Bienvenue à ce Webinaire

Vos micros et caméras sont coupés

Merci d'adresser vos questions via la rubrique Questions/Réponses (Q/R)

Le support ainsi que le replay vous seront envoyés d'ici quelques jours

DÉBUT DU WEBINAIRE : 10h

DURÉE DU WEBINAIRE : 120 MINUTES

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher

GESTION DES INDEMNITES JOURNALIERES

Sommaire

I. La règlementation IJ

II. Les obligations

III. L’attestation de salaire

IV. Cas particuliers

V. Les AT/MP

VI. Le Compte entreprise

VII. La DSN

La réglementation IJ

L’ouverture de droits

Pour bénéficier des indemnités journalières IJ, il faut satisfaire les conditions suivantes simultanément :

- **Conditions d’affiliation**

- **Condition d’ouverture de droits**

L'ouverture de droits

Arrêt de travail inférieur à 6 mois

SITUATION	CONDITIONS	PERIODE DE REFERENCE
Cas général Salarié mensualisé	• Soit avoir effectué 150 H de travail salarié ou équivalentes • Soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1.015 fois le SMIC horaire	-> Au cours des 3 mois civils ou des 90 jours consécutifs précédant la date d'examen des droits ->Au cours des 6 mois civils précédant la date d'examen des droits
Cas particulier Autres situations	• Soit avoir effectué 600 H de travail salarié ou équivalentes • *Soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2.030 fois le SMIC horaire* [3]	-> Au cours des 12 mois civils ou des 365 jours consécutifs précédant la date d'examen des droits -> Au cours des 12 mois civils précédant la date d'examen des droits

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

L’ouverture de droits

Arrêt de travail supérieur à 6 mois

SITUATION	CONDITIONS	PERIODE DE REFERENCE
Salariés mensualisés et autres situations	• Soit avoir effectué 600 H de travail salarié ou équivalentes • Soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le SMIC horaire	-> Au cours des 12 mois civils ou des 365 jours consécutifs précédant la date d’examen des droits -> Au cours des 12 mois civils précédant la date d’examen des droits

La durée d’indemnisation

L’assuré **ne peut recevoir plus de 360 jours d’Indemnités Journalières (IJ)**, au titre d’une ou plusieurs maladies dans une période quelconque mais continue de trois ans de date à date.

Lorsqu’au cours d’un arrêt de travail, l’assuré atteint le nombre des 360 IJ versées, il est **forclos** dans ses droits aux IJ.

En cas d’arrêt de travail en rapport avec **une affection de longue durée**, l'assuré peut bénéficier des Indemnités Journalières (IJ) au titre d’une affection de longue durée exonérante ou non exonérante **pendant une durée maximale de 3 ans**.

Le traitement des arrêts de travail - carence

Un délai de carence de 3 jours s'applique au début de chaque arrêt de travail pour maladie.

<u>Ce délai ne s'applique pas :</u>

- ✓ En cas de prolongation immédiat de l'arrêt
- ✓ Après une reprise d'activité de 48 heures maximum entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt de prolongation
- ✓ Lorsque l'arrêt est dû à une affection de longue durée. Dans ce cas, le délai de carence est retenu uniquement pour le premier arrêt de travail (valable sur une période de 3 ans)

Le calcul des IJ

Au titre de la maladie

L'indemnité journalière correspond à 50% du Gain Journalier de base (GJB) qui se calcule ainsi :

IJ = GJB / 2

Pour les cas standard : $GJB = \frac{\text{Salaires bruts des 3 mois de référence}}{91,25}$

Pour les activités discontinues : $GJB = \frac{\text{Salaires bruts des 12 mois de référence}}{365}$

Les IJ sont soumises à l'impôt sur le revenu : 0,50% au titre de la CRDS et 6,20% au titre de la CSG + PAS

SÉCURITÉ SOCIALE l'Assurance Maladie Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Le calcul des IJ

Au titre de la maternité ou paternité

Pour les activités standards: IJ maternité = $\frac{\text{Salaires réduits* des 3 mois de référence}}{91{,}25}$

Pour les activités discontinues: IJ maternité = $\frac{\text{Salaires réduits* des 12 mois de référence}}{365}$

* *Salaire réduits = salaire brut diminué de 21%*

Les IJ sont soumises à l'impôt sur le revenu : 0,50% au titre de la CRDS et 6,20% au titre de la CSG + PAS

SÉCURITÉ SOCIALE l'Assurance Maladie Agir ensemble, protéger chacun | Cher

Le calcul des IJ

Au titre des Risques Professionnels

Pendant les 28 premiers jours d'arrêt IJ normale =

Salaire brut du mois de référence

30,42 X 60%

A compter du 29ème jour d'arrêt IJ majorée =

Salaire brut du mois de référence

30,42 X 80%

Montant IJ limité au salaire journalier net (salaire brut de référence – 21%)

Les IJ sont soumises à l'impôt sur le revenu : 0,50% au titre de la CRDS et 6,20% au titre de la CSG + PAS à 50 %

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Le calcul des IJ

Au titre du temps partiel thérapeutique

IJ versée = perte de salaire / nombre de jours calendaires

Exemple :

Période : Du 01/03/2025 au 16/03/2025
(Reprise à 70%)
Perte de salaire : 500
IJ = 500 / 16 = 31,25 € / jour

NB: limité à l'IJ versée initialement ou calculée

Le calcul des IJ

Montant maximal des IJ versées par l'Assurance Maladie en 2025

Type d'indemnité	Montant
Indemnité **arrêt maladie**, cas général (50 % du SJB maximal)	41,47 € / jour
Indemnité maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, deuil	101,94 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle	235,69 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle à partir du 29e jour d'**arrêt de travail**.	314,25 € / jour

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Les obligations

Les obligations du salarié

En cas d'arrêt de travail :

- ✓ Envoyer les volets PAPIER 1 et 2 complétés de l'arrêt de travail à la CPAM dans un délai de 48 heures
- ✓ Transmettre le volet PAPIER 3 à l'employeur
- ✓ S'abstenir de toute activité (sauf autorisation du médecin)
- ✓ Respecter l'interdiction de sortie /autorisation de sortie
- ✓ Se soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur / la CPAM / le service médical
- ✓ Envoyer le bulletin de situation ou d'hospitalisation à la CPAM et à l'employeur

En cas d'accident survenu sur le lieu, en mission ou sur le trajet domicile / trajet :

- ✓ Prévenir son employeur dans les 24 heures qui suivent l'accident
- ✓ Transmettre le certificat médical initiale à la CPAM et à l'employeur.

À défaut d'envoi ou de retard des arrêts de travail, la CPAM peut sanctionner partiellement ou totalement les IJ versées.

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Les obligations de l'employeur

En cas d'arrêt de travail :

- ✓ Transmettre l'attestation de salaire à la CPAM (NET-Entreprises ou DSN) dès réception du volet 3 de l'arrêt de travail
- ✓ Transmettre à la CPAM une attestation de salaire en cas de reprise anticipée (net-entreprises ou DSN) dès connaissance de la date de reprise

En cas d'accident survenu sur le lieu, en mission ou sur le trajet domicile / trajet :

- ✓ Déclarer l'accident de travail = DAT, dans un délai de 48 heures (*12H en cas d'AT mortel*) sur net-entreprises ou envoi en courrier recommandé avec A/R à la CPAM
- ✓ Délivrer la feuille d'accident du travail
- ✓ En cas d'arrêt de travail transmettre une attestation de salaire au risque maladie et une autre au risque AT/MP

- **Envoi attestation de salaire peu importe le nombre de jour d'arrêt de travail**
- **En DSN, le délai d'envoi est de 5 jours**
- **L'envoi d'une DAT ne présume pas d'une prise en charge au risque AT**

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Les obligations de l'employeur

Quelques exemples :

Cas 1 : En cas d'un arrêt (prescription initiale ou hospitalisation) suivi d'une prolongation d'arrêt :

✓Transmettre l'attestation de salaire à la CPAM (NET-Entreprises ou DSN) dès réception du volet 3 de l'arrêt de travail

✓Ne pas transmettre d'attestation en cas de prolongation

Cas 2 : En cas d'un nouvel arrêt de travail (prescription initiale ou hospitalisation) :

- ✓ L'employeur doit établir une attestation de salaire pour le nouvel arrêt initial ou pour tout changement de risque
- ✓ Un nouveau délai de carence est retenu (au risque Maladie)

Cas 3 : Si plusieurs motifs d'arrêt de travail successifs :

- ✓ Transmettre une attestation par risque (maladie puis maternité ou accident de travail par exemple)

Les obligations de l'employeur

Tolérances en cas de prolongation (avant 01/09/24) :

En cas de week-end ou jour férié entre les deux arrêts

- ✓ 1 jour (férié ou non férié),
- ✓ 2 jours (WE),
- ✓ 2 jours (1 jour de WE + 1 jour férié ou non férié)
- ✓ 2 jours (1 jour férié + 1 jour non férié)
- ✓ 3 jours (WE + 1 jour férié ou non férié)
- ✓ *4 jours en Alsace Moselle*

(vendredi saint + WE + lundi de Pâques)

En cas de reprise de travail n'excédant pas 48 heures (2 jours) entre l'arrêt initial et la prolongation :

- ✓ La ou les journées non prescrites ne sont pas indemnisées
- ✓ Un nouveau délai de carence N'est PAS retenu

PLUS de TOLERANCE

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Les obligations de la CPAM

En cas d'arrêt de travail :

Verser les IJ dans les meilleurs délais si :

- ✓ dossier à jour
- ✓ arrêt reçu
- ✓ attestation complète
- ✓ conditions administratives suffisantes

En cas d'accident survenu sur le lieu de travail, en mission ou sur le trajet domicile / trajet :

- ✓ Constituer un dossier
- ✓ Attribuer un numéro de sinistre
- ✓ Informer la Carsat et l'inspection du travail
- ✓ Procéder aux investigations nécessaires (Instruction)
- ✓ Respecter le contradictoire
- ✓ Verser les IJ

ATTESTATION DE SALAIRE

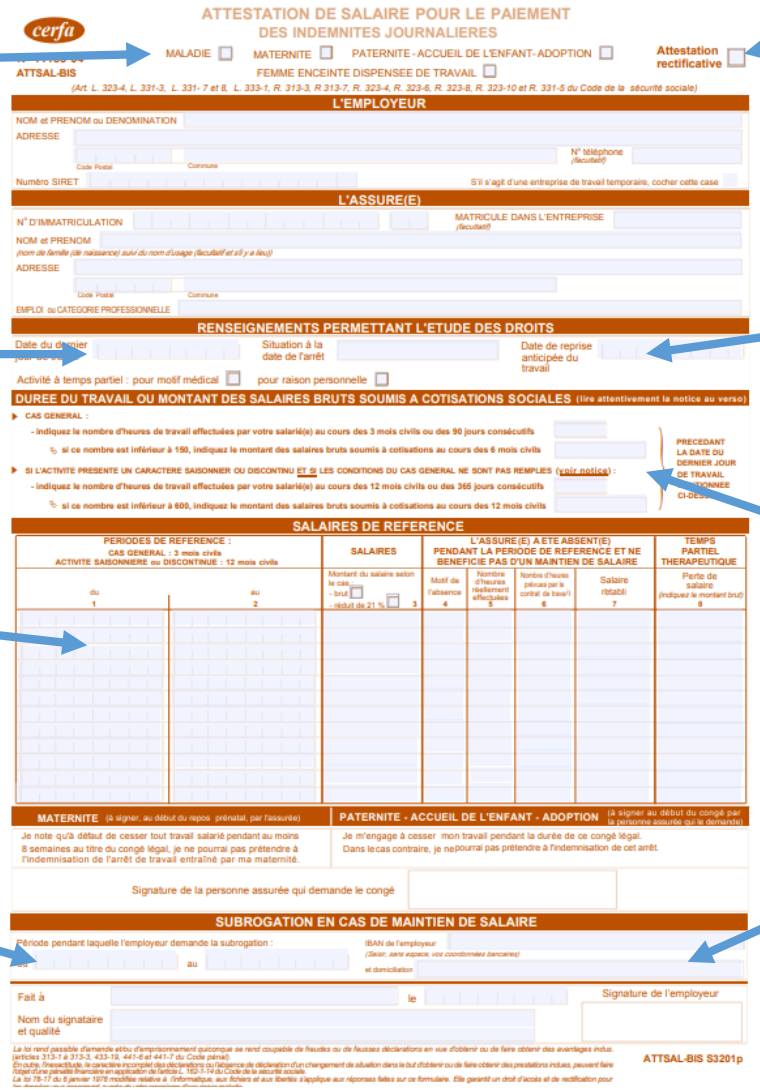
L’attestation de salaire- points de vigilance

Cocher **le risque** correspondant à l’arrêt de travail

Indiquer le **dernier jour de travail** selon la réglementation

Indiquer **la période et le salaire ou le salaire rétabli** ou **la perte de salaire**

Subrogation : Préciser **la période maximale conventionnelle** et non pas la durée de l’arrêt


cerfa

ATTSAL-BIS

ATTESTATION DE SALAIRE POUR LE PAIEMENT DES INDEMNITES JOURNALIERES

MALADIE ☐ MATERNITE ☐ PATERNITE - ACCUEIL DE L'ENFANT - ADOPTION ☐ FEMME ENCEINTE DISPENSEE DE TRAVAIL ☐

Attestation rectificative ☐

(Art. L. 323-4, L. 331-3, L. 331- 7 et 8, L. 333-1, R. 313-3, R 313-7, R. 323-4, R. 323-6, R. 323-8, R. 323-10 et R. 331-5 du Code de la sécurité sociale)

L'EMPLOYEUR

NOM et PRENOM ou DENOMINATION

ADRESSE

Code Postal Commune

N° téléphone (facultatif)

Numéro SIRET

S'il s'agit d'une entreprise de travail temporaire, cocher cette case

L'ASSURE(E)

N° D'IMMATRICULATION

MATRICULE DANS L'ENTREPRISE (facultatif)

NOM et PRENOM

(nom de famille (de naissance) suivi du nom d'usage (facultatif et s'il y a lieu))

