

Consultation Infirmière pour le Maintien des Capacités Au Travail (CIMCAT)

I Rouget-Mejjad (2) C Davo (1) C Delaplace (2)

L Rollin (1) JF Gehanno (1)

(1) SST CHU ROUEN (2) SST GHT CAUX MARITIME

Méthode(1):Avant la reprise

La première visite CIMCAT: consultation de pré reprise faite en binôme

- ▶ Première prise de contact par l'AMA
- ▶ Présentation du dispositif par l'IDEST et le médecin du travail (plaquette)
- ▶ Evaluation globale de la situation sociale, professionnelle et médicale de l'agent
 - ▶ **Elaboration d'un projet de reprise** adapté aux capacités de la personne concernée
- ▶ Orientations vers les psychologues ou ergonomes

Méthode(2): avant la reprise

- ▶ Présentation de la situation en Commission de Maintien dans l'Emploi à la DRH, DS, cadre de pole
- ▶ Elaboration du projet de transition professionnelle ou orientation vers la cellule de reclassement
- ▶ En fonction des propositions:
 - Accompagnement de l'agent par l'AMA et l'IDEST dans les différentes démarches et prises de rendez vous
 - Information à l'agent sur l'avancement de son projet
 - Accompagnement aux différents rendez vous (DRH, DS)
 - **Rencontre avant la reprise** entre la cadre de proximité, l'agent et l'IDEST: finalisation de la fiche de poste , du projet de reprise et signature de celui-ci
 - Information par la cadre à l'équipe de l'arrivée de l'agent.

