

TRAVAILLER AVEC UNE FIBROMYALGIE

Webinaire FibromyalgieSOS
Dr Christophe Collomb
Médecin du travail AGESTRA
17 mai 2025

Préambule

- Je n'ai aucun conflit ni lien d'intérêt
- Je remercie le Dr MULLER, médecin du travail, pour l'aide apportée sur la partie fonction publique
- Je remercie Mme GRUNDER, responsable communication d'AGESTRA, pour l'aide apportée à la réalisation du diaporama

Glossaire

- **AGESTRA : AGir Ensemble pour la Santé au TRAvail**
- **IRP : Instances Représentatives du Personnel**
- **IST : Infirmière de Santé au Travail**
- **SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises**
- **SIS : Suivi Individuel Simple**
- **SIA : Suivi Individuel Adapté**
- **SIR : Suivi Individuel Renforcé**
- **TPT : Temps Partiel Thérapeutique**
- **CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie**
- **AGEFIPH : Association de GEstion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées**
- **CMO : Congé de Maladie Ordinaire**
- **CLM : Congé de Longue Maladie**
- **CLD : Congé de Longue Durée**
- **CDI : Contrat à Durée Indéterminée**
- **CDD : Contrat à Durée Déterminée**
- **RH : Ressources Humaines**
- **CHSCT : Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail**

Glossaire

- CESTU : Chèque Emploi Service Universel
- MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- ALD : Affection de Longue Durée
- CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie
- CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de SANTé au Travail
- ICAM PDP : Instance de Coordination Assurance Maladie pour la Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- FIPHFP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans le Fonction Publique
- CEP : Conseiller en Evolution Professionnelle
- CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- ANFH : Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier
- FONGECIF : FONds de GEstion des Congés Individuels de Formation
- OSST : Organisation Santé et Sécurité au Travail
- CPF : Compte Personnel de Formation

SOMMAIRE

1. La santé au travail

2. Suivi des salariés

a. Régime Général

b. Fonctions publiques

c. Autres situations

3. Actions médico-sociales

Les idées reçues en santé au travail en vidéo



Les différents services de santé au travail

- Régime général :
 - Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) : adhésion d'entreprises de toute taille
 - Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome (SPSTA) : service interne à une entreprise
- Fonction publique
 - Fonction publique territoriale : médecine professionnelle et préventive
 - Service interne à une collectivité
 - Service inter-collectivités supporté par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Départemental
 - Adhésion de la collectivité à un SPSTI
 - Fonction publique d'Etat : service de médecine de prévention
 - Propre à une administration / Commun à plusieurs administrations
 - Adhésion à un SPSTI
 - Fonction publique hospitalière : service de santé au travail
 - Interne à un hôpital / Commun à plusieurs établissements
 - Adhésion à un SPSTI

LA SANTÉ AU TRAVAIL

Missions du médecin du travail

Equipe pluridisciplinaire

Indépendance du médecin du travail

Consultation/action sur le milieu de travail

Missions du médecin du travail

« Eviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail notamment en surveillant leurs conditions de travail, les risques de contagions et leur état de santé ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat du travailleur »



Article L4622-3 du Code du travail

Missions du médecin du travail

Conseiller des employeurs, des travailleurs et des IRP

Prévention des risques professionnels et protection de la santé des travailleurs :

- Amélioration des conditions de travail
- Adaptation de poste
- Protection des travailleurs contre les nuisances
- Prévention et éducation sanitaire en rapport avec l'activité professionnelle
- Modifications apportées aux équipements

Conseiller de l'employeur : prévention et maintien en emploi des travailleurs avec l'équipe pluridisciplinaire

Suivi individuel des salariés : - Adapté à l'état de santé

- exclusivement préventif : pas d'arrêt de travail mais peut envisager une inadéquation santé/travail et orienter vers le médecin traitant pour un arrêt

Equipe pluridisciplinaire

Le médecin du travail anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire :

- Infirmière de santé au travail : suivi médical par protocole, activité sur le milieu de travail
- Médecin collaborateur/interne : suivi médical par protocole, activité sur le milieu de travail
- Ergonomes/techniciens de prévention
- Toxicologue
- Psychologue du travail
- Assistante sociale



L'équipe pluridisciplinaire en vidéo



Indépendance du Médecin du travail

- Code de déontologie médicale
- Vis-à-vis de l'employeur : indépendance garantie pas le Code du travail et la législation santé au travail
- Vis-à-vis des salariés
- Secret professionnel global : médical, de fabrique et de protection de la fabrication
- Indépendance de ses décisions
 - Décisions basées sur son expertise médicale
 - Recommandation de mesures de prévention ou d'aménagement de poste
 - Pas soumis à des instructions de l'employeur
- Protection particulière par le Code du travail : licenciement autorisé par inspection du travail après avis du médecin inspecteur du travail

Consultations/Actions sur le milieu de travail

Consultations médicales :

- Evaluation de la situation médicale du travailleur pour émettre un avis
- Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail

Actions sur le milieu de travail :

- Étude de poste
- Rencontre employeur
- Directement ou par l'intermédiaire de l'équipe pluridisciplinaire
- Accès libre aux lieux de travail

Medecin du travail : quel role ?



Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Prévention de la désinsertion professionnelle
(maintien en emploi)

Conseil auprès des salariés et des employeurs :

- amélioration des conditions de travail
- prévention des risques professionnels

Participation à des études épidémiologiques
en santé du travail

Proposition ou pilotage
d'actions en milieu de travail

Infirmier en santé au travail (IST) : quel rôle ?

Suivi individuel de l'état de santé du salarié
selon protocole du médecin du travail

Participation au recueil d'observations et d'informations
dans le cadre d'enquêtes ou d'études de veille

