

# Les rencontres du maintien dans l'emploi

## Présentation du Sistepaca et des ressources mobilisables dans la Fonction Publique

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/les-acteurs-du-maintien-dans-lemploi-fonction-publique>

22 novembre 2024

# Les intervenants

- Thierry Allemand, FIPHFP
- Dr. Florence Bajon-Thery, médecin du travail AP-HM
- Géraldine François, Cap Emploi 13, réseau Cheops
- Virginie Gigonzac, Observatoire Régional de la Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Pierre Jolidon, Amnyos

# Introduction

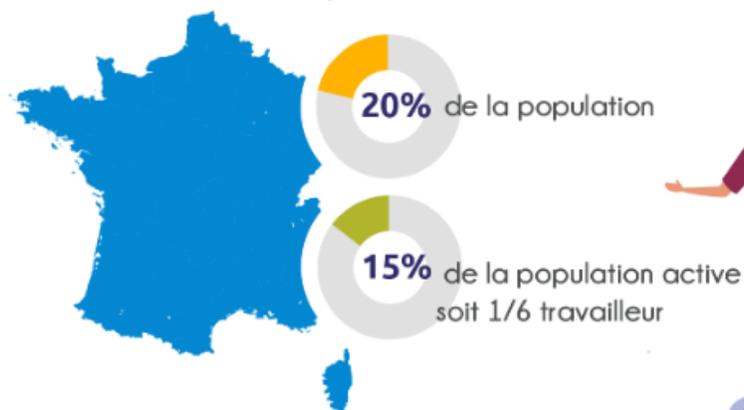
## Les maladies chroniques évolutives en France

- Vieillesse de la population / Usure professionnelle
- Allongement de la vie professionnelle
- Densification des rythmes de travail
- Risque d'inaptitude de travailleurs en situation de handicap ou présentant des problèmes de santé/pathologies, ...

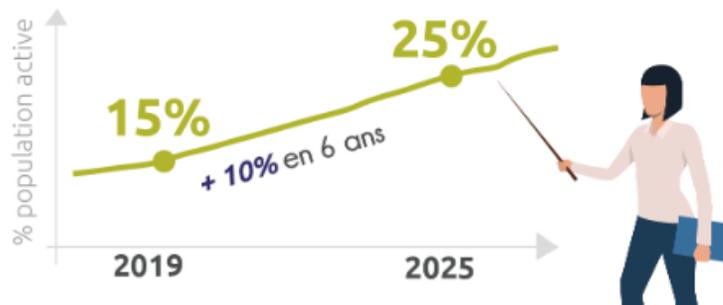
**Prévention de la désinsertion professionnelle : un enjeu fort** pour la société, les employeurs (Direction/ Représentants du personnel) et les individus/agents

**15 millions**

C'est l'estimation de personnes atteintes de maladies chroniques

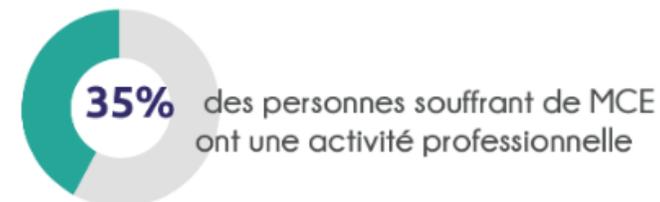


**Evolution de la part de la population active touchée par une MCE**



**+ 1 000**

nouveaux cas de cancers diagnostiqués chaque jour en France, dont **400** concernent des personnes en activité



**1/5**

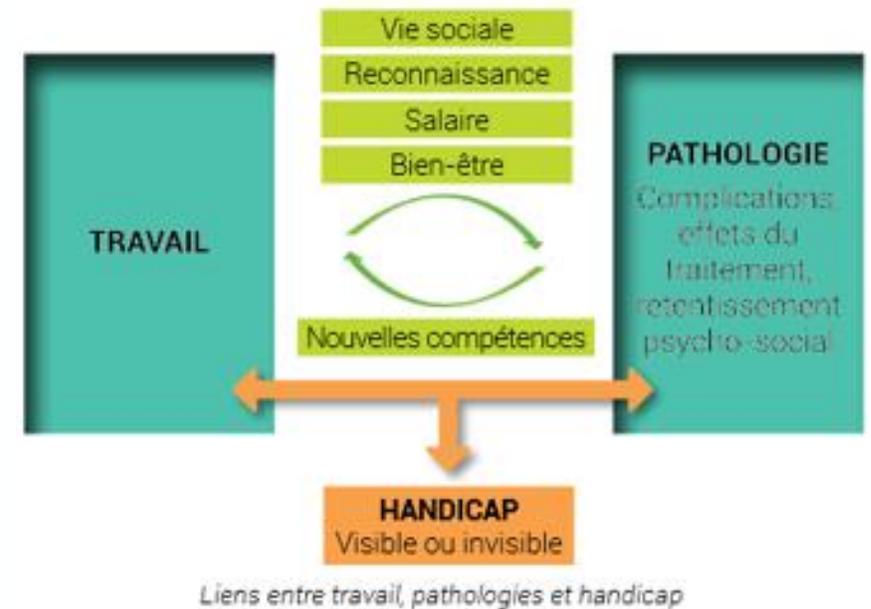
de ces personnes ne travaillent plus dans les 5 ans qui suivent le diagnostic.

