oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Loi Santé, perspectives pour le secteur

Loi Santé, perspectives pour le secteur

Au programme

- L’association OETH
- La Prévention au cœur de la Loi
- La prévention de la désinsertion professionnelle, évolutions opérationnelles dans l’accompagnement des salariés
- OETH à vos côtés

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L’accord handicap et l’association OETH

L’ACCORD HANDICAP

- L’accord agrée du secteur sanitaire et social associatif depuis 1991.
- Signé à ce jour par la confédération Axess (regroupant la Fehap et Nexem) et les organisations syndicales CFDT, CGT, FO Santé Privée
- 17 170 établissements / 4 030 associations

L’ASSOCIATION OETH

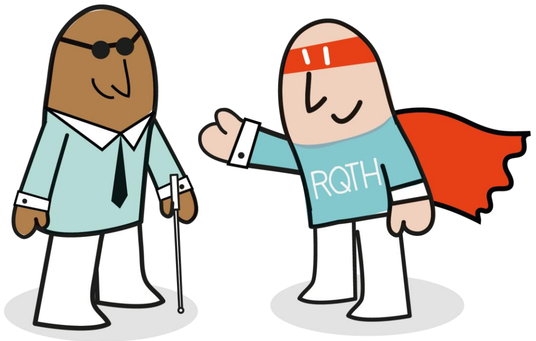
- Porte l’accord OETH
- Assure la collecte de la contribution
- Propose des aides financières adaptées
- Développe une offre de services spécifiques et innovantes

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

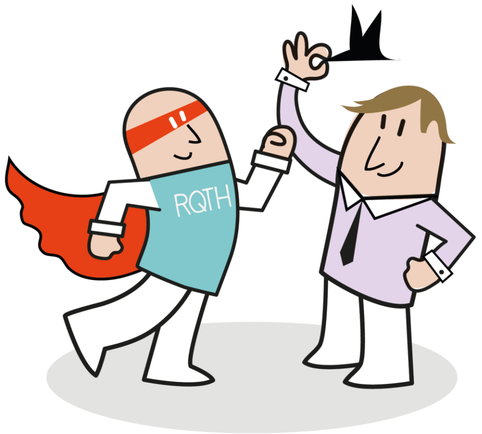
L’offre de service d’OETH

LE CONSEIL ET L’ACCOMPAGNEMENT

LES AIDES FINANCIÈRES



LES SOLUTIONS POUR LE SECTEUR



oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La Prévention au cœur de la Loi

oeth

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

LOI N° 1018-2021 du 2 aout 2021

Pour renforcer la prévention en santé au travail

Et ses décrets d'application

WEBINAIRE OETH 3 OCTOBRE 2023

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

2018 - 2020

Rapport Lecoq

Rapport Frimat

Rapport Dharréville

Rapport Bérard Oustric et Seiller

Rapport Artano

Rapport IGAS

9 décembre 2020

ANI
(signé le 8 janvier 2021)

23 décembre 2020

Proposition de loi

2 août 2021

Loi 1018-2021

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France

oeth ASSOCIATION OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi :

4 axes :

- Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail

- Définir l'offre de services à fournir par les SPST aux entreprises et aux salariés notamment en matière de prévention et d'accompagnement

- **Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables, et lutter contre la désinsertion professionnelle**

- Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail

Entrée en vigueur le 31 mars 2022

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention primaire au cœur de la loi du 2 août 2021

- La loi a renforcé des outils existants et créé de nouveaux outils :

- Changement de dénomination : les services de santé au travail deviennent les services de **PREVENTION** et de santé au travail **(SPST)**

  - qui réaffirme le rôle de prévention des services de santé au travail

  - et qui met la prévention primaire au cœur de la santé au travail.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention primaire au cœur de la loi du 2 août 2021

La formation en santé et sécurité au travail des représentants du personnel

- La loi prévoit un renforcement de la formation à la sécurité des membres de la délégation du personnel des CSE et des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

	Durée de la formation
1er mandat	5 jours
Renouvellement	3 jours ou 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises de + de 300 salariés

La prévention primaire au cœur de la loi du 2 août 2021

Le passeport prévention (art. L. 4141-5)

Salariés et demandeurs d'emploi (attestations, certificats, diplômes relatifs à la sécurité et à la prévention des risques professionnels).