ADRESSE

Code Postal Commune

EMPLOI ou CATEGORIE PROFESSIONNELLE

RENSEIGNEMENTS PERMETTANT L'ETUDE DES DROITS

Date du dernier jour de travail

Situation à la date de l'arrêt

Date de reprise anticipée du travail

Activité à temps partiel : pour motif médical ☐ pour raison personnelle ☐

DUREE DU TRAVAIL OU MONTANT DES SALAIRES BRUTS SOUMIS A COTISATIONS SOCIALES (lire attentivement la notice au verso)

CAS GENERAL :

- indiquez le nombre d'heures de travail effectuées par votre salarié(e) au cours des 3 mois civils ou des 90 jours consécutifs
  - si ce nombre est inférieur à 150, indiquez le montant des salaires bruts soumis à cotisations au cours des 6 mois civils

SI L'ACTIVITE PRESENTE UN CARACTERE SAISONNIER OU DISCONTINU ET SI LES CONDITIONS DU CAS GENERAL NE SONT PAS REMPLIES (voir notice) :

- indiquez le nombre d'heures de travail effectuées par votre salarié(e) au cours des 12 mois civils ou des 365 jours consécutifs
  - si ce nombre est inférieur à 600, indiquez le montant des salaires bruts soumis à cotisations au cours des 12 mois civils

PRECEDANT LA DATE DU DERNIER JOUR DE TRAVAIL MENTIONNEE CI-DESSUS

SALAIRES DE REFERENCE

PERIODES DE REFERENCE : CAS GENERAL : 3 mois civils ACTIVITE SAISONNIERE ou DISCONTINUE : 12 mois civils		SALAIRES	L'ASSURE(E) A ETE ABSENT(E) PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE ET NE BENEFICIE PAS D'UN MAINTIEN DE SALAIRE				TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE
du 1	au 2	Montant du salaire selon le cas ☐ - brut ☐ - réduit de 21 % ☐ 3	Motif de l'absence 4	Nombre d'heures réellement effectuées 5	Nombre d'heures prévues par le contrat de travail 6	Salaire rétabli 7	Perte de salaire (indiquez le montant brut) 8

MATERNITE (à signer, au début du repos prénatal, par l'assurée)

Je note qu'à défaut de cesser tout travail salarié pendant au moins 8 semaines au titre du congé légal, je ne pourrai pas prétendre à l'indemnisation de l'arrêt de travail entraîné par ma maternité.

PATERNITE - ACCUEIL DE L'ENFANT - ADOPTION (à signer au début du congé par la personne assurée qui le demande)

Je m'engage à cesser mon travail pendant la durée de ce congé légal.
Dans le cas contraire, je ne pourrai pas prétendre à l'indemnisation de cet arrêt.

Signature de la personne assurée qui demande le congé

SUBROGATION EN CAS DE MAINTIEN DE SALAIRE

Période pendant laquelle l'employeur demande la subrogation :

du au

IBAN de l'employeur (Sacsir, sans espace, voir coordonnées bancaires) et domiciliation

Fait à le

Signature de l'employeur

Nom du signataire et qualité

Le fait de se rendre passible d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations en vue d'obtenir ou de faire obtenir des avantages indus. (articles 313-1 à 313-3, 433-19, 441-6 et 441-7 du Code pénal).
En outre, l'inexactitude, le caractère incomplet des déclarations ou l'absence de déclaration d'un changement de situation dans le but d'obtenir ou de faire obtenir des prestations indues, peuvent faire l'objet d'une pénalité financière en application de l'article L. 162-1-14 du Code de la sécurité sociale.
La loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour

ATTSAL-BIS S3201p

Cocher **en cas de demande de modifications** des informations

Indiquer la **date de reprise de travail** et cocher systématiquement la cas attestation rectificative

Préciser le **nombre d’heures travaillées** ou bien **les salaires cotisés sur la période**

Indiquer le **nouveau IBAN si changement**, sinon laisser vide

L'attestation de salaire – focus DJT

- **Dernier jour de travail : Cas général**

DJT = veille de la date de début de la prescription d'arrêt de travail

Cette règle est applicable aux situations suivantes :
- Congés payés
- Congés pour évènement familial *(naissance, enfants malades…)*
- Compte épargne temps
- Repos compensateur
- Absence autorisée payée
- Absence autorisée non payée
- Jours de réduction du temps de travail *(RTT)*
- Journée de solidarité
- Jours fériés chômés payés
- Jours de pont
- Chômage partiel
- Mise à pied

Attention ! Toute journée de travail commencée est due par l'employeur

⇒Si la prescription d'arrêt débute le jour où le salarié a travaillé -> DJT = date de l'arrêt

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

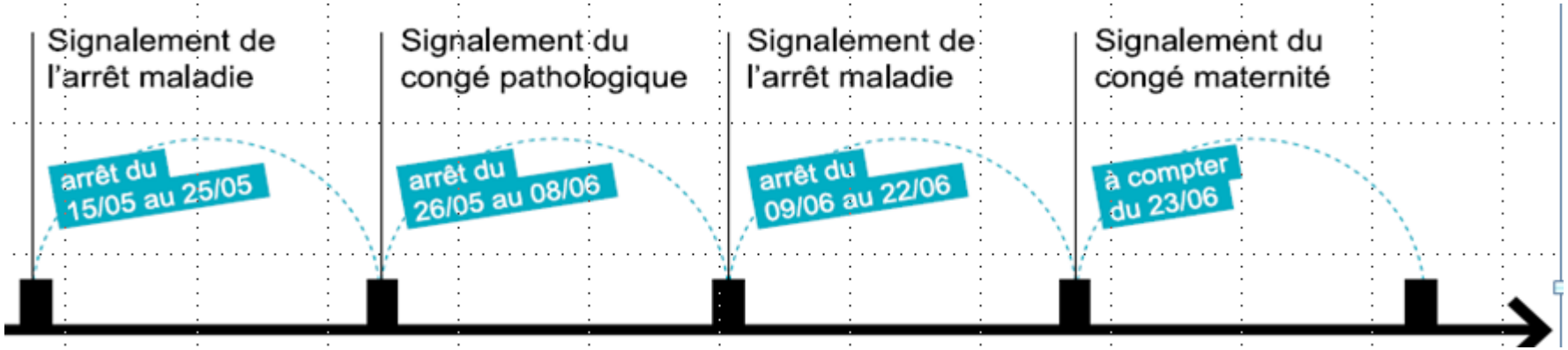
L'attestation de salaire – focus DJT

En cas d'enchainement d'arrêt maladie, congé pathologique, arrêt maladie, congé maternité … sans interruption.

✓Une attestation de salaire pour chaque arrêt car changement de risque

✓Le dernier jour de travail reste le même

<u>Exemple :</u> un arrêt de travail maladie du 15/05 au 25/05, puis une prolongation d'arrêt de travail en rapport avec un état pathologique du 26/05 au 22/06 et à partir du 23/06 le du congé maternité



DJT = 14/05

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Le temps partiel thérapeutique – focus DJT

Cas N° 1 : lorsque la reprise à temps partiel thérapeutique (TPT) s'inscrit dans la continuité de l'arrêt temps complet, **le dernier jour de travail reste celui de l'arrêt à temps complet (TC).**

Arrêt temps plein du 07/09 au 14/12 → TPT du 15/12 au 31/12

DJT = 06/09 tant pour l'arrêt à temps plein du 07/09 que pour le TPT du 15/12

Si un arrêt à temps complet suit immédiatement une reprise à temps partiel thérapeutique, le DJT est égal à la veille de la prescription.

Arrêt temps plein du 07/09 au 14/12 → TPT du 15/12 au 31/12 → Arrêt temps plein du 01/01 au 10/01

DJT = 06/09 pour :
- l'arrêt du 07/09
- le TPT du 15/12

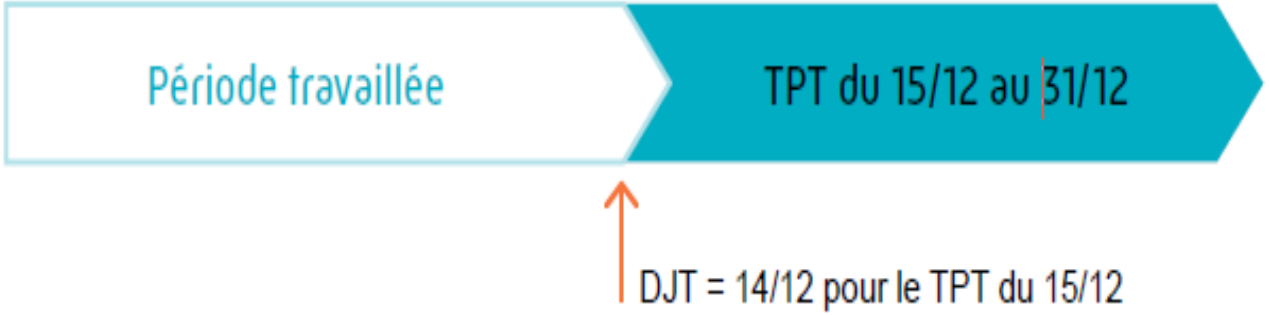
DJT = 31/12 pour l'arrêt du 01/01

TOUTES les attestations en rapport avec la reprise en temps partiel auront comme DJT celui du premier arrêt à temps plein avant la reprise.

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Le temps partiel thérapeutique – focus DJT

Cas N° 2 : lorsque la prescription d'arrêt en temps partiel thérapeutique ne fait pas suite à un arrêt de travail à temps plein, la règle générale s'applique, c'est-à-dire que **le DJT est égal à la veille de la prescription.**



Communément appelé :

Temps Partiel Thérapeutique d'emblée

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

L'attestation de salaire – focus sur le salaire rétabli

<u>Définition du salaire rétabli :</u>

C'est le revenu prévu au contrat de travail en cours. Cela correspond au salaire perçu si le salarié avait travaillé pendant tout le mois .

Il est obligatoire de rétablir le salaire :

- **Dans le cadre d'un ou plusieurs mois incomplets sur la période de référence :**
  - une absence autorisée ayant réduit le salaire réellement versé (arrêt de travail quelque soit le motif, congés payés, RTT, etc.)
  - Une embauche au cours de la période de référence quelque soit le risque (maladie, accident de travail, etc.)
- **Pour le risque :**
  - La maternité : Déduire 21% du salaire brut afin de préciser le net
  - L'accident de travail : Indiquer la part salariale correspondant à un forfait de 21% du salaire brut

NB: un contrat court ou partiel n'a pas à être rétabli

SÉCURITÉ SOCIALE l'Assurance Maladie Agir ensemble, protéger chacun | Cher

L’attestation de salaire – focus subrogation

Rappels :

- **Il est important de notifier la période maximale conventionnelle.**

- **En cas d’erreur, il est indispensable d’établir une attestation de salaire rectificative afin de procéder à la régularisation.**

Cas particuliers

Le congé de paternité et d’accueil de l’enfant

SÉCURITÉ SOCIALE
l’Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Ouverture de droits aux IJ paternité

Condition d'affiliation

Avoir 6 mois d'affiliation à la date de début du congé paternité et d'accueil de l'enfant

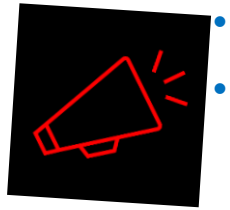
ET

Conditions d'ouverture de droits

Pour les activités standards : Justifier de 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois ou 90 jours avant l'interruption du travail

ou

Pour les salariés en activité discontinue : Justifier de 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédents

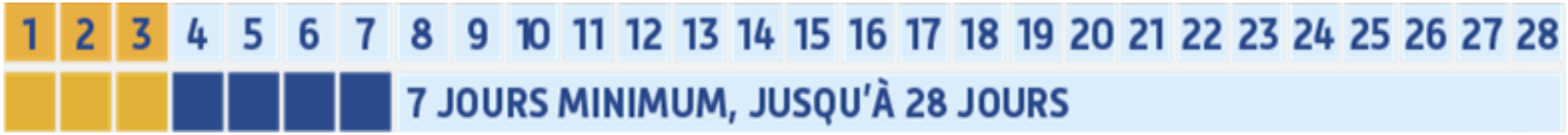


- *L'ouverture des droits s'étudie uniquement à la 1re période obligatoire des 4 jours*
- *L'ouverture des droits est :*
  - *acquise pour toutes les périodes en cas de fractionnement :*
  - *n'est pas acquise: Le refus de prise en charge du congé vaut pour toutes les périodes*

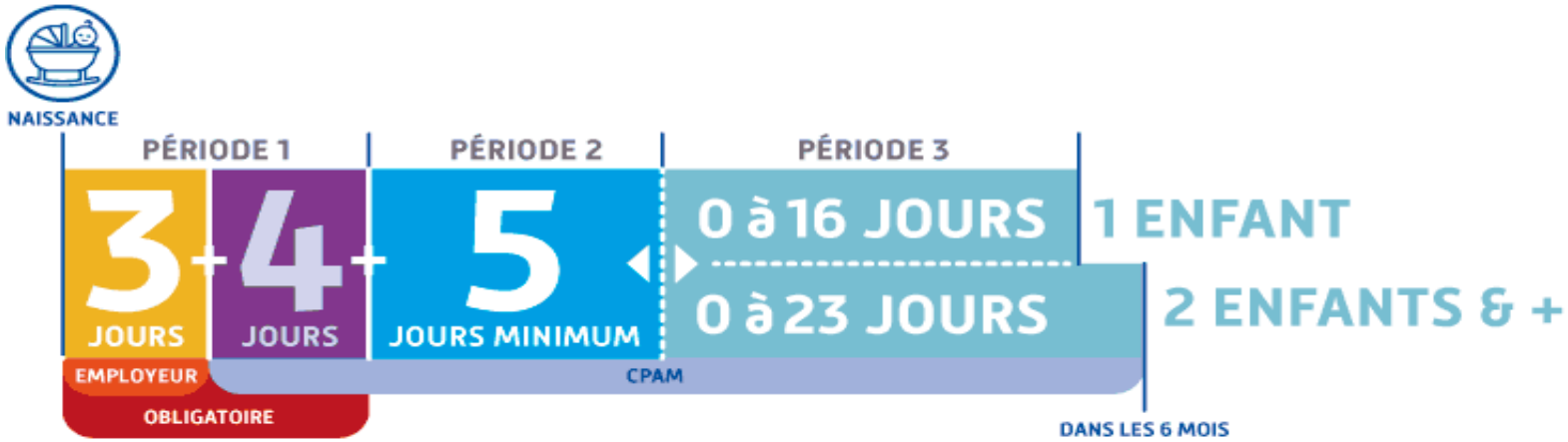
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Durée et point de départ du congé paternité

- Pris en 1 seule fois, il débute dès la naissance ou le 1er jour ouvrable suivant :



- Il peut aussi être pris en plusieurs fois :



Le salarié informe son employeur de la date de naissance réelle et prévient idéalement un mois avant chaque période en cas de fractionnement.