Réalisation d'études de postes

Participation à des actions d'information
et de sensibilisation en entreprise

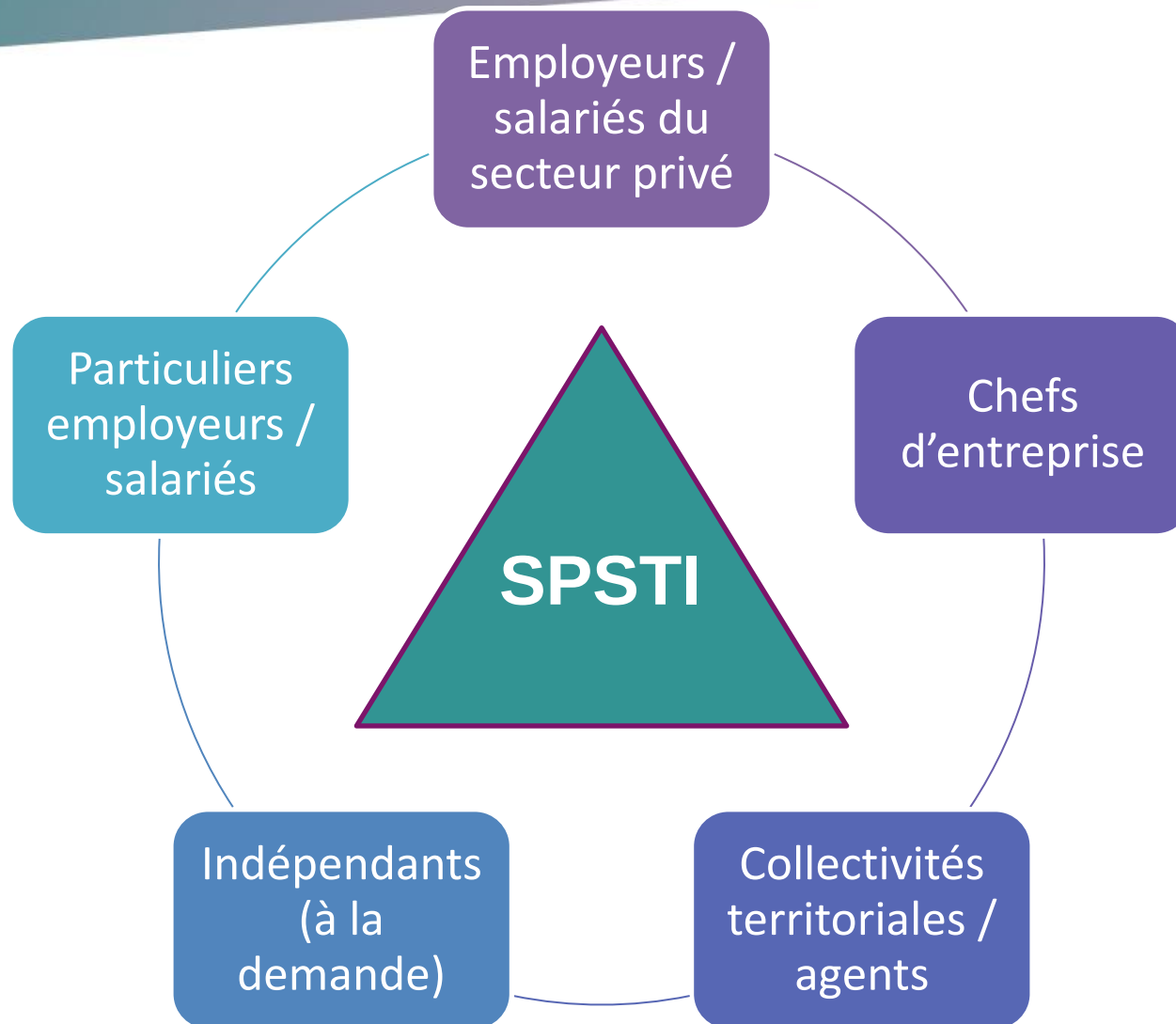
Repérage des risques professionnels
et réalisation de la fiche d'entreprise



SUIVI DES SALARIÉS

Régime général
Fonctions publiques
Autres situations

AGESTRA pour qui ?



RÉGIME GÉNÉRAL

Différents types de suivi
Différentes visites médicales
Aménagements de poste
Refus des aménagements
Inaptitude



Différents types de suivi

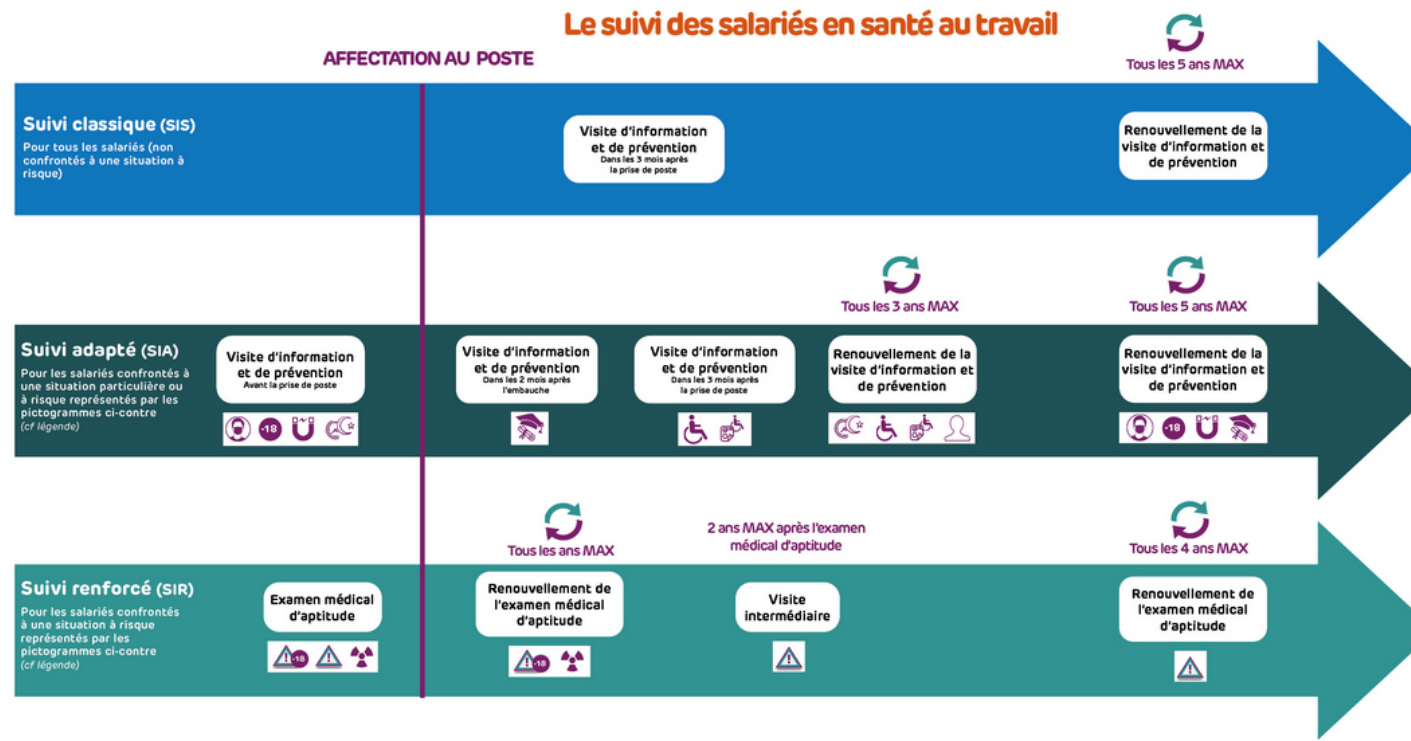
Assuré par le médecin
du travail ou par
délégation sur protocole
par IST, médecin
collaborateur et interne

Orientation vers le
médecin par IST si
nécessaire

Possibilité de validation
de décision pour
médecin collaborateur
et interne

Différents types de suivi

- Suivi Individuel Simple – périodicité jusqu'à 5 ans
- Suivi Individuel Adapté – périodicité jusqu'à 3 ans
- Suivi Individuel Renforcé – tous les deux ans avec renouvellement d'aptitude tous les 4 ans



Différentes visites médicales

- **Obligatoires (responsabilité de l'employeur) :**

- Embauche
- Périodique
- Reprise

- **Occasionnelles**

- Pré-reprise à demande salarié, médecin traitant
- Demande du salarié (à tout moment)
- Demande employeur
- Mi-carrière (≈ 45 ans) : faire le point professionnel (adaptation poste) – évaluation risque désinsertion professionnelle – sensibilisation enjeux vieillissement



La visite de reprise en vidéo



FOCUS : La visite de reprise

OBLIGATOIRE

LA VISITE DE REPRISE

Quoi ?

