

Efficienc

Santé au Travail



Votre salarié rencontre des difficultés de santé qui ont un impact sur son emploi, que faire ?

Intervenants



❖ Les intervenants

Dr Paternotte, médecin du travail

Mme Seddiki, assistante sociale en santé au travail

Mme Raimondo, ergonome

Mme Salaani, chargée de mission responsable maintien dans l'emploi chez Cap emploi 75

Documents mis à votre disposition

Support de la conférence envoyé par mail à la fin de la conférence

Les réponses apportées en ligne ne seront pas transmises

N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail

www.efficience-santeautravail.org



Réponses en ligne



Pour poser vos questions en ligne



Bienvenue

N'hésitez pas à poser des questions à l'animateur et aux conférenciers

Dois-je fournir des masques à mes clients?

Demander anonymement

Q. et R.

Toutes les questions(1) **Mes questions(1)**

Ma question 03:57 PM

Dois-je fournir des masques à mes clients?

[Tout réduire \(1\) ^](#)

CR Céline ROUX 03:59 PM

aucune obligation mais si vous en avez la possibilité cela vous évitera de leur refuser l'entrée de votre magasin

Soyez attentifs aux questions posées et aux réponses apportées, merci !



Rencontres santé travail



- ❖ Réseau Présanse
- ❖ Thématique journée annuelle : le maintien dans l'emploi
- ❖ Sensibilisation de nos adhérents sur la thématique
- ❖ Webinaires, quizz...



Qui sommes-nous ?



- ❖ 19 centres (75, 92, 91 et 94)
- ❖ 13 500 adhérents
- ❖ 180 000 salariés suivis
- ❖ 61 médecins du travail
- ❖ Préventeurs : Assistantes sociales, Assistantes techniques ST, Ingénieurs HSE, Ergonomes, Psychologues du travail, Toxicologue...
- ❖ Cellule de Prévention Maintien en Emploi (équipe pluridisciplinaire composée de Médecins du travail, ATST, Assistante médicale, assistantes sociales, ergonome, psychologues du travail...)

Une équipe pluridisciplinaire qui peut vous accompagner et être mobilisée en lien avec des partenaires institutionnels (Agefiph, Cap Emploi, MDPH, OETH, FIPHFP...)



La situation



- ❖ Employeur se rapproche du Médecin du travail car il constate que l'état de santé d'un de ses salariés se dégrade
- ❖ Visite médicale à la demande de l'employeur pour évaluation de la situation



La visite médicale



- ❖ Le salarié présente une pathologie chronique évolutive
 - ✓ limitations physiques
 - ✓ fatigabilité
 - ✓ baisse de productivité
 - ✓ absentéisme
- ❖ Apparition de tensions dans l'entreprise entre le salarié et ses collègues
- ❖ Risque de désinsertion professionnelle



La situation



Actions engagées :

- ✓ Mise en lien avec les médecins qui suivent le salarié (traitant et spécialiste)
- vision globale de la situation
- définir un plan d'actions pour maintenir dans l'emploi le salarié
- ✓ Conseil orientation vers la MDPH de son domicile
- ✓ Orientation vers l'Assistante sociale du SST
- ✓ Etude ergonomique à prévoir

L'entretien social



- ❖ Rencontre avec le salarié suite à l'orientation du Médecin du travail
- ❖ Evaluation de sa situation sociale
 - ✓ Identification des freins pour les lever
 - ✓ Mise en place des solutions adaptées à sa situation
 - ✓ Accompagnement du salarié
 - ✓ Le maintenir dans une dynamique professionnelle

L'entretien social



- ❖ Information RQTH
- ✓ Proposition d'accompagnement dans les démarches administratives / MDPH
- ❖ Information sur les différents dispositifs mobilisables si arrêt de travail prolongé et limiter le risque de difficultés financières
 - Temps partiel thérapeutique
 - Invalidité
 - Départ anticipé à la retraite (âge du salarié : 57 ans)

- ➔ Retour au Médecin du travail, assurer un suivi cohérent et concerté et prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