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Situations sensibles

- **Congé deuil :**
  - Il est rattaché au risque maternité
  - Transmettre l'acte de naissance et l'acte de décès à la CPAM
  - Pour une durée de 8 jours donc nous préciser les dates exactes du congé sur une déclaration sur l'honneur.

- **Congé hospitalisation du nourrisson (PEH) pour le père :**
  - Il doit adresser à la CPAM un bulletin d'hospitalisation précisant le service de néonatalogie et les dates de prise en charge.
  - Il ne peut excéder 30 jours donc il est nécessaire de préciser les dates exactes du congé sur une déclaration sur l'honneur.

Situations particulières

- **Bénéficiaires de France Travail :**
  - Il est obligatoire d'adresser les 12 derniers bulletins de salaire avant la première inscription France travail à la CPAM.
  - Il est recommandé de transmettre le certificat de travail afin de déterminer la période de référence.
  - Certaines situations particulières peuvent être amener à demander des pièces complémentaires;

- **CESU/PAJEMPLOI :**
  - Il est obligatoire d'adresser une déclaration sur l'honneur précisant le dernier jour de travail (DJT) chez chacun des employeurs.
  - En cas de subrogation, il est indispensable de compléter une attestation de salaire.

- **STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :**

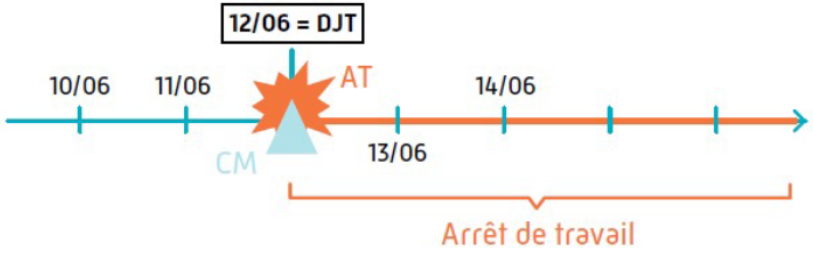
Accident de Travail - Maladie Professionnelle

L’attestation de salaire AT/MP

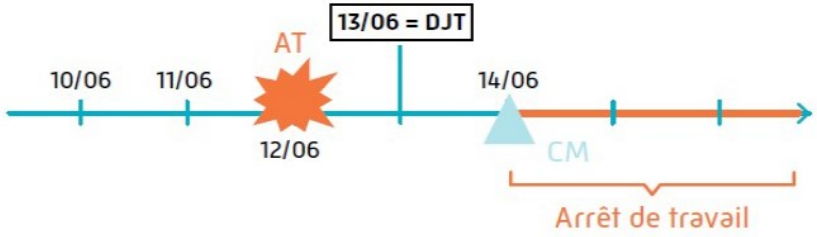
Le dernier jour de travail en AT

Le jour de l’accident ou de trajet, même si votre salarié n’a pas débuté sa journée de travail, cette journée est toujours prise en charge par l’employeur (Art. L. 433.1 du code SS)

Cas N° 1 : votre salarié a un accident de travail qui entraine un arrêt de travail immédiat. Le salarié fournit un certificat médical daté du jour de l’AT, soit le 12/06. **Le DJT est le 12/06.**



Cas N° 2 : votre salarié a un accident du travail avec un arrêt postérieur à la date de l’accident. AT du 12/06 n’entraînant pas un arrêt immédiat. Le salarié a travaillé les 12 et 13/06 et fournit un certificat médical d’arrêt à compter du 14/06. **Le DJT correspond au DJT réel, soit le 13/06.**



Cas N° 3 : votre salarié a un accident de trajet.
Accident de trajet en allant travailler le 12/06, **le DJT est au 12/06.**

l’Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

L’attestation de salaire AT/MP

Accident

DAT

Certificat Médical Initial

Point de départ de l’instruction

Cas Simples : 30 jours maximum

Notification de décision

Fin

25/06/2024

l’Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

L’attestation de salaire AT/MP

Accident

DAT

Certificat Médical Initial

Point de départ de l’instruction

Cas Complexes : 70 jours d’investigation

Point de départ du délai

Procédure du Contradictoire

10 JOURS

60 JOURS

20 jours de contradictoire

Notification de décision

Envoi des questionnaires: 30 jours maximum

10 jours Apports d’observations au dossier

10jours Décision Caisse

Fin

25/06/2024

l’Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher

L'attestation de salaire AT/MP

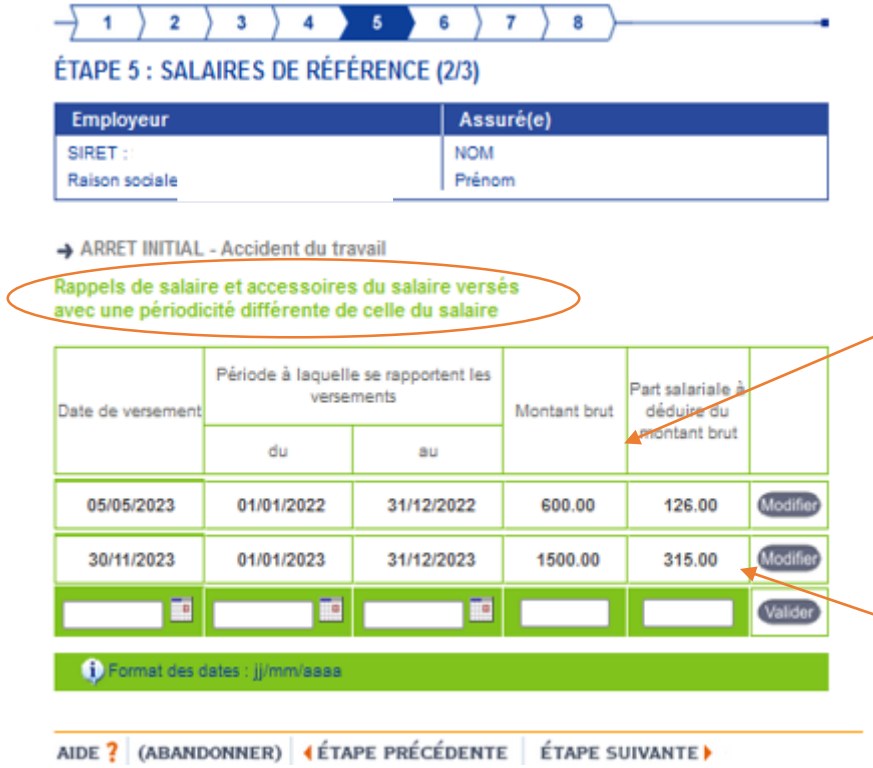
Mai 2024
salaire de base

Juin 2024

Du 01 mai 2023 au 31 mai 2024
Etude des primes et rappels de salaire **versés sur les 13 mois** qui précèdent le dernier jour travaillé

Arrêt de travail
le 15/06/2024 (DJT 15/06/2024)

Cadre B



1 2 3 4 5 6 7 8

ÉTAPE 5 : SALAIRES DE RÉFÉRENCE (2/3)

Employeur	Assuré(e)
SIRET : Raison sociale	NOM Prénom

ARRET INITIAL - Accident du travail

Rappels de salaire et accessoires du salaire versés avec une périodicité différente de celle du salaire

Date de versement	Période à laquelle se rapportent les versements		Montant brut	Part salariale à déduire du montant brut	
	du	au			
05/05/2023	01/01/2022	31/12/2022	600.00	126.00	Modifier
30/11/2023	01/01/2023	31/12/2023	1500.00	315.00	Modifier
					Valider

Format des dates : jj/mm/aaaa

AIDE ? (ABANDONNER) ÉTAPE PRÉCÉDENTE ÉTAPE SUIVANTE

J'indique les **primes et rappels de salaire bruts soumis à cotisations** Sécurité Sociale Accident Travail **susceptibles** d'être pris en compte et versés avec une périodicité différente de celle du salaire de base. C'est-à-dire ceux versés pendant les **13 mois** précédant le dernier jour de travail.

Exemple :
- 13ème mois, 14ème mois
- Prime de fin d'année
- Rappel de salaire suite à une augmentation

J'indique la **part salariale** à déduire du montant des primes et gratifications selon les mêmes modalités que celles explicitées à l'étape précédente (abattement forfaitaire de **21%**).

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher

Le compte entreprise
Via NET-Entreprises

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

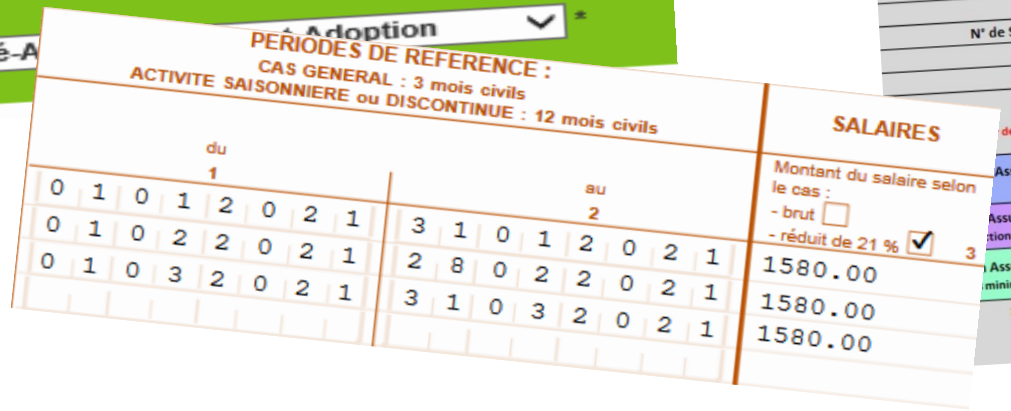
Le compte entreprise

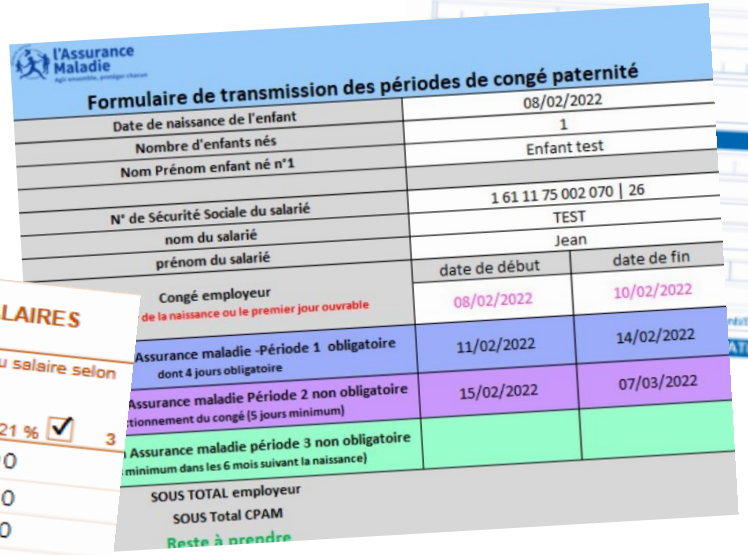
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

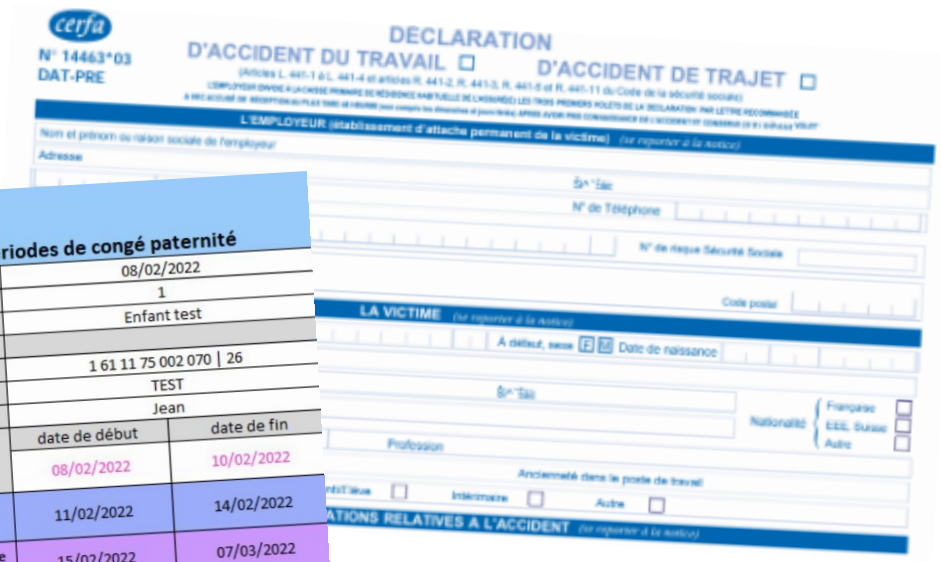
Besoin de recourir à NET-Entreprises ?

<u>Vous trouverez les différents téléservices à votre disposition :</u>

- Pour compléter et transmettre une attestation de salaire
- Pour compléter et transmettre une déclaration d'accident de travail ou des réserves
- Transmettre des justificatifs pour le congé paternité
- Etc.