- > Visite avec un professionnel de santé.
- > Comprise dans la cotisation annuelle de votre employeur.
(cas particulier de l'intérim : facturation complémentaire pour l'agence d'emploi)

Qui ?

- > Elle doit être demandée par votre employeur.
- > Elle peut, sous conditions, être demandée par vous-même (le salarié).

Quand ?

- > Après un congé maternité.
- > Après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail.
- > Après une absence supérieure ou égale à **30 jours** pour accident de travail.
- > Après une absence supérieure ou égale à **60 jours** pour cause de maladie ou d'accident **non** professionnels.

Pourquoi ?

- > Vérifier la compatibilité entre votre poste et votre état de santé.
- > Analyser, si nécessaire, les réponses (formulées par l'employeur) aux propositions d'aménagement, d'adaptation ou de reclassement (s'il y a eu pré-visite).



La visite de pré-reprise en vidéo



FOCUS : La visite de pré-reprise

LA VISITE DE PRÉ REPRISE

FACULTATIVE

Quoi ?

- > Visite avec un professionnel de santé durant votre arrêt de travail si vous pensez avoir des difficultés à reprendre votre poste.
- > Comprise dans la cotisation annuelle de votre employeur.

Qui ?

Elle peut être demandée par :

- > vous-même (le salarié).
- > votre médecin traitant.
- > votre médecin du travail.
- > le médecin conseil de l'Assurance Maladie.

Quand ?

Uniquement durant les arrêts de travail de plus de **30 jours**.

Pourquoi ?

- > Echanger sur votre situation afin d'anticiper au mieux la préparation de votre retour à l'emploi, avec l'aide de vos documents médicaux.
- > Favoriser le maintien dans l'emploi.



La visite à la demande en vidéo



FOCUS : La visite à la demande

LA VISITE À LA DEMANDE

Quoi ?

- > Visite avec un professionnel de santé à tout moment.
- > Comprise dans la cotisation annuelle de votre employeur.
(cas particulier de l'intérim : facturation complémentaire pour l'agence d'emploi)

Qui ?

Elle peut être demandée par :

- > vous-même (le salarié).
- > votre médecin du travail.
- > votre employeur, qui doit vous informer du motif.

A l'initiative de l'employeur, la demande **doit être motivée** !

Quand ?

- > A tout moment, que vous soyez en activité ou en arrêt, même si la durée est de 30 jours ou moins.
- > Elle peut être réalisée durant ou en dehors des horaires de travail.

Pourquoi ?

- > Pour vous informer ou vous conseiller.
- > Si votre santé au travail vous préoccupe et notamment si vous anticipez un risque d'inaptitude.
- > Evoquer, si besoin, des adaptations ou des aménagements de votre poste de travail.



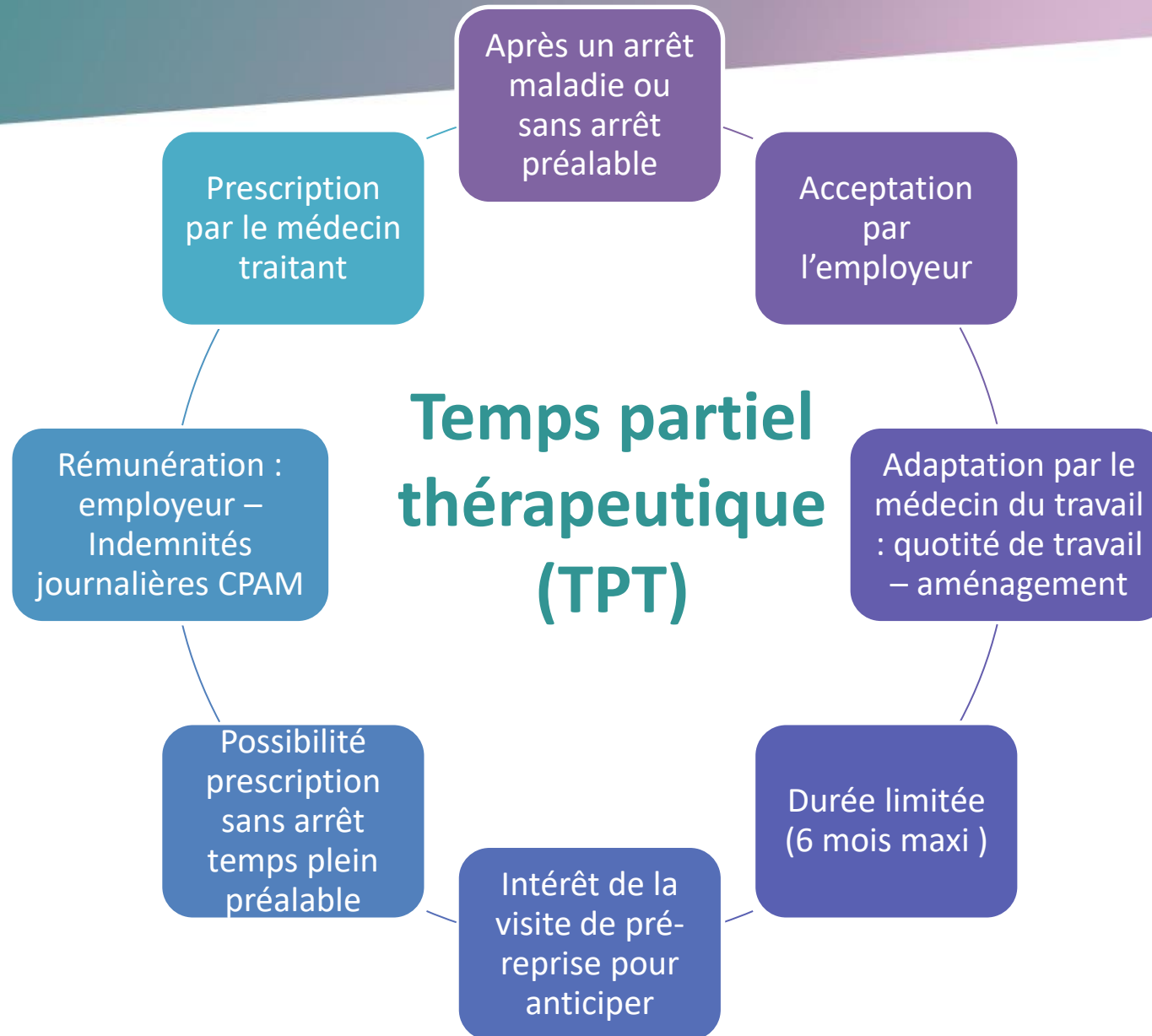
L'aménagement de poste de travail en vidéo



