

RENCONTRES  
SANTÉ-TRAVAIL

# La prévention en actions

DU 20 AU 24 MARS 2023



## AGIR ENSEMBLE POUR LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL  
HAUTS-DE-FRANCE



# La Prévention en Actions

---

Aujourd'hui, les services de santé au travail interentreprises organisent **partout en France** les Rencontres santé-travail « La Prévention en Actions ».

Ces rendez-vous visent à permettre de découvrir la **réalité de la prévention en santé au travail** au travers **d'échanges** et de **rencontres** avec les professionnels de la santé au travail, engagés au quotidien auprès des entreprises et de leurs salariés.

RENCONTRES  
SANTÉ-TRAVAIL

**La prévention  
en actions**



CAP EMPLOI PAS-DE-CALAIS  
CENTRE

# *Maintien en emploi – Prévention de la désinsertion professionnelle*

*Le webinaire va commencer dans quelques instants !*

Lucie DERCHEZ, responsable du pôle maintien en emploi, ACTION SANTE TRAVAIL

Dr Jackie JOOSSEN, médecin du travail/animateur cellule PDP, ACTION SANTE TRAVAIL

Kathleen FAURE, responsable département maintien, CAP EMPLOI Pas de Calais Centre

20/03/2023

# L'AST en quelques chiffres (octobre 2022)



16 000 entreprises adhérentes.



44 infirmières santé travail (42,5 ETP).



240 000 salariés surveillés.



70 membres de l'équipe pluridisciplinaire.



66 médecins du travail (54 ETP).



45 salariés administratifs.



79 secrétaires médicales et chauffeurs.



10 salariés de maintenance et d'entretien.



# Programme

---

- Le médecin du travail, son rôle de conseiller (PDP)
- Les préconisations d'aménagements du poste de travail : un dialogue ouvert entre médecin du travail, salarié et employeur
- L'infirmier(e) Santé Travail
- Rappel sur les visites médicales en Santé Travail
- Le rendez-vous de liaison
- Le conseiller maintien en emploi (CMEE) au sein d'Action Santé Travail
- L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- Présentation du Cap Emploi département maintien
- Exemples de parcours de maintien dans l'emploi et témoignages
- Zoom sur le partenariat entre AST et Cap Emploi (vidéo)
- Temps d'échanges : Questions Réponses

A stylized illustration of five diverse professionals (three women and two men) standing in a cityscape. The background features various buildings, trees, and a blue sky. The text is centered over the illustration.

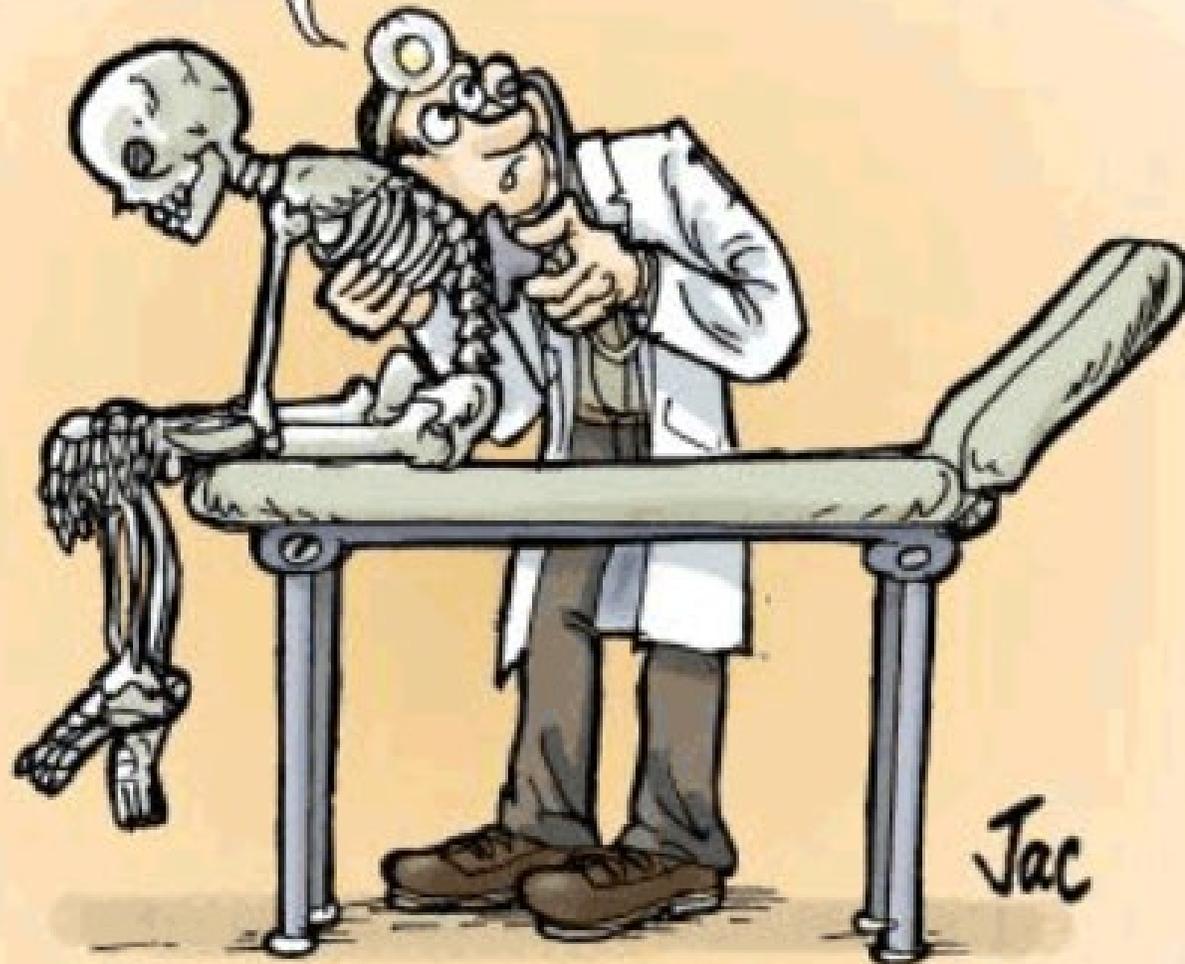
# Le médecin du travail, son rôle de conseiller en préservation de la Santé au Travail