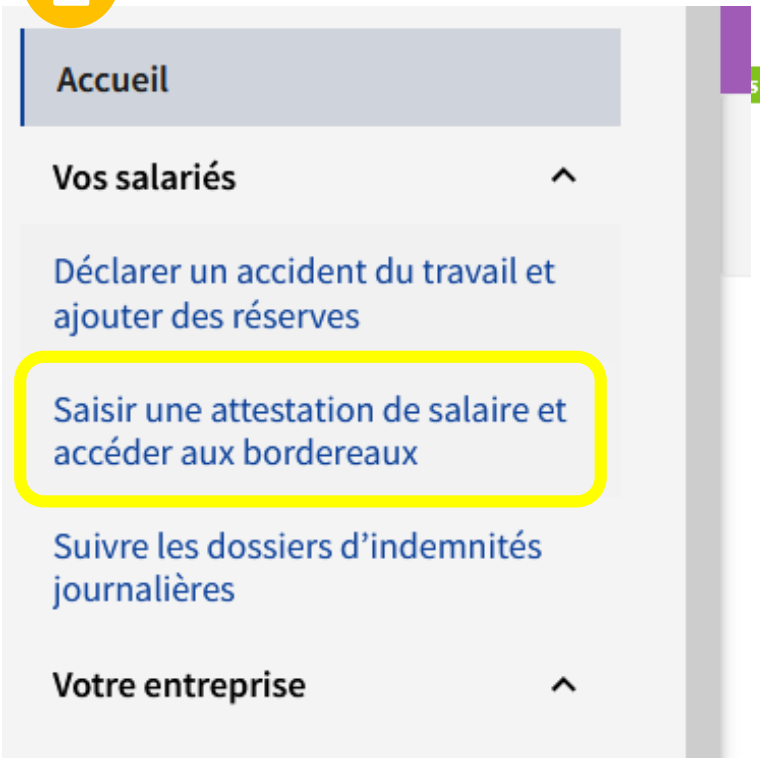


l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

L’attestation de salaire - DSIJ

1

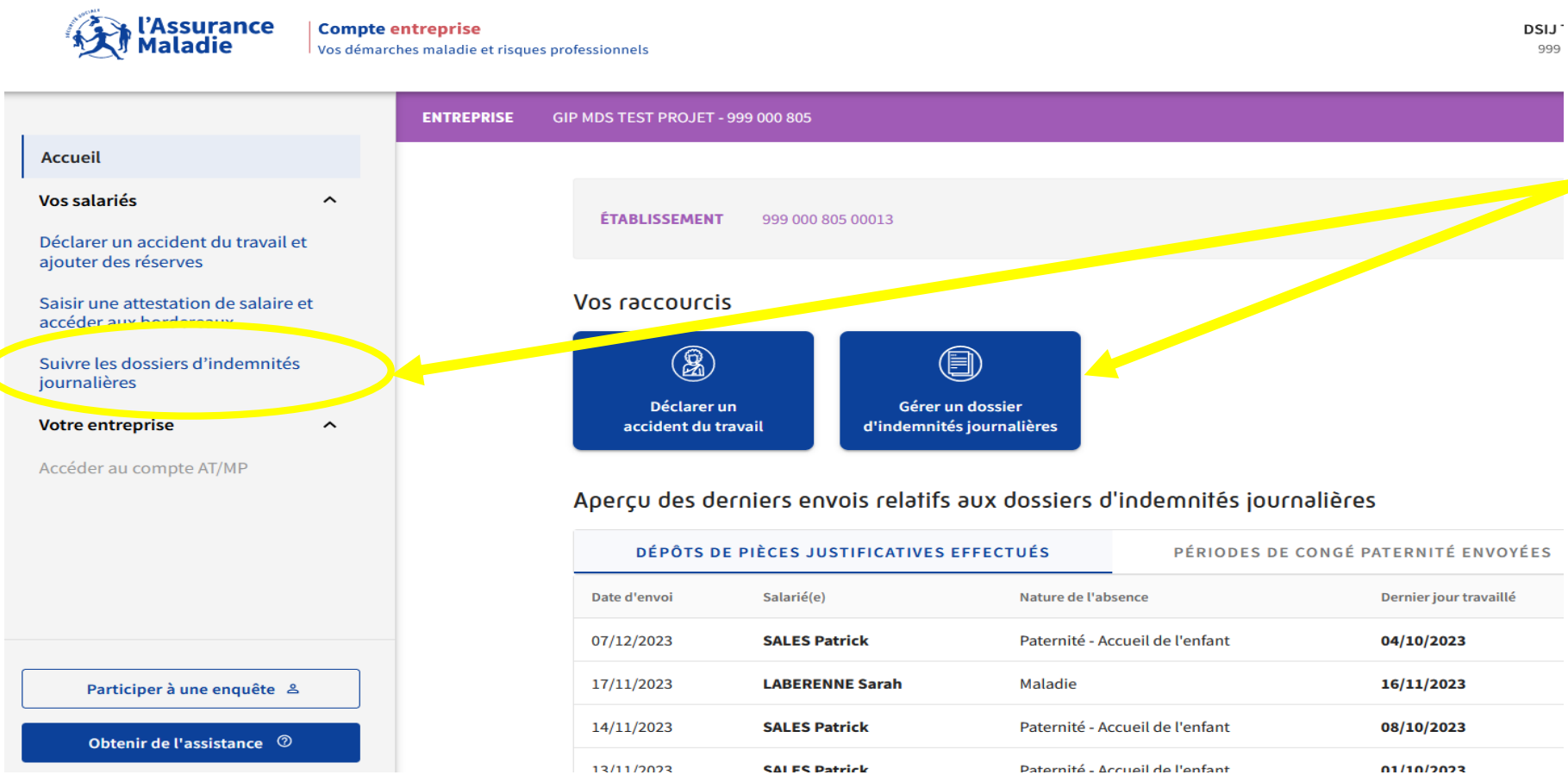
2



3

l’Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Le congé paternité



Accès direct au téléservice:

- **Déclaration des périodes**
- **Transmission des justificatifs**

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

La déclaration d'accident de travail en ligne : E-DAT

1 **Compte Entreprise**

Vos démarches maladie et risques professionnels

Assurance Maladie et Risques professionnels pour les entreprises

Ou

DAT

Déclaration d'accident du travail ou de trajet

Saisie du formulaire en ligne ou dépôt de fichier issu de votre logiciel de paie/RH

2

<u>Accès direct au téléservice :</u>

Déclaration d'accident de travail

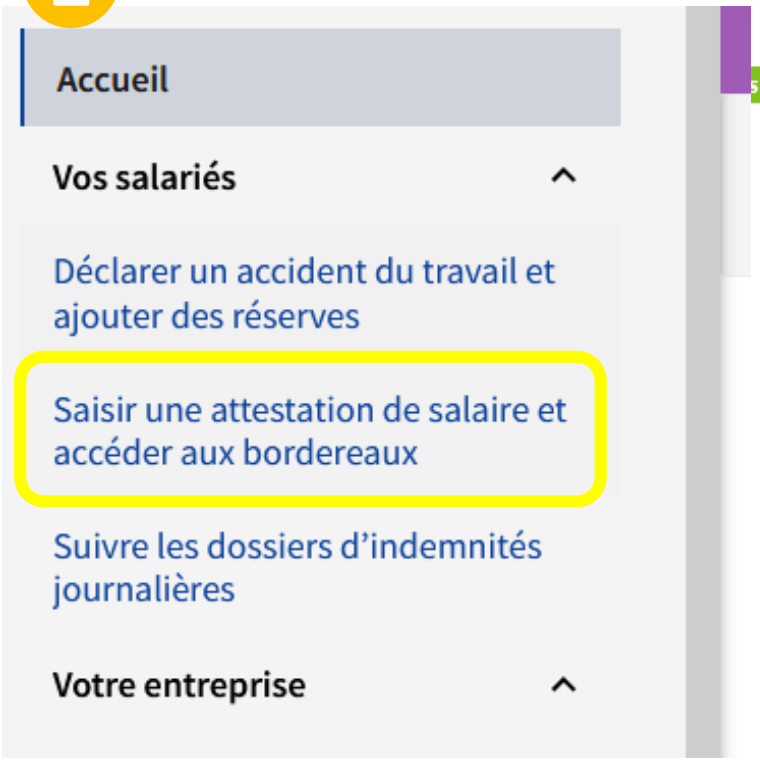
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher

Le bordereau de paiement des IJ : BPIJ

1

2



3

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Les téléservices sur les risques professionnels

1

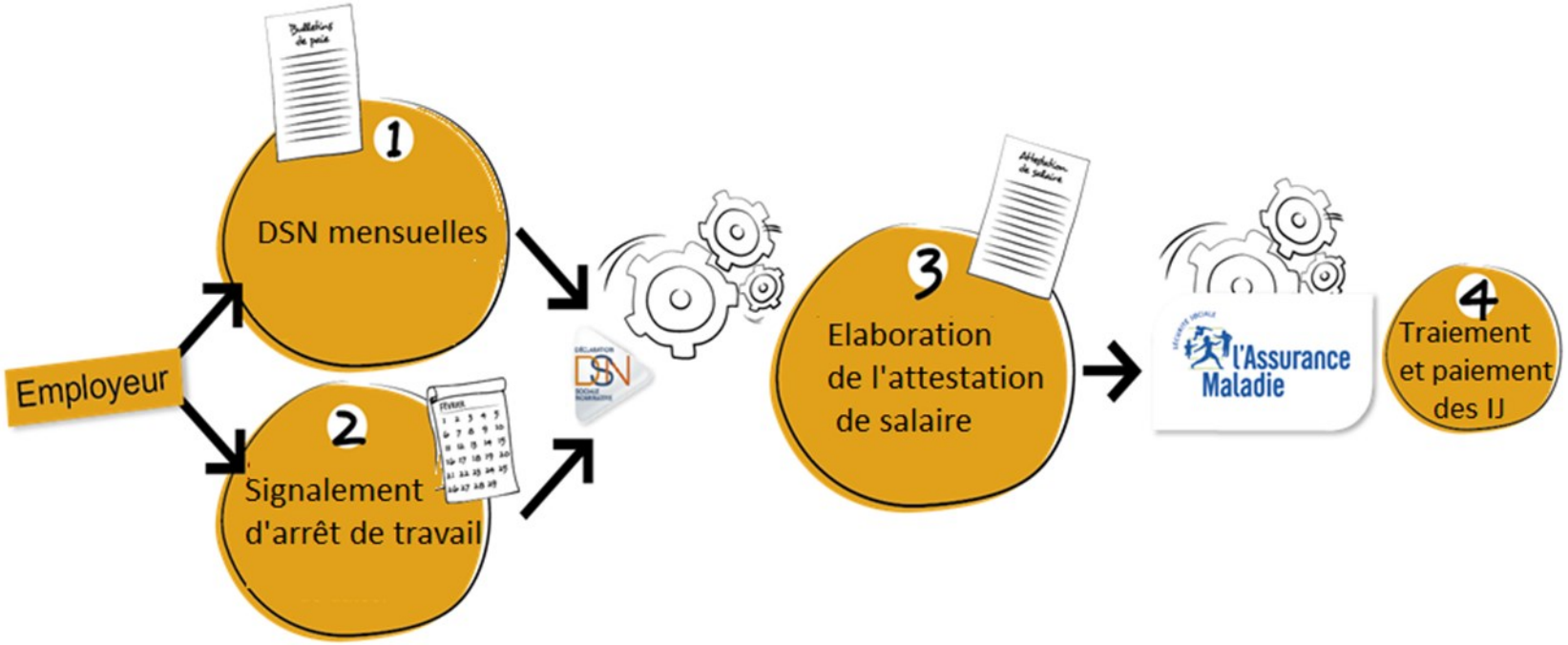
2

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

La DSN

SÉCURITÉ SOCIALE
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

La DSN



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

La DSN

SIMPLE

- Pas de montant de salaire à compléter!
- Pas de prime à indiquer!
- Pas de salaire rétabli à saisir!

Le signalement DSN va chercher dans vos DSN mensuelles ces éléments.

FIABLE: moins de risques d'erreurs

RAPIDE: gain de temps

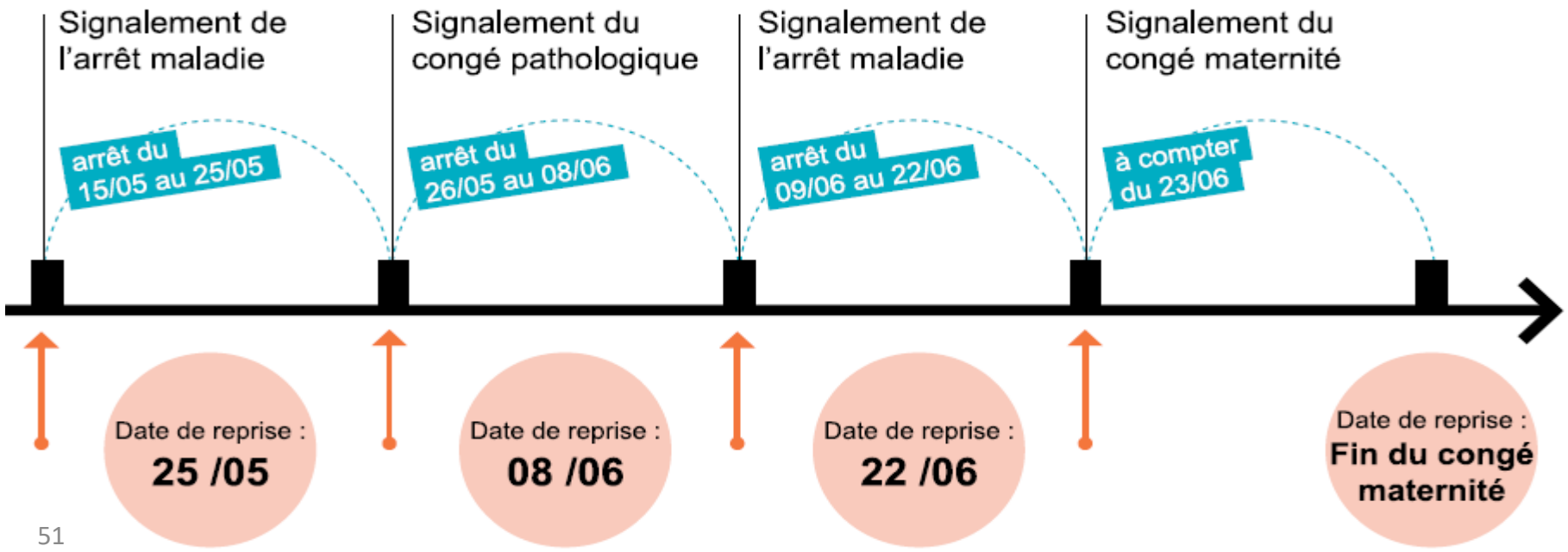
SECURISE: Transmission des données dématérialisées à partir de votre logiciel de paie et RH seulement