Aménagement de poste

- **Possible lors de toute consultation**
- **Pas de règle – au cas par cas selon la situation (santé, poste occupé, contraintes du poste)**
- **Échange avec l'employeur peut être nécessaire**
- **Des cas particuliers :**
 - Temps Partiel Thérapeutique
 - Invalidité de 1^{ère} catégorie
 - Télétravail

Aménagement de poste



Aménagement de poste

Invalidité de

Suite temps partiel
thérapeutique (initiative
du médecin conseil de la
CPAM)

Demande directe par
le salarié

1^{ère} catégorie

Aménagement du
poste à domicile
possible comme
pour le poste en
entreprise avec
financement
AGEFIPH possible
pour les 2
aménagements

Avis s'impose qu'en
ce qui concerne le
poste de travail
donc pas le trajet
domicile/travail

Télétravail

Justifié
médicalement
comme tout
aménagement
sinon simple
organisation
interne de
l'entreprise

Problème : non
connaissance des
conditions d'activité
à domicile

Si trajet
domicile/travail :
simple conseil

Refus des aménagements



- **Employeur :**

- Tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail
- Refus signifié par écrit au médecin du travail avec les motifs
- Si prend pas en compte, engage sa responsabilité et l'expose à une éventuelle faute inexcusable en vertu de ses obligations de sécurité
- Employeur ne peut pas contraindre salarié à reprendre son poste en l'état. Le refus du salarié ne peut être considéré comme une faute
- Licenciement ne peut pas reposer sur une impossibilité de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail
- En cas de refus => échange avec médecin du travail et nouvelle consultation médicale
- Contestation auprès du Conseil des Prud'hommes : avis des juges se substitue à celui du médecin du travail

Refus des aménagements



- **Salarié :**
 - Dialogue avec employeur et médecin du travail
 - Saisine des représentants du personnel
 - Saisine de l'Inspection du travail
 - Contestation auprès du Conseil des Prud'hommes : avis des juges se substitue à celui du médecin du travail

Inaptitude

- **Procédure codifiée au Code du travail : article R 4624-42**
 - Étude de poste
 - Échange employeur
 - Objectif maintien en emploi au poste ou un autre poste dans l'entreprise
- **Recherche poste de reclassement dans le groupe**
- **Possibilité de dispense de recherche d'un poste de reclassement**

L'inaptitude en vidéo



FONCTIONS PUBLIQUES

Dispositions communes aux 3 fonctions publiques
Fonction publique territoriale
Fonction publique d'Etat
Fonction publique hospitalière



Dispositions communes aux 3 fonctions publiques



- **Intervention peu fréquente du médecin du travail pour les fonctionnaires : rôle prépondérant du médecin agréé et du Conseil médical**
 - **Médecin agréé :**
 - Validation TPT au-delà de 3 mois
 - Contrôle CMO à 6 mois
 - Avis dans CLM et CLD
 - **Conseil médical :**
 - CMO à un an
 - Fin des autres situations avec avis du médecin agréé
- **Pour les CDI/CDD quasi équivalent au régime général mais adaptations possibles**

Dispositions communes aux 3 fonctions publiques



- **Stagiaire/titulaire > 28h/sem :**

- **CLD : jusqu'à 5 ans**

- Liste pathologie stricte « archaïque » : fibromyalgie pas dedans
- Pas la peine de demander

- **CLM : jusqu'à 3 ans**

- Liste de pathologies pas limitatives
- Médecin du travail peut appuyer la demande pour une maladie hors liste
- Acceptation ?

- **Disponibilité d'office :**

- Après épuisement des droits CMO/CLM/CLD
- Si pas capacité de reprise du travail

Dispositions communes aux 3 fonctions publiques



- **Stagiaire/titulaire > 28h/sem :**

- **Retraite anticipée pour invalidité :**

- Inapte à toute fonction (fin CMO, CLM ou disponibilité d'office)
- Demander une simulation au service RH ou au Centre de gestion

- **Période préparatoire au reclassement : si aucun reclassement possible**

- Maximum 1 an
- Préparation à de nouvelles fonctions compatibles avec état de santé
- Initiative de l'agent ou de l'employeur si pas fait par l'agent
- Avis du médecin du travail sur les postes proposés

Dispositions communes aux 3 fonctions publiques



- **Stagiaire/titulaire < 28h/sem – contractuel :**
 - **Congé maladie de 1 an, indemnités journalières CPAM**
 - **Congé grave maladie = CLM**
 - Maladie d'une gravité confirmée, nécessitant des soins prolongés et ayant un caractère invalidant
 - Pas de liste
 - Avis du Conseil médical
 - 3 ans maximum

Dispositions communes aux 3 fonctions publiques

Temps partiel thérapeutique

Durée maximale de 1 an (1 an pour reconstituer ses droits)

Après un arrêt maladie ou sans arrêt préalable

Obligatoirement > 50% du temps de travail

Prescription par médecin traitant jusqu'à 3 mois qui précise quotité de travail et organisation horaire mais pas les aménagements de poste nécessaire

Au-delà de 3 mois validation par médecin agréé du renouvellement mais possible sans compte tenu des délais

S'impose à l'employeur

Intervention médecin du travail pas prévu mais possible, surtout si aménagement de poste nécessaire. Peut être systématique selon certains employeurs

Dispositions communes aux 3 fonctions publiques

Travail à temps partiel pour maladie



Pas d'invalidité de 1^{ère} catégorie

Possible en fractionnant le CLM sur 4 ans maximum

Fonction Publique Territoriale

Suivi de santé au travail

Visite médicale d'embauche puis périodicité maximale de 2 ans

Surveillance médicale particulière avec une périodicité définie par le médecin du travail mais pas plus de 2 ans

Pas de visite de reprise mais possible

Surveillance particulière des agents revenant d'un CLM/CLD avec visite de reprise

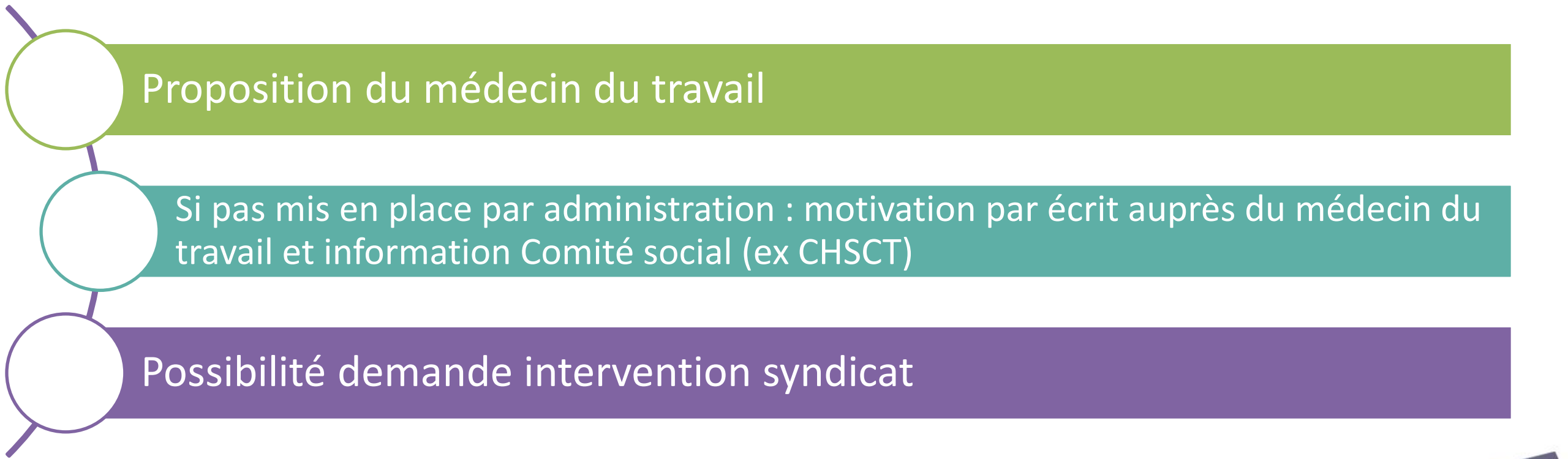
Visite à demande de l'agent sans information de la collectivité