# Le médecin du travail



- Article R241-29 du CT : le médecin du travail est un docteur en médecine, spécialiste qualifié en médecine du travail. Ayant suivi 4 ans de spécialisation durant son doctorat, il est titulaire d'un DES (ou CES dans l'ancien régime des études médicales).
- Essentiellement **préventif**, il intervient auprès des entreprises afin d'éviter toute altération de la santé physique et mentale du salarié du fait de son travail. Il intervient également dans le champ de la **santé publique**.
- Afin d'exercer ses missions, le médecin du travail conduit des actions
  - ⚡ Soit en cabinet médical, assisté d'une infirmière en santé travail et d'une secrétaire médicale : il réalise des examens médico-professionnels
  - ⚡ Soit en milieu de travail, avec une équipe pluridisciplinaire qu'il anime et coordonne : ce sont les Actions en Milieu de Travail (AMT).

ÇA FAIT LONGTEMPS  
QUE VOUS N'AVIEZ PAS  
VU DE MÉDECIN ?



# Les missions du médecin du travail

---

« Le médecin du travail est le **conseiller de l'employeur, des travailleurs**, des représentants du personnel et des services sociaux. »

« Il conseille l'employeur, notamment en participant à **l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail**, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, au service de la **prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs**, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne. »

(Art R4623-1 du Code du Travail)

# Un exercice d'équilibriste



The background features a stylized illustration of five diverse professionals (three women and two men) in business attire standing in a cityscape. The scene is rendered in shades of blue and white, with buildings and trees in the background. The text is overlaid on this illustration.

Les préconisations d'aménagements du  
poste de travail :  
un dialogue ouvert entre médecin du  
travail, salarié et employeur

# Les préconisations d'aménagements

La réforme Santé Travail de 2017 a fait évoluer le contexte dans lequel le médecin du travail propose des aménagements dont peuvent bénéficier les salariés à l'issue des visites médicales.

« Le médecin du travail peut **proposer**, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, **des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail** justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. »

(Art R4624-3 du Code du Travail)



# Les préconisations d'aménagements

Le législateur est venu préciser que **l'employeur reste décisionnaire** des modalités de mise en œuvre : **modulation ou refus**

« L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. **En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.** »

(Art R4624-6 du Code du Travail)

(Pour le privé et la fonction publique)



# AMENAGEMENT : CONVAINCRE et ANTICIPER

(et non ~~contraindre~~)

**Donner  
l'envie  
d'avoir  
envie !!**



An illustration of six diverse professionals (three women and three men) standing in a cityscape. They are dressed in business attire. The background features stylized buildings and trees in shades of blue. The text is centered over the illustration.

# L'Infirmier(e) Diplômé(e) d'Etat Santé Travail

# L'infirmier(e) Diplômé(e) d'Etat Santé Travail (IDEST)

- Le médecin du travail est secondé dans son activité par un **personnel infirmier formé en Santé-Travail** (diplôme d'état avec Licence en Santé-Travail – IDEST).
- Des entretiens infirmiers ont donc été mis en place depuis **2012** (réforme de la Santé au Travail) suivant des protocoles très précis.
- L'**IDEST** délivre une « **Attestation de suivi** »  
(«l'Avis d'aptitude» demeurant de la seule compétence du médecin du travail).
- Place de plus en plus importante des IDEST dans le cadre de la **prévention de la désinsertion professionnelle**





UN  
MÉDECIN  
DOIT PRÊTER  
LE SERMENT  
D'HIPPOCRATE

UNE  
INFIRMIÈRE,  
CELI  
D'ÉPICURE

# L'infirmier(e) Diplômé(e) d'Etat Santé Travail (IDEST)

## REPERAGE PRECOCE DES SITUATIONS A RISQUE

- Lors du suivi périodique des salariés, confié par le médecin du travail, l'IDEST :  
recueille des informations concernant les situations de travail (freins et leviers), des données de santé (état de santé, habitus, plaintes, difficultés mais aussi ressources)  
lui permettant d'établir des **liens entre santé et travail**  
et de repérer précocement les risques de désinsertion professionnelle.
- Suite à ces visites, l'IDEST peut organiser, en lien avec le médecin du travail, une **observation du poste**, qui permettra à terme au médecin de conseiller l'employeur en matière de prévention des risques.
- L'IDEST peut également délivrer un **1<sup>er</sup> niveau de conseil**, voire **orienter les salariés vers le conseiller maintien en emploi** (avec accord du médecin ou sur protocole).



An illustration of six diverse people (three women and three men) standing in a cityscape. The scene is rendered in shades of blue and white. The background features stylized buildings, trees, and a curved horizon line. The people are dressed in professional attire, and the overall tone is clean and modern.