Le temps partiel thérapeutique : Saisie sur Net Entreprises uniquement

La DSN : signalement arrêt de travail

<u>En cas d'enchainement d'arrêt maladie, congé pathologique, arrêt maladie, congé maternité :</u>

- ✓ Nouveau signalement car changement de risque
- ✓ Le dernier jour de travail reste le même
- ✓ Clôturer le signalement précédent avant de réaliser le nouveau (indiquer comme date de reprise la date de début du nouvel arrêt

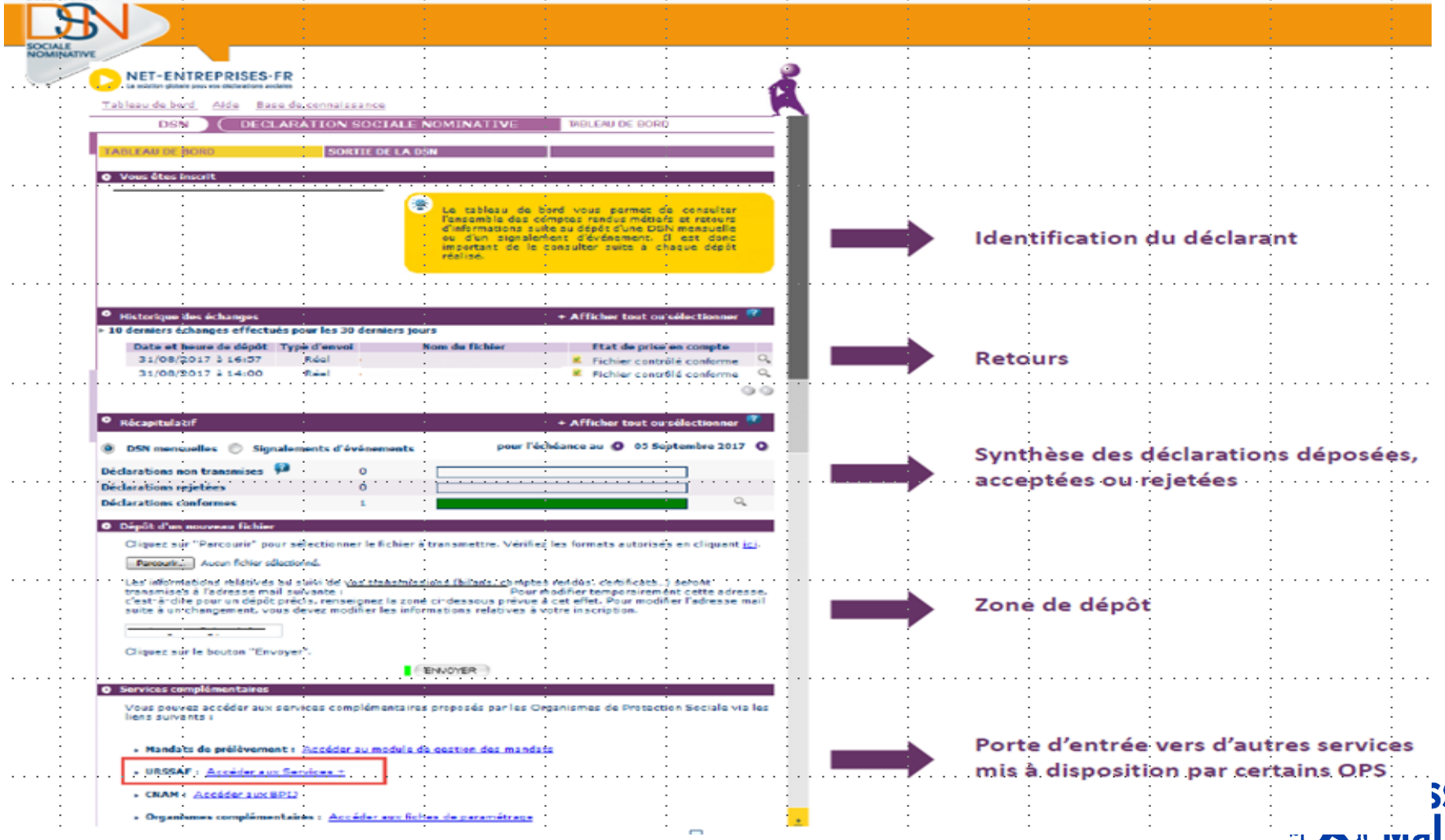


La DSN : signalement arrêt de travail

Pièces justificatives en DSN : TRANSMISISON VIA LE COMPTE ENTREPRISE

- ✓ Maternité : L'extrait d'acte de naissance permet de poursuivre l'indemnisation au-delà de la date d'accouchement avec une répartition pré et post-natal
- ✓ Paternité : L'extrait d'acte de naissance tient lieu de justificatif d'arrêt de travail
- ✓ Hospitalisation : Le bulletin d'hospitalisation mentionnant les dates d'entrée et de sortie remplace l'arrêt de travail
- ✓ Cure thermale : L'attestation de présence est le justificatif permettant éventuellement de payer les IJ => ne pas demander un arrêt de travail

Le suivi des flux DSN



Identification du déclarant

Retours

Synthèse des déclarations déposées, acceptées ou rejetées

Zone de dépôt

Porte d'entrée vers d'autres services mis à disposition par certains OPS

WEBINAIRE « les IJ et la Prévention de la Désinsertion Professionnelle PDP»

21 MAI 2025

Direction Assurance Maladie

Cher

Préambule

La désinsertion professionnelle est le processus par lequel un salarié perd progressivement sa c**apacité à exercer son métier,** à cause de difficultés liées à son **état de santé**, à son **âge**, à son **environnement de travail** ou à son **évolution professionnelle**
=> risque de perte durable d'emploi

- À court ou moyen terme, **5 à 10 % des salariés sont menacés par un risque** de désinsertion professionnelle (étude de l'Inspection Générale des Affaires Sociales), soit **1 à 2 millions de salariés**
- **Après 6 mois d'absence, une personne a 60 % de risque de ne pas retrouver son poste**.
- **Plus un arrêt de travail dure, plus il favorise le risque de perte d'emploi** (étude de la DREES).

Cela peut avoir des conséquences graves et impacts négatifs:
- pour le **salarié:** chômage, précarité, isolement, incertitudes, ou perte de sens (…) s'ajoutant aux conséquences directes de la maladie
- pour **l'entreprise:** organisation, perte de compétences, de performance/productivité, de fidélité, d'attractivité, préoccupations juridiques/économiques …

Dans un contexte de vieillissement de la population active, de prévalence des maladies chroniques et de recul progressif de l'âge de départ en retraite, **le maintien en emploi est un facteur de santé et d'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé** (Haute Autorité de Santé)

=> LA PDP C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !
tous acteurs pour Prévenir la Désinsertion Professionnelle (détection, soins, accompagnement, …)

La PDP : une mission de l'Assurance Maladie

Une **reconnaissance du rôle important de l'Assurance Maladie** sur le champ de la PDP au côté des **Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)**

Attendus : un développement nécessaire de dispositifs et organisations permettant une **détection précoce** et **une prise en charge efficace des situations** en risque de désinsertion professionnelle
NB: cette loi incite les entreprises à développer une véritable culture de prévention en agissant le plus en amont possible, avant la survenue des risques et des problèmes de santé chez les salariés

A la suite de la **loi du 2 août 2021** visant à **renforcer la prévention en santé au travail** et clôture l'expérimentation de l'Assurance Maladie des plateformes PDP jusqu'en 2023

En CVL, travaux sur l**a qualité de la collaboration partenariale avec les SPST**

- Un facteur clé de la précocité de détection et de prise en charge des assurés
- Signature d'une convention régionale SPST/ Service Médical de l'Assurance Maladie /CARSAT (février 2024)

Une offre de service rénovée de l'Assurance Maladie (LR-DDO-85/2023 « Modèle de Convergence »), pour des assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle

Des travaux également menés sur les différentes **instances de coordinations PDP de l'Assurance Maladie** (ex-cellules PDP) et **les circuits de validation des demandes d'actions de remobilisation pendant l'arrêt de travail**

L'OFFRE DE SERVICE PDP ASSURANCE MALADIE

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher

La PDP : une mission de l'Assurance Maladie

Qu'est-ce que la **Prévention de la Désinsertion Professionnelle au sein de l'Assurance Maladie ?**

- Une **offre de service PDP** de l'Assurance Maladie
- Un **engagement pluridisciplinaire coordonné** : services des caisses, service médical et service social, selon le champ de responsabilité de chacun
- Une prise en charge des **publics les plus exposés** à un risque de désinsertion professionnelle
- **Un levier de gestion du risque**, permettant la maîtrise des indemnités journalières en limitant l'allongement des arrêts de travail ou la chronicisation de certaines pathologies.

Chaque service de l'Assurance Maladie assure un rôle primordial

Les CPAM

- La prise en charge de soins
- Le versement des IJ
- La détection de situations et orientation
- La validation des mesures de remobilisation réalisées durant les arrêts de travail
- L' Action sociale pour soutenir les projets de maintien dans l'emploi des assurés

…

Le service médical

- La détection de situations d'assurés en risque de désinsertion professionnelle
- La validation de la cohérence des mesures envisagées avec l'état de santé de l'assuré et la durée prévisible de son arrêt de travail

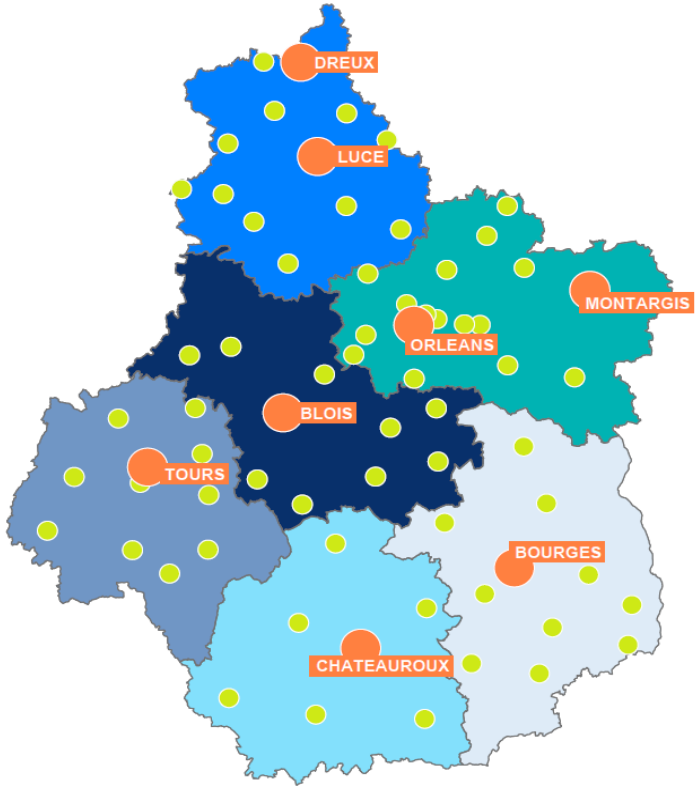
Le service social

- L'accompagnement PDP des assurés fragilisés par leur état de santé
- L'évaluation sociale globale
- La mise en oeuvre de mesures adaptées
- La coordination du parcours de l'assuré

LA PDP: une Mission du Service Social

NOTRE ORGANISATION

Lieux d'accueil en région Centre-Val de Loire



8 points d'accueil permanents

70 lieux de permanence sur RDV

Une équipe composée de 105 collaborateurs

En région :

- 1 responsable régionale
- 1 assistante sociale adjointe technique
- 1 chargée de mission SI et superviseur Accueil Téléphonique Régional

Sur les 6 départements :

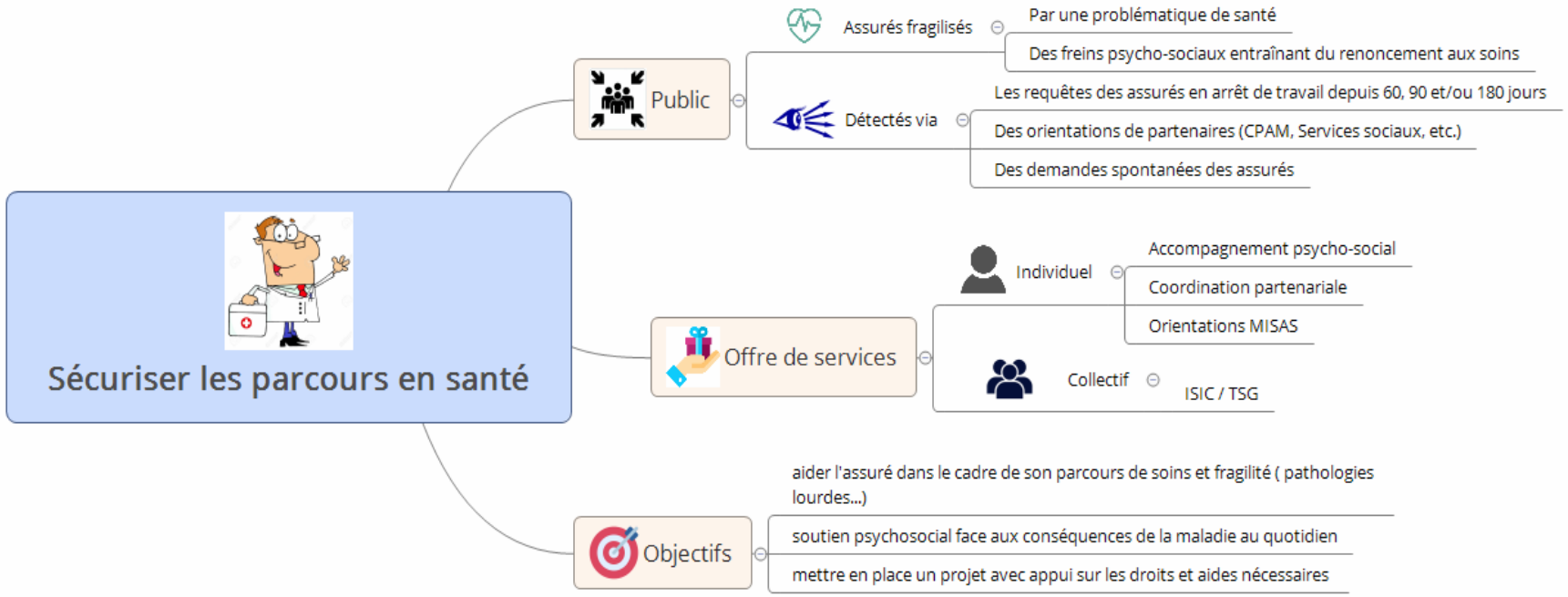
- 7 managers (1 par département dont 2 sur le 45 : sites Orléans et Montargis)
- 1 assistante sociale adjointe technique sur le 45 (site Orléans)
- 67 Assistants de Service Social
- 21 Conseillères Service de l'Assurance Maladie (CSAM)
- 6 référents techniques (1 par département)