Visite à la demande de la collectivité après information de l'agent

Visite de pré-reprise réglementairement pas prévue mais possible voire à encourager

Fonction Publique Territoriale

Aménagements de poste



Proposition du médecin du travail

Si pas mis en place par administration : motivation par écrit auprès du médecin du travail et information Comité social (ex CHSCT)

Possibilité demande intervention syndicat

Fonction Publique Territoriale

Inaptitude

Avis état de santé non compatible avec le poste et préconisation de mesures de reclassement par médecin du travail

De « l'inaptitude au poste », à l'inaptitude au corps des fonctionnaires en passant par l'inaptitude à la fonction

Avis médecin agréé ou du Conseil médical selon la situation

Procédure de reclassement : - Prise en charge pôle handicap du Centre de Gestion pour les agents des collectivités < 350 agents
- Prise en charge service RH pour les collectivités > 350 agents

Fonction Publique Etat

**Comparable à la Fonction
Publique Territoriale**

Fonction Publique Hospitalière

Suivi de santé au travail

Examen préalable à la prise de fonction

Périodicité de suivi de 2 ans voire moins sur avis du médecin du travail

Surveillance Médicale Renforcée : - Équivalent Suivi Individuel Renforcée régime général
- Réintégration après CLM/CLD

Visite de pré-reprise

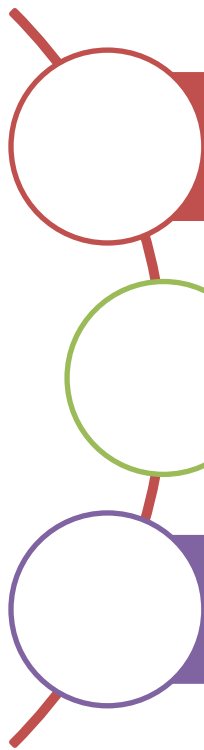
Visite de reprise dans des conditions comparable au régime général

Visites à la demande de l'agent ou de l'employeur

Fonction Publique Hospitalière

Aménagements de poste

Idem autres fonctions publiques



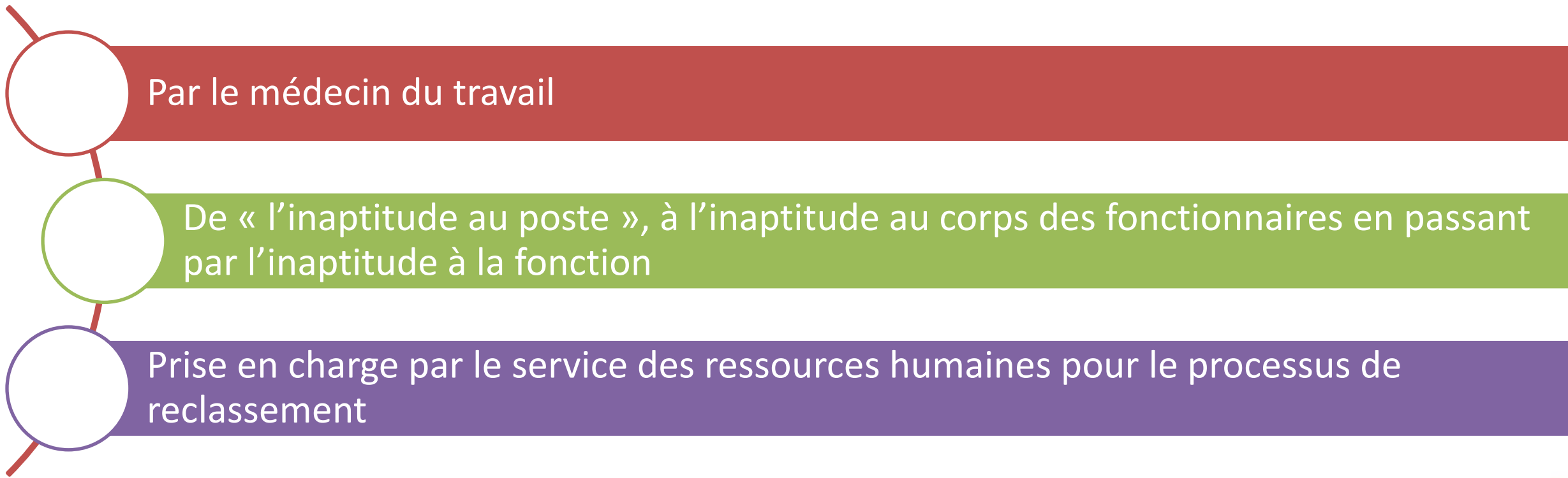
Proposition du médecin du travail

Si pas mis en place par administration : motivation par écrit auprès du médecin du travail et information Comité social (ex CHSCT)

Possibilité demande intervention syndicat

Fonction Publique Hospitalière

Inaptitude



Par le médecin du travail

De « l'inaptitude au poste », à l'inaptitude au corps des fonctionnaires en passant par l'inaptitude à la fonction

Prise en charge par le service des ressources humaines pour le processus de reclassement

AUTRES SITUATIONS

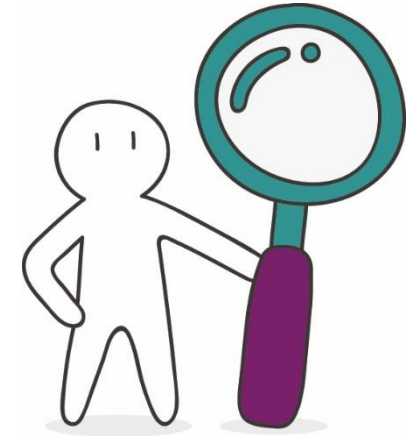
Travailleur indépendant
Dirigeant non salarié
Particulier employeur



