# SISTEPACA

## SYSTÈME D'INFORMATION EN SANTÉ, TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



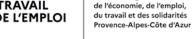








Égalité Fraternité



Direction régionale



# ● ● ● Table des matières



ntroduction	1
Les acteurs du maintien dans l'emploi	2
En arrêt de travail	3
Les temps forts pour sécuriser le parcours professionnel des personnes souffrant d'une pathologie qui les er réaliser leur travail habituel	mpêche de 3
En activité	4
Les temps forts pour sécuriser votre parcours professionnel	4
Fiche 1   L'agent	5
Fiche 2   Médecin traitant	7
Fiche 3   Autres soignants	8
Fiche 4   Médecin agréé	9
Fiche 5   Conseil médical	10
Fiche 6   Employeur public, DRH	11
Fiche 7   Centre de gestion de la fonction publique territoriale	13
Fiche 8   Médecin du travail	14
Fiche 9   Les représentants du personnel	17
Fiche 10   Assistante sociale	18
Fiche 11   Référent handicap	19
Fiche 12   Conseiller en évolution professionnelle (CEP)	20
Fiche 13   Cap emploi	21
Fiche 14   La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)	23
Fiche 15   Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique)	24
Les temps forts pour sécuriser le parcours professionnel	25
En arrêt de travail	26
Les temps forts pour sécuriser le parcours professionnel des personnes souffrant d'une pathologie	24
qui les empêche de réaliser leur travail habituel	26
En activité	27
Les temps forts pour sécuriser votre parcours professionnel	
Fiche 16   Aggravation de l'état de santé	28
Fiche 17   L'arrêt de travail	29
Fiche 18   La visite de pré-reprise	30
Fiche 19   La visite à la demande de l'agent	31
Fiche 20   La visite de reprise	32
Fiche 21   Les différents parcours possibles	33

• • • Page 2 • • •



# Introduction



Le maintien dans l'emploi a pour objectif d'accompagner les personnes souffrant d'une pathologie ancienne ou récente qui les empêche de réaliser leur travail habituel. L'objectif est alors de proposer à chacun une solution adaptée à sa situation, en aménageant sa situation de travail ou en l'accompagnant vers un changement de poste.

De nombreuses aides financières, matérielles et d'accompagnement existent. Pour être efficaces, elles doivent être mobilisées précocement auprès des acteurs du maintien dans l'emploi.

Les schémas ci-dessous présentent de façon globale les acteurs du maintien dans l'emploi et les temps forts pour sécuriser le parcours professionnel des personnes souffrant d'une pathologie qui les empêche de réaliser leur travail habituel. Les schémas qui suivent sont interactifs.

Attention, les informations ci-dessous ne concernent que les fonctionnaires titulaires ainsi que les contractuels de droit public. Pour les autres régimes (régime général, régimes spéciaux, contractuels de droit privé...), les fonctionnements peuvent être différents. Pour en savoir plus, rendez-vous sur <u>le Sistepaca</u>.

Il est également important de noter que dans cet outil, nous n'emploierons pas le terme « médecin de prévention », ce dernier ayant été remplacé par « médecin du travail » lors des décrets n° 2020-647 et n° 2022-551 pour les fonctions publiques d'État et territoriale. Pour la fonction publique hospitalière, des particularités peuvent s'appliquer.

• • Page 1 • • • Sommaire

# Les acteurs du maintien dans l'emploi

**MDPH**: Maison départementale des personnes handicapées

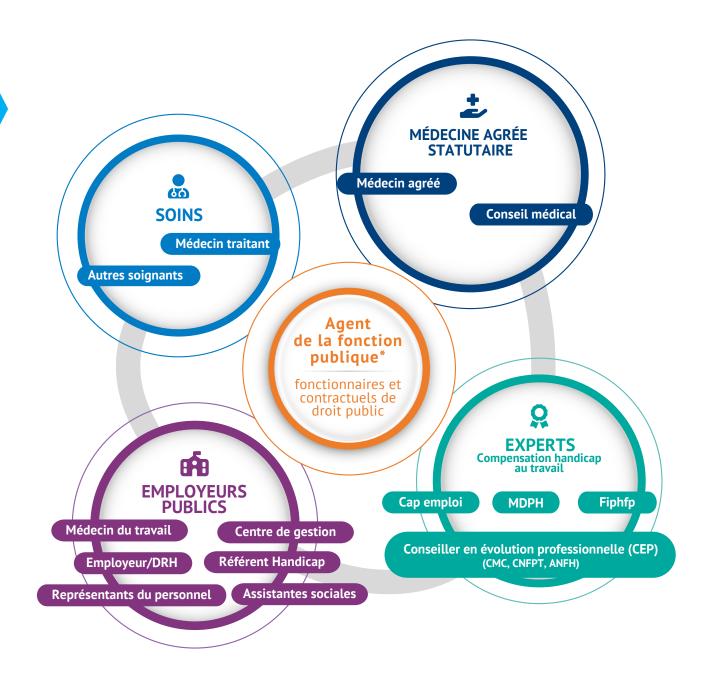
**FIPHFP :** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

**CMC :** Conseiller mobilité carrière pour la fonction publique d'état

**CNFPT :** centre national de la fonction publique territoriale

**ANFH:** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)

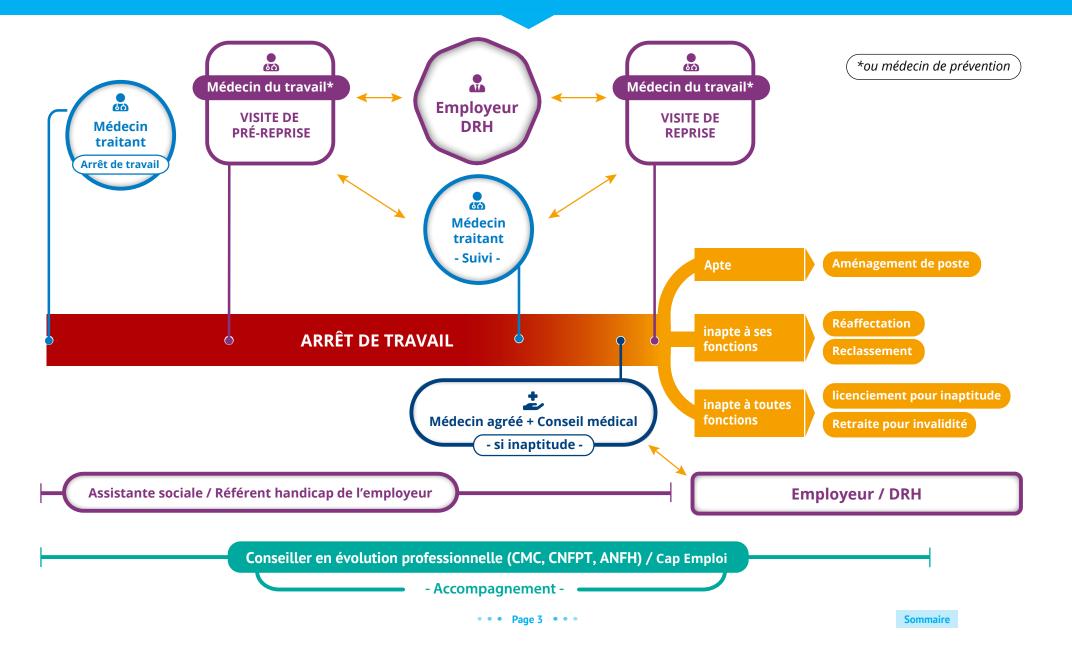
\* Excepté étudiants, apprentis, et agents sous contrat de droit privé



# En arrêt de travail

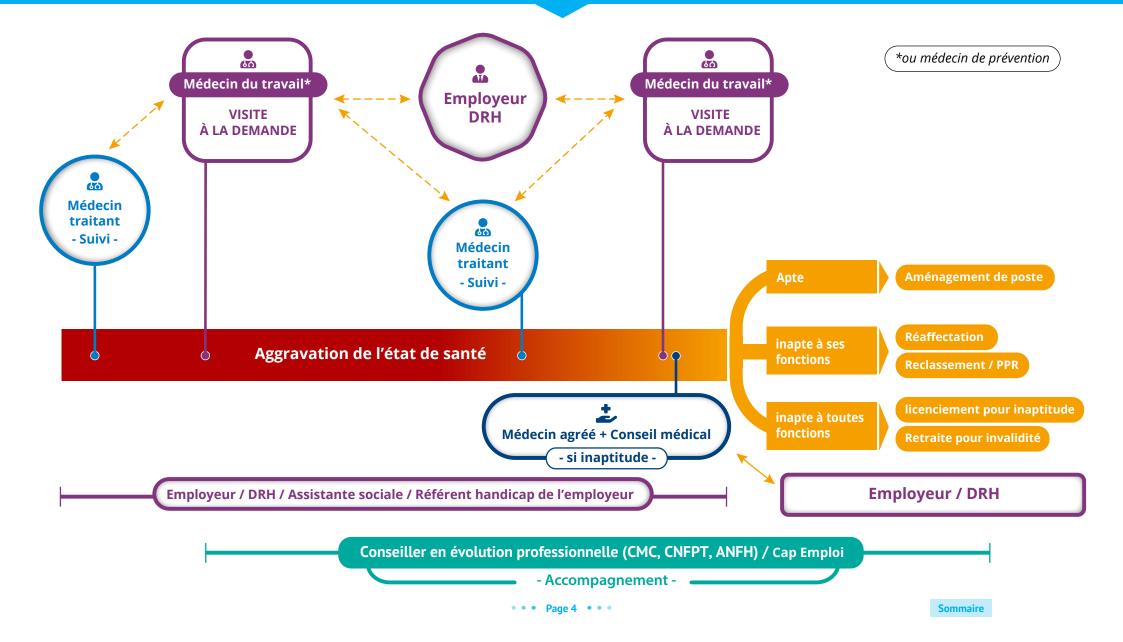
Les temps forts pour sécuriser le parcours professionnel des personnes souffrant d'une pathologie qui les empêche de réaliser leur travail habituel





# En activité Les temps forts pour sécuriser votre parcours professionnel





# Fiche 1 | L'agent



#### **Quelles postures adopter?**

Entamer une démarche de maintien dans l'emploi, nécessite de la part de l'agent **d'être le propre acteur de son nouveau projet professionnel** et donc de prendre part à sa construction, en participant à la recherche active des solutions les plus adaptées, le tout, dans le cadre d'un parcours coordonné avec l'ensemble des parties prenantes (employeur, médecin du travail, du maintien dans l'emploi, professionnel de soin, ...).