LES MISSIONS DE SERVICE SOCIAL DE L' ASSURANCE MALADIE

Le service social de l'Assurance Maladie est spécialisé en santé. À ce titre, notre activité s'articule spécifiquement autour de 2 axes, tournés sur l'impact de la problématique de santé sur l'assuré :

- **Sécuriser les Parcours en Santé**
- **Prévenir les risques de Désinsertion Professionnelle**

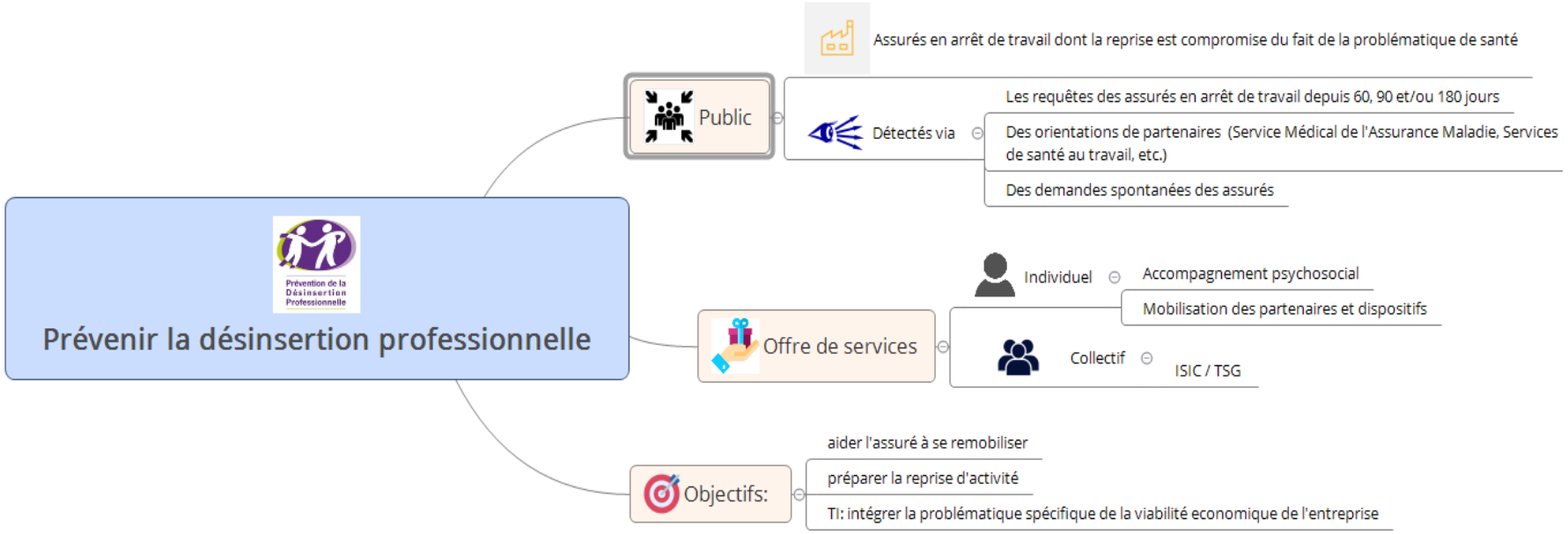
=> Nous n'intervenons pas en « polyvalence de catégorie » ou au titre de la qualité d'assuré social, bénéficiaire de pension d'invalidité ou IJ.



Sécuriser les Parcours en Santé

Situations prises en charge par le Service Social CARSAT	Situations NON prises en charge par le Service Social CARSAT
Un assuré en arrêt de travail dont la situation financière de son foyer **est déstabilisée par la maladie** (perte de revenus, augmentation des charges…)	Un assuré non accompagné ayant besoin d'aide à la complétude d'un dossier administratif (MDPH, ASI, PI, retraite, réversion…) → Orientation vers Conseil Départemental / France service ...
Un assuré rencontrant des difficultés liées à son passage en invalidité (ouvertures de droit, financières, maintien en emploi…)	Un assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité rencontrant des problèmes financiers → Orientation vers les services sociaux du conseil départemental ou autres institutions
Un assuré salarié (y compris les bénéficiaires d'une PI 1 ou 2) ayant des difficultés à se maintenir dans son emploi du fait de ses problèmes de santé	Un assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité sans employeur ayant besoin d'un accompagnement vers l'emploi → Orientation vers France Travail et Cap emploi
Un assuré atteint de pathologie lourde qui a des répercussions sur son quotidien (demandeur d'emploi, salarié, travailleur indépendant, bénéficiaire d'une pension d'invalidité…).	Un assuré ayant des difficultés d'accès aux droits et aux soins (reste à charge important, absence de complémentaire santé, difficultés à obtenir des RDV médicaux …) → Orientation vers la Mission Accompagnement Santé CPAM (accès ou renoncement aux soins)

Prévenir la Désinsertion Professionnelle PDP



Favoriser le maintien dans l'emploi, à la suite de problèmes de santé

En cas de difficulté de santé et à se maintenir sur son poste de travail, le service social Carsat accompagne et soutient l'assuré dans ses démarches. Le service social l'aide à élaborer et mettre en œuvre un projet de reprise de travail telle que l'adaptation du poste ou la préparation à un nouveau métier (en lien avec les différents acteurs: SPST, CAP EMPLOI, AGEFIPH, MDPH, …).

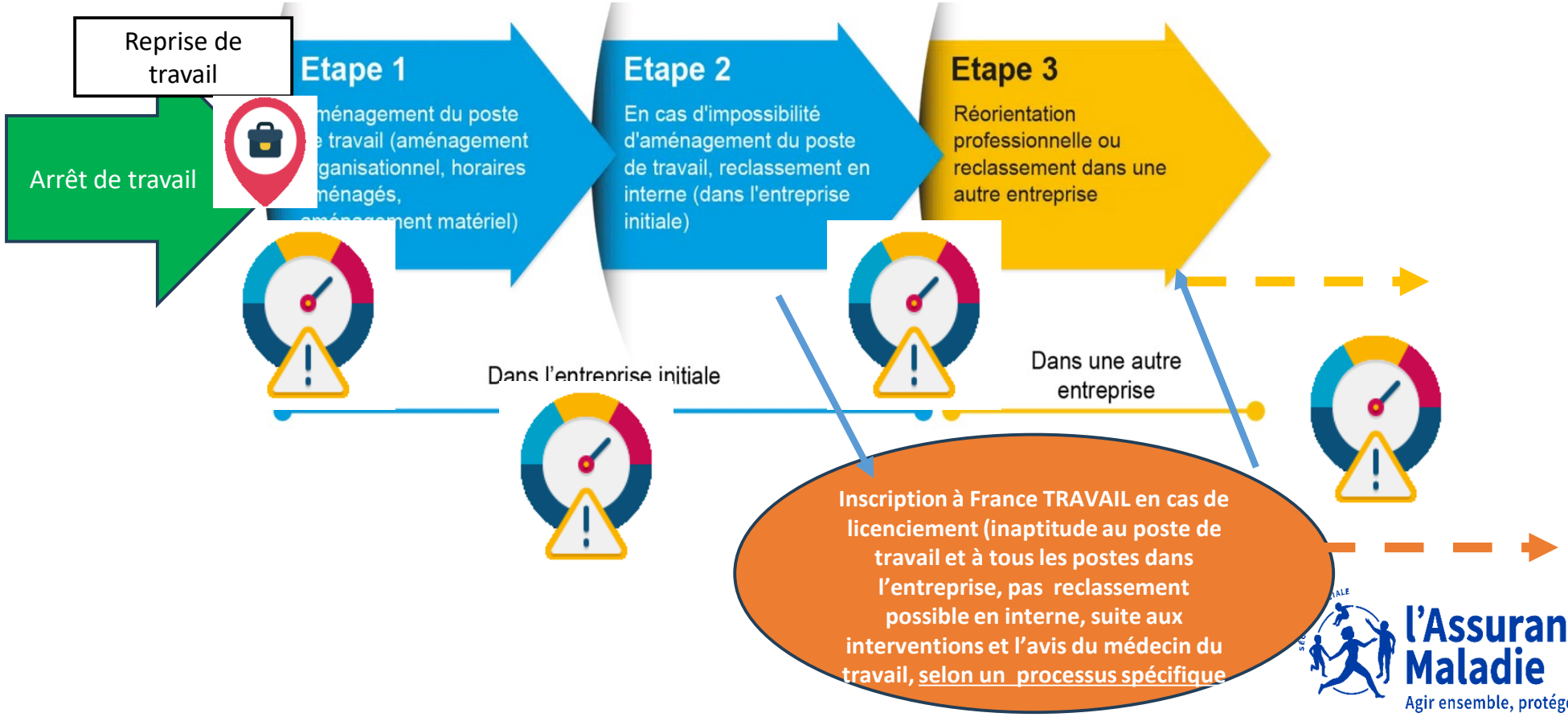
PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE PDP

Rôle et spécificités de l'assistant social

- Accompagner l'assuré dans l'acceptation de sa maladie (vécu …)
- Conseiller l'assuré, proposer et mettre en œuvre des actions de remobilisation et/ou de formation durant son arrêt
- Expliquer le rôle et la complémentarité des acteurs PDP
- Aider l'assuré à retrouver les conditions nécessaires à une reprise d'activité
- Mobiliser l'assuré pour réadapter son projet de vie en fonction de son état de santé
  S'appuyer sur ses capacités dans le cadre d'un nouveau projet professionnel
- Faciliter les échanges entre les acteurs médico-sociaux

Les étapes PDP : préparer la reprise d'activité, intervenir précocément et maintenir le lien employeur/salarié

- Une **démarche progressive**, sur mesure et individualisée adaptée à chaque salarié/assuré en arrêt de travail
- Une **participation active de l'employeur et du salarié/assuré**
- La mobilisation d'un ensemble d'acteurs



Les étapes et outils en amont : préparer la reprise d'activité, intervenir précocement, maintenir le lien employeur /salarié

VISITE DE PRÉ-REPRISE *L.4624-2-4 du Code du travail*

QUAND ?
Elle est recommandée précocement **à partir d'un arrêt de plus de 30 jours** (continu ou discontinu)

À L'INITIATIVE...
- Du salarié
- Du médecin traitant, ou autre prescripteur de l'arrêt de travail
- Du médecin conseil de l'Assurance Maladie
- Du médecin du travail

OBJECTIF
Moment d'échange privilégié à réaliser le plus précocement possible avec le médecin du travail **afin d'envisager le retour au travail**, les aménagements et/ou les reclassements à mettre en œuvre et les restrictions éventuelles d'aptitude.

CONDITIONS
- Elle est réalisée par le médecin du travail ou l'infirmier en santé travail, **durant l'arrêt de travail**
- À l'issue de la visite de pré reprise **une fiche de préconisations** peut être adressée à l'employeur avec l'accord du salarié.

VISITE DE MI-CARRIÈRE

VISITE À LA DEMANDE

REPRISE DU TRAVAIL

TRAVAIL

ARRÊT DE TRAVAIL (+ 30 jours)

TRAVAIL

RDV DE LIAISON *L.1226-3 et D.1226-8-1 du Code du travail*

POUR QUI ?
Il s'adresse au salarié en **arrêt de travail de plus de 30 jours** (continu ou discontinu)

À L'INITIATIVE...
- De l'employeur
- Du salarié

OBJECTIF
Maintenir un lien entre le salarié et son employeur durant l'arrêt de travail afin de l'informer qu'il peut bénéficier :
- d'une visite de pré reprise,
- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
- et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail à sa reprise.