Autres situations

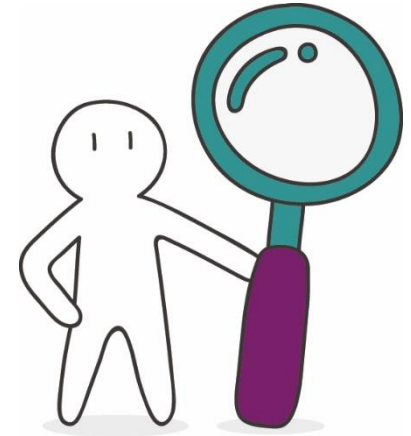
- **Travailleur indépendant :**

- Possibilité adhésion à un SPSTI depuis loi du 02/08/2021
- Offre spécifique des SPSTI
- AGESTRA :
 - Prévention risques professionnels :
 - Etude de poste/aménagement
 - Ateliers de sensibilisation
 - Suivi individuel état de santé :
 - Consultation annuelle
 - Possible 2^{ème} à la demande médecin du travail
 - Prévention désinsertion professionnelle :
 - Diagnostic
 - Accompagnement recherche financement adaptation poste
 - Information dispositifs de reconversion/formation
 - Orientation vers les partenaires de maintien en emploi
 - Suivi assistante sociale



Autres situations

- **Dirigeant non salarié :**
 - Idem les salariés de l'entreprise
- **Particulier employeur (CESU) :**
 - Adhésion obligatoire auprès d'un SPSTI
 - Régime général



ACTIONS MÉDICO-SOCIALES

Relation médecin du travail/médecin de soins

MDPH

Service médical de la CPAM

Cellule PDP des SPSTI

Structures de maintien en emploi

France travail

Médecins traitant, du travail, conseil



Relation médecin du travail – médecin de soins

Pas automatique –
au cas par cas

À l'initiative de
l'un ou de l'autre

Toujours par
l'intermédiaire du
salarié

MDPH



- **Dossier :**

- Formulaire de demande : global, **ne remplir que le nécessaire**
- Dossier médical renseigné **par le médecin traitant**
- **Avis médecin du travail** dans le dossier médical (2 dernières cases) pour la RQTH
- Demande d'un **document spécifique médecin du travail** par certaines MDPH

- **RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) :**

- Reconnaissance **1 à 10 ans** – de plus en plus définitif

- **Autres prestations :**

- Allocation Adulte Handicapé : **si handicap estimé > 80% ou 50-79% si restriction substantielle (difficultés importantes non compensées par aménagement spécifique du poste de travail) et durable (au moins 1 an) d'accès à l'emploi**
- **Réorientation professionnelle**
- **Orientation** Entreprise Adaptée/ Etablissement Social d'Aide par le Travail (ESAT)
- Autres prestations sans lien avec le travail :
 - Carte de mobilité inclusion (priorité, stationnement, invalidité)
 - Prestations spécifiques pour le domicile : ergothérapeute

Service médical de la CPAM



- **Rôle du service médical :**

- **Contrôle des arrêts**

- Médecin conseil, infirmière, technicien
 - En présentiel ou par téléphone

- **Validation ALD** : appréciation variable concernant la fibromyalgie

- ALD 31 Hors liste
 - Critères cumulatifs :
 - Forme grave d'une maladie : risque vital, morbidité évolutive, qualité de vie dégradée
 - Traitement prolongé : supérieur à 6 mois
 - Traitement particulièrement coûteux : traitements médicamenteux réguliers, hospitalisation, soins paramédicaux répétés

- **TPT**

- Peut le refuser : plus actuellement compte tenu manque de médecin conseil
 - Limitation de la durée : 6 mois maximum actuellement

Service médical de la CPAM



- **Durée Indemnités journalières :**
 - **Maximum administratif de 3 ans** si affection de longue durée (TPT est un arrêt)
 - **Possibilité 4^{ème} année en TPT** : attention pas de possibilité d'arrêt maladie pour la pathologie du TPT pendant l'année
 - À noter **tendance diminution** suite injonction CNAM

Service médical de la CPAM

- **Invalidité : perte de capacité de gain de 66,6%**
 - Initiative de l'assuré social via son compte Ameli
 - Initiative du médecin conseil à l'issue des 3 ans d'arrêt

- **Catégories :**

Catégorie 1 :
rémunération de
30% du salaire de
référence

Catégorie 2 :
rémunération de
50% du salaire de
référence

Catégorie 3 :
catégorie 2 + tierce
personne

- **Rémunération :**

- Rente selon la catégorie
- Possibilité prévoyance entreprise (catégorie 2 essentiellement)
- Possibilité d'un salaire d'activité pour les catégories 1 et 2
- Ne pas dépasser salaire de référence : si dépassé => diminution rente
- Déclaration de revenu tous les 3 mois

- **Conversion retraite :**

- Obligatoire à 62 ans
- Taux plein sans décote
- Cotisation retraite : 1 trimestre invalidité
= 1 trimestre cotisé

Service médical de la CPAM



- **Retraite pour inaptitude**

- 62 ans à taux plein sans décote
- Santé ne permet plus une activité professionnelle
- Incapacité définitive au travail > 50%
- Demande à adresser par l'assuré à la CARSAT
- Dossier : assuré – médecin traitant – médecin du travail
- Evaluation par médecin conseil CPAM



- **Cellule ICAM PDP CARSAT :**

- Orientation par le médecin conseil
- Gérée par le service social de la CARSAT
- Lien avec le médecin du travail de l'entreprise
- Participation des SPSTI, de Cap Emploi
- Pendant l'arrêt de travail
- Permettre le retour au travail par des actions