# Rappel sur les visites médicales en Santé Travail

# Les visites médicales occasionnelles

- La visite à la demande (du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail).
- La visite de pré-reprise.

**L'orientation vers le médecin du travail est possible à tout moment.**



*Toutes les visites médicales sont incluses dans la cotisation forfaitaire payée par l'employeur.*

# La visite de pré-reprise

## ➤ **Quand ?**

Pendant l'arrêt de travail (arrêts d'au moins 30 jours)

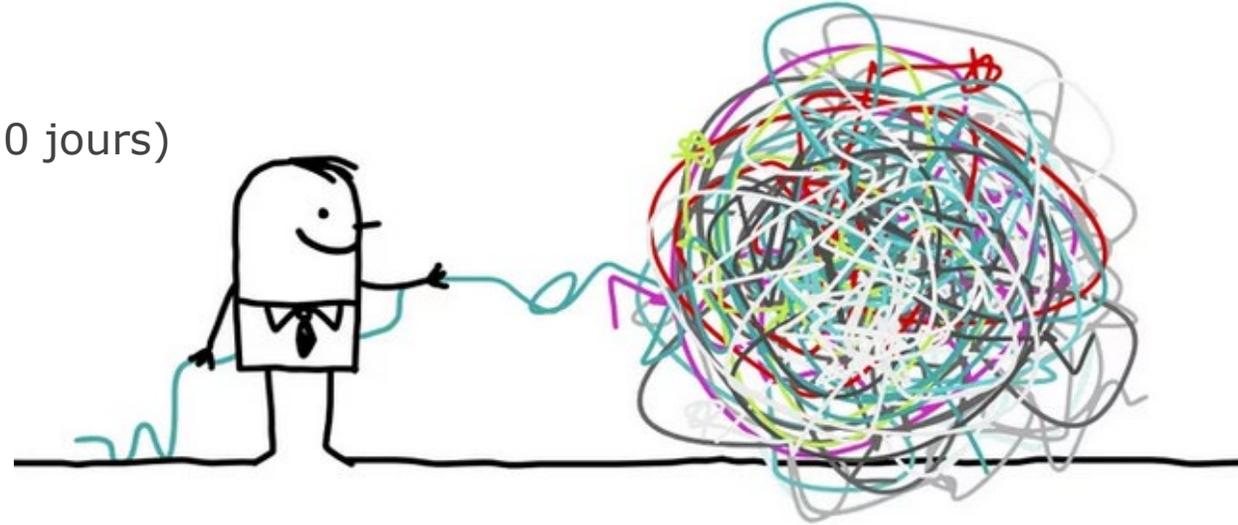
## ➤ **Qui peut la demander ?**

- Le médecin traitant.
- Le médecin conseil.
- Le salarié.
- Le médecin du travail (depuis le 31 mars 2022).

## ➤ **Plusieurs visites de pré reprise possibles.**

## ➤ **Que peut faire l'employeur ?**

- Informer le salarié et lui conseiller de demander une visite de pré-reprise
- Rappeler les coordonnées du médecin du travail et de son secrétariat



# La visite de reprise (évolutions au 1<sup>er</sup> avril 2022 pour le privé)

- **Article R4624-31 du CT : Visite de reprise obligatoire pour toute absence consécutivement à :**
  - Un congé de maternité
  - Un arrêt de travail pour cause de **maladie professionnelle (MP)**
  - Un arrêt du travail d'au moins **30 jours** pour cause **d'Accident du Travail (AT)**
  - Un arrêt du travail d'au moins **60 jours** pour cause **de maladie** (non professionnelle)

- **Qui doit la demander ?**

L'employeur.



- Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le SPSTI qui organise l'examen de reprise à partir du jour de retour effectif au travail, et au plus tard dans un délai de **huit jours** qui suivent cette reprise.

# La visite de reprise (Fonction Publique)

## ➤ **Fonction Publique Hospitalière (FPH) (01/01/2016)**

**Article R4626-29 du CT : Visite de reprise obligatoire**  
pour toute absence consécutivement à :

- Un congé de maternité
- Un arrêt de travail pour cause de **MP**
- **Arrêt de travail d'au moins 30 jours** pour cause d'AT, de maladie ou d'accident non professionnel ou, l'initiative du médecin du travail, pour une absence d'une durée inférieure à 30 jours

L'examen de reprise est organisé dans un délai de **huit jours** à compter de la reprise du travail par l'agent.

## ➤ **Fonction Publique d'Etat ou Territoriale**

- Visite de reprise non obligatoire.



# La visite de reprise

## Objet de la visite de reprise :

- Vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié.
- Et le cas échéant :
  - Examiner les propositions de l'employeur suite aux préconisations faites lors de la visite de pré-reprise.
  - Préconiser un aménagement / une adaptation du poste.
  - Préconiser un reclassement du salarié à un autre poste ou une formation en vue d'une réorientation professionnelle.
  - Émettre un avis d'inaptitude (aménagement impossible/refusé ou capacités médicales restantes insuffisantes ou incapacité pour une composante essentielle du contrat de travail).



**Prérequis indispensable à une inaptitude médicale = Etude de poste/conditions de travail, FE, Echange avec l'employeur par tout moyen.**  
2ème visite possible 15 jours maximum après la visite de reprise pour confirmer l'inaptitude = délai très court pour envisager des solutions de maintien dans l'emploi.