Méthode(3):Au moment de la reprise

La visite de reprise

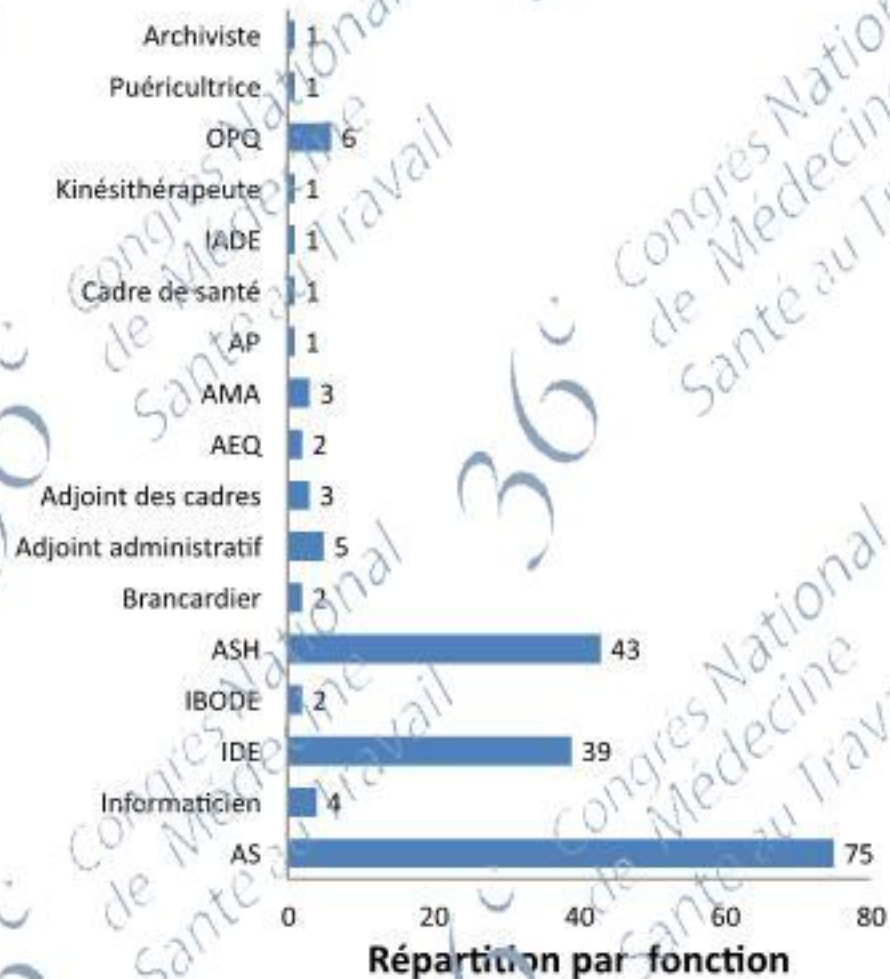
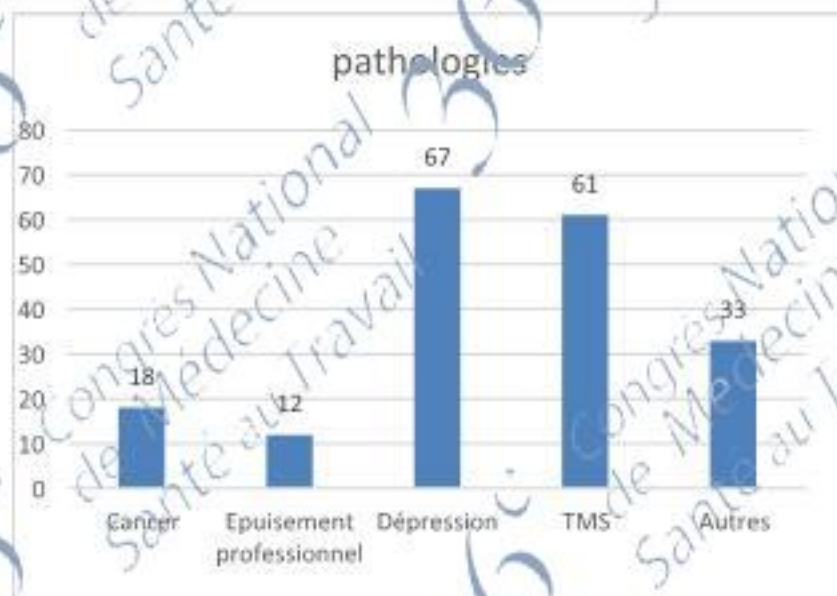
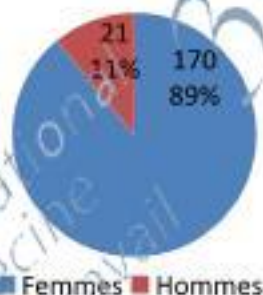
- ▶ Faite en binôme médecin du travail/IDEST sur la base d'une fiche de poste précise respectant le projet élaboré.
- ▶ Accompagnement de l'agent lors de sa première prise de poste s'il le souhaite
- ▶ AMA et IDEST coordonnent les rendez - vous:
 - Avec les psychologues : anxiété liée à la reprise
 - Avec l'ergonome: « affiner » l'aménagement du poste de travail

Méthode(3):Après la reprise

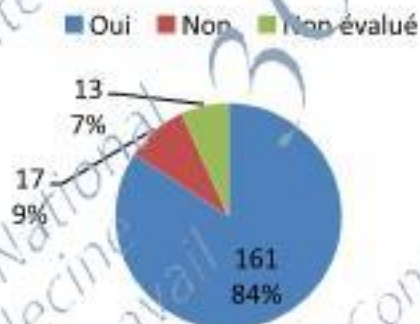
Des rencontres régulières

- ▶ **15 jours après la reprise:** rencontre sur le lieu de travail : personnel/cadre et IDEST
- ▶ **Organisations de rencontres mensuelles** entre l'agent et l'IDEST : systématiques ,à la demande du salarié ou à la demande du cadre en plus si besoin.
- ▶ **Maintien du lien:** L'IDEST fait le lien avec le médecin du travail pour les visites de suivi, un passage en COME de nouveau nécessaire, en cas de récurrence de l'arrêt de travail, organisation de rendez vous avec les psychologues, ou l'ergonome
- ▶ Quand la situation de l'agent est aboutie et pérenne: **bilan final** de l'accompagnement CIMCAT