Parmi les questions, que l'agent doit se poser :

- → Est-ce que je souhaite rester sur mon poste ou en changer ?
- → Suis-je prêt(e) à m'investir dans un nouveau travail?
- → Suis-je d'accord pour me former ?
- → Est-ce-que je peux bénéficier de la reconnaissance de **travailleurs handicapés (TH)** ? Est-ce que j'en connais suffisamment les contours et les avantages ? Est-ce que je veux en bénéficier ?...

Remarque: Entamer une démarche de maintien en emploi peut, d'un prime abord, sembler difficile voire insurmontable pour un agent en situation de fragilité sociale, économique et de santé ... c'est la raison pour laquelle, l'agent ne doit pas rester isolé face aux difficultés qu'il a à surmonter (la situation risquant de s'aggraver avec le temps) et que les acteurs du maintien dans l'emploi (dont «le médecin du travail») sont là pour l'accompagner dans son nouveau projet professionnel.



#### 

# **Quelles modalités d'actions ? Selon les situations ...**

Indépendamment de l'accompagnement réalisé par le corps soignant (médecin traitant et/ou spécialiste) pour le bon suivi et déroulement de la prise en charge des soins et traitements, il est important que l'agent prenne contact avec son médecin du travail afin d'être aidé et conseillé pour son maintien dans et/ou en emploi.

En cas d'arrêt de travail prolongé (susceptible de conduire à moyen/long terme à une inaptitude) ou en cas d'arrêt de travail successifs et répétitifs, lié par exemple à une aggravation de pathologie ou dégradation de l'état de santé (susceptible de conduire à court ou moyen terme à un risque d'inaptitude), il est indispensable que l'agent se mobilise précocement pour réfléchir à de nouvelles perspectives d'emploi :

→ Lors de l'arrêt de travail, en déclenchant auprès de son médecin du travail la visite de pré-reprise, afin d'entrevoir avec lui les modalités possibles d'une reprise du travail, et mobiliser, si besoin, l'ensemble des ressources disponibles par exemple, en cas de perspectives d'aménagement du poste de travail, reprise à temps partiel, reconversion professionnelle, ... (tableau des aides existantes). Pour être efficace, la visite dite de « pré-reprise » doit être précoce. Une implication forte, à ce stade, de l'agent est essentielle notamment pour le bon

déroulé de la mobilisation des acteurs et ressources. Cette visite de pré-reprise est confidentielle. L'employeur sera informé du contenu des discussions uniquement si l'agent en est d'accord.

Un rendez-vous de liaison peut être également organisé à l'initiative de **l'employeur** ou de l'agent, sans que le refus de l'agent ne soit nullement sanctionné. L'objectif est de maintenir un bon dialogue avec l'agent sur l'évolution de sa situation et de faciliter les modalités de retour.

→ Hors arrêt de travail, mais en cas d'aggravation de sa pathologie et dégradation de son état de santé, en déclenchant auprès du médecin du travail une visite à la demande, afin de lui faire part de ses difficultés à maintenir une activité professionnelle régulière et envisager, avec le médecin du travail, les dispositifs et ressources mobilisables pour adapter l'activité professionnelle à son état de santé, à court/moyen et long terme.

#### Différents types de contrat

#### Fonctionnaire titulaire:

Le fonctionnaire titulaire n'a pas de contrat de travail au sens classique du terme. Sa situation est régie par un statut protecteur défini par des lois et règlements. On parle d'« acte de titularisation » pour désigner l'acte qui confère à un agent la qualité de fonctionnaire. Son recrutement se fait sur concours ou examen professionnel. L'avancement de carrière d'un fonctionnaire titulaire est régi par une grille indiciaire et un avancement au mérite. Le fonctionnaire titulaire dépend du droit public et de l'administration qui l'emploie. Il bénéficie des aides du FIPHFP.

#### Contractuel de droit public :

Le contractuel de droit public est employé par un employeur public (des exceptions existent, telles que les hôpitaux publics qui sont des personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public). Comme son nom l'indique, il dépend du droit public. Concernant son contrat de travail, celui-ci peut être un CDD ou CDI selon la nature de l'emploi occupé, la durée du besoin ou encore les qualifications et l'expérience de l'agent. Le contractuel de droit public bénéficie des aides du FIPHFP étant donné le statut de son employeur.

#### Contractuel de droit privé :

Le contractuel de droit privé est affilé au régime général de l'Assurance Maladie mais bénéficie des aides du FIPHFP si l'agent a une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Pour en savoir plus sur le maintien dans l'emploi des contractuels de droit privé cliquez ici.

# Fiche 2 | Médecin traitant



#### **Quelles missions?**

Le médecin traitant est habituellement un médecin généraliste, qui est responsable de la prise en charge et du suivi global de l'état de santé de l'agent/patient. C'est le médecin de premier recours en cas de maladie aiguë ou chronique. Il peut adresser l'agent/patient vers un confrère spécialiste et fait le lien entre les différents professionnels de santé impliqués dans la prise en charge du patient. Il peut ainsi adresser l'agent/patient, avec son accord, à son médecin du travail, en cas de pathologie liée au travail ou nécessitant un aménagement de la situation de travail.



Il est aussi impliqué dans des actions de prévention : vaccination, dépistage de risques professionnels nécessitant d'adresser l'agent/patient à son médecin du travail, etc.

#### **Quelles actions?**

En plus de son activité de soin, le médecin traitant va avoir un rôle essentiel pour prévenir la désinsertion professionnelle de ses patients/agents :

- → Orientation précoce vers les acteurs du maintien dans l'emploi : le médecin traitant est l'acteur le plus précocement impliqué puisqu'il est celui qui va prescrire l'arrêt de travail. Il est donc l'acteur idéal pour orienter ses patients vers leur médecin du travail dès que possible avant la fin de leur arrêt de travail pour anticiper leur avenir professionnel (visite de pré-reprise), ou en dehors d'un arrêt de travail dès lors que leurs patients/agents présentent des pathologies susceptibles d'avoir des répercussions sur leur travail (visite à la demande)
- → Etablissement des certificats médicaux nécessaires à la mobilisation des aides, comme par exemple la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- → Prescription et renouvellement des arrêts de travail et des **temps partiels thérapeutiques**, en lien avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi

• • • Page 7 • • •

Sommaire

## Fiche 3 | Autres soignants



#### **Quelles missions?**

Les autres soignants, qu'ils soient paramédicaux ou médecins, sont impliqués dans la prise en charge de problèmes de santé qui peuvent avoir une répercussion sur le travail. Ils peuvent ainsi adresser l'agent/patient, avec son accord, à son médecin du travail, en cas de pathologie liée au travail ou nécessitant un aménagement de la situation de travail.

#### **Quelles actions?**

S'ils sont médecins, ces soignants peuvent, au même titre que le médecin traitant, être amenés :

- → À la prescription ou au renouvellement d'arrêts de travail ou de temps partiel thérapeutique,
- → À la rédaction de certificats médicaux et à l'orientation des patients vers leur **médecin du travail** et leur médecin traitant. C'est le cas par exemple des cancérologues, des psychiatres ou encore des rhumatologues qui peuvent être en première ligne dans la prise en charge des pathologies de certains patients/agent.

D'autres soignants, comme par exemple les kinésithérapeutes (en cas de troubles musculosquelettiques, opération du canal carpien, ...) ou les infirmiers (après un cancer, une fracture...), peuvent aussi jouer un rôle important d'orientation précoce de leurs patients/agent vers leur médecin du travail et leur médecin traitant. L'orientation précoce vers le médecin du travail pendant l'arrêt de travail (dans le cadre de la visite de pré-reprise) permet une évaluation de la situation de santé du patient/ agent et une mobilisation plus rapide des ressources nécessaires au maintien en emploi du patient/agent. Le rapprochement entre professionnels de soins et médecins du travail avant la fin de l'arrêt de travail maximise le succès de la mobilisation et de l'effectivité des aides et ressources disponibles en matière de MDE, et rend ainsi possible une reprise de l'activité de l'agent dans les meilleures conditions.



# Fiche 4 | Médecin agréé



## **Quelles missions?**

Un médecin agréé est un médecin généraliste ou spécialiste figurant sur une liste établie dans chaque département par le préfet, sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé (ARS), après avis du Conseil départemental de l'Ordre des Médecins et du ou des syndicats départements des médecins.