# La visite de mi-carrière

---

- Demandée par l'employeur.
- Durant l'année civile du 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié (sauf disposition particulière prévue par accord de branche)
- Cette visite peut être réalisée en même temps qu'une autre visite médicale si le salarié doit être vu 2 ans avant l'échéance normalement prévue.
- Effectuée par le médecin du travail ou avec l'infirmière santé-travail sur protocole médical.



## Objet de la visite :

- Pour faire le point sur les expositions et s'assurer de la possibilité de poursuivre l'activité professionnelle jusqu'à la retraite.
- Pour sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et aux risques professionnels.
- A l'issue de cette visite, et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail pourra alors, si nécessaire en fonction de l'état de santé du salarié, proposer des mesures d'aménagements du temps de travail ou toute autre mesure pour favoriser le maintien en activité professionnelle.

# Le rendez-vous de liaison

An illustration of five business professionals (three women and two men) standing in a cityscape. They are dressed in professional attire, including blouses, jackets, and trousers. The background features stylized buildings and trees in shades of blue. The overall scene is set against a light blue sky.

# Le rendez-vous de liaison

- Mis en place à partir du 1er avril 2022 pour tout arrêt d'une durée au moins égale à 30 jours.
- Il s'agit d'un **rendez-vous entre le salarié en arrêt de travail et l'employeur.**
- Durant l'arrêt de travail, l'employeur informe le salarié qu'il peut demander un rendez-vous de liaison.
- Il reste facultatif, et aucune conséquence ne pourra être retenue contre le travailleur s'il ne souhaite pas s'y rendre.



# Le rendez-vous de liaison



- **Objet du rendez-vous** : informer le salarié, durant son arrêt de travail, qu'il peut bénéficier :
  - d'actions de lutte contre la désinsertion professionnelle,
  - et d'une visite de pré-reprise.
  
- Pour une **entreprise de plus de 250 salariés**, le salarié concerné peut demander la participation au rendez-vous de liaison du référént handicap de l'entreprise.

An illustration of five diverse professionals (three women and two men) standing in a cityscape. They are dressed in business attire and holding folders or documents. The background features stylized buildings and trees in shades of blue. The text 'Le conseiller maintien en emploi' is overlaid in white.

# Le conseiller maintien en emploi

# Le conseiller maintien en emploi (CMEE)

- Aide le médecin du travail dans **l'accompagnement du salarié en difficulté dès lors que son poste de travail n'est plus en adéquation avec son état de santé.**
- Accompagne le salarié dans la **dédramatisation** de la situation du handicap et dans sa **confrontation à la réalité** lors d'entretiens individuels (à la demande du médecin du travail).
- Informe le salarié sur les **possibilités de maintien en emploi dans et/ou hors entreprise avec les dispositifs adaptés** qui s'offrent à lui en l'orientant vers les partenaires afin de mener à bien son **projet professionnel.**



# Le conseiller maintien en emploi (CMEE)

- **Le CMEE apporte une aide globale au salarié dans le cadre du maintien dans l'emploi.**
- Il assure le suivi des dossiers et **échange** avec le médecin du travail sur les situations des salariés.
- Il sert de **relais** entre les divers intervenants du maintien dans l'emploi, les salariés et les médecins (*Pole Emploi, Cap Emploi, Service social, Service médical, MDPH, FASTT, Mission Locale, Transitions Pro, Groupement Evolution, Proch'Info Formation, BGE, DEA, OETH, CDG, UEROS, Centres de Réadaptation Professionnelle (Centres de Préorientation), Centre de Réadaptation Fonctionnelle « Les Hautois », Associations sur typologie de handicap (Sourdmédia, Remora, Réseau TC AVC...), etc...*).
- **Il a un rôle complémentaire et facilitateur.**



An illustration of six diverse people (three women and three men) standing in a cityscape. The background features stylized buildings, trees, and hills in shades of blue. The text is centered over the group.

# L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

# Handicap : perte de chance...



- Être travailleur en situation de handicap ne signifie pas toujours « être en fauteuil roulant », « avoir un handicap mental » ou « être non voyant » !
- Votre salarié peut être asthmatique, cardiaque, diabétique, lombalgique, allergique, sourd(e), mal voyant(e), a des séquelles d'un accident de circulation, professionnel ou domestique...
- 80% des handicaps surviennent à l'âge adulte !

# Définition du travailleur handicapé

---

- « **Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique** »

(Art L.5213.1 du Code du Travail)



# L'obligation d'emploi des travailleurs (OETH)

---

En plus des personnes reconnues « travailleurs handicapés » par la MDPH, sont aussi concernés :

- Les bénéficiaires d'une rente d'invalidité de l'Assurance Maladie
- Les victimes d'AT-MP (Accident de Travail et Maladie Professionnelle) ayant entraîné une incapacité permanente supérieure ou égale à 10% et titulaires d'une rente de la Sécurité Sociale
- Les titulaires de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé)
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion mention invalidité délivrée par la MDPH
- Les titulaires d'une pension d'invalidité de guerre (mutilés de guerre), les pensionnés de guerre et assimilés.

# La RQTH

## ➤ Pour qui ?

Pour tous les salariés dont les possibilités de conserver ou d'obtenir un emploi sont réduites du fait d'un problème de santé

## ➤ Quand ?

Le plus tôt possible, afin d'anticiper et faciliter le maintien dans l'emploi

## ➤ Comment ?

**Le médecin du travail** peut aider votre salarié dans cette démarche, y compris pendant son arrêt de travail, dans le cadre de la **visite de pré-reprise**.