CONDITIONS
- Le Service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
- **Ce n'est pas un rendez-vous médical et il n'est pas obligatoire.**

ⓘ Le référent handicap de l'entreprise peut participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

VISITE DE REPRISE

QUAND ?
Elle doit être organisée **dans un délai de 8 jours suivant la reprise effective** du travail

À L'INITIATIVE...
- De l'employeur

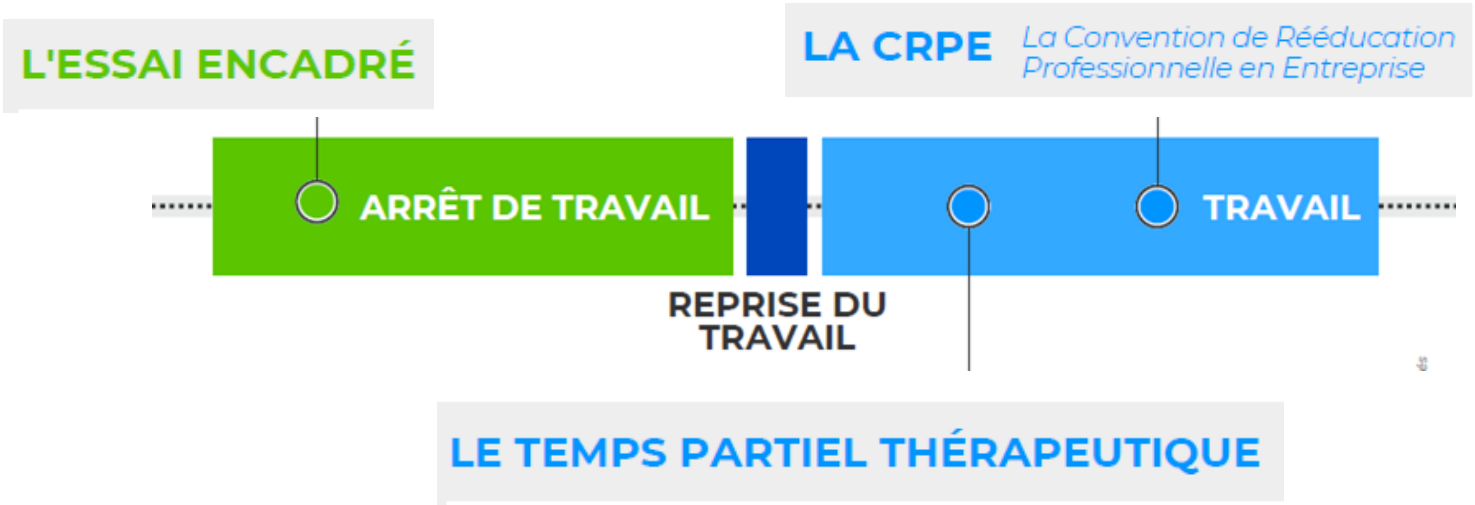
OBJECTIF
Organiser le retour au travail, préconiser l'aménagement du poste ou le reclassement, émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

CONDITIONS
- Elle est réalisée par le médecin du travail ou l'infirmier en santé travail
- C'est une **visite obligatoire** (même si une pré-reprise a été réalisée auparavant) suite à :
  - -un arrêt d'au moins 60 jours en maladie ou un congé maternité
  - -un arrêt d'au moins 30 jours en accident de travail
  - -un arrêt quelle qu'en soit la durée en maladie professionnelle.

Visuel réalisé par l'APST 37- Santé BTP 37-Service Médical CPAM 37 - Service Social CARSAT 37

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Les outils de l' Assurance Maladie



Cf plaquettes d'information Essai Encadré et CRPE

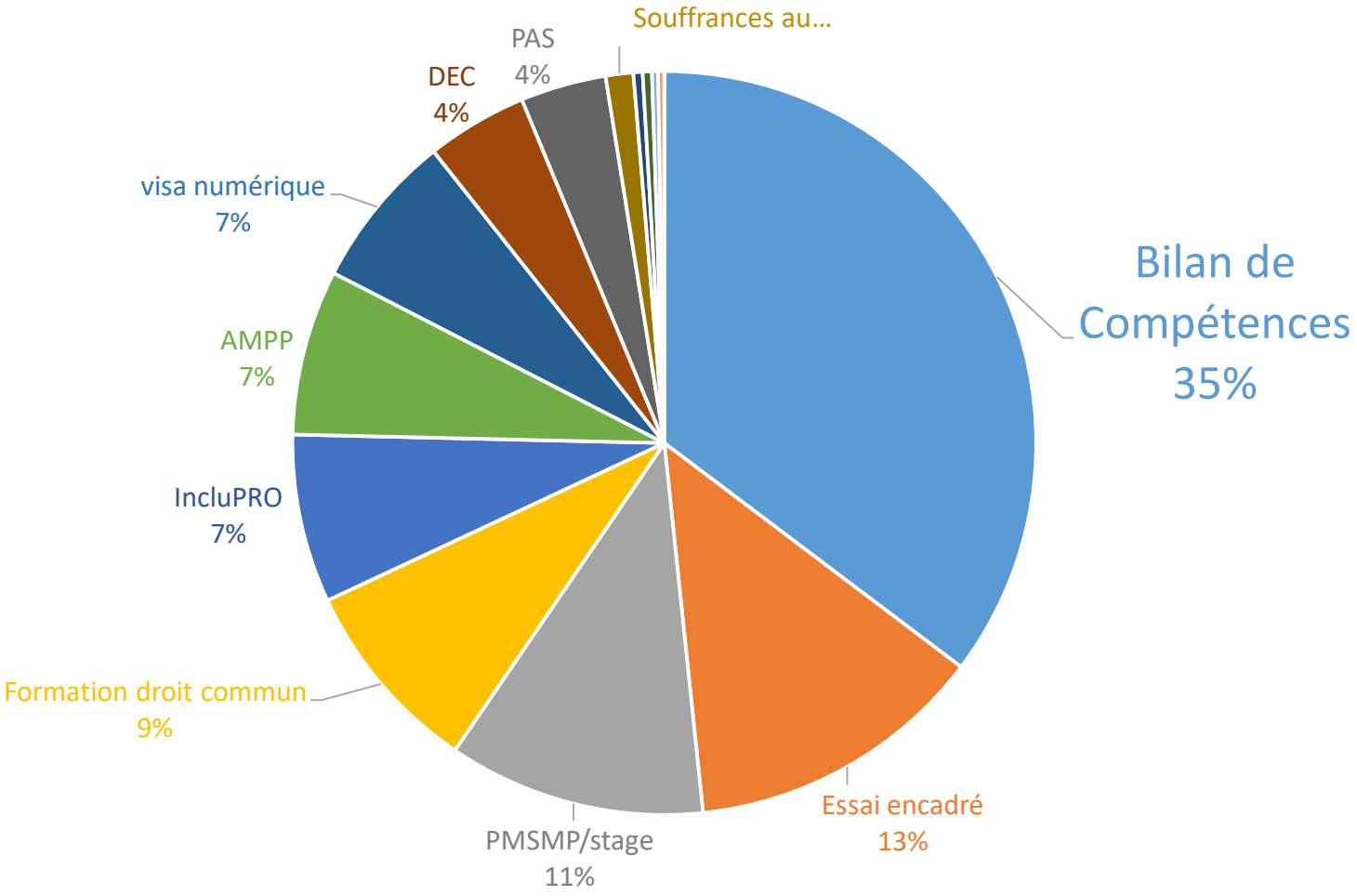
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher

Un ensemble de dispositifs

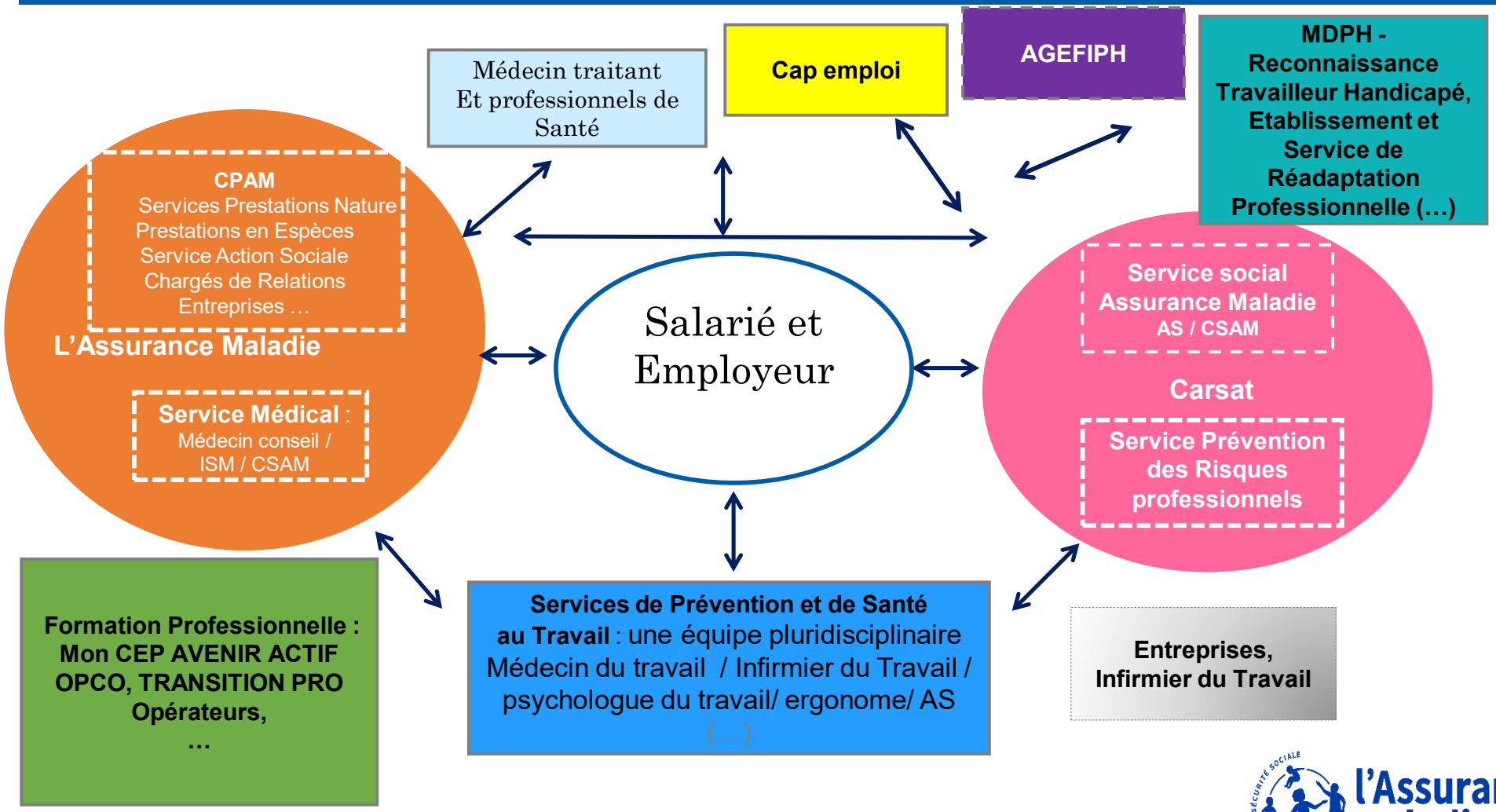
- Les formations professionnelles continues,
- Les bilans de compétences,
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- La PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)
- Reconnaissance de Qualité de travailleur Handicapé
- …
- La réalisation d' actions de formation et remobilisation durant l'arrêt doivent être validées par l'Assurance Maladie (circuits de validation et notification CPAM après accord du service médical, médecin traitant, médecin du travail et service social, selon les dispositifs)

Les actions de formation et remobilisation pendant arrêt de travail en CVL – Bilan 2024



ance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Cher

Coordination des différents acteurs PDP-parcours d'arrêt de travail



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher

Coordination des différents acteurs PDP

Plaquette employeurs créée par les partenaires d'Eure et Loir

L'ensemble des acteurs l'écoute des employeurs pour coordonner le parcours du salarié

Salarié

Signaux alertes : Arrêts itératifs, absentéisme, plaintes exprimées

Difficultés de maintien au poste et/ou arrêt de travail continu

Nécessité d'un reclassement interne

Risque avéré de sortie de l'entreprise

Service social Assurance Maladie

- Evaluer la situation socio-professionnelle et les besoins du salarié
- Coordonner le parcours du salarié avec les services de l'Assurance Maladie et les acteurs du maintien en emploi
- Renseigner et Mettre en place les dispositifs de l'Assurance Maladie
- Mettre en place le plan d'action déterminé avec le salarié
- Mobiliser les dispositifs PDP adaptés pour favoriser le maintien au sein de l'entreprise
- Remobiliser le salarié tout au long de son parcours d'arrêt de travail et de maintien en emploi
- Solliciter l'accord de la CPAM pour toute action de remobilisation pendant l'arrêt de travail
- Accompagner le salarié dans la réalisation de formation(s) en vue d'une reconversion professionnelle
- Confirmer le projet professionnel avec une période de stage d'immersion (PMSMP)
- Relayer l'accompagnement, à l'issue de l'arrêt, auprès de France Travail pour la poursuite du plan d'action

Service de Prévention et de Santé au Travail

- Sensibiliser les employeurs au maintien en emploi (aide par la cellule PDP)
- Organiser une visite occasionnelle à la demande du salarié
- Analyser l'activité sur poste (ergonome)
- Préconiser une visite de pré- reprise
- Etudier le poste (Equipe médicale)
- Analyser l'activité du poste (ergonome)
- Orienter vers la cellule PDP : entretien socio-professionnel réalisé avec le salarié
- Préconiser une visite de pré-reprise
- Proposer un rendez-vous de liaison
- Orienter vers la cellule PDP : assure la coordination entre l'employeur, le salarié, l'équipe médicale et les acteurs du maintien en emploi Mise en œuvre du plan d'action
- Accompagner : informer et conseiller le salarié sur la suite de son parcours professionnel

CAP Emploi expertise Handicap

- Etudier la situation et le poste
- Rechercher des solutions
- Mobiliser les Aides Financières
- Recourir aux appuis spécifiques handicap de l'AGEFIPH
- Aider à la mise en œuvre des solutions
- Réaliser un suivi en emploi
- Réaliser une veille pour les situations fragiles
- Aider à l'identification du poste de reclassement : étude des aménagements, compétences et formations nécessaires
- Mobiliser les Aides Financières
- Réaliser le Suivi en emploi
- Réaliser une veille pour les situations fragiles
- Mettre en œuvre le conseil en évolution professionnelle
- Soutenir le parcours de reconversion
- Mobiliser les financements de formation
- Relayer vers autre opérateur

Maison De l'Autonomie/ MDPH

- Evaluer et Attribuer RQTH
- Coordonner avec le Service Social de l'Assurance Maladie
- Etudier les demandes
  Recevoir les situations complexes
  Motiver l'orientation vers les acteurs PDP
- Statuer sur les décisions de formations spécifiques au handicap
- Orienter vers les entreprises adaptées
- Orienter vers le milieu protégé si nécessaire