Tracer les formations sur la santé et la sécurité au travail suivies par le travailleur

Renseigné par l'employeur, les organismes de formation ou le salarié.

Intégré dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/

La prévention primaire au cœur de la loi du 2 août 2021

L’évaluation des risques professionnels : des évolutions

- Évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs «dans l'organisation du travail» et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

- **Prise en compte des effets combinés de l’ensemble des agents chimiques en cas d’exposition** simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques (modification de l’article R 4412 6 du Code du travail).

La prévention primaire au cœur de la loi du 2 août 2021

DUERP : ce qui change :

- Une participation accrue des CSE à son élaboration

- Une mise à jour annuelle obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés (et à chaque modification des conditions de santé et de sécurité)

- Obligation, pour l'employeur, de conservation et de tenir à disposition des travailleurs et anciens travailleurs pendant au moins 40 ans (traçabilité des expositions) le DUER et ses mises à jour. Conservation de la version papier ou dématérialisée jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation du dépôt sur un portail numérique, soit jusqu'au 1er juillet 2023 ou 1er juillet 2024 selon l'effectif.

- Transmission du DUERP, par l'employeur au SPST auquel il adhère, à chaque mise à jour.

Dispositions relatives aux services de santé

Obligations de communication et de publicité des SPST interentreprises :

Le SPSTI communique à ses adhérents, au comité régional de prévention et de santé et rendent publics :

- Son offre de services relevant de l'ensemble socle ;
- Son offre de services complémentaires ;
- Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution ;
- D'autres documents dont la liste sera fixée par décret

Dispositions relatives aux services de santé

Cotisations :

- Cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis pour le socle obligatoire. La loi précise que chaque travailleur compte pour une unité.

- Grille tarifaire pour l'offre complémentaire.

- Encadrement de la cotisation en fonction du coût moyen national de l'ensemble socle de services.

- Dans les SPST communs à plusieurs établissements ou entreprises formant une UES : répartition des frais proportionnellement au nombre des salariés.

Dispositions relatives aux services de santé

Pluridisciplinarité, et missions étendues :

- **Accompagnement des employeurs**, **des travailleurs et de leurs représentants** dans l'analyse de l'impact sur les **conditions de santé et de sécurité des travailleurs** de **changements organisationnels** importants dans l'entreprise ;

- D’une « mission exclusive d’éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail », à une « mission principale… Ils contribuent à la **réalisation d'objectifs de santé publique** afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. » ;

- Participent à des **actions de promotion de la santé sur le lieu de travail**, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé (article L. 1411-1-1 du code de la santé publique).

Dispositions relatives aux services de santé

- **Création d'un ensemble socle de services à destination des adhérents et de leurs salariés :**

  - **Une offre socle**
  - **Une offre complémentaire**
  - **Une offre spécifique (travailleurs indépendants)**

- **Les chefs d'entreprise adhérentes** pourront bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés.

- **Pluralité d'employeurs :** le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé suivant des modalités qui sont définies par décret;

Dispositions relatives aux services de santé

L’offre socle :