L'étude ergonomique



- ❖ A réaliser au plus vite
- ❖ Objectif : identifier si des aménagements ou des aides techniques et/ou organisationnelles seraient possibles à mettre en place dans l'entreprise du salarié

- ❖ 1^{er} rdv fixé avec l'employeur, le médecin du travail et CAP emploi 75 (le salarié ayant informé son entreprise de sa démarche RQTH)
 - Présentation de la démarche
 - Etat des lieux de la situation
 - Rassurer l'employeur + présentation des différentes mesures d'accompagnement possibles

L'étude ergonomique



- ❖ 2nd rdv organisé avec le salarié
- ✓ Analyse de son activité réelle
 - Appréhension des difficultés rencontrées (actuelles et/ou futures) et des contraintes liées au poste
 - Station debout prolongée, changement fréquent de postures de travail, fatigue, risque de déséquilibre et de chutes
 - Outils d'aides à la manutention peu adaptés à ses besoins et configuration de la caisse
- ❖ Elaboration d'une synthèse
- ❖ 3^{ème} rdv : présentation des conclusions de l'étude et des pistes de solutions identifiées

L'accompagnement CAP Emploi 75



- ❖ Cap emploi 75, service piloté par l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle emploi
- Accompagner VERS et DANS l'emploi les personnes handicapées et les employeurs

- ❖ Recherche et mise en place des solutions en concertation avec le salarié, le médecin du travail et l'employeur (si le salarié donne son accord)
- ❖ Evaluation de la situation de handicap de la personne et identification des moyens de compensation à mettre en œuvre pour se maintenir en emploi
- ❖ Informer, conseiller et accompagner les employeurs et les salariés en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et leur état de santé
- ❖ Sollicitation possible dès qu'un risque de désinsertion professionnelle est identifié du fait d'un problème de santé

L'accompagnement CAP Emploi 75



- ❖ Rencontre avec l'employeur, le médecin du travail et l'ergonome
- Communication d'information sur :
 - ✓ les mesures de compensation du handicap et sur la mobilisation des expertises et des outils d'aides techniques, organisationnelles, humaines et financières
 - ✓ l'accompagnement du projet d'adaptation de la situation de travail de Monsieur
 - ✓ la prescription des aides et mesures de droit commun et spécifiques

- Urgence de la situation, déblocage d'une aide au maintien décidée (financement des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'entreprise (temps de concertation, réunion, ...))

L'accompagnement CAP Emploi 75



❖ Réunion de synthèse :

- ✓ Proposition de la mise en place d'une mesure AST (Aide à l'Adaptation des Situations de Travail)

Objectif : mise en œuvre des moyens techniques et organisationnels dans une logique de stricte compensation du handicap visant à favoriser l'autonomie du salarié et participer au principe d'aménagement raisonnable.



Le suivi



- ❖ Suivi des actions réalisé auprès du salarié et de l'employeur / réponse aux besoins et attente des différents acteurs
- Réduction de l'absentéisme pour raison de santé,
- Amélioration de sa productivité
- Rétablissement d'un climat social plus serein
- Amélioration des conditions de travail des collègues (appropriation des conseils prodigués au salarié et du matériel mis en place)



Ce qu'il faut retenir



- ❖ Le processus du maintien dans l'emploi peut être assez long
- ❖ Il s'agit avant tout d'une démarche partenariale
- ❖ L'objectif est de prévenir les conséquences d'une éventuelle inaptitude et de désinsertion professionnelle
- ❖ Efficience santé au travail peut vous accompagner dans cette démarche et dispose d'une **Cellule de Prévention et Maintien en Emploi (CPME)**. Elle est dédiée à l'étude des situations complexes en pluridisciplinarité et est en étroite collaboration avec le pôle maintien du CAP Emploi.



Ce qu'il faut retenir



« Lorsqu'un salarié vit une situation complexe sur le plan professionnel, social ou familial, susceptible de retentir sur son emploi, la cellule intervient le plus précocement possible pour lever les freins mais aussi mettre en place des solutions adaptées pour un maintien dans l'emploi » (CPME, Efficience santé au travail)