Voici un aperçu des missions et actions du médecin agréé concernant le maintien dans l'emploi :

- → Expertises médicales: Le médecin agréé effectue des évaluations médicales dans des contextes spécifiques. Par exemple, il évalue l'aptitude d'un individu à occuper un poste dans la fonction publique à l'issue de chaque période de congés maladie et à chaque demande de renouvellement. Son avis médical est essentiel pour les décisions administratives.
- → Contre-visites: Lorsqu'un employé est en arrêt maladie, l'administration peut demander une contre-visite effectuée par un médecin agréé. L'objectif est de vérifier si l'arrêt est justifié médicalement et si l'employé respecte les conditions de santé requises pour son poste.
- → Participation au conseil médical: Le médecin agréé siège au conseil médical qui examine des situations individuelles, telles que les demandes de congés maladie prolongées ou les aménagements de poste. Son expertise médicale contribue aux décisions administratives.

Il veille à la santé et à la sécurité des agents publics.

#### Pour quelles personnes?

Le médecin agréé dans la fonction publique est généralement sollicité pour toute question relative à l'aptitude d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel. Le médecin agréé peut être sollicité dans les trois fonctions publiques (Etat, hospitalière et territoriale).

### Qui peut le solliciter?

Le médecin agrée sera généralement sollicité par l'administration ou l'autorité territoriale pour toute question relative à l'aptitude d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel de droit public.



• • • Page 9 • • •

## Fiche 5 | Conseil médical



#### **Quelles missions?**

Le conseil médical est une instance consultative obligatoire dans la fonction publique. Il est composé de médecins et de professionnels de santé qui ont pour mission de donner des avis médicaux à l'administration sur l'aptitude des agents à exercer leurs fonctions et sur leur état de santé.

Ses principales missions sont l'évaluation de l'aptitude médicale des agents à exercer leurs fonctions, la veille à la protection de la santé des agents ainsi que le suivi des agents en arrêt maladie.

#### **Quelles actions?**

#### 1. Évaluation de l'aptitude des agents :

- → Examens médicaux : Le conseil médical peut organiser des consultations médicales et des expertises médicales pour évaluer l'état de santé des agents.
- → Analyse des dossiers médicaux : Le conseil médical examine les dossiers médicaux des agents, y compris les certificats médicaux, les comptes rendus d'hospitalisation et les résultats d'examens complémentaires.
- → Avis sur l'aptitude: Le conseil médical donne un avis sur l'aptitude des agents à exercer leurs fonctions. Cet avis peut être favorable, avec ou sans restriction, ou défavorable.

→ Proposition de mesures d'adaptation : Si l'avis du conseil médical est défavorable, il peut proposer des mesures d'adaptation ou de reclassement professionnel.

#### 2. Protection de la santé des agents :

- → Conseils en matière de santé au travail : Le conseil médical peut prodiguer des conseils à l'administration sur la prévention des risques professionnels et la promotion de la santé au travail.
- → Proposition d'actions de prévention : Le conseil médical peut proposer des actions de prévention et de promotion de la santé, telles que des campagnes de vaccination, des bilans de santé et des programmes d'aide aux agents en difficulté.

#### 3. Suivi des agents en arrêt de maladie :

- → Avis sur les demandes de congés de maladie : Le conseil médical donne son avis sur les demandes de congés de maladie, de longue maladie et de grave maladie. Il peut également proposer des mesures de réadaptation professionnelle.
- → Suivi de l'évolution de l'état de santé : Le conseil médical peut suivre l'évolution de l'état de santé des agents en arrêt maladie et les convoquer pour des consultations de suivi.
- → Proposition de mesures de réadaptation: Le conseil médical peut proposer des mesures de réadaptation professionnelle pour permettre aux agents de retrouver leur emploi après une maladie ou un accident.

## Quelle composition?

#### 1. En formation restreinte :

Conseil médical formé de 3 médecins titulaires ainsi que d'un ou plusieurs suppléants.

#### 2. En formation plénière :

Conseil médical formé de médecins siégeant en formation restreinte, de 2 représentants de l'administration ainsi que 2 représentants du personnel.

#### Pour quelles personnes?

→ Les agents de la fonction publique en arrêt maladie/ accident du travail/maladie professionnelle.

# Qui peut solliciter le conseil médical ?

- → L'administration : dans le cadre du recrutement d'agents, du suivi des agents en arrêt maladie, etc.
- → L'agent lui-même : s'il souhaite contester une décision de l'administration relative à son aptitude médicale ou s'il souhaite obtenir un avis sur son état de santé.

Pour en savoir plus : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18085

## Fiche 6 | Employeur public, DRH



Certains agents peuvent rencontrer des difficultés à reprendre leur emploi après un long arrêt dû à une pathologie, accident, ... liés ou non à leur travail. L'employeur public reste l'interlocuteur privilégié et incontournable pour prévenir et limiter la désinsertion professionnelle, aider ses agents à conserver leur poste et/ou à les faire accéder à un emploi compatible avec leur état de santé.

### Quelles missions pour l'employeur en matière de MDE?

L'employeur doit répondre à une obligation de moyen dans le maintien dans l'emploi de ses agents.

En cas d'avis d'inaptitude aux fonctions constaté par **le conseil médical**, l'employeur public a l'obligation :

- → De proposer une période de préparation au reclassement (PPR) à son agent si il est fonctionnaire titulaire
- → De reclasser son agent, en recherchant un poste approprié aux capacités de l'agent et comparable au poste précédemment occupé, en mettant en œuvre des mesures telles que : la transformation du poste de travail, l'aménagement des horaires de travail, le reclassement à un autre poste de travail, ...
- → Si aucun reclassement n'est possible, de le mettre en retraite pour invalidité, ou de le licencier pour inaptitude à toutes fonctions.

#### Quelles modalités d'actions, selon les situations?

Lorsqu'un employeur public est confronté à un agent risquant de rencontrer des difficultés :

- → Soit à reprendre son activité normale de travail, consécutivement à un arrêt de travail,
- → Soit à maintenir son activité, du fait par exemple de l'aggravation d'une pathologie ou dégradation de l'état de santé (pouvant conduire à terme à l'inaptitude).

Il est nécessaire et important que l'employeur invite aussi précocement que possible l'agent à faire un point de sa situation en le dirigeant vers **le médecin du travail**.



• • • Page 11 • • •

En effet, par sa connaissance de la situation de l'agent et de l'administration, le médecin du travail peut proposer des solutions et alerter l'employeur sur certains éléments comme les facteurs de pénibilité, certaines situations, conditions de travail ou organisations délétères pour la santé des agents. A rappeler, que le médecin du travail est à la fois le conseiller de l'agent et de l'employeur et qu'il joue un rôle déterminant pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Lorsque l'agent est en activité mais présente des difficultés (répétition d'arrêt de travail par ex), l'employeur peut à tout moment, demander une **visite** à la demande de l'employeur auprès du médecin du travail.

Lorsque la relation entre agent et employeur est de bonne qualité, ce temps d'échange entre l'employeur, le médecin du travail et l'agent peut également être proposé afin de confronter les points de vue et d'élaborer une base commune pour pouvoir agir.

A noter qu'en cas de longue maladie (à partir de 30 jours), le décret paru le 16 mars 2022, prévoit désormais la possibilité de mettre en place un rendezvous de liaison (cf encadré ci-après) entre l'agent, l'employeur public associant le service de prévention et de santé au travail (SPST).

#### Pour rappel: -

L'acteur incontournable du maintien dans l'emploi reste l'agent lui-même. C'est en effet à lui de se mobiliser en premier lieu afin d'être acteur de son propre changement, de son maintien ou retour à l'emploi en formulant clairement ses souhaits et proposant de possibles compromis/solutions à cette fin.







#### Le RDV de Liaison Une nouveauté depuis 2022

Lors d'un arrêt de travail de plus de 30 jours d'un agent, un rendez-vous de liaison peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou de l'agent, sans que le refus de l'agent ne soit nullement sanctionné. L'objectif est de maintenir un bon dialogue avec l'agent sur l'évolution de sa situation, et de faciliter les modalités de retour. Lors de ce rendez-vous, l'agent est informé des droits dont il peut bénéficier :

- → Actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- → La visite de pré-reprise (lui transmettre les coordonnées du médecin du travail)
- → Et des mesures individuelles telles que l'aménagement de son poste de travail ou l'aménagement de son temps de travail.

L'employeur doit informer son Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) 8 jours avant la tenue du rendez-vous. Le SPST est associé au rendez-vous de liaison. Celui-ci peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPST.

Dans ce contexte, il peut s'avérer pertinent de lui transmettre une information importante en matière de droit comme de pouvoir bénéficier d'un accompagnement social par les assistantes sociales ou référents handicaps associés à l'employeur public ou du service de prévention et de santé au travail durant son arrêt.

## Fiche 7 | Centre de gestion de la fonction publique territoriale



#### **Quelles missions?**

Les Centres de gestion (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif. Ils participent à la gestion des personnels et au développement des ressources humaines des collectivités territoriales. Ils assurent des missions relatives au recrutement et à la gestion de certaines catégories d'agents territoriaux.