Sources : Les maladies chroniques, avis du Conseil économique, social et environnemental présenté par Michel Chassang et Anne Gautier, juin 2019, VICAN 2, Mezza, Lhuillier, 2014, VICAN 5.

# Qu'est-ce que le maintien en/dans l'emploi ?

Le maintien en emploi (MEE) est défini comme un **processus d'accompagnement** des personnes présentant un **problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail**, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé (*Haute Autorité de Santé*)

**Population cible très large :** Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (RQTH, carte invalidité, AAH, rente AT, pension Invalidité...) ; victime d'Accident de Travail/Maladie Professionnelle; salarié atteint d'une Maladie Chronique Evolutive (MCE), d'usure professionnelle, en fin de carrière, ...



# Le maintien en/dans l'emploi

Des acteurs et des dispositifs sont là pour vous y aider

Employeurs : des obligations en matière de maintien dans l'emploi

**Vous n'êtes pas forcément concernés aujourd'hui mais vous le serez peut être demain !**

# La charte régionale du Maintien en emploi en PACA

Depuis 2007 : Elaboration et signature par les acteurs institutionnels d'une **Charte de Coopération autour du maintien en emploi en PACA**

## Les signataires de la Charte



# La Charte Régionale de Coopération sur le Maintien en emploi en PACA

- Les objectifs :

- ➔ Meilleure collaboration entre les acteurs
- ➔ Meilleures synergies dans les actions
- ➔ Amélioration des parcours des salariés/patients

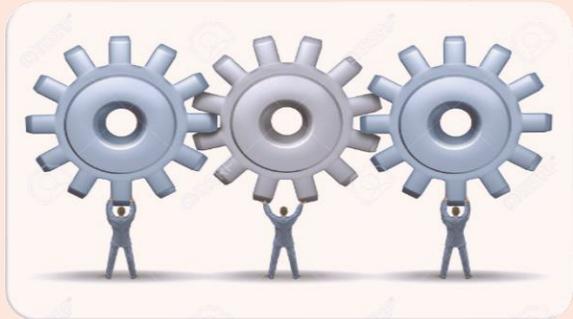
# Création d'un outil en ligne sur le maintien en/dans l'emploi dans la fonction publique

- Constats des Partenaires sociaux (représentants des salariés et employeurs) et des acteurs de la Charte : diversités des acteurs, des outils multiples...
  - ➔ Besoin d'un **outil simple** regroupant toutes les informations
  - ➔ **Accessible à tous** : à la fois aux professionnels de santé, aux salariés, aux employeurs et aux acteurs du maintien dans l'emploi
  - ➔ **Un outil sur le maintien dans l'emploi pour les affiliés du régime général déjà disponible sur le site du SISTEPACA**

Accéder à l'outil  
Maintien en emploi

**SISTEPACA**

## Systeme d'information en sante, travail et environnement Provence-Alpes-Cote d'Azur



Un groupe de  
travail  
pluridisciplinaire



Un site internet en  
accès libre  
[www.sistepaca.org](http://www.sistepaca.org)



Des formations  
et séances  
d'information  
pour les  
professionnels de  
santé

# Contenu du site internet : Onglet Maintien dans l'emploi

## Onglet Fonction publique

- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Le parcours de votre patient/agent
- Les outils du maintien dans l'emploi

The screenshot shows the SISTEPACA website interface. At the top, the logo 'SISTEPACA' is displayed next to the text 'SYSTÈME D'INFORMATION EN SANTÉ, TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT Provence-Alpes-Côte d'Azur'. On the right, the logo for 'ORS Observatoire Régional de la Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur' is visible. The navigation bar includes 'Accueil', 'Le sistepaca', 'Conduite à tenir', 'Déclarer une maladie professionnelle', 'Maintien dans l'emploi', 'Outils', and 'Cont'. A search icon is also present.

