

## **Webinaire sur le lien avec les agents en arrêt de travail pour raison de santé**

Le jeudi 29 septembre 2022 de 10h à 12h

- 1) Le cadre juridique
- 2) Rappel du plan santé travail dans la fonction publique
- 3) Et pour les employeurs privés...
- 4) Témoignages d'employeurs publics
- 5) Les outils mobilisables pendant l'arrêt

# Préambule

---



- ▶ En 2016, 36 % des agents de la fonction publique ont eu au moins un arrêt maladie.
- ▶ 23 % se sont arrêtés 30 jours et plus comme pour le secteur privé.
- ▶ Les « procédures » sont différentes selon les 3 versants (Etat, Territorial et Hospitalière).
- ▶ Le contexte législatif a évolué récemment avec notamment :
  - La création de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR)
  - La fusion du Comité Médical et de la Commission de Réforme (conseil médical)
  - La loi santé travail du 2 août 2021 : à compter du 1<sup>er</sup> 2022, les services de santé au travail (SST) deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST)



---

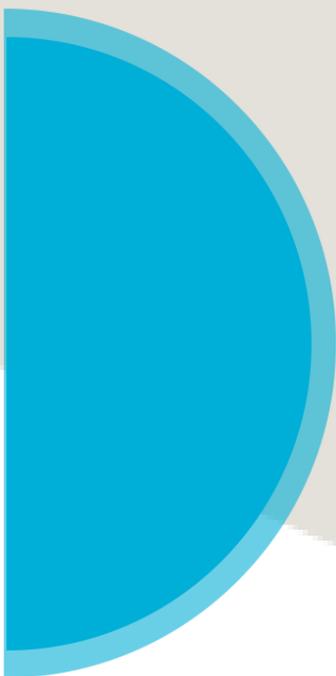
► Plus l'arrêt est long, plus les chances de revenir au travail dans les mêmes conditions qu'avant l'arrêt sont faibles.

► Exemple du secteur privé :

Durée de l'arrêt de travail	Taux de reprise
> 6 mois arrêt	< 50%
> 1 an	< 25%
> 2 ans	<10%

► Renforcement de la politique de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) voulue par les pouvoirs publics.





# 1) Le cadre juridique



## Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- ▶ Article 40 « Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences ».
- ▶ A compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, un fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande et avec un avis médical favorable, d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un congé pour raison de santé.
- ▶ L'ordonnance santé/famille du 25 novembre 2020 avait modifié les lois statutaires des trois fonctions publiques pour permettre à un fonctionnaire de bénéficier, à sa demande et avec un avis médical favorable, d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un congé pour raison de santé.
- ▶ Cette même ordonnance subordonnait néanmoins la mise en œuvre de la mesure à sa déclinaison réglementaire par voie décrétole.



---

► Cette disposition a été revue, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, dans le cadre du code général de la fonction publique. Cette mesure, désormais codifiée à l'article L.822-30, est aujourd'hui considérée comme étant d'applicabilité directe. Le renvoi à un décret d'application a été supprimé.

► Article. L822-30, code général de la fonction publique : « A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux sections 1 à 4, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle. »

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044424533](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044424533)



## 2) Rappel du plan santé travail dans la fonction publique (2022 – 2025)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/plan-sante-au-travail-pour-la-fonction-publique>



---

► Il comprend 5 priorités qui constituent autant d'enjeux majeurs :

- 1) Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail
- 2) Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention
- 3) Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail
- 4) Prévenir la désinsertion professionnelle
- 5) Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention



---

► Ce plan comprend des mesures fortes avec notamment :

- Le renforcement de la prévention en matière de risques psycho-sociaux et de santé mentale, grâce à la promotion du secourisme en santé mentale.
- Une politique volontariste pour établir des données sur la santé au travail.
- Le soutien, sur les territoires le nécessitant, à la création et au développement de services de médecine de prévention mutualisés.