### **Quelles actions?**

- → Proposition d'aménagement : amélioration du poste de travail (étude ergonomique...), accompagnement de la demande de financement auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP);
- → Accompagnement à la reconversion : soutien pour le reclassement professionnel, conseil en évolution professionnelle (CEP), bilan de compétence, formation, gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ;
- → Conseils statutaires : protection sociale de l'agent ;
- → Élaboration de la fiche de poste : définition des tâches et responsabilités ;
- → Mobilisation de l'équipe d'appui : aide dans l'accompagnement au maintien dans l'emploi et dans les demandes de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

**Note:** Chaque employeur doit disposer d'un service de médecine préventive et doit désigner au moins un assistant, conseiller de prévention, ainsi qu'un agent chargé de la fonction d'inspection en santé-sécurité au travail (ACFI). Pour chacune de ces missions, il peut passer convention avec le centre de gestion de son département si celui-ci les propose.

#### Pour quelles personnes?

Les centres de gestion sont destinés aux employeurs publics territoriaux et les agents placés sous leur responsabilité. Certaines missions sont ouvertes à l'ensemble des employeurs publics. D'autres comme le maintien dans l'emploi sont généralement réservées aux collectivités affiliées (moins de 350 agents ou affiliation volontaire). Pour les collectivités non affiliées, cette mission est généralement assurée par Cap Emploi.

#### Qui peut le solliciter?

- → L'agent lui-même (pour obtenir un accompagnement personnalisé)
- → L'employeur public (pour obtenir des conseils de gestion)
- → Le médecin du travail (dans le cadre d'un accompagnement)





## Fiche 8 | Médecin du travail

Le médecin du travail, aussi appelé « médecin de prévention », est entouré d'une équipe pluridisciplinaire (infirmiers du travail, ergonomes, psychologues du travail... constituant le service de prévention et de santé au travail) qui l'accompagne dans sa mission, à la fois au cours de visites et examens mais aussi au cours de visites des lieux de travail et action en milieu de travail.

#### **Quelles missions?**

Le rôle du médecin du travail est principalement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques professionnels et leur état de santé, ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers :

- → Il a donc un rôle de prévention des risques professionnels (risques musculosquelettiques, risques psycho-sociaux, risques chimiques/thermiques/biologiques/ mécaniques...) en conseillant notamment les agents, les représentants du personnel, et les employeurs sur le cadre de travail et les conditions de travail des agents (adaptation de poste, protection contre les risques, modification des équipements ou des propositions d'aménagements de travail, mesures métrologiques...)
- → C'est aussi l'acteur central de la prévention de la désinsertion professionnelle car il connaît bien les contraintes de santé des agents et les contraintes des conditions de travail auxquelles ils sont exposés. Il sera donc impliqué dans toutes les démarches de maintien dans l'emploi. Par ailleurs il peut mobiliser le réseau de partenaires adéquat pour accompagner l'agent en fonction de sa situation et peut ainsi coordonner la mise en place des dispositifs.
- → C'est le médecin du travail qui assure le suivi de l'état de santé adapté selon des critères objectifs (âge, état de santé, conditions de travail, risques auxquels l'agent est exposé). L'objectif est de préserver l'état de santé des travailleurs et de prévenir le risque de désinsertion.

Chaque employeur public a l'obligation d'avoir un médecin du travail (soit un médecin du travail qui lui est propre, dans le cas des services autonomes, soit un médecin du travail qu'il partage et mutualise avec d'autres structures, dans le cas des services SPSTI (Services de Prévention et de Santé au travail interentreprises) : l'annuaire). Le médecin du travail est indépendant de l'employeur.

#### Pour en savoir plus :

- → Le rôle du médecin du travail en vidéo
- → Les métiers des services de prévention et santé au travail et fiche pratique en fiche
- → Le rôle des services de santé au travail dans le maintien dans l'emploi en vidéo





Page 14 • • •

### 

### Quelles actions pour le maintien dans l'emploi?

Le médecin du travail et son équipe disposent de plusieurs outils pour éviter la désinsertion professionnelle de l'agent :

- → De sa fonction de conseil auprès des agents, des représentants du personnel, et de l'employeur public
- → **Des études du poste** qui peuvent être réalisées par le médecin ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail
- → Des visite(s) médicale(s) à la demande lorsque l'agent est en activité pour anticiper une problématique de santé risquant, à court ou moyen terme d'avoir des impacts sur l'aptitude médicale : le médecin du travail peut alors recevoir l'agent en visite médicale, soit à la demande de l'agent, à la demande de l'employeur s'il s'inquiète de l'aptitude de l'agent à occuper son poste, ou à la demande du médecin du travail pour discuter des difficultés au travail liées à une situation ou à une pathologie, et réfléchir ensemble à des solutions (allant par exemple de l'achat d'un nouveau fauteuil pour adapter un poste de travail à la recherche d'aides pour des formations dans l'objectif d'un reclassement professionnel). En cas de demande émanant de l'agent, il doit prévenir son employeur sauf si celle-ci est demandée en dehors des horaires de travail.
- → Des Visite(s) médicale(s) lorsque l'agent est en arrêt de travail d'au moins 30 jours : une visite de pré-reprise peut être organisée à l'initiative de l'agent, du médecin du travail ou du médecin traitant. Elle n'est pas obligatoire.
- → Dans certains SPSTI, il existe une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle en cas de risque d'inaptitude à court, moyen ou long terme : l'employeur ou l'agent peut solliciter cette cellule composée de professionnels spécialisés en lien avec votre médecin du travail pour un accompagnement personnalisé. L'agent peut engager cette démarche également lorsqu'il est en arrêt de travail.

#### Concernant l'aptitude d'un agent

Le médecin du travail joue également un rôle crucial dans l'évaluation de l'état de santé de l'agent et dans la formulation d'un avis médical sur son aptitude à exercer ses fonctions. Le médecin du travail dans la fonction publique ne donne pas directement un avis d'inaptitude. Cet avis médical est ensuite transmis au conseil médical, qui est seul habilité à rendre un avis définitif sur l'inaptitude de l'agent.



## Pour quelles personnes?

Tous les agents de la fonction publique ont droit au suivi individuel par le médecin du travail, sans aucune exception. Les coordonnées du médecin du travail sont disponibles en les demandant à l'employeur public en tant qu'informations générales faisant l'objet d'un affichage obligatoire. Si vous connaissez le nom du SPSTI auquel votre employeur adhère, vous pouvez retrouver les coordonnées des SPSTI de la région PACA via **l'annuaire du Sistepaca**.

#### 

#### Où trouver les coordonnées du médecin du travail?

Pour les agents, les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail se trouvent :

- → Sur l'attestation de suivi remise à la visite d'embauche puis à chaque visite programmée ;
- → Sur le lieu de travail, où elles doivent légalement être affichées sur un panneau par l'employeur public ;
- → Dans l'annuaire du SISTEPACA concernant les SPSTI de la région PACA ;
- → Dans divers annuaires professionnels ou téléphoniques..

### Qui peut le solliciter?

- → L'agent peut contacter le médecin du travail aussi bien lorsqu'il rencontre des difficultés en poste, qu'en arrêt de travail. Quel que soit la situation dans laquelle l'agent contacte le médecin du travail, ce dernier est tenu au secret médical et n'informera pas l'employeur public sans le consentement de l'agent.
- → Le médecin traitant avec l'accord préalable de l'agent
- → L'employeur public pour évaluer l'aptitude de l'agent à son poste de travail, proposer des aménagements de poste ou changements de poste, ou accompagner l'agent dans sa recherche de nouveau poste

# SISTEPACA

#### Annuaire santé travail

Vous recherchez les coordonnés du médecin du travail de votre patient, ou d'un partenaire en santé-travail ?



# Fiche 9 | Les représentants du personnel



#### **Quelles missions?**

Les représentants du personnel sont des agents élus par leurs pairs pour les représenter auprès de l'administration. Ils jouent un rôle essentiel dans la défense des droits et des intérêts des agents et dans la promotion du dialogue social au sein de l'administration.

#### **Quelles actions?**

Les représentants du personnel ont des actions dans différentes instances dans lesquelles ils siègent, dont les principales sont les suivantes :

#### Au sein du comité social et économique (CSE) :

- → Être consultés sur les décisions individuelles défavorables : Les représentants du personnel doivent être consultés avant toute décision individuelle défavorable à un agent, telle qu'une mutation, une mise en disponibilité, une révocation, etc. Ils peuvent ainsi formuler des observations et demander des informations à l'administration.
- → Négocier des accords collectifs: Les représentants du personnel peuvent négocier des accords collectifs avec l'administration qui portent sur diverses thématiques, y compris le maintien dans l'emploi. Ils peuvent notamment négocier des clauses de mobilité, des clauses de reclassement ou des clauses de préretraite.

- → Veiller à l'application de la réglementation : Les représentants du personnel doivent veiller à l'application de la réglementation relative au maintien dans l'emploi. Ils peuvent notamment saisir le défenseur des droits en cas de violation de la réglementation.
- → Accompagner les agents : Les représentants du personnel peuvent accompagner les agents dans leurs démarches liées au maintien dans l'emploi. Ils peuvent notamment les informer de leurs droits, les aider à préparer leurs dossiers et les représenter lors de réunions.

# Au sein de la commission administrative paritaire (CAP) :

- → Émettre des avis sur les projets de décision individuelle : Les représentants du personnel siégeant à la CAP doivent émettre des avis sur les décisions individuelles défavorables aux agents, telles qu'une mutation, une promotion, une mise en disponibilité, une révocation, etc. Ils peuvent ainsi demander des informations à l'administration et formuler des observations.
- → Veiller à l'application du statut : Les représentants du personnel doivent veiller à l'application du statut de la fonction publique en matière de maintien dans l'emploi. Ils peuvent notamment saisir le défenseur des droits en cas de violation du statut.