The 'Maintien dans l'emploi' dropdown menu is open, showing three options: 'Régime général', 'Fonction publique', and 'Les acteurs du maintien dans l'emploi dans la fonction publique'. The 'Fonction publique' option is selected, leading to a page with three sub-links: 'Le parcours de votre patient/agent de la fonction publique', 'Les outils de maintien dans l'emploi - Fonction publique', and 'Lettre d'information'.

The main content area features a 'SAVE THE DATE' announcement for a training session on 'Cancer et Travail' on Thursday, November 7, 2024, at the Hôtel Mercure Sainte-Victoire (13). The announcement includes logos for ONCO, ORS, and SISTEPACA. Below the announcement, there is a section for 'Lettre d'information' and 'Brochures'. The 'Brochures' section includes a link to 'Annuaire santé travail'.

At the bottom of the page, there is a URL: <https://sistepaca.org/maintien-emploi/maintien-emploi-fonction-publique>

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/les-acteurs-du-maintien-dans-lemploi-fonction-publique>

# La roue des acteurs du maintien dans l'emploi dans la fonction publique



## Les acteurs du maintien dans l'emploi

**MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées

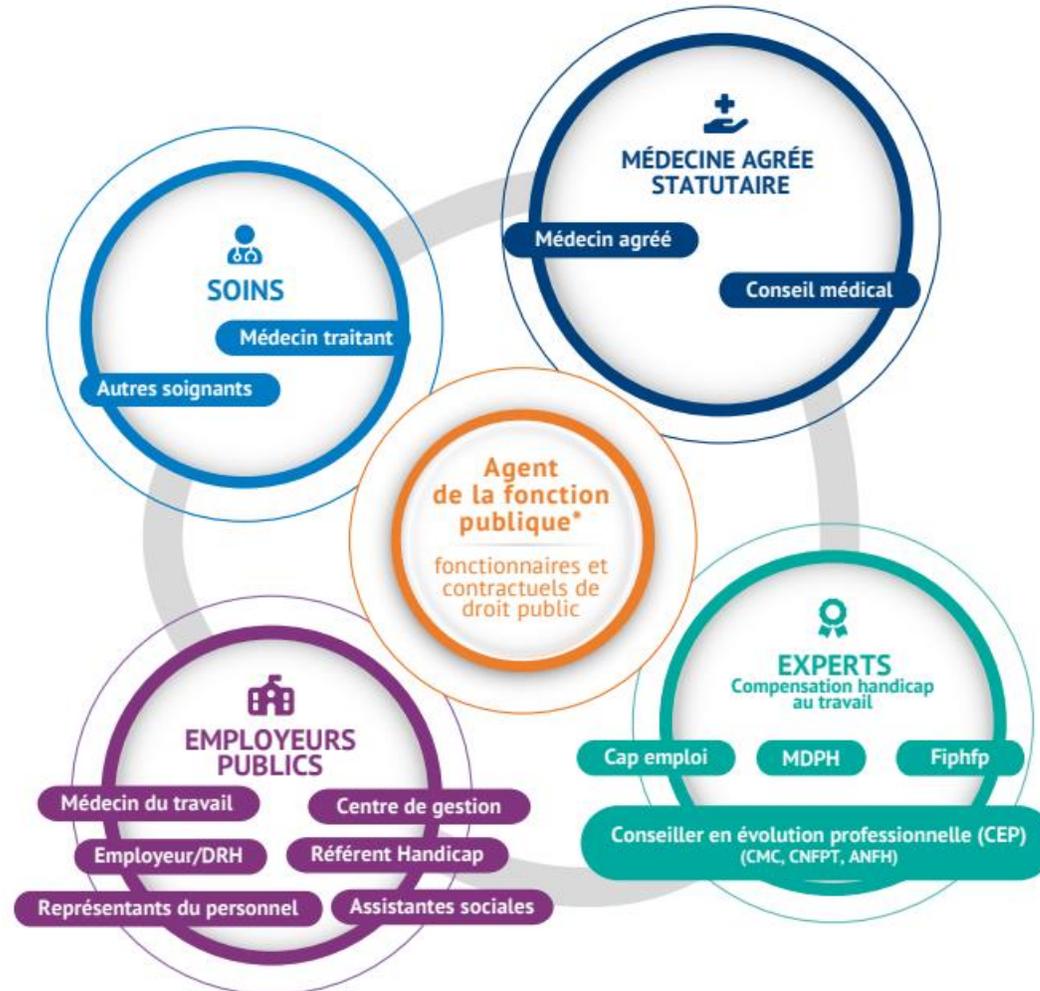
**FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

**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



<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/les-acteurs-du-maintien-dans-lemploi-fonction-publique>

# PDF des acteurs et temps forts du maintien dans l'emploi



## Table des matières



Introduction	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 empêche de réaliser leur travail habituel	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 FIPHP (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 qui les empêche de réaliser leur travail habituel	26
En activité	27
Les temps forts pour sécuriser votre parcours professionnel	27
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

# ZOOM sur la fiche Médecin du travail (1/2)

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/les-acteurs-du-maintien-dans-emploi-fonction-publique>

## 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 musculo-squelettiques, 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**



# ZOOM sur la fiche Médecin du travail (2/2)

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/les-acteurs-du-maintien-dans-lemploi-fonction-publique>

## 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'informerait 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 coordonnées du médecin du travail de votre patient, ou d'un partenaire en santé-travail ?