## À qui s'adresse ce formulaire ?

### Ce formulaire s'adresse à la personne présentant un handicap.

Si la personne concernée a moins de 18 ans, ses parents sont invités à répondre pour elle.  
Si la personne de plus de 18 ans a une mesure de protection, son tuteur répond avec elle ou son curateur l'accompagne dans sa demande.

Pour obtenir de l'aide pour remplir ce formulaire, vous pouvez vous adresser à l'accueil de la MDPH.

**Vous allez expliquer à la MDPH votre situation, vos besoins, vos projets et vos attentes.  
En fonction des conditions prévues par la réglementation, vous pourrez peut-être bénéficier des droits suivants :**

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) voire un de ses compléments	Renouvellement d'allocation compensatrice (ACTP ou ACFP)
Allocation aux adultes handicapés (AAH) voire un de ses compléments	Projet personnalisé de scolarisation - parcours et aides à la scolarisation
Carte mobilité inclusion (anciennes cartes d'invalidité, de priorité et de stationnement pour personnes handicapées)	Orientation professionnelle et/ou formation professionnelle
Orientation vers un établissement ou service médico-social (ESMS) enfants/adultes	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
Prestation de compensation du handicap (PCH)	Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

## Que dois-je remplir ?

<input type="checkbox"/> C'est ma première demande à la MDPH	<b>Remplissez tout le formulaire pour exprimer l'ensemble de vos besoins. Vous avez aussi la possibilité de préciser les droits et prestations que vous souhaitez demander en remplissant la partie E.</b>
<input type="checkbox"/> Ma situation médicale, administrative, familiale ou mon projet a changé	
<input type="checkbox"/> Je souhaite une réévaluation de ma situation et/ou une révision de mes droits	
<input type="checkbox"/> Je souhaite le renouvellement de mes droits à l'identique car j'estime que ma situation n'a pas changé	<b>Remplissez les parties A et E. Vous avez aussi la possibilité de remplir tout le formulaire</b>
<input type="checkbox"/> Votre sidant familial (la personne qui s'occupe de vous au quotidien) souhaite exprimer sa situation et ses besoins	<b>Votre sidant familial peut remplir la partie F</b>

## Vous avez déjà un dossier à la MDPH ?

Oui Dans quel département :  N° de dossier :

# La RQTH



## ➤ Pourquoi ?

La reconnaissance du handicap est un outil qui permet d'anticiper **le maintien et / ou le retour à l'emploi ou une éventuelle reconversion professionnelle.**

Elle permet :

- la mobilisation d'un **accompagnement** par des structures spécialisées tels que les Cap Emploi pour l'insertion et le maintien dans l'emploi
- la mobilisation **d'aides spécifiques** dans le cadre du maintien dans l'emploi auprès de l'Agefiph, du FIPHFP, de la MDPH : cofinancement pour les adaptations de poste, les aides techniques, les évaluations de compétences type bilan de compétences, les formations ...

An illustration of five diverse professionals (three women and two men) standing in a row. They are dressed in business attire. The background features a stylized city skyline with various buildings and trees, all rendered in shades of blue. The overall scene is set against a light blue sky.

# Présentation du Cap emploi département maintien

# Présentation du Cap emploi

---

Opérateur spécialisé du Service Public de l'Emploi, cofinancé par l'Agefiph, le FIPHFP et le Pôle Emploi; supervisé par la DREETS

- Missions visant l'insertion professionnelle :

- Vers les personnes : accompagnement des demandeurs d'emploi en appui de Pôle emploi dans l'élaboration de projet et le retour à l'emploi.
- Vers les employeurs : accompagnement des employeurs dans le cadre de projet de recrutement, d'alternance...

- Missions visant le maintien dans l'emploi et la transition professionnelle :

- Accompagnement des employeurs privés et publics et des salariés, agents lorsqu'il y a une inadéquation entre le poste de travail et le handicap (adaptation du poste de travail, reclassement interne)
- Accompagnement des employeurs privés et publics et des bénéficiaires dans le cadre de reconversion professionnelle choisie ou subie,
- Suivi des situations sur 3 à 18 mois en fonction du besoin

# Présentation du Cap emploi, département maintien

---

- Intervention dans tous secteurs d'activité et pour toutes typologies de handicap
- Intervention individuelle, ponctuelle et en complémentarité des acteurs de droit commun et de l'entreprise.
- Objectif des interventions : la compensation du handicap et le maintien dans l'emploi

Prise en compte :

- Des besoins et difficultés de la personne concernée (entretien, verbalisations, observations sur le poste de travail...)
- Du contexte de l'entreprise (marges de manœuvre, contraintes financières...)
- Des répercussions du handicap sur le poste avec le médecin du travail (restrictions médicales, probable évolution de l'état de santé, propositions d'adaptations...)