## Axe 4 Prévenir la désinsertion professionnelle

---

### **Objectif n°12**

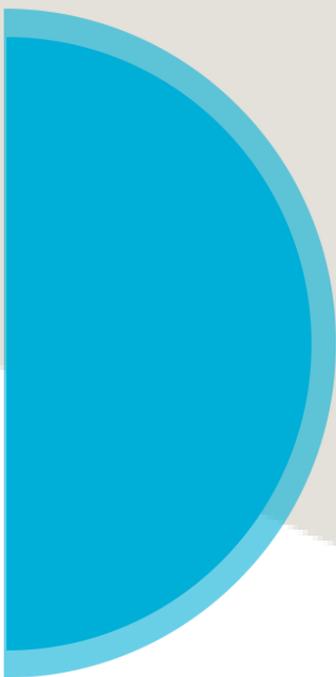
Prévenir l'usure professionnelle et accompagner le maintien dans l'emploi des agents

Mise en œuvre d'entretiens de carrière proposé aux agents exposés à un risque d'usure professionnelle et renforcement de la formation en vue de prévenir l'usure professionnelle.

### **Objectif n° 13**

Favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap en lien avec le FIPHFP.

Renforcer la formation des agents publics en situation de handicap.



3) Et pour les employeurs privés...

# La nouvelle loi « santé au travail »

---



► Adoptée le 2 août 2021, la nouvelle loi « santé au travail » est entrée en vigueur le 1er avril 2022. L'objectif de cette réforme santé est de renforcer la prévention en entreprise, de prévenir la désinsertion professionnelle et d'améliorer le suivi individuel et médical des salariés.

- 1) Les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI)** changent de dénomination et deviennent des « Services de Prévention et de Santé au travail Interentreprises » (SPSTI).
- 2) La loi santé et sécurité au travail renforce le cadre administratif du DUERP**, Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.
- 3) La visite médicale de mi-carrière** : dès 45 ans, les salariés doivent désormais effectuer une visite médicale obligatoire afin de vérifier l'adéquation entre leur poste de travail et leur état de santé.
- 4) La visite de pré reprise à 30 jours** : la visite médicale de pré-reprise jusqu'ici organisée au bout de 3 mois d'arrêt, peut désormais être organisée avec le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou encore du médecin conseil de l'Assurance Maladie. Cette visite peut avoir lieu dès lors que l'arrêt de travail est supérieur à 30 jours et que le retour du salarié à son poste est anticipé.



---

**5) La visite de reprise à 60 jours** : la visite de reprise obligatoire pour tout salarié absent pendant au moins 30 jours en cas d'accident ou de maladie non professionnel(le), s'applique désormais aux salariés en arrêt depuis plus de 60 jours.

**6) Le rendez-vous de liaison** : il s'agit d'un rendez-vous facultatif qui peut être organisé au bout de 30 jours d'arrêt à l'initiative du salarié ou de son employeur, en vue d'organiser la reprise dans les meilleures conditions. Le médecin du travail est associé à ce rendez-vous.

**7) L'essai encadré** : ce dispositif permet à un(e) salarié(e) en arrêt de travail de tester sa capacité à reprendre son ancien poste ou encore, de tester un aménagement de poste ou un nouveau poste, tout en conservant ses indemnités journalières.



---

**8) La Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) :** la CRPE favorise le retour à l'emploi par la formation. Proposé par l'assurance maladie, elle s'adresse aux salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude, suite à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non.

**9) La visite post-exposition pour remplacer la visite de fin de carrière :** cette visite concerne les employés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (SIR).

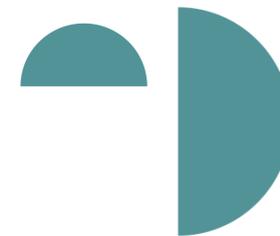
**10) Téléconsultation :** des visites médicales à distance autorisées.