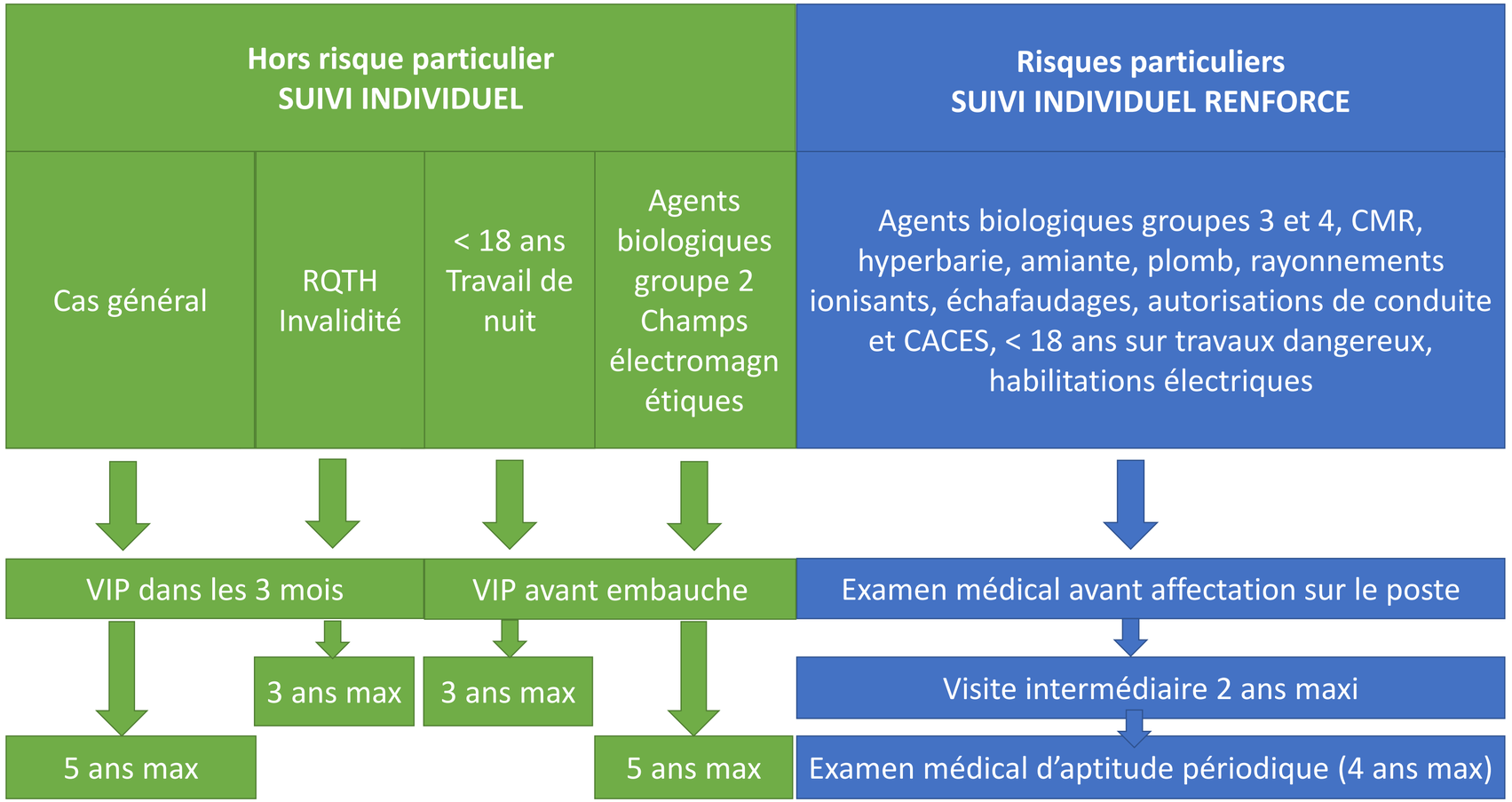
SUIVI INDIVIDUEL DE L’ETAT DE SANTE
PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE
PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dispositions relatives aux services de santé

L’offre socle :

SUIVI INDIVIDUEL DE L’ETAT DE SANTE
VIP, SIA, SIR Visites à la demande Visites de mi-carrière Visites post-exposition ou post-professionnelle

Dispositions relatives aux services de santé



VIP : Visite d'information et de prévention

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France

oeth ASSOCIATION OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Dispositions relatives aux services de santé

L’offre socle :

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi :

- **A**lerte et signalement précoce qui peut venir du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l’employeur et du salarié
- **A**nalyse de la situation du salarié avec la cellule PDP et en lien avec le pôle prévention (études de postes et propositions d’aménagements de postes)
- **A**ccompagnement du salarié tout au long du plan de retour à l’emploi, accompagnement social du salarié).

Comment : repérage de salariés, information des employeurs, sensibilisation collective au maintien dans l'emploi, promotion des dispositions PDP.

Dispositions relatives aux services de santé

L'offre socle :

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Elaboration systématique de la fiche d'entreprise dans l'année qui suit l'adhésion
  et MAJ au moins tous les 4 ans, voire moins si demande de l'entreprise,
- Sur demande de l'entreprise, accompagnement dans l'évaluation des risques et dans la rédaction/finalisation de son document unique d'évaluation des risques professionnels
  - conseil dans la formalisation et l'élaboration du DUERP pour les TPE-PME
  - accompagnement dans l'élaboration de la liste des actions de prévention (< 50 salariés)
- Réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans (conseil aménagement de poste/lieux de travail, analyse métrologique, accompagnement sur un risque spécifique, …)