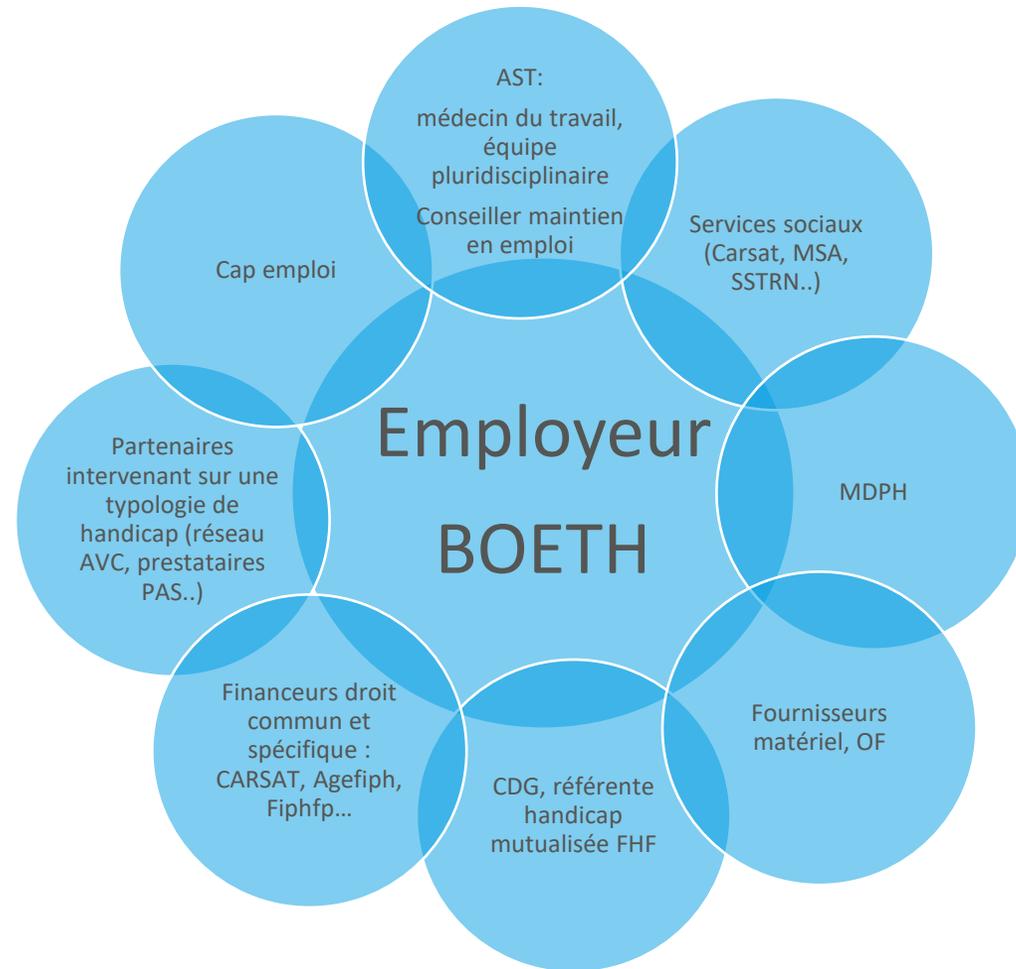
# Champs de compétences

---

Equipe pluridisciplinaire dotée de compétences spécifiques :

- Ergonomie, biomécanique
- GRH,
- Orientation et formation professionnelle
- Droit du travail
- Compensation du handicap
- Prévention des risques professionnels
- Psychologie du travail
- Maitrise des dispositifs de droit commun et spécifique
- Maitrise des aides financières disponibles relatives au maintien dans l'emploi

# Un maillage partenarial



# Les étapes de l'intervention du Cap emploi

---

## **Analyse de la situation et recherche de solutions :**

Diagnostic réalisé en concertation avec l'employeur, le salarié, le médecin du travail.

Etude du poste de travail, entretiens individuels et collectifs, mobilisation de ressources extérieures

## **Partage du plan d'actions et mise en œuvre :**

Propositions de solutions, validation par les acteurs, recherche de fournisseurs, essai de matériel

Mobilisation d'appuis financiers

## **Suivi de la mise en œuvre et du maintien :**

Accompagnement jusqu'à la mise en place de la solution (livraison matériel, fin de formation, reclassement sur un poste)

Prise de contact avec la personne 3 mois et 6 mois après le maintien réalisé

An illustration of five diverse professionals (three women and two men) standing in a cityscape. They are dressed in business attire. The background features stylized buildings and trees in shades of blue. The overall scene is set against a light blue sky.

# Exemples de parcours de maintien dans l'emploi

# Exemples de parcours de maintien dans l'emploi

---

## Personne :

Homme, 42 ans, soudeur chaudronnier,

Problématique rachidienne

Pas de contre-indications au poste actuel avec aide technique pour la manutention et limitation des postures contraignantes

Employeur : 300 salariés, fabrication de châssis et bennes PL en aluminium

Interlocuteurs internes : infirmière et responsable HSE

# Etapes de l'accompagnement

---

Détection de la situation lors d'une visite périodique par le médecin du travail

Relais vers le conseiller MEE pour rencontre, RQTH et signalement au Cap emploi

Prise de contact avec les acteurs de la situation : salarié, employeur et médecin du travail

Rencontre sur site afin de présenter la démarche, d'analyser le poste de travail et de mener des entretiens.