Cellule PDP des SPSTI

CELLULE
Prévention de la
Désinsertion
Professionnelle



La cellule PDP AGESTRA en vidéo

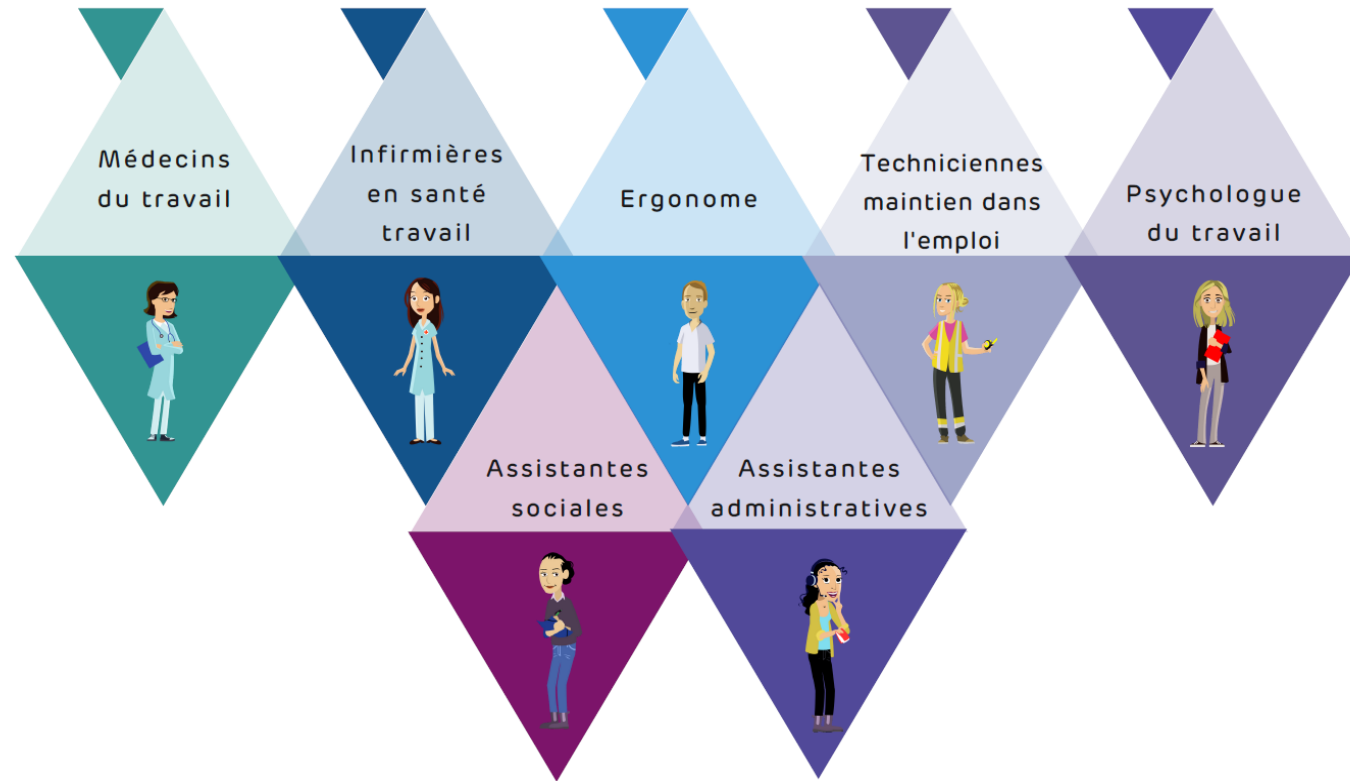


La cellule PDP : quel rôle ?

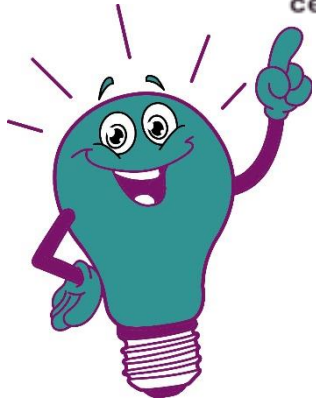
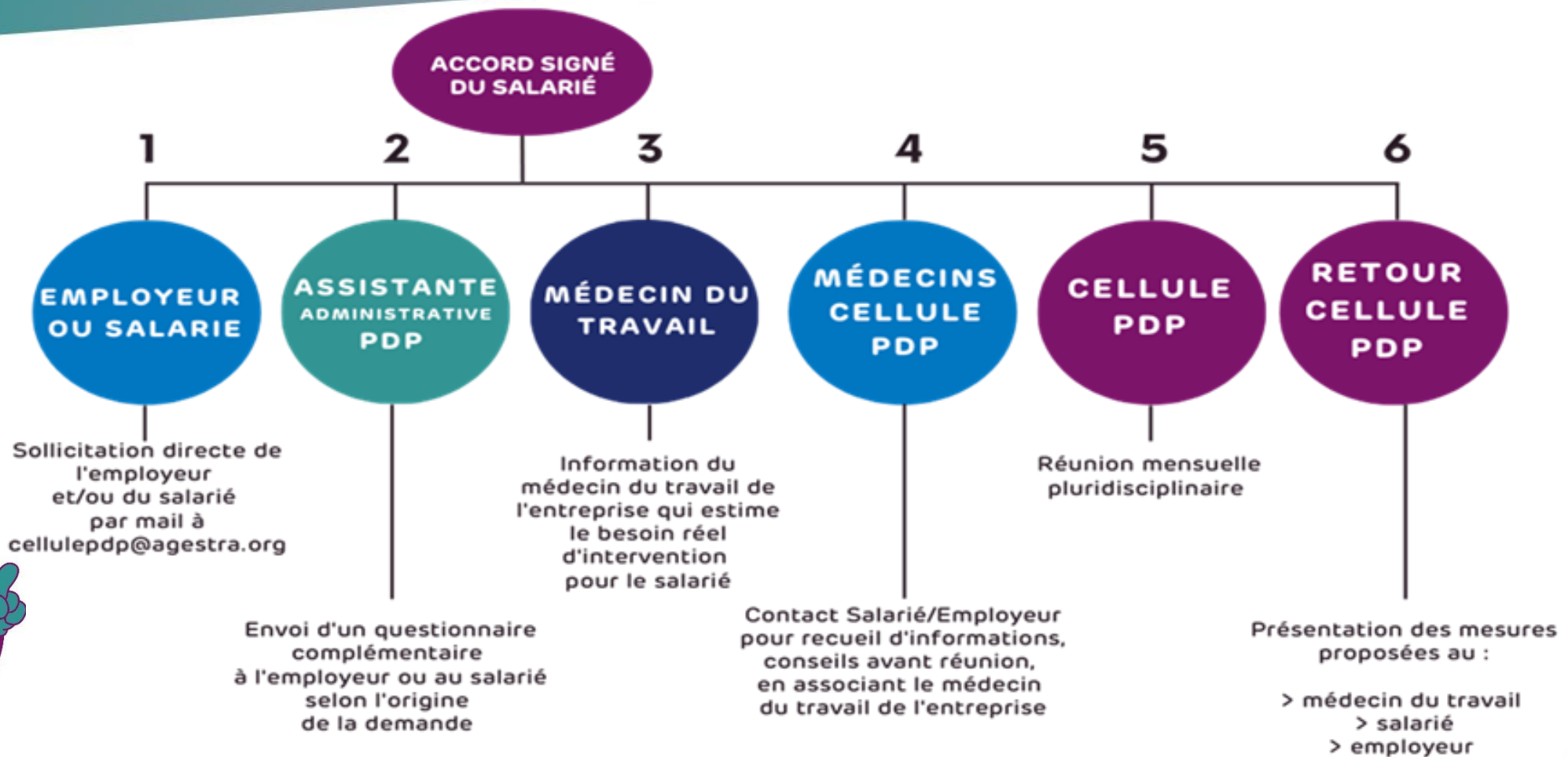