Suivi en santé au travail – Dossier médical

Pratiques médicales à distance :

Conditions à respecter pour la mise en œuvre de la télémédecine

- Obtenir préalablement le consentement du salarié
- Garantir le respect de la confidentialité des échanges entre le professionnel de santé et le travailleur
- S'assurer que l'usage de ces technologies soit conforme aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité

Art R 4624 41 2 du Code du travail

La pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen, y compris lorsqu'elle est sollicitée par le travailleur, est appréciée **par le professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail en charge du suivi de l'état de santé du travailleur**

La prévention de la désinsertion professionnelle, évolutions opérationnelles dans l’accompagnement des salariés

La prévention de la désinsertion professionnelle

Quels outils ?

- La cellule PDP des SPSTi
- Le rendez-vous de liaison
- Les visites de pré-reprise et de reprise
- La visite de mi-carrière
- L’échange d’informations entre les différents acteurs
- Essai encadré, CRPE et projet de transition professionnelle

La prévention de la désinsertion professionnelle

Les missions de la cellule PDP :

- Proposer un **accompagnement individuel et collectif aux salariés et aux entreprises**
- Pour les situations individuelles, proposer, en lien avec l'employeur et le salarié, les mesures individuelles suivantes : mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, justifiées en tenant compte notamment de l'âge et de l'état de santé physique et mental du travailleur
- Proposer des **actions de sensibilisations**
- Participer à l'**accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP**, telles que des actions de formation professionnelle continue ou des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe

La prévention de la désinsertion professionnelle

La composition de la cellule PDP dans les SPSTi :

Animation et coordination : un médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité

Composition : des spécialistes, à savoir le conseiller emploi formation, l'assistante sociale, psychologue, ergonome, ou autres…, en lien avec le médecin du travail en charge du suivi du salarié et avec les autres acteurs (médecin conseil, médecin traitant, cellule de prévention de la désinsertion de l'assurance maladie, CARSAT, Pôle emploi/CAP Emploi, MDPH etc.)

La prévention de la désinsertion professionnelle

Plusieurs rendez-vous sont prévus en cas d'absence prolongée :

Visites de **reprise** et de **pré-reprise** :

La visite de pré-reprise pourra également être demandée par le médecin du travail. Possible à partir d'un arrêt de 30 jours (contre 3 mois auparavant).

L'employeur doit informer le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise.

La visite de reprise est mise en place pour les arrêts d'origine non professionnelle de plus de 60 jours (contre 30 jours auparavant), après un congé maternité, un arrêt pour maladie professionnelle, un arrêt pour AT de plus de 30 jours.

La prévention de la désinsertion professionnelle

Visite de pré-reprise :

Repérer le plus en amont possible le risque de désinsertion professionnelle, en proposant des mesures d'adaptation individuelle pour préparer le retour à l'emploi dans les meilleures conditions

	Avant	Loi du 02/08/2021 et décret 2022-372
Visite de Pré-reprise	Possible à compter de 3 mois d'arrêt	Possible à compter de **30 jours** d'arrêt
	A l'initiative : • du salarié • du médecin traitant • des services médicaux de l'assurance maladie	A l'initiative : • du salarié • du médecin traitant • des services médicaux de l'assurance maladie • du médecin du travail
		Applicable pour les arrêts commençant à partir du 1er avril 2022

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France

oeth ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention de la désinsertion professionnelle

Visite de reprise :

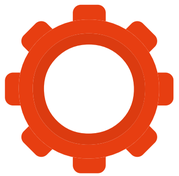
Vérifier l’aptitude du salarié à reprendre son poste après un arrêt de travail

	Avant	Loi du 02/08/2021 et décret 2022-372
Visite de reprise	Possible à compter de 30 jours d’arrêt (maladie ou accident non professionnel)	Possible à compter de **60 jours** d’arrêt (maladie ou accident non professionnel)
	Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise	Sans changement

La prévention de la désinsertion professionnelle

Création du rendez-vous de liaison :

En cas d'arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à la possibilité d'organiser un RV de liaison entre l'employeur et le salarié en associant le SPST.



Organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce RV.

Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical. Il s'agit d'un point de contact entre le salarié et l'entreprise durant une période de suspension du contrat de travail.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention de la désinsertion professionnelle

Création du rendez-vous de liaison :

Préparer le retour du salarié dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables.