## 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>

# ZOOM sur la fiche employeur

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/les-acteurs-du-maintien-dans-emploi-fonction-publique>

## 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**.



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 **rendez-vous 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.

# ZOOM sur la fiche Cap Emploi

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/les-acteurs-du-maintien-dans-lemploi-fonction-publique>

## 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 RQTH

### 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.

# Contenu du site internet : Onglet Maintien dans l'emploi

## Onglet Fonction publique

- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Le parcours de votre patient/agent
- Les outils du maintien dans l'emploi

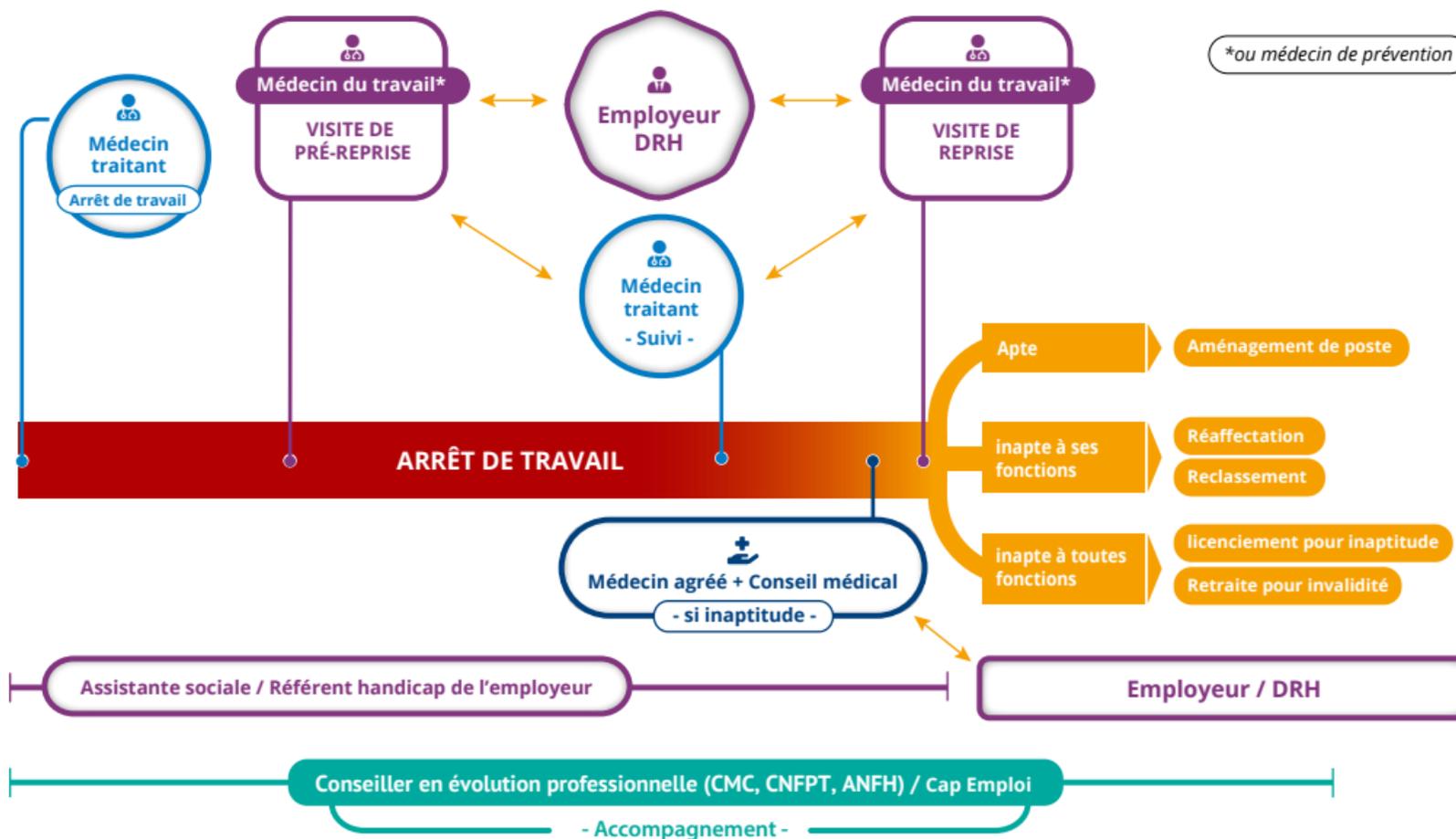
The screenshot shows the SISTEPACA website interface. At the top, the logo 'SISTEPACA' is displayed next to the text 'SYSTÈME D'INFORMATION EN SANTÉ, TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT Provence-Alpes-Côte d'Azur'. On the right, the 'ORS Observatoire Régional de la Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur' logo is visible. The navigation bar includes 'Accueil', 'Le sistepaca', 'Conduite à tenir', 'Déclarer une maladie professionnelle', 'Maintien dans l'emploi', 'Outils', and 'Cont'. A dropdown menu is open under 'Maintien dans l'emploi', showing 'Régime général' and 'Fonction publique'. The 'Fonction publique' dropdown is further expanded, listing 'Les acteurs du maintien dans l'emploi dans la fonction publique', 'Le parcours de votre patient/agent de la fonction publique', and 'Les outils de maintien dans l'emploi - Fonction publique'. The main content area features an 'Actualités' section dated '12 septembre, 2024'. A prominent 'SAVE THE DATE – 7 Novembre Formation Cancer et Travail' announcement is shown, detailing 'Module 1 : Des solutions pour le maintien dans l'emploi d'une personne atteinte de cancer'. Below the announcement is an 'En savoir plus' button. To the right, there are sections for 'Lettre d'information', 'Brochures', and 'Annuaire santé travail'.