# Au sein du conseil médical en formation plénière :

→ Représenter les intérêts des agents auprès de l'administration et des médecins

En plus de ces missions spécifiques, les représentants du personnel peuvent également mener des actions de sensibilisation et de prévention auprès des agents sur les questions liées au maintien dans l'emploi.

## Qui peut les solliciter?

L'agent lui-même: Pour obtenir des informations, des conseils ou un accompagnement sur des questions liées à leurs conditions de travail, à leur carrière ou à leur situation personnelle. Les agents peuvent également solliciter collectivement les représentants du personnel pour les représenter lors de négociations avec l'administration ou pour défendre leurs intérêts collectifs ainsi que la consultation de la commission administrative paritaire (CAP) pour certains projets de décisions individuelles (par exemple refus de temps partiel, refus de télétravail...).

L'administration: Pour les consulter sur divers sujets, tels que l'élaboration de nouveaux règlements, la mise en œuvre de réformes ou la gestion des risques professionnels, mais également pour les solliciter à participer aux instances telles que le CSE, CAP ou encore conseil médical.

## Fiche 10 | Assistante sociale



#### **Ouelles missions?**

Les assistantes sociales ont pour mission d'accompagner précocement les agents qui risquent de perdre leur emploi du fait de leur état de santé, notamment :

- → D'accompagner et prévenir en écoutant et identifiant les difficultés sociales des agents pouvant impacter leur maintien dans l'emploi. Les assistantes sociales ont aussi pour mission d'accompagner les agents dans leurs démarches administratives et sociales.
- → De travailler en étroite collaboration avec le référent handicap et les autres acteurs internes (médecin du travail, service RH, etc.). Les assistantes sociales doivent aussi collaborer avec les acteurs externes (services sociaux, associations, etc.);
- → De mobiliser les aides pour y parvenir (formation, aménagement du poste de travail...).

#### **Quelles actions?**

- → Elles ont la possibilité de proposer : des ateliers de sensibilisation afin de former les responsables et collègues aux problématiques sociales et à l'inclusion.
- → Mise en place d'un suivi individualisé : rencontres régulières avec l'agent pour faire le point sur sa situation et l'évolution de ses difficultés, adaptation du plan d'action en fonction des besoins de l'agent.;
- → Collaboration avec les acteurs locaux : travail en réseau avec les services sociaux, les associations caritatives, les organismes de santé mentale, etc. Participation à des réunions de coordination pour le suivi de l'agent. Recherche de solutions locales adaptées aux besoins de l'agent.

#### Pour quelles personnes?

→ Tous les agents qui rencontrent des difficultés susceptibles d'affecter leur maintien dans l'emploi, sans distinction de statut, de grade ou d'ancienneté.

Au moment de leur prise en charge par l'assistante sociale, les agents n'ont pas l'obligation d'être en activité. En effet, ils peuvent consulter à tout moment, même s'ils sont en arrêt maladie, en congé parental, en retraite ou en disponibilité.

### Qui peut les solliciter?

- → L'agent lui-même ;
- → L'employeur ;
- → Le médecin traitant ;
- → Le médecin du travail, la Maison départementale du handicap (MDPH), le Cap Emploi...



# Fiche 11 | Référent handicap



### Quelles missions/Quels rôles?

« Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées » (article L. 131-9 du Code général de la fonction publique).

La circulaire du 17 mars 2022 relative à la fonction de référent handicap dans la fonction publique précise les missions du référent handicap et les moyens dont il doit disposer pour les accomplir.

#### **Quelles actions?**

Le réfèrent handicap a pour mission de développer et renforcer les relations avec les services de prévention et de santé au travail, plus particulièrement avec **le médecin du travail** pour :

- → L'intégration des agents en situation de handicap
- → La détection et la recherche de solutions pour les agents en difficulté de santé au travail,
- → Informer sur la visite de pré-reprise,
- → Conduire des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail.

Le référent handicap peut assister aux échanges concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire. Il ne peut cependant pas assister à l'entretien et l'examen médical de l'agent.

Avec l'accord de l'agent, sa participation est également possible au rendez-vous de liaison, outil de détection précoce des situations d'inaptitude, mobilisé pendant l'arrêt de travail.

### Qui peut le solliciter?

- → L'agent
- → L'employeur
- → Le médecin du travail



• • • Page 19 • • •

# Fiche 12 | Conseiller en évolution professionnelle (CEP)



### Quelles missions/Quels rôles?

Un conseiller en évolution professionnelle (CEP) dans la fonction publique est un agent dont le rôle principal est d'accompagner les autres agents publics dans leurs projets et parcours professionnels. Il intervient de manière personnalisée et confidentielle, en s'appuyant sur les besoins et aspirations de chaque agent.

Le CEP peut être représenté par différents organismes selon le type de fonction publique. On parle par exemple de conseiller mobilité-carrière (CMC) dans la fonction publique d'État. Concernant la fonction publique territoriale, les catégories A+ doivent s'orienter vers le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) tandis que les autres catégories se tourneront vers le centre de gestion (CDG). Enfin, dans la fonction publique hospitalière, les agents se tourneront vers l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).



#### Les CEP peuvent être internes comme extérieurs à l'administration :

- → En interne : L'employeur public peut intégrer des CEP au sein de son service RH.
- → En externe: L'employeur public peut faire appel à des prestataires externes pour proposer des prestations de CEP à ses agents.
- → En distanciel : Le CEP peut accompagner les agents à distance, par exemple par visioconférence ou par téléphone.

#### **Quelles actions?**

L'objectif du CEP est d'aider les agents à développer leurs compétences, à identifier de nouvelles opportunités professionnelles et à faire évoluer leur carrière au sein de la fonction publique. Il va donc :

- → Accueillir, informer et orienter les agents sur les différentes possibilités d'évolution professionnelle,
- → Mener des entretiens individuels pour cerner les besoins, les aspirations et les motivations des agents,
- → Réaliser des bilans de compétences pour identifier les compétences et les aptitudes des agents,
- → Elaborer des projets d'évolution professionnelle en collaboration avec l'agent,
- → Identifier les formations et certifications nécessaires à la réalisation des projets d'évolution professionnelle,
- → Conseiller les agents sur les dispositifs de mobilité et de reconversion professionnelle,
- → Animer des ateliers et des formations sur l'évolution professionnelle.

#### Qui peut le solliciter?

Le CEP s'adresse à tous les agents publics, quel que soit leur grade, leur corps d'appartenance ou leur situation professionnelle.

Pour voir de quel type de CEP vous dépendez et dans quel organisme le trouver, veuillez vous référer à la section « Comment prendre rendez-vous pour un CEP » sur le lien suivant : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457

## Fiche 13 | Cap emploi



# Missions de Cap Emploi en matière de maintien dans l'Emploi

- → C'est un organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement vers et dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap, reconnue acteur du service public de l'emploi. Il appartient au réseau national des 98 organismes de placement spécialisés dans la relation handicap et emploi
- → Décliné au niveau départemental, Cap emploi accompagne l'employeur et l'agent dans la recherche et la mise en œuvre des solutions concrètes de maintien dans l'administration
- → Cap emploi peut également accompagner des agents qui souhaitent quitter la fonction publique pour le secteur privé et ceux dont le CDD arrive à terme
- → Le médecin du travail est associé par Cap emploi à toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi
- → La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) favorise la mobilisation d'aides spécifiques

Le Cap Emploi est un organisme contribuant à maintenir dans son emploi ou dans l'administration un agent confronté à une inadéquation entre son état de santé et son poste de travail, en collaboration avec les autres partenaires du maintien.

# Quelles actions, quels sont les services offerts ?

- → Informer et conseiller les agents et les employeurs sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi
- → Rechercher des solutions d'aménagements organisationnels, techniques, humaines ou de reclassement professionnel
- → Mobiliser les aides et/ou les prestations de droit commun ou spécifiques (experts de la déficience, ergonome...)
- → Accompagner à la mise en œuvre des solutions préconisées de maintien dans l'emploi
- → Assurer le suivi après le maintien dans l'emploi
- → Accompagner les agents handicapés dans un projet d'évolution professionnelle après mobilisation du conseiller mobilité carrière pour la fonction publique d'état ou du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)
- → Accompagner les agents dont le CDD arrive à terme et ceux qui souhaitent aller dans le privé
- → Mise en relation des candidats en situation de handicap avec les employeurs afin de faciliter le recrutement et la collaboration entre les deux parties

→ Formation et sensibilisation pour les employeurs et les travailleurs handicapés sur l'importance de l'inclusion et de l'accessibilité

#### Pour quelles personnes?

Tous les agents d'employeurs publics particulièrement :

- → Les agents déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail
- → Les agents en arrêt de travail nécessitant une reprise de travail adapté à leur handicap
- → Les agents en situation de handicap aggravé du fait d'une évolution du contexte professionnel

L'intervention de Cap emploi nécessite l'accord de l'employeur.

**NB**: Pour une prise en charge par Cap emploi, le salarié ou l'agent doit avoir une RQTH ou un autre titre de bénéficiaire ou en cours d'obtention ou prêt à engager la démarche de ROTH



## Qui peut le solliciter?

- → Le médecin du travail, acteur pivot, en lien avec le médecin traitant ;
- → L'agent / patient, en lien avec le médecin traitant ;
- → L'employeur ;
- → Le référent handicap
- → L'assistante sociale

## **Qui finance?**

- → L'AGEFIPH, Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- → Le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.
- → France Travail.