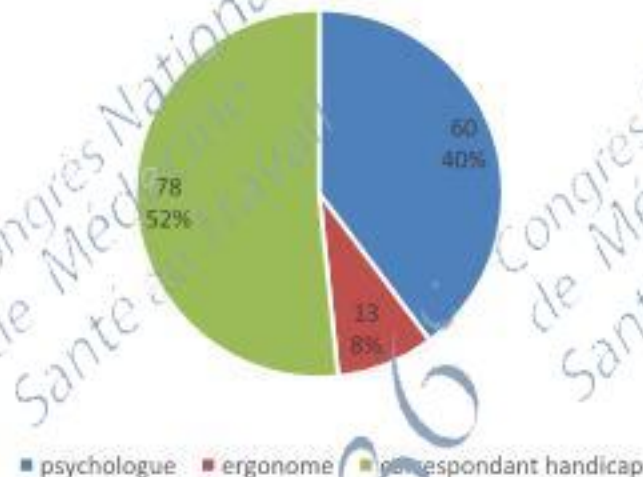
Répartition par sexe



Reprise en TPT



Orientations pendant le suivi CIMCAT



- Durée de l'accompagnement de 1 à 72 mois (moyenne 20 mois)
- 15 à 20h pour IDEST
- Nombreux appels gérés par l'AMA

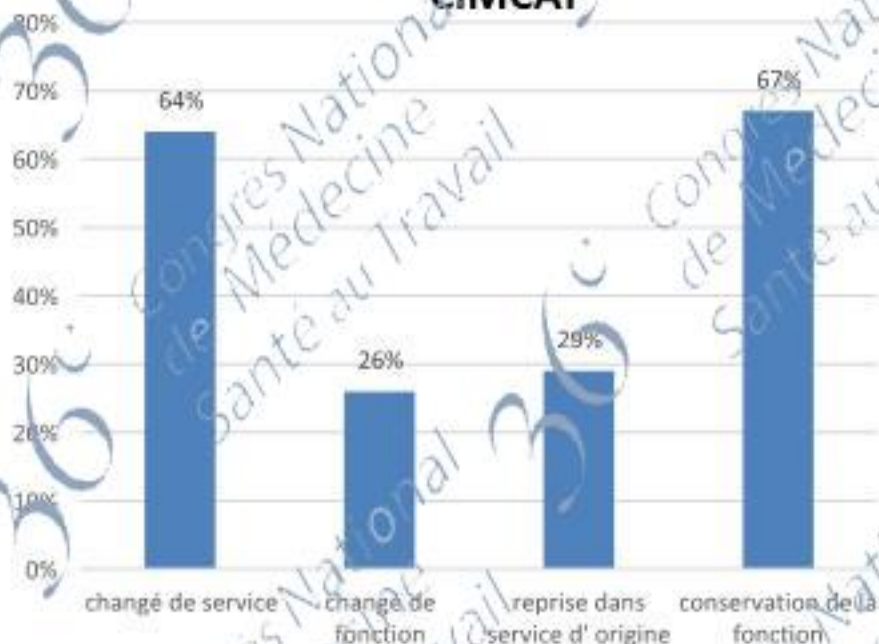
- Importance de la pluridisciplinarité dans le SST
- la fédération des différents acteurs du maintien dans l'emploi est essentielle.

Résultats (3)