Risques professionnels CARSAT

- Repérer les situations à risque de désinsertion en entreprise
- Accompagner à la mise en place d'actions correctives
- Inciter à la mise en œuvre d'une démarche de PDP dans l'entreprise
- Relayer la situation d'un salarié vers l'acteur PDP approprié
- Informer employeurs et salariés sur le rôle et les missions des acteurs du maintien en emploi
- Aider financièrement à l'aménagement de postes

Exemple d'accompagnement : un maintien en emploi réussi

Début d'arrêt de travail maladie le 10/05/2022 avec reprise Temps Partiel Thérapeutique le 27/01/23 au 29/03/2023 et à nouveau en arrêt maladie le 30/03/2023

Orientation du service médical CPAM 28/10/2022

1er entretien social le : 14/11/2022

Passage en cellule PDP Assurance Maladie en 19/10/2023

Clôture du dossier social 19/07/2024

SITUATION DE DÉPART :
Femme de 34 ans, mariée et 2 enfants
Difficultés physiques avec intervention chirurgicale
Vendeuse en chocolaterie

Plan d'aide

- Accompagnement dans le cadre de l'arrêt maladie (législation et ouverture de droits): suivi individuel et participation à une action collective du service social / AGEFIPH Accompagnement à la Mobilisation du Projet Professionnel - AMPP
- Acceptation du non-retour à son poste de travail non adapté
- Accompagnement à l'élaboration d'un nouveau projet professionnel

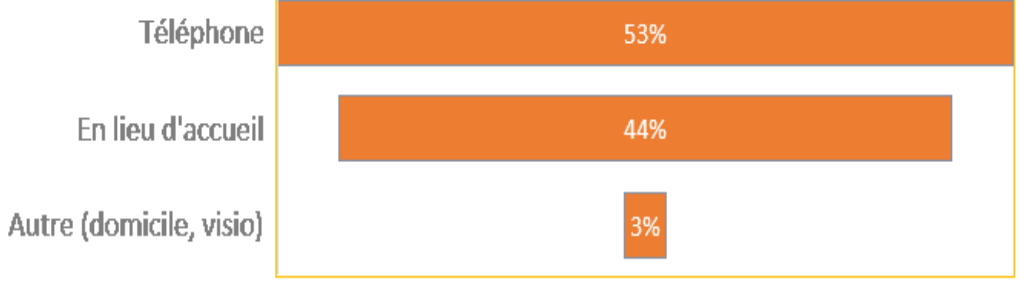
SITUATION D'ARRIVÉE :
- ➔ Visite de pré reprise = risque PDP (sans reclassement dans l'entreprise)
- ➔ licenciement pour inaptitude
- ➔ **embauche en CDI en qualité de vendeuse en lunetterie (suite immersion professionnelle dans le cadre de l' action collective service social/AGEFIPH)**

Fin d'arrêt de travail le 28/01/2024

Partenaires mobilisés	Moyens mobilisés
• Service Médical CPAM • APST (Service Prévention et Santé au Travail/médecine du travail) • CPAM • CAP EMPLOI • MDPH • Employeur	• Visite de pré reprise (APST/ Service Prévention et Santé au Travail/médecine du travail) • Temps Partiel Thérapeutique • Etude de poste • Action collective du service social/AGEFIPH/ Accompagnement à la Mobilisation du Projet Professionnel avec une immersion professionnelle (stage) • Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé

Durée de l'intervention sociale en PDP : 15 mois
Nombre d'entretiens : 10

Bilan PDP régional du S

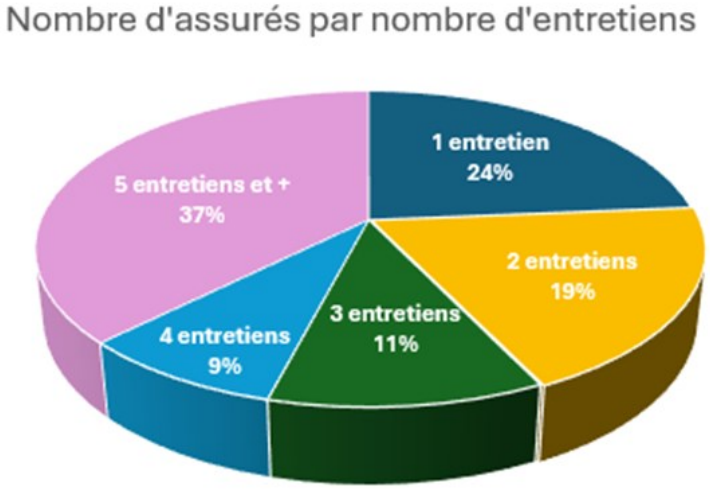


- 13969 bénéficiaires (en individuel et collectif)
- dont 8501 nouveaux assurés
- 41272 entretiens

40,8 %	59,20 %
Sécuriser les Parcours en santé	PDP

5 380 orientations des ELSM

Répartition des accompagnements PDP selon le nombre d'entretiens réalisés en 2024



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

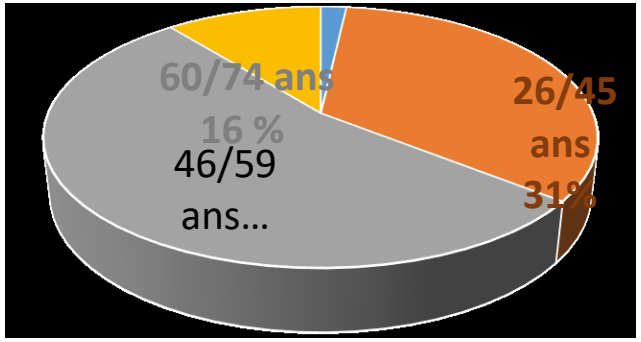
Cher

Profil des assurés accompagnés en PDP

En 2024 : 8047 assurés accompagnés individuellement

58 % 42 %

Tranches d'âge



Nombre moyen d'entretiens par bénéficiaire en PDP (dossiers clos en 2024) :

5,6

Durée moyenne d'accompagnement en PDP :

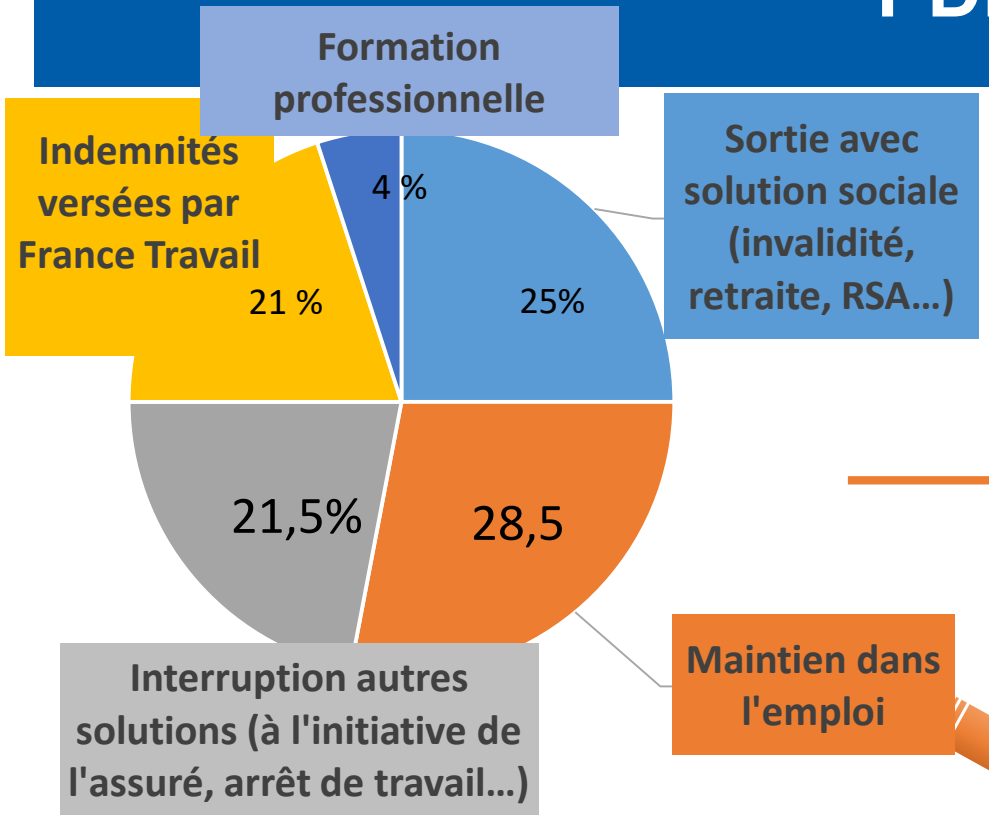
10 mois

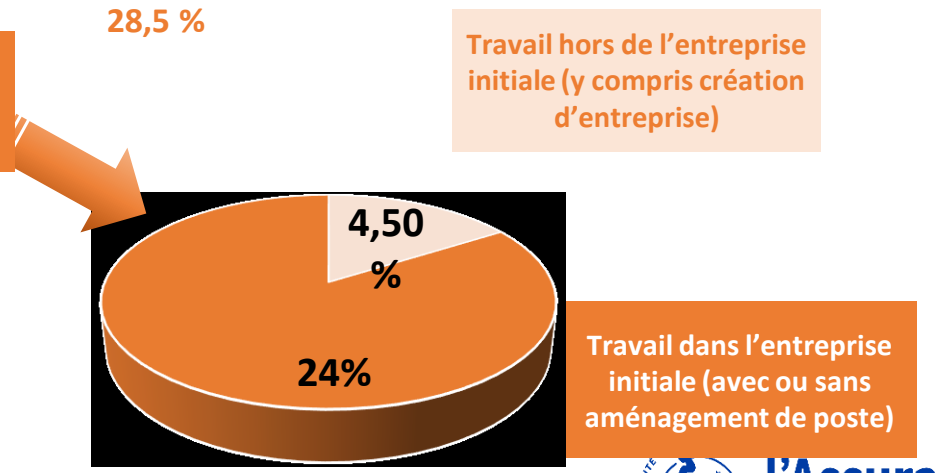
Types de risques

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher

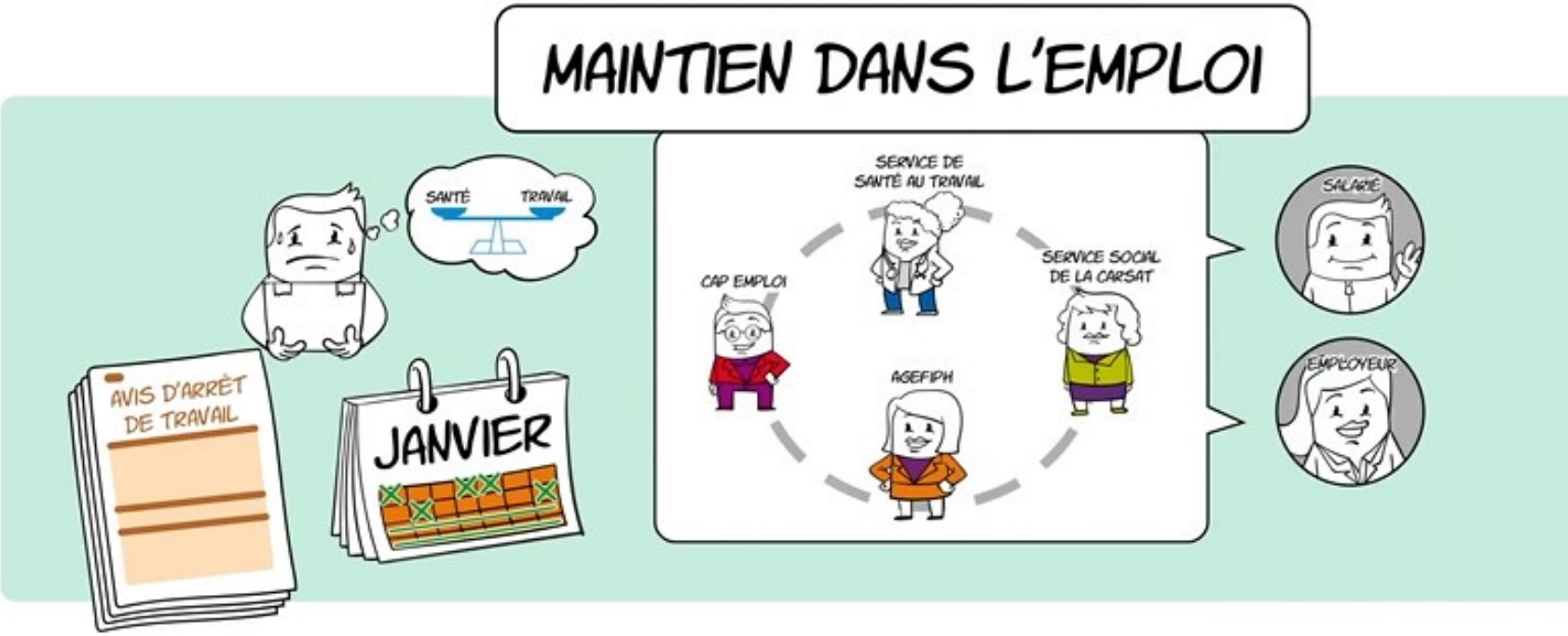
Situation des assurés en fin de parcours PDP





Prévenir la désinsertion professionnelle

En résumé : vidéo PDP



CONTACT DES SERVICES SOCIAUX DEPARTEMENTAUX ET REGIONAL

- **Pour les assurés** : appel au 3646 dites « service social » (plate- forme régionale du service social)
- **Pour les partenaires** :

- 45: servicesocial.orleans@carsat-centre.fr
- 41: servicesocial.blois@carsat-centre.fr
- 37: servicesocial.tours@carsat-centre.fr
- 36: servicesocial.chateauroux@carsat-centre.fr
- 28: servicesocial.chartres@carsat-centre.fr
- 18:servicesocial.bourges@carsat-centre.fr
- région: emilie.sultana@carsat-centre.fr et mounia-el-mordi@carsat-centre.fr

Merci de votre attention

Contact

NET-ENTREPRISES·FR

la base de connaissances

net-entreprises.custhelp.com

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Espace entreprise

https://www.ameli.fr/entreprise

3679 Service gratuit + prix appel

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cher