Le RV de liaison vise à informer le salarié :
- qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- de la visite de pré-reprise
- des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail

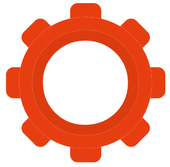
Le SPST est « associé » mais n'est pas forcément présent au rendez-vous.

Le référent handicap peut participer au rendez-vous de liaison à la demande du salarié concerné (C. trav., art. L. 5213-6-1).

La prévention de la désinsertion professionnelle

Création de la visite médicale de mi-carrière (45 ans ou selon accord de branche)
art. L. 4624-2-2

Faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié
Evaluer les risques de désinsertion professionnelle
Sensibiliser le travailleur sur les enjeux de vieillissement et prévention des RP
Proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation, ou de transformation du poste de travail



La visite peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale

2 ans avant les 45 ans du salarié ou de l'âge déterminé par accord de branche.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention de la désinsertion professionnelle

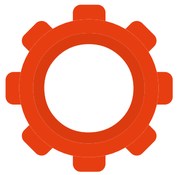
Visite médicale de mi-carrière :

Organisation, à l'initiative :

du service de prévention et de santé au travail,

de l'employeur

du salarié.



Réalisation par le médecin du travail, un infirmier en pratique avancée, un infirmier en santé au travail par délégation.

Attestation délivrée

La prévention de la désinsertion professionnelle

La surveillance post-exposition ou post-professionnelle de certains salariés :

Le suivi post-exposition ou post-professionnel concerne tous les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un **suivi individuel renforcé** de leur état de santé.

L'employeur informe son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite.

Le suivi est réalisé par le médecin du travail dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition aux risques ou, le cas échéant, avant le départ à la retraite du salarié concerné.

Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention de la désinsertion professionnelle

Convention de rééducation professionnelle en entreprise (art. L. 5213-3-1 C. trav.) :

Conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM

Avant la Loi : réservée aux salariés en situation de handicap

La Loi étend aux travailleurs déclarés inaptes (en situation de handicap ou non) ou en risque d'inaptitude (identifié par le MDT pendant l'examen de préreprise, art. L. 1226-1-4 C. trav.)

Partiellement financée par la CPAM par le versement de l'indemnité journalière.
- Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié,
➔ avenant au contrat de travail, pas de modification de la rémunération.
- Lorsque la rééducation professionnelle n'est pas assurée par l'employeur du salarié,
➔ modalités de mise à disposition prévues à l'article L. 8241-2 (prêt de main d'œuvre à but non lucratif)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France

oeth ASSOCIATION OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention de la désinsertion professionnelle

Convention de rééducation professionnelle en entreprise :

- Si le salarié démissionne, il continue à bénéficier de l'indemnité journalière.

- Si le salarié est embauché sur un poste similaire dans l'entreprise qui a assuré sa rééducation, la durée de la mise à disposition est déduite de la période d'essai.

- La formation peut durer jusqu'à 18 mois.

La prévention de la désinsertion professionnelle

Projets de transition professionnelle :

Permettre aux salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet (CPF).

Le salarié qui désire en bénéficier doit justifier d'une certaine ancienneté.

L'accès à ce dispositif est facilité par la loi : la condition d'ancienneté pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle n'est pas exigée pour le salarié qui a connu dans les 2 ans avant sa demande :
- soit une absence au travail résultant d'une MP,
- soit une absence au travail résultant d'un AT, d'une maladie ou d'un accident non professionnel au moins égale à 6 mois

Possibilité pour le salarié de recourir au CEP pour le projet de réorientation

Transitions Pro

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France

oeth ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention de la désinsertion professionnelle

L’essai encadré :

Tester, pendant un arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d’une autre entreprise, la compatibilité d’un poste de travail avec son état de santé.

Service social de l’assurance maladie, et avec l’accord du médecin traitant et du médecin du travail assurant le suivi du salarié.