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/le-parcours-de-votre-agent>

# Le schéma Parcours d'un agent en arrêt de travail

## 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



# Zoom sur la visite de Pré Reprise

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/le-parcours-de-votre-agent>

## 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.**

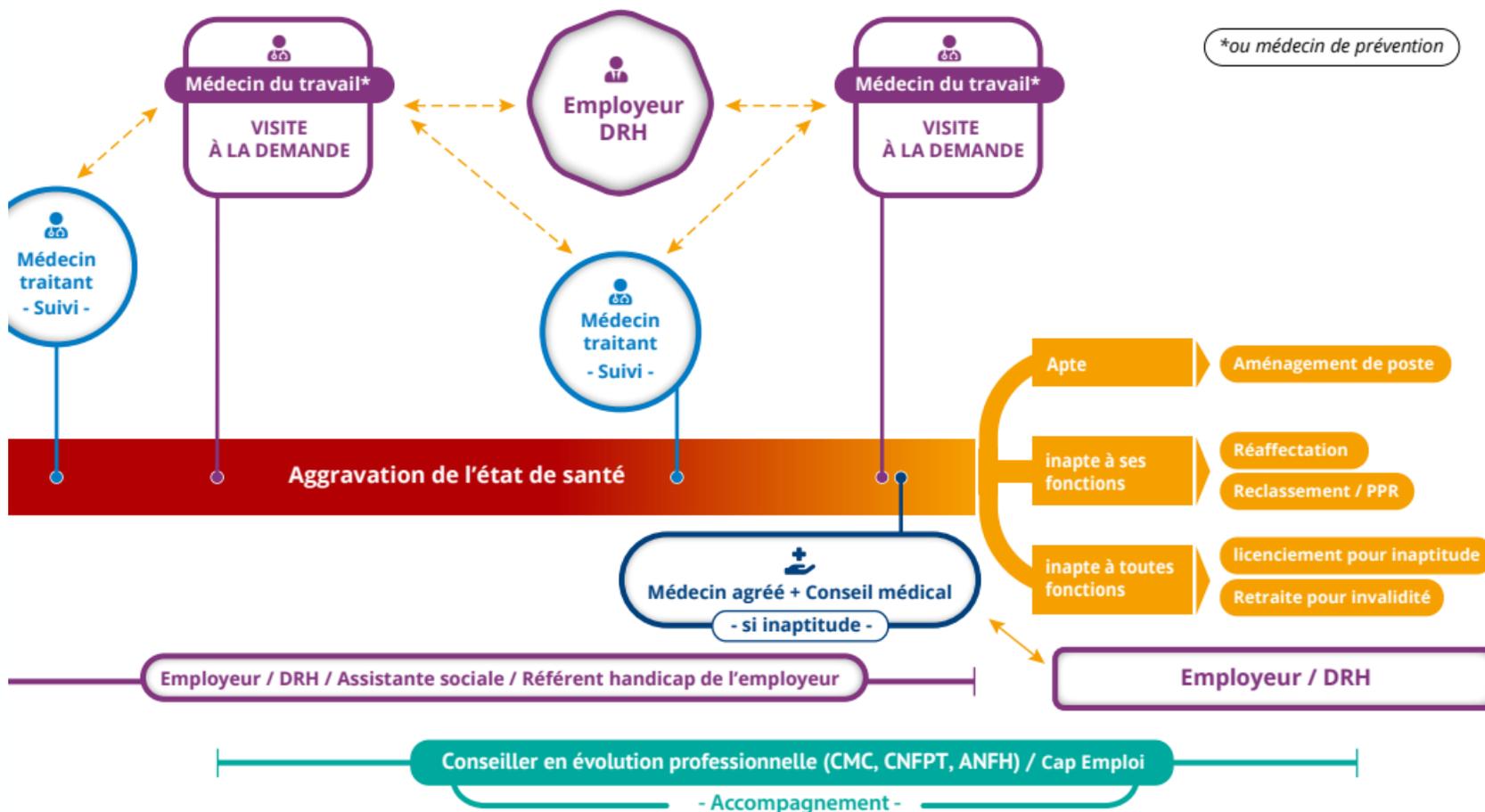


# Le schéma Parcours d'un agent en activité mais dont l'état de santé s'aggrave

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/le-parcours-de-votre-agent>

## En activité

Les temps forts pour sécuriser votre parcours professionnel



# Zoom sur la visite à la demande 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 à 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 rendez-vous 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.*



# Contenu du site internet : Onglet Maintien dans l'emploi

## Onglet Fonction publique

- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Le parcours de votre patient/agent
- Les outils du maintien dans l'emploi

The screenshot shows the website header with the SISTEPACA logo and navigation menu. The 'Maintien dans l'emploi' menu is open, showing options for 'Régime général' and 'Fonction publique'. The 'Fonction publique' sub-menu is also open, listing three items: 'Les acteurs du maintien dans l'emploi dans la fonction publique', 'Le parcours de votre patient/agent de la fonction publique', and 'Les outils de maintien dans l'emploi - Fonction publique'. The main content area features a 'SAVE THE DATE' announcement for a training session on 'Cancer et Travail' on November 7, 2024, at the Hôtel Mercure Sainte-Victoire (13). The announcement includes a 'Module 1' description and a link for more information. The right sidebar contains sections for 'Lettre d'information', 'Brochures', and 'Annuaire santé travail'.