# Fiche 14 | La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)



#### Quelles sont ses missions?

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) est un lieu unique qui exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille.

Toutes les demandes sont étudiées par une équipe pluridisciplinaire, composée de médecins, d'ergothérapeutes, de psychologues, d'assistant(e)s sociaux(les) et de spécialistes de la réinsertion professionnelle. Puis elles sont soumises à la décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

#### **Quelles actions?**

Principales demandes à formuler auprès de la MDPH :

- → La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), associée ou non à une demande d'orientation professionnelle ;
- → L'Allocation d'Education de l'enfant handicapé et son complément ;
- → L'Allocation adulte handicapé (AAH) et son complément de ressources ;
- → La Prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- → L'orientation vers un établissement ou service médico-social pour adulte ;
- → La demande relative à un parcours de scolarisation, de formation ou de soins en établissement ou en service médico-social ;
- → La carte d'invalidité;
- → La carte priorité personne handicapée ;
- → La carte de stationnement personne handicapée

## La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

- → Concerne les travailleurs dont les capacités au travail sont réduites ;
- → Est indispensable pour solliciter des aides pratiques pour le maintien dans l'emploi ;
- → La demande de RQTH se fait auprès de la Maison départementale du handicap (MDPH), avec un certificat médical détaillé.

Pour en savoir plus

#### Pour quel public?

→ Tous publics

#### Qui peut la solliciter?

→ Le patient/agent/salarié ou travailleur indépendant

Consulter la liste des MDPH de la région Provence-Alpes-Côted'Azur ainsi que leurs coordonnées sur le site du SISTEPACA



#### **Ouelles missions?**

Créé par la loi du 11 février 2005, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois Fonctions publiques (Fonction publique d'État, Fonction publique territoriale et Fonction publique hospitalière). Il est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.



Plus d'informations sur www.fiphfp.fr

#### **Quelles actions?**

Il accompagne les employeurs publics à mettre en œuvre des politiques d'inclusions professionnelles à impact et à atteindre le taux d'emploi légal de 6 %, contribuant ainsi au changement de regard sur le handicap. Depuis sa création, le taux d'emploi légal dans la Fonction publique est passé de 3,74 % en 2006 à 5,83 % en 2020. Le FIPHFP intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et les centres de gestion de la Fonction Publique territoriale.

Pour aller plus loin: handipactes (www.handipacte-mde.fr)

#### Pour quelles personnes?

L'offre de services du FIPHFP s'adresse directement aux employeurs publics des trois fonctions publiques, aux personnes en situation de handicap reconnue ou en cours de reconnaissance travaillant dans le secteur public (agents contractuels de droit privé de la fonction publique et agents de la fonction publique)

### Qui peut le solliciter?

Les employeurs publics et les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDGFPT)

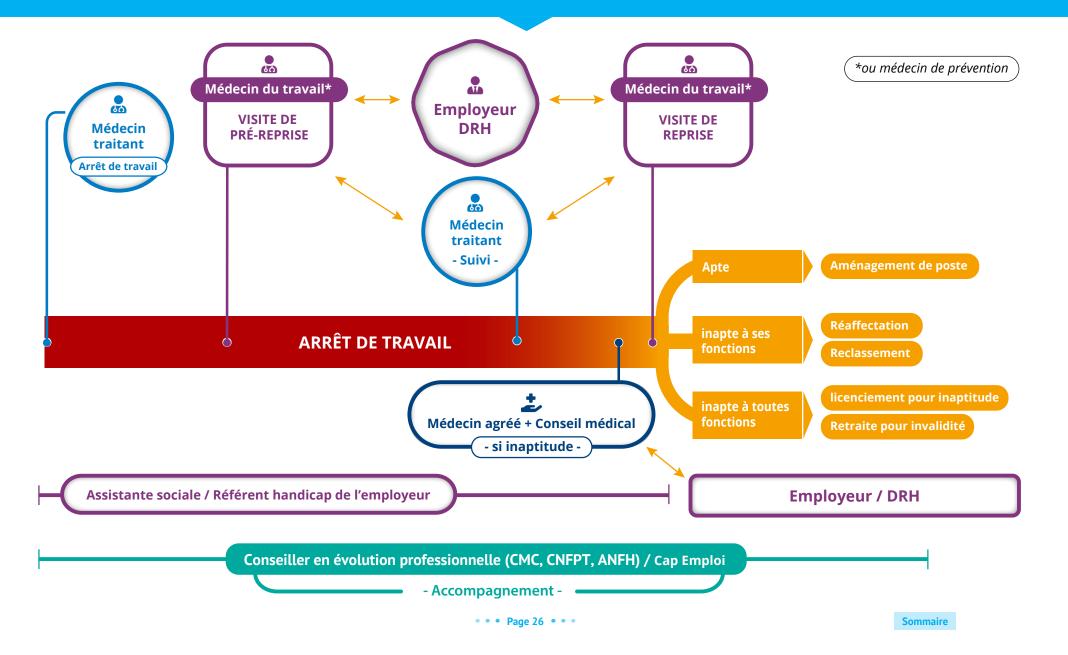




# En arrêt de travail

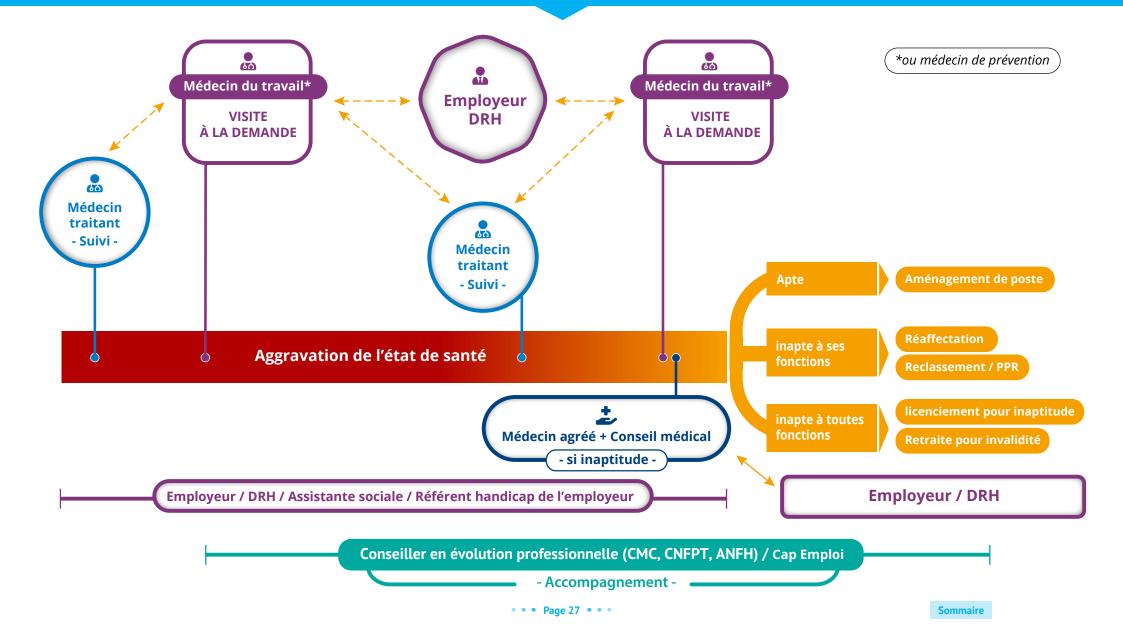
Les temps forts pour sécuriser le parcours professionnel des personnes souffrant d'une pathologie qui les empêche de réaliser leur travail habituel





# En activité Les temps forts pour sécuriser votre parcours professionnel





# Fiche 16 | Aggravation de l'état de santé



L'aggravation de l'état de santé regroupe plusieurs situations, il peut s'agir :

- → D'un agent atteint d'un problème de santé (allant du cancer à la fracture, en passant par le diabète et les maladies cardio-vasculaires, la douleur, les maladies auto-immunes...) qui du fait d'une aggravation, d'un cumul avec d'autres pathologies ou d'une modification du poste de travail, rend le travail plus difficile,
- → D'un agent atteint **d'usure professionnelle** du fait d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité durant son activité professionnelle, rendant difficile la poursuite du travail,
- → D'un agent ayant été exposés à des risques psychosociaux (burn-out, ...) se sentant dans l'incapacité de poursuivre une activité normale de travail,

**→** ...

Toutes ces situations peuvent éventuellement donner lieu à des **arrêts de travail** à répétition, qui doivent être, pour les acteurs du maintien dans l'emploi (et notamment le **médecin du travail**), des signaux forts de risque de désinsertion professionnelle.

Un repérage et une prise en charge précoce et pluridisciplinaire de ces situations permettra de mettre en place des mesures adaptées et de diminuer l'impact et les répercussions de cette aggravation de l'état de santé sur la situation de travail. Si elles ne sont pas prises en charge, ces situations pourront à court/moyen/long terme présenter des risques pour l'agent et son employeur :

- → Risques pour l'agent : fatigue chronique, affaiblissement, difficultés à réaliser son travail dans le temps imparti, perte de confiance, démotivation, absentéisme...
- → Risques pour l'employeur : baisse de productivité, inaptitude, turn-over/recrutement, augmentation des coûts liés au travail,...