Appui possible du Cap emploi

Assurance maladie (IJ) et l’employeur pour le complément employeur le cas échéant

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités d'Île-de-France

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

OETH à vos côtés

Zoom sur les aides financières

SÉCURISATION DES PARCOURS INDIVIDUELS

- **Prestations d'analyse et de maintien au poste**
- **Aides à l'aménagement de poste**
- Aides à l'alternance et à l'accueil de stagiaires
- **Prestations et aides à la transition professionnelle**

DÉVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE HANDICAP

- Sensibilisation des équipes
- Déploiement des politiques handicap

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité
Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France
oeth ASSOCIATION OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Outils OETH

Fiches pratiques et thématiques

https://oeth.org/employeur/employeur/fiches-pratiques

oeth

FICHE PRATIQUE N°1

ANTICIPER LES INAPTITUDES

Agir en amont d'une situation d'inaptitude permet de prendre le temps de trouver une solution, de mettre en place des dispositifs adaptés (aménagement du poste de travail, reclassement interne, formation,...) avant que l'inaptitude ne soit déclarée.

COMMENT ANTICIPER LES INAPTITUDES ?

Être attentif aux signaux d'alerte (arrêts maladie répétitifs, de longue durée, temps partiel thérapeutique, restrictions au poste, signalements interne et externe, etc.)

Mettre en place des indicateurs de la santé des salariés et en assurer le suivi

Favoriser les liens avec le médecin du travail, lui dire vos engagements concernant votre politique handicap

Impliquer les instances représentatives du personnel et le collectif de travail

Partager régulièrement ces indicateurs avec le médecin du travail, les supérieurs hiérarchiques, les acteurs de la santé en interne

Avec l'accord du salarié concerné, décider collectivement des actions à mener pour éviter l'inaptitude

AVEC QUI LES ANTICIPER ?

Direction

Service RH

Référent handicap

Collègues

Médecin du travail

Assistant.e. social.e

Services de l'Assurance maladie

Une question ? Un conseil ? L'association OETH vous accompagne dans vos démarches de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ainsi que dans la mise en place et le déploiement de vos politiques handicap.

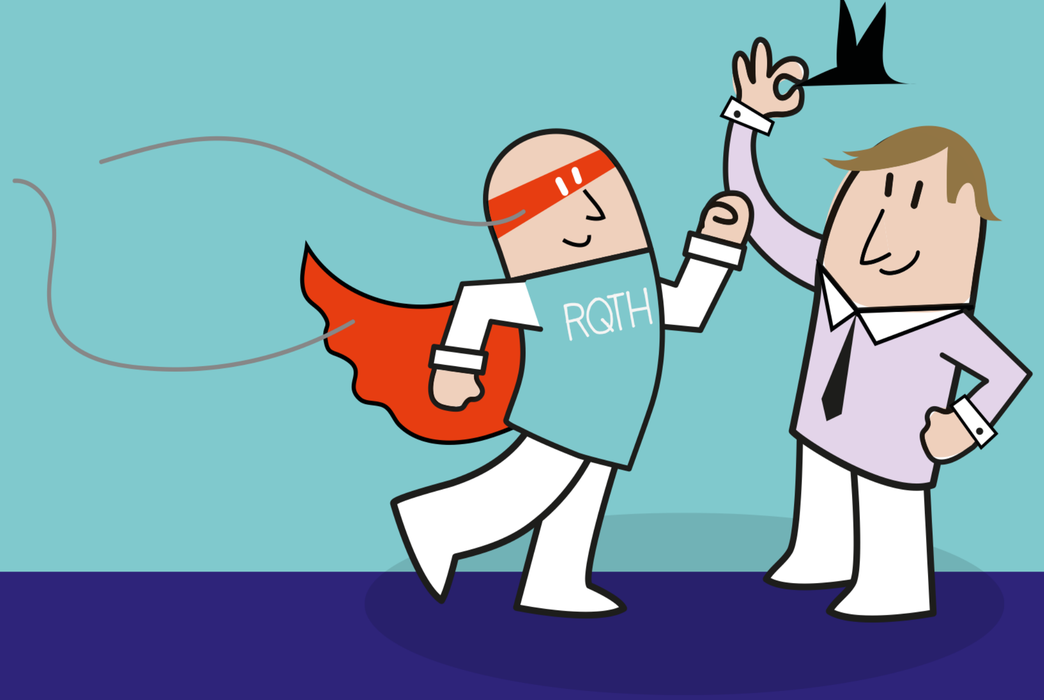
Contactez votre conseiller OETH au 01.40.60.58.58

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France

oeth ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Questions réponses



Merci de votre attention

Pour contacter OETH

01 40 60 58 58

contact@oeth.org