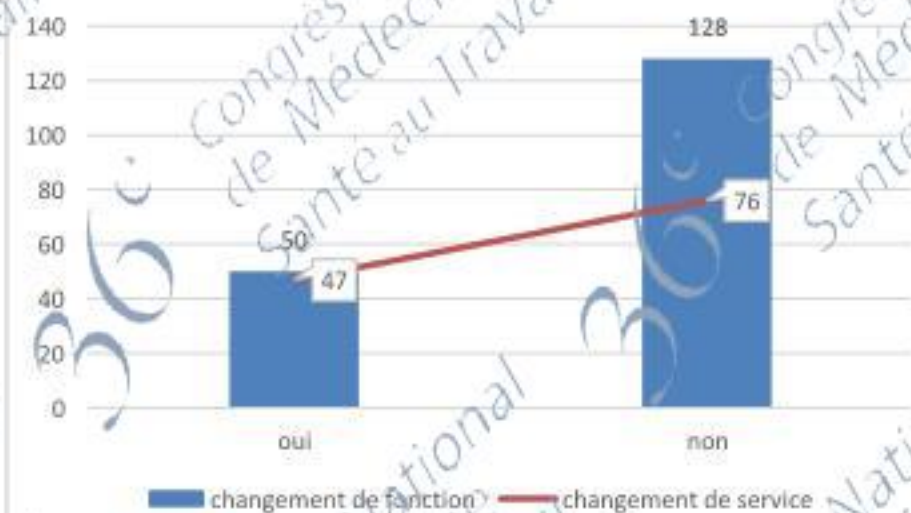
Bilan de fin de suivis



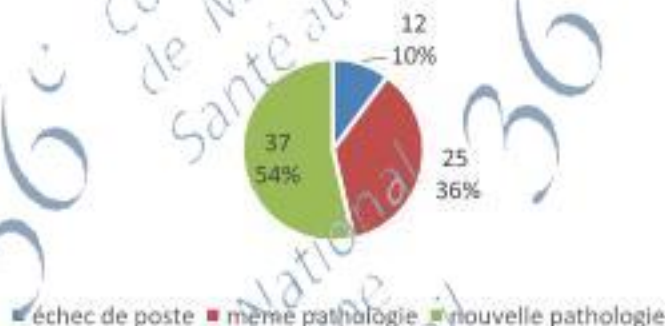
Situation des agents en fin de suivi CIMCAT



Changement de service et/ ou de fonction



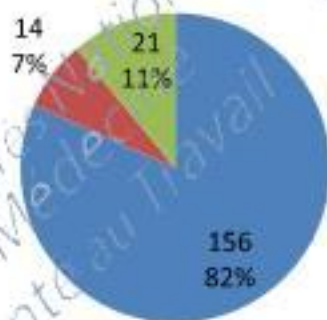
Rechutes d'arrêt maladie et leurs causes



- 74 personnes ont été remises en arrêt de travail.
- Pour ceux en échec au poste , 2 déclarés inaptes à toutes fonctions