**SISTEPACA** SYSTÈME D'INFORMATION EN SANTÉ, TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT  
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Accueil Le sistepaca Conduite à tenir Déclarer une maladie professionnelle Maintien dans l'emploi Outils Cont

Actualités  
12 septembre, 2024

**SAVE THE DATE – 7 Novembre**  
**Formation Cancer et Travail**

**Module 1 : Des solutions pour le maintien dans l'emploi d'une personne atteinte de cancer.**

Une formation « **Cancer et Travail** » principalement destinée aux médecins généralistes, oncologues, assistantes sociales, psychologues et infirmières de coordination et d'annonce des établissements autorisés à traiter le cancer est proposée en deux modules. Un...

[En savoir plus](#)

**Lettre d'information**  
Retrouvez régulièrement l'actualité du SISTEPACA

**Brochures**  
Consultez les brochures du sistepaca sur des thématiques de la santé et travail

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

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/outils-maintien-emploi-fonction-publique>

# Les outils du maintien dans l'emploi dans la fonction publique

## Synthèse des aides et dispositifs

### Pendant l'arrêt du travail

Accompagnement

 Télécharger le Tableau

### À la fin de l'arrêt de travail

 Télécharger le Tableau

### À la reprise de l'activité - Compensation du handicap (salarié)

Aides financières  
Accompagnement

 Télécharger le Tableau

### À la reprise de l'activité - aide au changement de poste (salarié)

Formations - Bilans  
Accompagnement

 Télécharger le Tableau

### Prestations sociales / Aides financières à tout moment

 Télécharger le Tableau

**A NOTER :**  
tableau non  
exhaustif :  
pour connaître  
toutes les  
aides/interven-  
tions du  
FIPHFP : cf  
[catalogue des  
interventions  
du FIPHFP](#)

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/outils-maintien-emploi-fonction-publique>

 Télécharger la synthèse complète des aides (PDF interactif)

# Les aides/accompagnement pendant l'arrêt de travail

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/outils-maintien-emploi-fonction-publique>