# Analyse de la situation et plan d'actions partagé

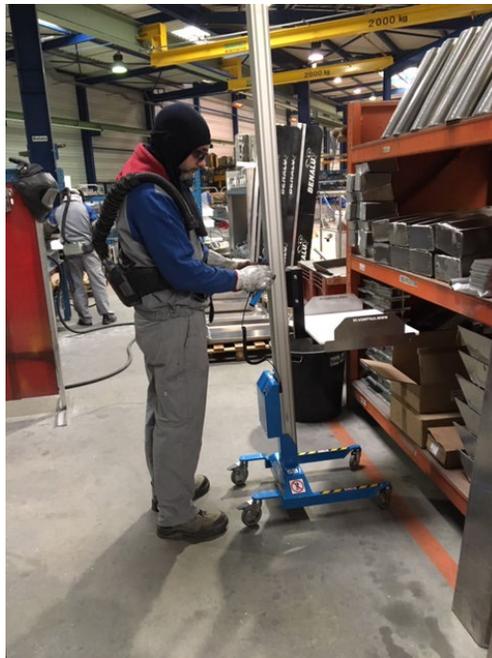
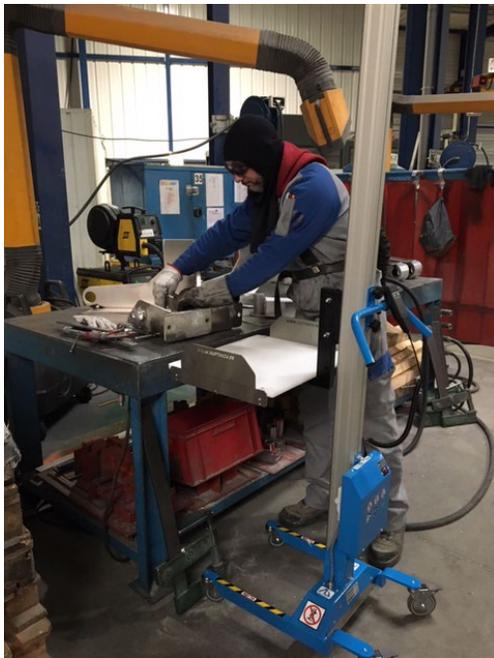
Description de la tâche à réaliser	Description de la situation handicapante	Préconisations
Approvisionnement et évacuation des pièces : stockage sur palette au sol ou sur étagères	Port de charges et flexions et torsions du tronc	Réorganisation du flux et du stockage des pièces : stockage des pièces à assembler et finies pour limiter le port de charges et les déplacements, positionnement des palettes avec les pièces à souder, dégagement de l'espace au sol Mise en place d'un mini gerbeur semi électrique avec plateau adapté pour le déplacements de pièces
Réalisation des tâches de soudage, d'ébavurage et de montage de pièces métalliques sur un établi	Sollicitations rachidiennes lors du travail sur établi	Modification de l'établi : réhausse et diminution de la largeur de l'établi
Poste impliquant des piétinements et la station debout statique	Difficultés lors de la station debout statique et des piétinements	Mise en place de chaussures de sécurité plus légères (coque composite, chaussures souples) et de semelles anti fatigue

# Accompagnement dans la mise en œuvre

---

- Validation des solutions par des essais
- Mobilisation de fournisseurs pour les chiffrages de solutions techniques
- Mobilisation du collectif pour les aménagements internes
- Mobilisation d'une aide financière auprès de l'Agefiph : 60% de cofinancement soit 60% du surcoût entre le matériel standard et le matériel compensatoire,
- Suivi de la mise en œuvre des solutions : suivi des commandes, dépôt des justificatifs sur la plateforme Agefiph
- Suivi à 3 mois et 6 mois

# Solutions en images



- Utilisation du gerbeur pour acheminer les pièces et les évacuer

# Exemples de parcours de maintien dans l'emploi

---

## Personne :

Femme, 55 ans, agent de médiathèque,

Problématique rachidienne et membres supérieurs

Nécessité de réduire les contraintes du rachis et les préhensions répétées des mains.

## Employeur : collectivité territoriale, 250 agents

Interlocuteurs internes : référent handicap et responsable hiérarchique direct.

# Etapes de l'accompagnement

Détection de la situation lors d'une visite périodique par le médecin de prévention

Relais vers le conseiller MEE pour rencontre, actualisation de la RQTH et signalement au Cap emploi

Prise de contact avec les acteurs de la situation : collectivité, agent et médecin de prévention

Rencontre sur site afin de présenter la démarche, d'analyser le poste de travail et de mener des entretiens.



# Missions

---

- L'accueil et le conseil des usagers
- Le désherbage : action visant à enlever du rayon les livres usés, obsolètes. Ils sont recensés et donnés à des associations pour recyclage.
- L'achat de livre, la réception et l'encodage des nouveaux ouvrages
- Le rangement des livres, BD, magazines par ordre alphabétique et par thème
- Le départ et retour des livres.

# Analyse de la situation et plan d'actions partagé

Description de la tâche à réaliser	Description de la situation handicapante	Préconisations
<p>L'achat de livre, la réception et l'encodage des nouveaux ouvrages Le départ et retour des livres.</p>	<p>Sollicitations rachidiennes et des membres supérieurs lors du travail sur écran</p>	<p>Mise en place d'un siège avec renfort lombaire, adapté au handicap et à la morphologie de l'agent.</p> <p>Mise en place d'un support avant bras en remplacement des accoudoirs en place :</p>  <p>Mise en place d'un repose pieds dynamique.</p> <p>Mise en place d'une souris semi-verticale pour limiter les sollicitations du membre supérieur droit.</p>

# Accompagnement dans la mise en œuvre

---

- Validation des solutions par des essais sur site
- Mobilisation de fournisseurs pour les chiffrages
- Mobilisation d'une aide financière auprès du FIPHFP avec **l'appui de la référente handicap du CDG** : 100% du surcoût par rapport au matériel standard.
- Suivi à 6 mois



# Zoom sur le partenariat entre l'AST et le Cap emploi

# Cap sur le maintien

---

- Organisation de 4 rencontres afin que les équipes médicales et pluridisciplinaires soient toujours au fait des dernières nouveautés en matière de compensation du handicap.
- Mieux connaître les solutions possibles permet de mieux orienter les salariés et de faciliter leur maintien en emploi.
- Retrouvez ci-dessous l'illustration de ce partenariat efficace dans une vidéo rétrospective des 4 éditions de l'événement "Cap sur le maintien" ayant eu lieu cette année et dont voici les thèmes :
  - le handicap visuel,
  - l'aide à la manutention et les espaces verts,
  - les aménagements des postes de travail tertiaires,
  - les aménagements sur mesure.