D'où l'intérêt pour les employeurs de mettre en œuvre des actions visant à préserver la santé de leurs agents et de trouver des solutions pour adapter le travail à l'homme afin d'éviter la désinsertion professionnelle (analyse des situations de travail, formation et développement des compétences, ...).

#### **Définition:**

L'usure professionnelle correspond à un processus d'altération de la santé liée au travail, que ce soit sur le plan physique, cognitif ou psychique, et ce, quel que soit l'âge.

L'accumulation d'exposition des agents à des contraintes de natures diverses (dont les facteurs de pénibilité) peut se traduire par ce processus qui s'inscrit dans le temps, entraînant des problématiques de santé telles que les Troubles musculosquelettiques (TMS), le stress, la démotivation...

L'usure professionnelle peut être aggravée en fin de carrière avec le vieillissement de l'organisme.

## Fiche 17 | L'arrêt de travail



L'arrêt de travail est lié à un état de santé (maladie, accident de la vie ou du travail, maladie professionnelle, maternité...) ne permettant pas le maintien au travail de l'agent. Dans ce cadre-là, l'agent bénéficie de droits, sous certaines conditions :

- → D'un traitement (revenu de remplacement versé par l'assureur (qui est l'employeur public) pendant l'arrêt de travail) variant selon la durée et du type d'arrêt maladie (En savoir plus);
- → D'un bilan de sa situation professionnelle : bilan de compétences, validation de ses acquis professionnels, certaines formations avec l'accord des médecins dans le but d'accéder à de meilleures conditions d'emploi, adaptation du poste de travail, ...

Pendant l'arrêt de travail, l'agent peut consulter son médecin du travail dans le cadre d'une visite de pré-reprise, et être en contact avec son employeur, notamment dans le cadre d'un rendez-vous de liaison.

À son retour dans l'administration, l'agent doit retrouver son emploi, ou un emploi similaire, et assorti d'une rémunération au moins équivalente (sauf si inaptitude au poste prononcée par le conseil médical).

L'agent a aussi des obligations, il doit :

- → Transmettre ses arrêts de travail et prolongations prescrits par son médecin, dans un délai de 48h à son employeur public et sa caisse d'assurance maladie: CPAM ou mutuelle chargée des prestations de base pour la fonction publique (En savoir plus).
- → Suivre les prescriptions de son médecin (S'abstenir de toute activité, sauf formations autorisées)
- → Se soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur
- → Respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées

#### L'employeur doit :

→ Déclarer la reprise de son agent, dans un délai de 5 jours suivant le retour.

# En cas de Reprise du travail après un arrêt long, l'assuré doit respecter :

- → La visite de reprise dans les 8 jours maximum de reprise du travail;
- → La modification ou l'aménagement de son poste de travail (reprise à temps partiel ou télétravail) si elle a été prescrite.

#### Le temps partiel thérapeutique

L'agent peut bénéficier d'un travail à temps partiel pour motif thérapeutique (TPT) prescrit par son médecin généraliste.

Le temps partiel thérapeutique est limité dans le temps. Il a pour vocation de réhabituer l'agent à l'effort en vue d'une reprise à temps plein.

Pour en savoir plus : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12788

#### Les différents types d'arrêt maladie

Il existe différents types de congés maladie dans la fonction publique. L'accès à ces congés maladies dépendent de la maladie, du contrat du patient, de l'ancienneté du patient à son poste.

**Congé de maladie ordinaire :** durée 1 an maximum sur une durée de 12 mois consécutifs

Congé de longue maladie (CLM) : durée 3 ans maximum

Congé de grave maladie (CGM) : durée 3 ans maximum

Congé de longue durée (CLD) : durée 5 ans maximum

Il existe également d'autres congés spéciaux pour raison de santé : Congé de présence parentale, congé pour accident de service, congé pour affection de longue durée (ALD).

# Fiche 18 | La visite de pré-reprise



#### Qu'est-ce que c'est?

Bien que facultative, la visite de pré-reprise est un outil indispensable, à l'initiative de l'agent, du médecin traitant, du médecin conseil ou du médecin du travail pour faire le point avec son médecin du travail sur son état de santé et son poste de travail et pour favoriser le maintien en emploi.

Contrairement à la visite de reprise, cette visite peut avoir lieu à n'importe quel moment, **pendant l'arrêt de travail**, et doit avoir lieu le plus précocement possible, dès lors qu'une problématique de santé peut avoir un retentissement sur la capacité à reprendre son poste de travail.

Elle peut être sollicitée même si l'agent n'est pas sûr de reprendre son activité dans l'administration.

Le médecin du travail met à profit la période précédant la reprise d'activité de l'agent pour rechercher une solution d'aménagement, organiser les dispositifs de maintien dans l'emploi adaptés, un reclassement professionnel en mobilisant si besoin le réseau de partenaires. À la suite de cette visite, le médecin peut recommander des aménagements ou adaptations du poste de travail ou un reclassement professionnel.

Si l'agent est d'accord, le médecin du travail pourra en informer l'employeur pour commencer à activer des demandes d'aides et préparer avec celui-ci les modalités d'aménagements de poste ou de temps de travail.

Durant cette visite de pré-reprise, le médecin n'établira pas d'avis ou d'attestation de suivi (uniquement délivrés au moment de la visite de reprise, si elle a lieu, dans les 8 jours suivant la reprise du travail).

La visite de pré-reprise permet ainsi d'éviter le risque de désadaptation, de désinsertion sociale, de désinsertion professionnelle.

### Pour quelles personnes?

La visite de pré-reprise concerne tous les **agents** en arrêt de travail, que ce dernier soit de plus de 30 jours ou moins.

## Qui peut la solliciter?

- → L'agent
- → Le médecin traitant (avec l'accord de son patient)
- → Le médecin du travail

Chacun de ces acteurs peut solliciter la visite de pré-reprise auprès du service de prévention et de santé au travail. Celui-ci convoquera alors l'agent.

La visite de pré-reprise ne peut pas être à l'initiative de l'employeur.

### **Quand la solliciter?**

La visite de pré-reprise peut être sollicitée à tout moment lors de l'arrêt de travail de l'agent.



# Fiche 19 | La visite à la demande de l'agent



#### Pour quelles personnes?

Cette visite concerne les agents en activité qui ne sont pas en arrêt de travail.

### Qu'est-ce que c'est?

La visite à la demande de l'agent est une visite de conseils facultative proposée a l'agent avec son médecin du travail. Elle se distingue de la visite d'information et de prévention réglementaire réalisée à l'embauche puis périodiquement dans le cadre du suivi individuel des agents.

Elle est sollicitée par **l'agent**, si celui-ci pense être en difficulté pour poursuivre son travail du fait de son état de santé. Cette demande doit être formulée auprès de l'employeur si cette visite a lieu pendant les horaires de travail ; c'est seulement en cas de carence notifiée de l'employeur que le service de prévention et de santé au travail pourra fixer directement un rendezvous à l'agent, et en informera l'employeur.

Suite à cette **visite à la demande**, **le médecin du travail** pourra conseiller l'agent, et recommander des aménagements ou adaptations du poste de travail.

**Si l'agent est d'accord**, le médecin du travail échangera avec l'employeur et le médecin traitant pour commencer à activer des demandes d'aides ou mettre en place des formations.

La **visite à la demande** permet ainsi d'éviter le risque de désadaptation, de désinsertion sociale, voire de licenciement ou de retraite anticipée.

### Qui peut la solliciter?

L'agent à son initiative et à tout moment.

#### **ATTENTION:**

Cette visite à la demande de l'agent ne doit pas être confondue avec la visite à la demande de l'employeur.

L'employeur peut en effet signaler l'un de ses agents auprès du service de prévention et de santé au travail afin qu'il soit reçu par le médecin du travail, s'il en estime l'utilité dans le cadre de son obligation de préservation de l'état de santé de ses agents. La visite à la demande de l'employeur, pendant l'activité, est rendue obligatoire à l'agent et donne lieu à une attestation de suivi ou d'avis d'aptitude selon les risques auxquels l'agent est exposé.





• Page 31 • • • Sommain

## Fiche 20 | La visite de reprise



#### Qu'est-ce que c'est?

La visite de reprise est une visite **obligatoire** avec son **médecin du travail** pour **l'agent** après tout **arrêt de travail** :

- → Pour congé maternité
- → Pour cause de maladie professionnelle
- → D'au moins 30 jours pour cause d'accidents du travail
- → De 60 jours ou plus, pour cause de maladie ou accident non professionnels (accident de trajet).

Elle doit avoir lieu dans un délai de 8 jours maximum après la reprise effective de l'activité. Elle se distingue de **la visite de pré-reprise** qui est une visite « de conseil », facultative mais fortement recommandée en cas de difficultés prévisibles à la reprise d'activité et qui a lieu pendant l'arrêt de travail.

Au cours de la visite de reprise, le médecin du travail va statuer sur les capacités de l'agent à reprendre son poste de travail. Il peut proposer, s'il le juge nécessaire, des aménagements ou des adaptations de poste de travail, ou engager une procédure d'inaptitude de l'agent à son poste de travail ou à tous postes de travail. Dans ce cas, l'employeur devra convoquer le conseil médical qui décide de l'inaptitude des agents de la fonction publique.

Si cette visite de reprise a été **anticipée** par une visite de pré-reprise, cela peut permettre par exemple, d'aménager techniquement et/ou organisationellement le poste de travail et d'anticiper des solutions de reclassement afin d'éviter les situations d'inaptitude.



