

Objectifs pédagogiques

- Identifier et mettre en oeuvre les outils de maintien en emploi
- Se coordonnel avec les acteurs du maintien en emploi (MEE)
- Connaître les dernières évolutions encadrant le MEE

Déroulement

- 1. Rappels / points-clés
- 2. QUIZZ !!!
- 3. Cas pratiques > plans de retour au travail
- 4. Mise en commun



Le MEE : L'épicentre de la Loi de 2021 ?

- 1 titre entier sur 4 de cette Loi lui est dédié (titre III : Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle),
- Pour autant, nombreux sont les autres articles de ce texte qui convergent peu ou prou vers l'objectif de maintien en emploi (MEE).
- La question de la désinsertion professionnelle et de sa prévention apparait dans 14 occurrences de cette Loi et le terme de maintien dans l'emploi (MEE), 6 fois.

Mesures directes : En bref

- Cellule PDP avec indicateurs +++
- Informations réciproques des SPST Assurance maladie : Arrêts maladie, actions de MEE et infos sur le poste et les conditions de travail [DCE < 01/01/24]
- Instauration d'un rendez vous de liaison employeur/salarié pendant l'arrêt de travail [D> 30J d'arrêt]
- Visites de pré-reprise et de reprise « montées » au niveau légal [DVPR 30J/VR 60j]
- Recours aux pratiques médicales ou de soins à distance [DCE]
- Instauration d'une visite médicale de mi- carrière vers 45 ans
- Essai encadre et convention de rééducation professionnelle facilités [D+DCE]

Mesures indirectes en bref

- Nouvelles missions des services de santé au travail (art. 7)
- L'accès au dossier médical partagé (art. 15 et 16) [DCE]
- L'intégration des services de prévention et de santé au travail dans les structures territoriales de coopération sanitaire (art. 8)
- L'extension des personnes suivies par les SPST pour mieux accompagner certains publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle (art. 23)
- Conformité des systèmes d'information utilisés par les professionnels de santé au travail aux référentiels d'interopérabilité (€ certification)[D< 01/01/24]</p>
- Projet de transition professionnelle facilité (remplace le CIF depuis2019), conditions d'ancienneté requises non exigées si arrêt de travail d'une certaine durée def/décret

Conclusion Un texte de Loi ambitieux Des missions traditionnelles revivifiées Je déplore le manque de délégation explicite aux IDEST... agres National ores National avail





Généralités

- Pour tous les travailleurs en arrêt
 - Il est recommandé aux médecins du travail d'élaborer, en concertation avec le travailleur et l'employeur, un « plan de retour au travail » en trois phases
 - Idéalement le plus tôt possible au cours d'une visite de pré-reprise
- 1. Analyse et compréhension partagées du risque de désinsertion professionnelle
- 2. Élaboration d'une liste des freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilisés
- 3. Mise en œuvre planifiée
 - mesures identifiées, et de suivi (3 6mois)
 - évaluation état de santé du travailleur + situation de travail

1. Analyse de la situation et compréhension partagées: Paramètres de la situation

acteurs de l'environnement susceptibles d'influencer le pronostic professionnel Exigences du poste de cavail (physiques, cognitives, sociales, etc.) Indemnités journalières (duréeprévisible) Diagnostic Projet thérapeutique Perspectives de Durée prévisible Travailleur en arrêt maladie consolidation ou stabilisation Reeducation Pronostic fonctionne Engagement dans la démarche de MEE Invalidité Retraite Compréhension de la situation réalisation des Miches de travail Retentissement : activités de la vie quotidienne, impact familial el social Retentissement : humeur, sommeil, fatigue, capacités physiques, capacités c. gnitives Facteurs individuels susceptibles d'influencer le pronostic professionnel Diagnostic, symptômes, intensité

2. Freins à la reprise du travail et des leviers pouvant être mobilises

Facteurs susceptibles d'influencer le pronostic professionnel

- (a) Individuels
- (b) Environnement de travail

Facteurs « génériques » communs Facteurs spécifiques / pathologie



 Mesures mobilisables dans le cadre du plan de MEE ou de retour

ou travail

- (a) Mesures ciblant l'individu
- (b) Mesures ciblant le milieu de travail et les conditions de travail
- (c) Mesures ciblant la coordination des intervenants

