de risques concernés** professionnels de bénéficier d'un congé de reconversion professionnelle

## A L'INITIATIVE DU SALARIE A L'INITIATIVE DU SALARIE



[Salariés en CDI, CDD, intérimaires, intermittents du spectacle]

+ Permettre aux salariés de **changer de métier** en interne ou en externe.  
+ **Se former** pendant la durée du congé de formation.  
+ Bénéficier d'une **prise en charge de la rémunération** et des **frais de formation**.



[Salariés en CDI]

+ Permettre à un salarié de **démisionner** afin de mettre en œuvre un projet professionnel (**création, reprise d'entreprise** ou **formation**).

## A L'INITIATIVE DE L'ENTREPRISE



[Entreprises en mutation ou fragilisées]

+ **Accompagner** (gratuitement) les **salariés** volontaires vers une **reconversion sereine et préparée**.  
+ **Anticiper** la mutation d'une entreprise.  
+ **Soulager la situation financière** et éviter tout **licenciement brutal**.

# Nos accompagnements



[Demandeurs  
d'emploi ou salariés]

- + Acquérir ou attester des **compétences & connaissances professionnelles** de bases.
- + Permettre aux salariés de lutter contre **l'illectronisme, l'illectronisme, gagner en confiance, fidéliser.**



[Salariés CDI,CDD,  
Intérimaires,  
Intermittents)

- + **Bénéficier** d'une prestation gratuite et individualisée
- + **Recenser ses** compétences et travailler son projet professionnel



[Tous]

- + **Valider et valoriser** les **compétences** d'un salarié par son **expérience** afin qu'il obtienne une **certification** professionnelle.
- + Recenser les compétences à des fins de **GPEC**.
- + **Fidéliser** ses collaborateurs.

# En savoir plus sur le C2P ?

● Mardi 5 mars à 12h  
<https://lnkd.in/gu3hGRCW>

#transitionsprofessionnelles #PRP #pénibilité

**Compte Professionnel  
de Prévention**

UTILISER  
LES [POINTS PÉNIBILITÉS]  
ET [FINANCER]

**Bilan de Compétences  
VAE  
Formation**

INSTITUT NATIONAL DE LA  
**TRANSITIONS**  
PRO Paris de la Loire

# Des interlocuteurs à votre écoute

=> Sensibiliser les intervenants, adhérents sur les dispositifs proposés par Transition pro en lien avec la pénibilité, l'usure professionnelle, la mobilité en cas de risque d'inaptitude.

=> Repérer les acteurs qui contribuent au projet d'un salarié en inaptitude (qui fait quoi / par rapport à un projet de reconversion)



**RÉGION PAYS DE LA LOIRE**  
**Fabrice LEGENDRE**

06 71 67 47 75 / fabrice.legendre@transitionspro-pdl.fr



**LOIRE-ATLANTIQUE**

**Laurent Gamber**

06 40 29 59 00 / laurent.gamber@transitionspro-pdl.fr



**MAINE-ET-LOIRE & VENDÉE**

**Annick DE LA ROCHE SOUVESTRE**

06 62 51 07 40

annick.delarochesouvestre@transitionspro-pdl.fr



**SARTHE & MAYENNE**

**Karine DUFROU**

06 98 41 29 71 / karine.dufrou@transitionspro-pdl.fr



## VOS CORRESPONDANTS

### TRANSITIONS PRO EN PAYS DE LA LOIRE

PARTENAIRE D'AVENIR  
**TRANSITIONS**  
PRO Pays de la Loire



#### CONTACT & RENSEIGNEMENTS

02 40 20 28 00  
[transitionspro-pdl.fr](http://transitionspro-pdl.fr)



 : chargées d'appui régional



Anne Tondriaux  
[anne.tondriaux@transitionspro-pdl.fr](mailto:anne.tondriaux@transitionspro-pdl.fr)



Sabrina Grasset  
[sabrina.grasset@transitionspro-pdl.fr](mailto:sabrina.grasset@transitionspro-pdl.fr)



Pascaline Regazzoni  
[pascaline.regazzoni@transitionspro-pdl.fr](mailto:pascaline.regazzoni@transitionspro-pdl.fr)

#### LOIRE ATLANTIQUE 44



Sylvie Coutaud  
[Sylvie.coutaud@transitionspro-pdl.fr](mailto:Sylvie.coutaud@transitionspro-pdl.fr)

#### Nantes



Yoann Gannieux  
[yoann.gannieux@transitionspro-pdl.fr](mailto:yoann.gannieux@transitionspro-pdl.fr)



Nina Jacquel  
[nina.jacquel@transitionspro-pdl.fr](mailto:nina.jacquel@transitionspro-pdl.fr)

#### Sud



Charlène Talon  
[charlene.talon@transitionspro-pdl.fr](mailto:charlene.talon@transitionspro-pdl.fr)

#### VENDÉE 85



Severine Ratier  
[severine.ratier@transitionspro-pdl.fr](mailto:severine.ratier@transitionspro-pdl.fr)

#### SARTHE 72



Cynthia Chanteloup  
[cynthia.chanteloup@transitionspro-pdl.fr](mailto:cynthia.chanteloup@transitionspro-pdl.fr)

#### MAYENNE 53



Sandrine Legay  
[sandrine.legay@transitionspro-pdl.fr](mailto:sandrine.legay@transitionspro-pdl.fr)

#### MAINE ET LOIRE 49

#### Nord



Marion Demas  
[marion.demas@transitionspro-pdl.fr](mailto:marion.demas@transitionspro-pdl.fr)

#### Sud - Cholet



Axelle Carpentier  
[axelle.carpentier@transitionspro-pdl.fr](mailto:axelle.carpentier@transitionspro-pdl.fr)

# Echanges – Q/R

# Quelques mots pour conclure ce Séminaire

**Pascal OTHÉGUY**

Secrétaire général de la Préfecture de Loire-Atlantique

# Accès au Questionnaire de satisfaction



Pour participer, allez sur <https://my.beekast.com>  
et entrez le code session : **201565**



Une fois sur  
l'accueil cliquez  
sur « commencer  
la session »

**Accueil**

PRITH PDL - Séminaire 85 - Questionnaire de satisfaction

Bienvenue dans votre session

 Cliquez vite pour commencer la session

Actions et décisions

L'espace de Discussion est actuellement désactivé.

Définissez un plan d'action

puis cliquez  
sur démarrer

Bienvenue dans votre session



Cliquez sur "Démarrer" pour commencer à suivre la présentation et participer aux activités.

- Vos réponses sont automatiquement envoyées à l'organisateur de la session.
- Vous pourrez consulter vos résultats et la correction à la fin de la session.

 **Démarrer**

121

# MERCI A TOUTES ET TOUS POUR VOTRE PARTICIPATION A CE SEMINAIRE

LES PARTENAIRES DU PRITH DE LOIRE-ATLANTIQUE

<https://www.prith-paysdelaloire.org/>