## Pour quelles personnes?

Cette visite intervient dans les 8 jours suivant la reprise de tous **les agents en arrêt de travail**.

## Qui peut la solliciter?

Dès connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, **l'employeur** en informe le service de prévention et de santé au travail qui convoquera l'agent dans les 8 jours suivant la reprise effective du travail.



# Fiche 21 | Les différents parcours possibles



Au décours d'un arrêt de travail de longue durée, les agents sont convoqués à une visite de reprise avec leur médecin du travail. Celui-ci peut alors évaluer la compatibilité de l'état de santé et du poste de travail de l'agent à son poste de travail et proposer des aménagements si nécessaires. Ces aménagements peuvent être d'ordre technique, organisationnel, humain ou formatif. Il remettra, après échange avec l'employeur, une annexe complémentaire à l'avis d'aptitude ou l'attestation de suivi à l'employeur et a l'agent, qui pourra alors proposer 3 solutions en fonction de l'avis du médecin du travail et de la situation de l'entreprise :

- → un maintien sur le poste de travail,
- → un changement de poste dans le même corps,
- → un changement de poste dans un autre corps,
- → un licenciement pour inaptitude.



### Maintien sur le poste

Le maintien sur le poste nécessite souvent de compenser la situation de handicap par des aménagements techniques et/ou organisationnels ou par la mise en place d'aides humaines. Des aménagements d'horaires, ou la réorganisation du poste pour éviter des gestes ou manutentions inutiles, sont souvent suffisants pour que l'agent puisse continuer à occuper son poste. Il est aussi envisageable de mettre en place un tutorat ou faire appel un autre professionnel pour venir pallier un geste professionnel défaillant.

Prenons le cas de Mme L, âgée de 45 ans, qui souffre d'une maladie de Parkinson. Mme L est formatrice dans un établissement hospitalier. Elle aime son métier et souhaite continuer à exercer malgré les difficultés liées à sa pathologie. Elle présente des tremblements, des troubles de l'équilibre, des difficultés d'élocution et une fatigue chronique. Elle suit un traitement médicamenteux qui lui permet de contrôler ses symptômes, mais qui a aussi des effets secondaires indésirables. Elle a été en arrêt de travail pendant plusieurs mois, mais elle se sent prête à reprendre son activité. Son médecin traitant lui conseille alors de prendre rendez-vous avec son

médecin du travail pour évaluer ses capacités et ses besoins. Lors de cette visite, le médecin du travail, avec l'accord de Mme L, contacte son responsable, et les différents partenaires du maintien dans l'emploi (Médecin conseil de la MDPH, Service social de son établissement, FIPHFP, Cap Emploi) pour mettre en place les mesures adaptées à sa situation (RQTH, aménagement du temps de travail, aménagement du poste de travail, demande de financement de matériel pédagogique adapté, aide humaine, allocation adulte handicapé). Mme L reprend ainsi son activité en temps partiel thérapeutique avec un aménagement de son emploi du temps (aménagement organisationnel). Elle dispose d'un aménagement de son poste de travail (aménagement technique). Elle a accès à un ordinateur portable, à un vidéoprojecteur, à un micro-cravate et à un logiciel de reconnaissance vocale qui lui facilitent la présentation et la conduite de ses cours. Elle peut ainsi limiter ses efforts physiques et vocaux et gérer son stress. Pour l'accompagner dans sa reprise, elle bénéficie de l'aide d'une assistante pédagogique (aide humaine) qui l'épaule dans la gestion et l'accueil des participants au cours de ses formations. Mme L est aujourd'hui bénéficiaire d'une allocation adulte handicapé et occupe son poste en temps partiel.

#### 

# Changement de poste dans le même corps

Une des autres solutions que peut proposer l'employeur est un changement de poste dans le même corps. Dans ce cas, une formation peut aider l'agent à acquérir les compétences nécessaires pour occuper un nouveau poste ou effectuer de nouvelles tâches.

Prenons le cas de Mme B, âgée de 55 ans, qui souffre d'une maladie auto-immune qui affecte sa mobilité et sa capacité à rester debout pendant de longues périodes. Mme B est bibliothécaire dans une université publique et est amenée à rester debout pendant de longues périodes et à porter des livres lourds. Après une longue période d'arrêt de travail, son état de santé s'améliore et la reprise du travail peut s'envisager. Son médecin traitant l'invite alors à rencontrer son médecin du travail en visite de pré-reprise. À la suite de cette rencontre, son médecin du travail contacte l'employeur qui réunit le conseil médical pour statuer sur l'aptitude de Mme B. à tenir ses fonctions.

Mme B est déclarée inapte à ses fonctions de bibliothécaire par le conseil médical. Après une réflexion approfondie avec l'employeur, l'agent, le médecin du travail et Cap emploi, il est décidé de réaffecter Mme B à un nouveau poste dans le même corps de métier. Grâce à la mobilisation de la RQTH, un cofinancement d'un poste de travail plus moderne, l'employeur crée un poste sur mesure pour Mme B. Elle devient ainsi bibliothécaire spécialisée en gestion de l'information numérique, un poste qui nécessite moins de déplacements et de manipulations de livres lourds, mais qui permet à Mme B de continuer à contribuer à l'équipe grâce à son expertise.

## Licenciement pour absence de reclassement suite à un avis d'inaptitude

Il existe également la possibilité pour l'agent de changer de corps de métier, le tout sans perdre en grade ou rémunération. Dans ce cas, une formation peut également aider l'agent à acquérir les compétences nécessaires pour occuper son nouveau poste.

Mme L, agent administratif dévouée depuis 20 ans dans une mairie, voit sa carrière bouleversée par une maladie rhumatismale chronique. La douleur et la fatigue intenses limitent désormais ses capacités physiques et cognitives, rendant impossible l'exercice de ses fonctions habituelles.

Déterminée à poursuivre sa carrière malgré son handicap, Mme L s'engage dans un parcours de maintien dans l'emploi. Accompagnée par son médecin du travail, elle rencontre l'employeur, Cap emploi et le CDG (Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale) pour explorer les solutions possibles.

Après une analyse approfondie de ses compétences et aptitudes préservées et après avis du conseil médical, un reclassement est proposé à Mme L.

Une période préparatoire au reclassement (PPR) est mise en place par son administration. Cette période permet à Mme L de bénéficier d'un accompagnement personnalisé sous forme de formations, bilan de compétence et stages d'immersion. La PPR est financée par le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) et son administration pour lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires

À la suite de cette PPR, un poste de documentaliste au sein de la bibliothèque municipale lui est proposé.

Ce nouveau métier lui permet de mettre à profit ses talents de recherche et d'organisation, tout en ménageant ses capacités physiques.

Aujourd'hui, Mme L s'épanouit dans ses nouvelles fonctions. Elle est fière de continuer à contribuer à la vie de la commune et d'apporter son expertise à l'équipe de la bibliothèque. Son histoire est un exemple inspirant de la réussite du maintien dans l'emploi dans la fonction publique, grâce à la mobilisation et à l'adaptation de tous les acteurs.

#### 

## Licenciement pour inaptitude/ Retraite pour invalidité

Le maintien au poste de travail n'est pas toujours possible. L'accompagnement proposé par les acteurs du réseau maintien dans l'emploi peut permettre de mobiliser la personne en arrêt de travail dans son projet de transition ou de reconversion professionnelle. Réaliser un bilan de ses compétences pendant l'arrêt permet de rebondir plus vite et prévenir ainsi d'une désinsertion professionnelle. Si aucune solution n'a malheureusement été possible pour maintenir l'agent dans la fonction publique à la suite d'un avis d'inaptitude à toutes fonctions, plusieurs parcours sont ensuite possibles :

- → Le départ en retraite pour invalidité
- → La mise en disponibilité d'office pour raison de santé
- → Un reclassement externe dans le secteur privé

Mme B, âgée de 48 ans, travaille comme agent d'entretien dans une mairie depuis 12 ans dans une petite commune rurale. À la suite d'une hernie discale, elle est en arrêt de travail depuis plusieurs mois. Le conseil médical la déclare inapte à son poste d'agent d'entretien et propose un reclassement à la collectivité.

Un bilan de compétences est réalisé avec l'accord du médecin traitant. Mme B exprime son souhait de devenir assistante administrative, un métier compatible avec ses capacités physiques et ses aspirations.

Malgré les recherches, aucun poste d'assistante administrative n'est disponible dans la mairie et aux alentours, elle ne souhaite pas déménager dans un autre département. Mme B est donc licenciée pour inaptitude. Accompagnée par France travail (ex Pôle emploi), elle recherche un emploi d'assistante administrative dans le secteur privé. Après plusieurs mois de recherche, Mme B est finalement embauchée en CDD dans une autre entreprise en tant qu'assistante administrative.



À noter que ces aides sont citées à titre indicatif pour des besoins d'illustration, et qu'il existe beaucoup d'autres aides mobilisables. Pour connaitre davantage d'aides dont vous pouvez bénéficier, veuillez-vous référer au tableau des aides disponible sur le sistepaca.org



## SYSTÈME D'INFORMATION EN SANTÉ, TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

www.sistepaca.org

# Le maintien dans l'emploi dans la fonction publique un réseau d'acteurs à mobiliser précocement

®ORS Provence-Alpes-Côte d'Azur / Octobre 2024









Liberté Égalité Fraternité Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur

