Des informations succinctes et des liens pour plus d'information

PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL							
	Description	Public éligible	Financier	Qui demande ?	Accord ou démarche préalable	Formulaire	
Accompagnement	<b>Bilan de compétences</b>	Bilan par des experts extérieurs	Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours si financement FIPHFP  ou  Tous publics	FIPHFP  ou  Mobilisation du Compte Personnel Formation (CPF)	Employeur  ou  la personne si utilisation CPF	Employeur	<b>Mon compte formation (CPF)</b>
	<b>Appuis spécifiques</b>	Appui d'experts par type de handicap permettant d'identifier les conséquences du handicap et les moyens de compensation	Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours	Agefiph et FIPHFP	Cap Emploi Employeurs et CDG conventionnés par le FIPHFP	Accord employeur obligatoire	
	<b>Formations</b>	Uniquement bilans et formations de retour à l'emploi	Toute personne ayant un titre de BOETH	FIPHFP	Agent à son employeur	Sur volontariat de l'agent	

# Les aides/accompagnement à la fin de l'arrêt de travail

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/outils-maintien-emploi-fonction-publique>

Des informations succinctes et des liens pour plus d'information

À LA FIN DE L'ARRÊT DE TRAVAIL						
	Description	Public éligible	Financier	Qui demande ?	Accord ou démarche préalable	Formulaire
<b>Temps partiel thérapeutique (ou Travail aménagé ou à temps partiel » en AT/MP)</b>	Reprise progressive du travail à temps partiel. Limité dans le temps.	Agent de la fonction publique	Employeur	Médecin traitant	<ul style="list-style-type: none"><li>• Médecin traitant</li><li>• Le médecin du travail est informé mais ne donne pas son accord</li><li>• Employeur</li></ul>	
<b>Plateforme de prêt de matériel</b>	Offrir aux personnes en situation de handicap un accès rapide à des moyens techniques de compensation, sous la forme d'essais ou de prêts, tous types de handicaps confondus	Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours	Agefiph et FIPHFP	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cap Emploi</li><li>• Employeurs conventionnés par le FIPHFP</li><li>• Prestataires</li><li>• Ergonomes</li></ul>		<a href="http://www.aidatech-sudpaca.org">www.aidatech-sudpaca.org</a>

# Les aides/accompagnement à la reprise de l'activité – compensation du handicap

<https://sistepaca.org/maintien-emploi-fonction-publique/outils-maintien-emploi-fonction-publique>

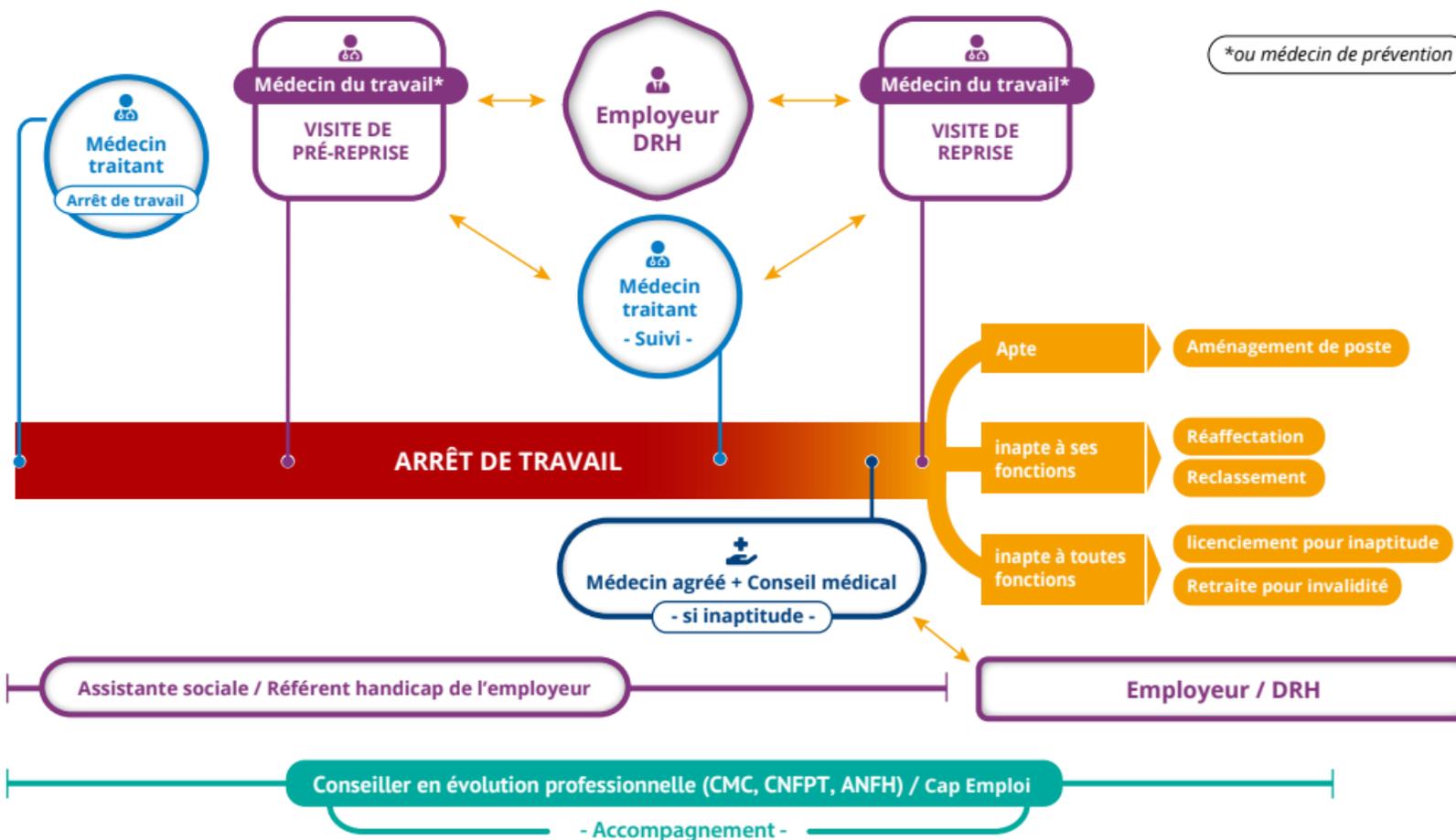
Des informations succinctes et des liens pour plus d'information

A LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ - COMPENSATION DU HANDICAP (agent)						
	Description	Public éligible	Financier	Qui demande ?	Accord ou démarche préalable	Formulaire
Aides financières	Aide prothèses auditives	Aide financière de 1700 € par prothèse pour des prothèses auditives				
	Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées	Aide financière pour l'aménagement de poste	Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours	FIPHFP	L'employeur	FIPHFP
	Aide aux déplacements des personnes handicapées	Aide financière pour le déplacement ou l'aménagement du véhicule - plafond de 12 000 €				
Accompagnement	Étude Ergonomique	Analyse de la situation de travail et identification de solutions permettant l'aménagement d'un poste de travail par des experts ergonomes	Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours	Agefiph et FIPHFP	Employeurs conventionnés uniquement ou Cap Emploi	
	Appuis spécifiques	Appui d'experts par type de handicap permettant d'identifier les conséquences du handicap et les moyens de compensation			Cap Emploi Employeurs et CDG conventionnés par le FIPHFP	
	Plateforme de prêt de matériel	Offrir aux personnes en situation de handicap un accès rapide à des moyens techniques de compensation, sous la forme d'essais ou de prêts, tous types de handicaps confondus	Toute personne ayant un titre de BOETH ou reconnaissance en cours	Agefiph et FIPHFP	Cap Emploi Employeurs conventionnés par le FIPHFP Prestataires	<a href="http://www.aidatech-sudpaca.org">www.aidatech-sudpaca.org</a>

# Illustration par un cas concret

## 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



# Pour conclure & aller plus loin

## **Outil simple sur le maintien dans l'emploi dans la fonction publique**

- Regroupe les informations sur cette thématique pour les 3 fonctions publiques
- Est accessible à tous
- Sera mis à jour annuellement – outil qui évoluera

## **Des liens disponibles pour aller plus loin sur le site du SISTEPACA notamment vers :**

- Site du [FIPHFP](#) :
  - [Catalogue des interventions du FIPHFP](#)
  - [Guide pratique sur la retraite des agents en situation de handicap dans la fonction publique](#)
- [Annuaire Santé Travail](#) avec les coordonnées des Cap Emploi en région PACA, des MDPH, des services de prévention et de santé au travail interentreprises en PACA ...

# MERCI !

- N'hésitez pas à relayer ces informations autour de vous !
- N'hésitez pas à poser vos questions par email à [contact@sistepaca.org](mailto:contact@sistepaca.org) ou directement aux partenaires

## Remerciements

**Pour le développement de cet outil :** Thierry Allemand (Fiphfp), Dr Florence Bajon-Thery (médecin du travail, APHM), Isabelle Bazin (Agefiph) Thomas Contal (Stagiaire M2 en psychologie du travail et ergonomie), Géraldine François (Cap Emploi 13, Cheops), Sandrine Mocaer (Dreets PACA) et le groupe de travail du SISTEPACA

**Pour leurs relectures :** Mme Clavel (CDG 05), Aurélie Gaubert (Dreets PACA), Pierre Jolidon (Amnyos), Pauline Pacalin (Université Grenoble-Alpes), Jérémie Riocreux (CDG83)

# Questions- Réponses