<https://player.vimeo.com/video/787949553>

# Liens Utiles

---



## ▪ Centre de Gestion du Pas de Calais :

**Jenny GUILLUY**

Préventrice en charge du handicap

Pôle Santé et Qualité de vie au travail

Tél : 03.21.52.99.50

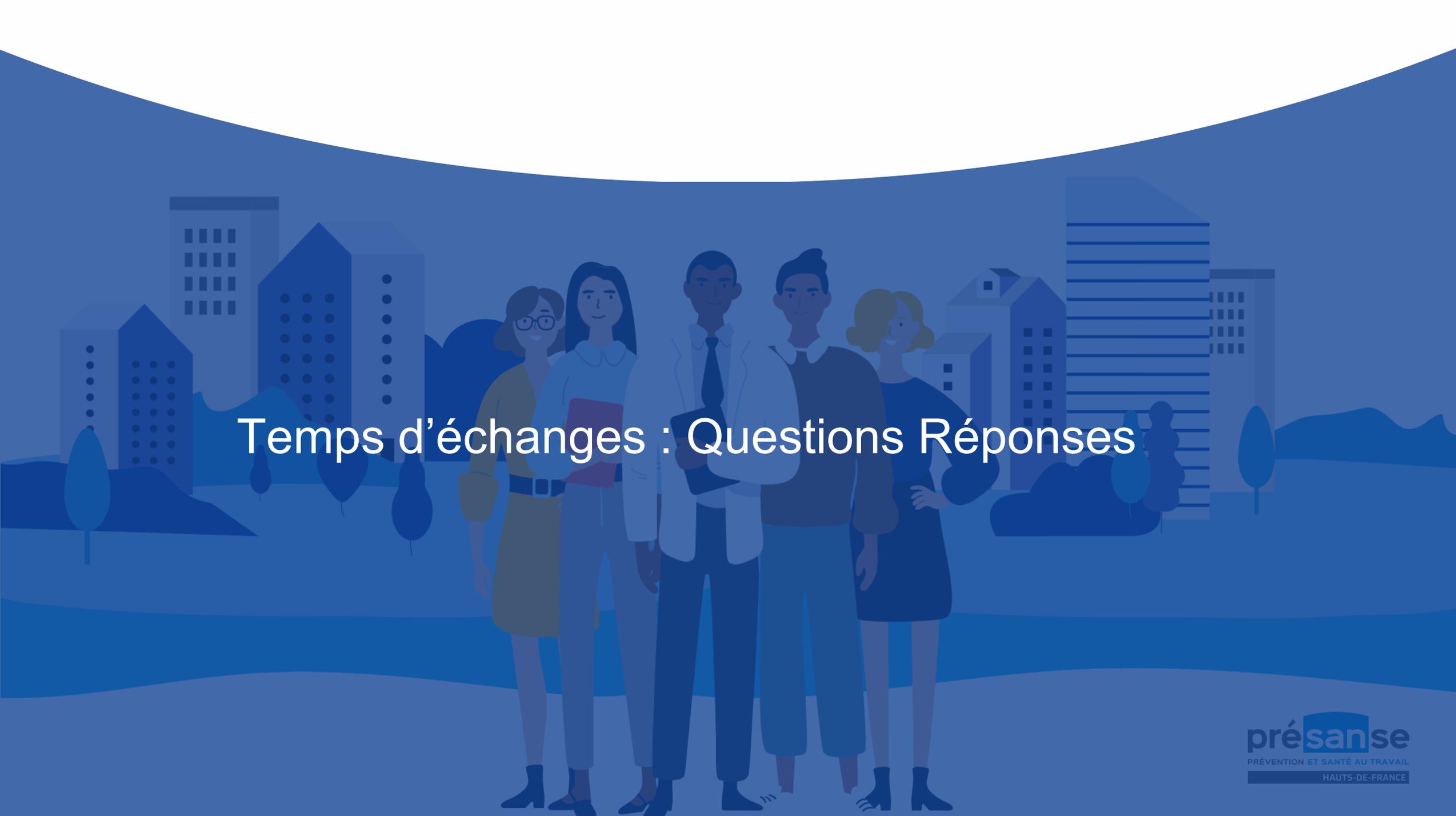
[j.guilluy@cdg62.fr](mailto:j.guilluy@cdg62.fr)

## ▪ Cap emploi en France :

<https://www.cheops-ops.org/notre-reseau/>

## ▪ Action Santé Travail :

<https://www.actionsantetravail.fr>

An illustration of five diverse professionals (three women and two men) standing in a row. They are dressed in business attire. Behind them is a stylized city skyline with various buildings and trees. The entire scene is rendered in shades of blue and white.

# Temps d'échanges : Questions Réponses

VOTRE AVIS

NOUS INTÉRESSE...

Merci pour votre participation.

Voici le lien vers notre enquête satisfaction :

<https://app.evalandgo.com/form/172915/s/?id=JTIBbSU5MnAIOUYIQUM%3D&a=JTk1cCU5M3EIOTclQUU%3D>



Merci de votre attention