Composition de la cellule PDP AGESTRA

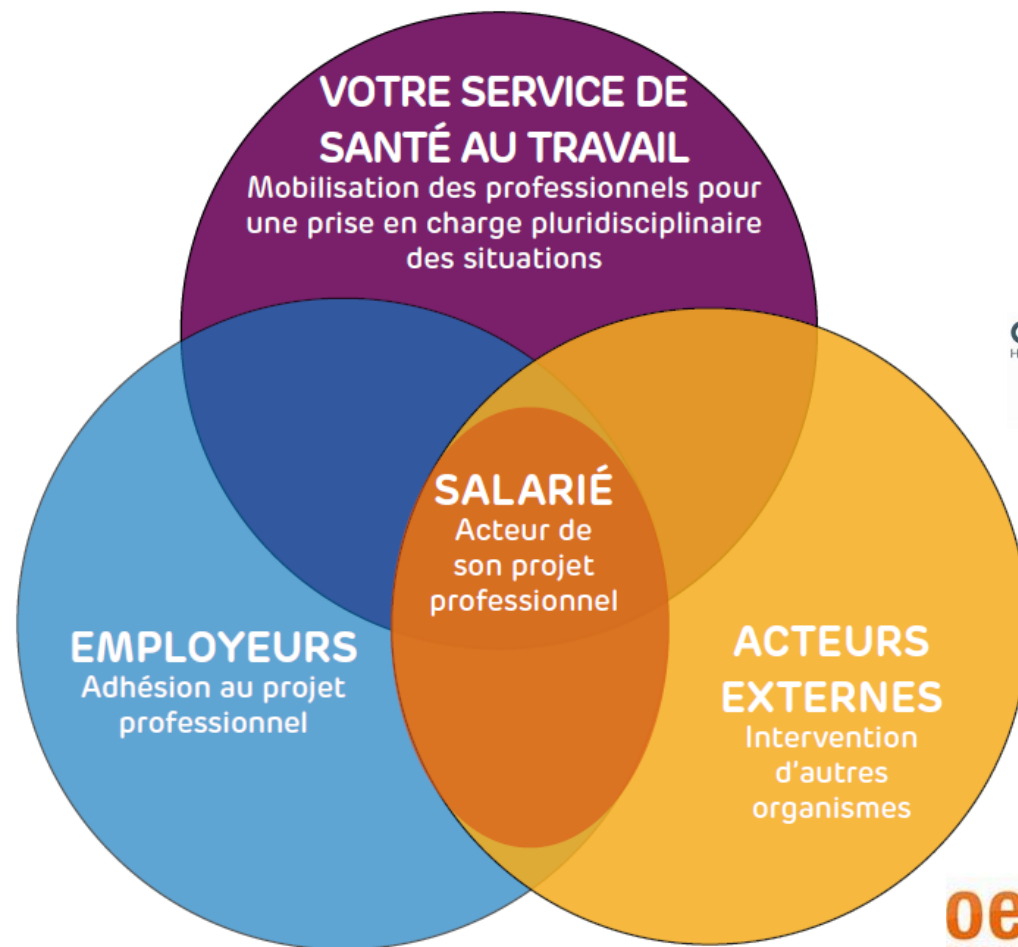
- ❖ Equipe pluridisciplinaire qui regroupe les différentes compétences et coordonnée par un médecin du travail
- ❖ Constituée de 7 pôles
- ❖ Peut être saisie par l'employeur ou le salarié
- ❖ Interaction avec d'autres acteurs (CARSAT, CPAM/ Médecin conseil, Cap emploi, Pôle emploi, AGEFIPH, médecins traitants & spécialistes)



Fonctionnement de la cellule PDP AGEstra



LES ACTEURS



CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien



agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

MDPH

Carsat

oeth
Observatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

agestra
Agir Ensemble pour
la Santé au Travail

ALTERATION DE L'ETAT DE SANTE DU SALARIE

SIGNALEMENT AU MEDECIN DU TRAVAIL

EVALUATION DE LA SITUATION

MOBILISATION DES ACTEURS

Maintien possible
dans l'entreprise

- ☐ Aménagement du poste
- ☐ Reclassement interne
 - +/- Formation

Aides Agefiph

Maintien impossible
dans l'entreprise

**Réflexion sur un nouveau
projet professionnel** = axe
transition professionnelle

- ☐ Bilan de compétences
- ☐ Formation

Structures de maintien en emploi

- **AGEFIPH/FIPHFP/OETH**

- **Recouvrement des cotisations** des entreprises employant moins de 6% de travailleurs handicapés
- **Action en faveur des salariés bénéficiant d'une RQTH**
- **Financement :**
 - Aménagements de postes
 - D'actions de maintien en emploi : emploi accompagné, lourdeur du handicap,
 - Bilan de compétence
 - Formation
- **Pas de contact direct des salariés**
 - Cap Emploi
 - Pôle handicap du Centre de Gestion
 - Employeur

Structures de maintien en emploi

- **Conseiller en évolution professionnelle (CEP)**
 - Accessible directement par le salarié RQTH ou non
 - Tous les travailleurs : régime général, fonctionnaires, travailleurs indépendants
 - Hors du temps de travail
 - Action gratuite
 - Bilan de compétence, reconversion professionnelle, création d'activités, ...
 - Trouver son CEP : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R60574>
 - Information complémentaires : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>
 - Cas particulier des fonctionnaires :
 - Etat : ressources humaines du ministère, conseiller en mobilité carrière
 - Territorial :
 - Catégorie A : CNFPT
 - Autres : ressources humaines de la collectivité, Centre de gestion
 - Hospitalier : ANFH (association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier)

Structures de maintien en emploi

- **Cap Emploi**
 - **Travailleur handicapé** : salarié, agent public, travailleur indépendant
 - **Maintien en emploi, insertion, CEP**
 - **Contact :**
 - Direct par salarié
 - Employeur
 - Médecin du travail
 - **Aide/conseil à toutes les étapes du parcours professionnel**
 - Définition de projet/évolution et transition professionnelle
 - Mobilisation d'aides financières
 - Formation
 - Suivi en entreprise
 - **Orientation vers organismes extérieurs**
 - Centre de bilan
 - Organismes de formation

Structures de maintien en emploi

- **Transitions Pro (Ex FONGECIF)**
 - Salariés du privé uniquement, travailleurs handicapés ou non
 - Financement du développement de compétences et de reconversion professionnelle
 - Action régionale : financement de projets au regard de la réalité socio-économique du territoire
 - Montage du dossier de financement de formation
 - Accompagne vers des partenaires territoriaux : CEP, organisme de formation
- **Pôle Organisation Santé et Sécurité au Travail (OSST)**
 - Fonction publique territoriale – collectivités de moins de 350 agents
 - Au sein du Centre de gestion
 - Sollicitation par l'agent, la collectivité ou le médecin du travail
 - Aménagement de poste
 - Accompagnement en cas « d'inaptitude »

Structures de maintien en emploi

- **Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)**

- Tout détenteur d'un CPF
- Analyse des compétences personnelles et professionnelles, des motivations et des aptitudes
- Définition d'un projet professionnel, d'un projet de formation
- Réalisé hors temps de travail (employeur n'a pas à être informé)
- Prestataire extérieur (entreprise ne peut organiser en interne)
- 24h maximum
- Financement :
 - CPF
 - Salarié
 - Employeur : congé de reclassement

France Travail

- **Outils AGEFIPH par l'intermédiaire de Cap Emploi**
- **Expertise spécifique par psychologue clinicien si pathologie psychologique ou répercussion psychologique de la pathologie**
 - Objectif : repérer le temps de soins et la capacité de retour dans le monde du travail
 - Rare
 - Pathologie psychique importante
 - Ne concerne a priori pas la fibromyalgie

Merci pour votre attention

AGESTRA reste à vos côtés pour toute information complémentaire

agestra.org

sante-travail@agestra.org 

 linkedin.com/company/agestra

agestra
Agir Ensemble pour
la Santé au Travail