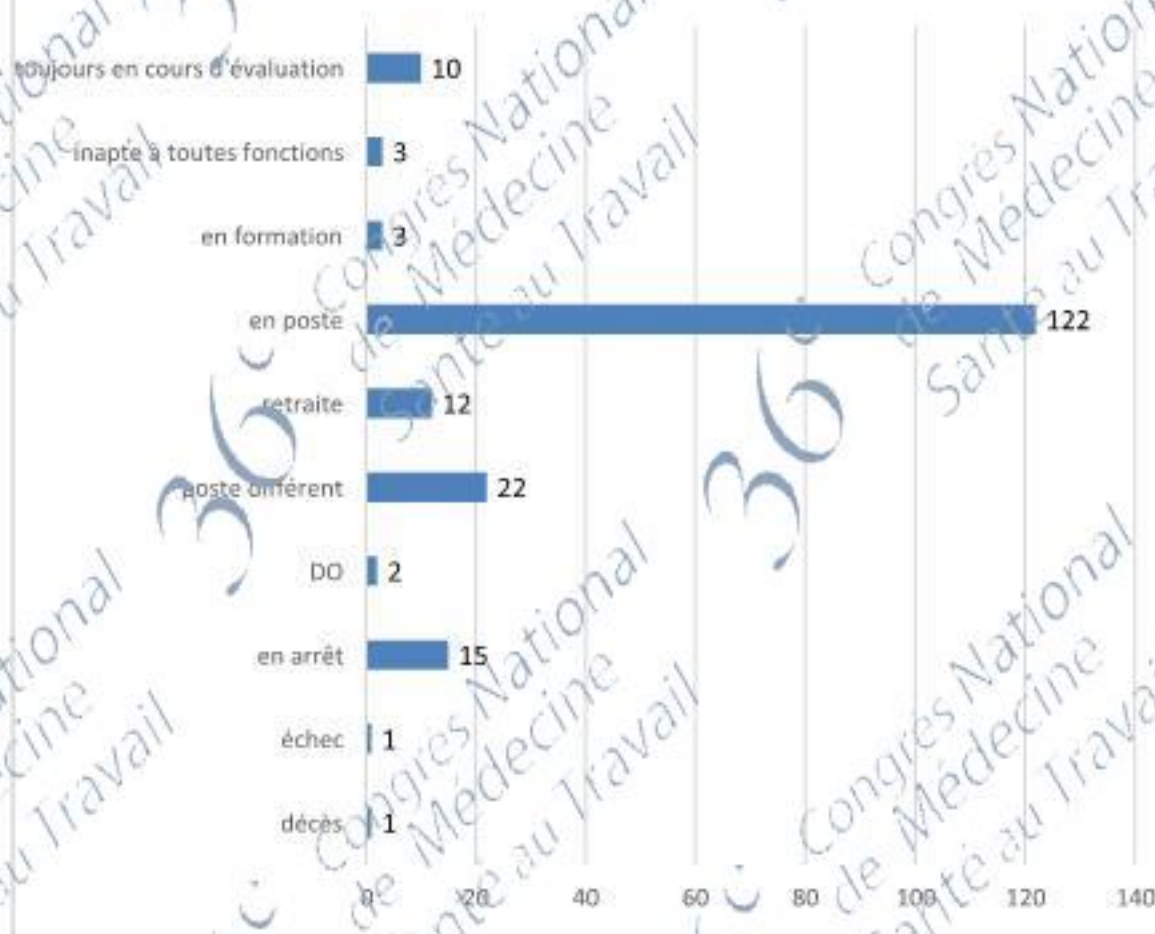
Satisfaction

■ Oui ■ Non ■ Non évalué



- Moins de peur pour revenir au travail
- Ne pas être seul
- Personne « lien » aisément joignable

Situation des agents suivis par le dispositif CIMCAT fin 2018



Conclusion (1)

Bilan positif du dispositif Cimcat

- ▶ La satisfaction des agents (82%)
- ▶ Le maintien dans la même fonction (67%)
- ▶ Le Maintien du lien entre le salarié /différents intervenants du retour à l'emploi, favorise le maintien dans l'emploi.
- ▶ Partenariat des différents acteurs essentiel mais échanges parfois difficiles avec les partenaires institutionnels.

Conclusion

Un dispositif reproductible?

▶ Au GHT Caux seine Maritime: 2900 salariés

Mise en place en 2020 d'une CREME : (Commission de Retour Et de Maintien dans l'Emploi)

- 73 agents suivis en CREME
- 57 agents sont actuellement accompagnés par les 2 IDE sectorisées suivant le même schéma que le dispositif CIMCAT.
- 7 agents ont pu être reclassés sur des postes pérennes

Le projet de transition professionnelle (annexe)

VU la fiche Médicale d'Aptitude établie par le Médecin du Travail
en date du et en présence de l'intéressé(e)
VU l'avis de la COME du

LE PROJET DE TRANSITION SUIVANT EST ARRETE :

1° A compter du

Grade :

Est affecté(e) dans le service de
A raison de 50 % d'un temps plein

Statut :

Mlle M Mme
Titulaire

2° Le poste de travail de l'intéressé(e) comportera les horaires suivants :

de à
de à

Selon les modalités ci-après: du lundi au vendredi inclus sur la base de 35.00 hebdomadaires.

3° Les tâches dévolues à Mme seront les suivantes (cf. profil de poste).

4° Les formations nécessaires liées au profil de poste seront proposées à l'intéressé(e).

5° Le présent aménagement est organisé pour une durée ne pouvant excéder un an, et, fixé à 3 mois.

6° Une évaluation professionnelle sera effectuée le par

7° Une évaluation médicale sera effectuée au bout de 3 mois à partir de la date d'effet du présent contrat effectué par Mlle
.....

Date: le

DRH

cadre supérieur

agent