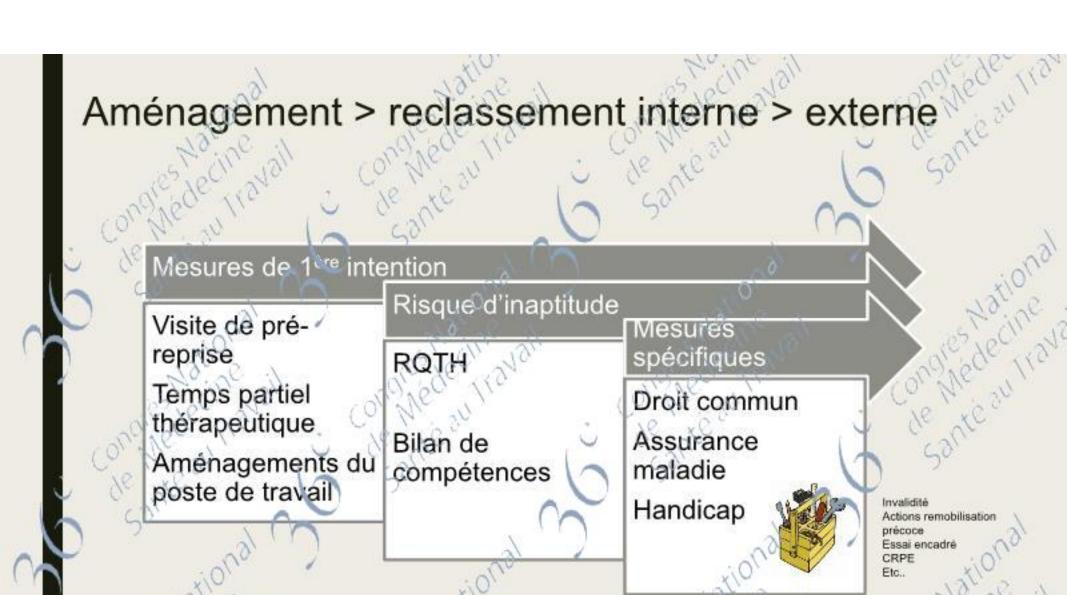


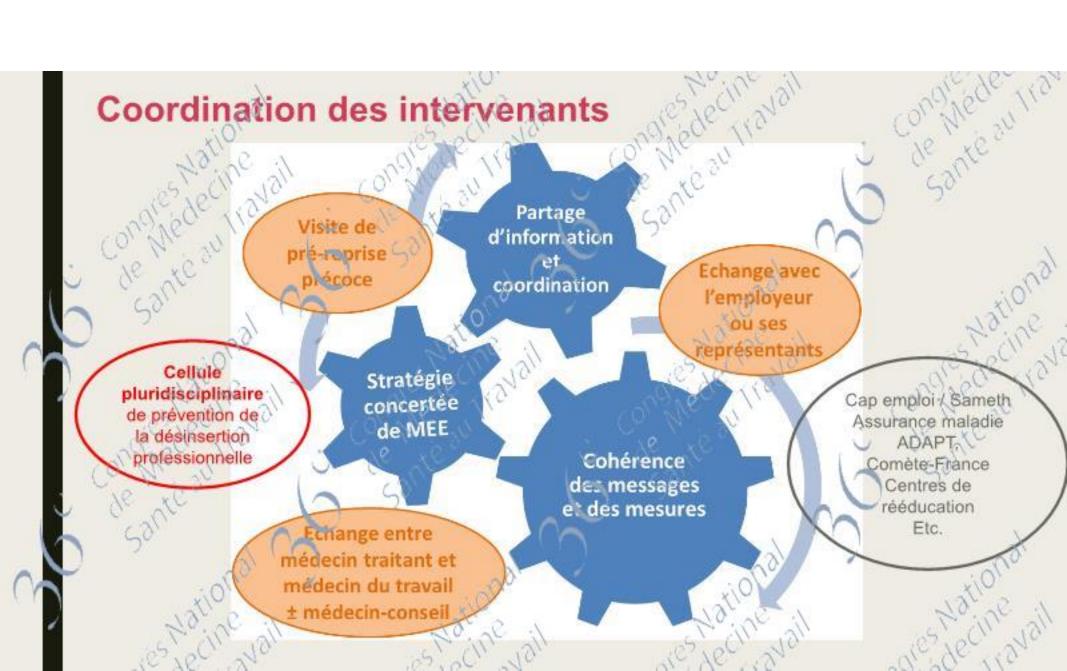
Généralités

Il est recommandé de mettre en œuvre une ou plusieurs des mesures de MEE selon les besoins des travailleurs (qui peuvent varier dans le temps) et les particularités de l'entreprise.

Dans tous les cas, il faut privilégier

- en premier lieu le maintien au poste antérieur,
- 🖔 à défaut, une mutation à un autre poste de l'entreprise,
- sinon le maintien en emploi





Mise en œuvre et suivi du plan de retour au travail

- Evaluer quantitativement et/ou qualitativement l'état de santé du travailleur et les éléments relatifs à son travail
- Partager les éléments du suivi avec les autres personnes ressources participant à la prise en charge
- Valider la nature et la durée des aménagements et les réajuster si nécessaire
- Fixer, dès la reprise du travail, une échéance pour l'évaluation de la situation
- Anticiper et accompagner la mise en place effective des aménagements et leur acceptation par le collectif