# Zoom sur la cellule PDP

---

**Maggy HERICY-ASSELIN**

**Responsable Service social CALVADOS**





**l'Assurance  
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Service Social  
Normandie

## Service Social de l'Assurance Maladie: Une mission prioritaire, la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

01/09/2022

# La CARSAT

Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (depuis juillet 2010)

Un organisme de protection sociale du Régime Général, missionné pour :

- la Retraite
- l'Action Sociale de la CNAV
- la Santé au travail

# Le Service Social de l'Assurance Maladie CARSAT

Accompagne des personnes du Régime Général retraitées ou non retraitées, confrontées ou susceptibles d'être confrontées à des problèmes de santé.

Depuis 2020, un nouveau public : les travailleurs indépendants.

## Un Service Social spécialisé « Santé »

91 Assistants Sociaux sur la région et  
33 Conseillers Service Assurance Maladie (CSAM) .

- Une unité dans chaque département avec de multiples lieux d'implantation dans un souci de proximité.

# L'Assurance Maladie est engagée depuis 2009 dans la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

- Enjeu national au regard du vieillissement de la population, de l'allongement de la période d'activité et de l'accroissement des arrêts de travail maladie, AT/MP, et de certaines ALD.
- Volonté institutionnelle depuis 2009/2010 de coordonner le dispositif PDP pour favoriser plus d'efficacité en autorisant l'accès à des actions de remobilisation durant la période d'arrêt de travail.
- Participation à la gestion du risque en maîtrisant le versement des indemnités journalières par une prise en charge adaptée des personnes pour limiter les arrêts de longue durée.
- 3 services impliqués dans la coordination institutionnelle : service médical, service social, service administratif de la CPAM.
- Création d'une cellule régionale PDP et de 6 cellules locales PDP.



## Le Service Social de l'Assurance Maladie : La PDP, une mission prioritaire

Le Service Social intervient auprès des assurés confrontés à une problématique de santé, remettant en cause la poursuite de leur activité ou en arrêt de travail, en risque de ne pouvoir reprendre leur emploi ou activité professionnelle à l'issue de l'arrêt de travail.

Cela se traduit par :

- Une détection précoce des situations à risque de désinsertion professionnelle car l'arrêt de travail est un risque de rupture socio professionnelle.
- Un accompagnement et une orientation des assurés vers des actions ou dispositifs adaptés qui visent le maintien dans (entreprise d'origine) ou en l'emploi (hors entreprise d'origine).

### **Le dispositif PDP de l'Assurance Maladie, c'est aussi :**

- Des manifestations PDP en région (ex : matinées employeurs, forum cancer et travail, forum pour les salariés en arrêt ...),
- Une collaboration étroite avec des partenaires : AGEFIPH, FIPHFP, les SST, CAP EMPLOI , Employeurs...



# Prévenir la désinsertion professionnelle: 3 enjeux :

« Plus l'arrêt se prolonge, plus le retour en emploi est difficile »

## ➤ L'anticipation

- Rencontre des assurés après 90 jours d'arrêt :

*Exemple: invitation à des webinaires sur les droits et devoirs pendant un arrêt de travail, mais aussi les démarches relatives à la reprise du travail (1221 participants au Beekast, 292 rdv).*

- Signalements du Service Médical de l'Assurance Maladie (en 2021, 3982 assurés signalés)
- Signalements des agents de la CPAM et des partenaires...



# Prévenir la désinsertion professionnelle: 3 enjeux

## Sécuriser le parcours et accompagner l'assuré pendant un arrêt de travail :

- Proposer un accompagnement social pendant l'arrêt :
  - *Accompagnement global de la situation tout au long de l'arrêt,*
  - *Lever les freins repérés : problèmes administratifs, financiers , médicaux, sociaux ....*
  - *Identifier les ressources et capacités des personnes en s'appuyant sur les avis des médecins ,*
  - *Aider à prendre du recul , à s'engager , redonner confiance ,*
  - *Orienter et travailler avec les différents acteurs de la PDP pour aider à la mobilisation (statut RQTH , contact Médecin du travail, son équipe .....)*
  - *Evaluer et identifier le moment pour engager si besoin une action de remobilisation.*
  - *Travail sur le projet professionnel adapté à l'état de santé,*
  - *Mobilisation d'outils spécifiques : essais encadrés, bilans, période d'immersion avec accompagnement.....*

# Prévenir la désinsertion professionnelle : 3 enjeux

## Favoriser la cohérence des parcours de maintien dans l'emploi :

- Partenariat interne (CPAM/ Service Médical)
- Partenariat externe ( Médecins du Travail et son équipe, CAP EMPLOI, MDPH, Employeurs, URSSAF....)



# Les actions dites de remobilisation, pourquoi ?

Elles viennent en appui de l'accompagnement social pour les situations les plus fragilisées.

## Elles doivent permettre :

- De prévenir ou de limiter le risque de désinsertion professionnelle des assurés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail.
- D'aider les personnes qui n'ont pu conserver leur emploi du fait de la maladie, d'une invalidité, d'un AT/MP à retrouver des conditions nécessaires à un retour à l'emploi.

## Comment ?

En accompagnant la personne dans un projet professionnel en adéquation avec les conséquences de son problème de santé – bilan de compétences adapté.

## Les conditions pour valider un dossier PDP pendant un arrêt de travail :

- Risque d'inaptitude (avis du médecin du travail)
- Un engagement du médecin traitant
- Un avis favorable du médecin conseil en lien avec la durée prévisible de l'arrêt de travail
- Une ouverture de droits administratifs CPAM
- Validation de la cellule PDP

# Le Service Social de l'Assurance Maladie CARSAT

Au total en 2021, le Service Social CARSAT NORMANDIE  
a rencontré :

10 105 assurés (en individuel et collectif) pour lesquels une  
démarche ou un accompagnement en lien avec la PDP a été  
engagé



**VOUS ÊTES  
DANS L'UNE DE  
CES SITUATIONS ?**

- Difficultés à se soigner
- Arrêt de travail prolongé
- Retour au travail après un arrêt
- Retour au domicile après hospitalisation
- Vivre au quotidien sa maladie

**Pour nous joindre ,  
faites le  
3646 et dites « service  
social »**

01/09/2022



## 4) Témoignages d'employeurs publics

# Question

---



► Merci de répondre sur la messagerie :

Envoyez-vous un courrier, un document, une information aux agents en arrêt ?

Si oui à quelle date ?

Quels sont les retours ?



**Lydie Roudaut, Assistante sociale pour le personnel**

**Marylène Leboucher, Responsable mission environnement du travail – Référent Handicap**

- ▶ Un interlocuteur unique qui centralise et enregistre tous les arrêts maladie.
- ▶ Une fois par mois : point sur les arrêts maladie dits longs (plus de 2 mois consécutifs).
- ▶ Courrier envoyé aux agents : existence du service et plaquette reprenant les différents dispositifs qui accompagnent un arrêt, une reprise de travail et les différents interlocuteurs possibles.
- ▶ Bon taux de réponse des agents à ce courrier, immédiatement ou dans les mois qui suivent.
- ▶ Les agents sont demandeurs d'information administrative ou d'information dans une projection de reprise d'activité.
- ▶ Ils sont aussi demandeurs de liens avec la collectivité.



- 
- ▶ Les partenaires associés dépendent des situations individuelles, mais régulièrement il y a la référente santé, l'équipe environnement du travail, l'assistante sociale, les conseillers santé prévention, le médecin de prévention.
  - ▶ Principalement des intervenants internes, mais parfois aussi externes sur des thématiques de santé particulières.
  - ▶ Il est demandé aux encadrants d'organiser un entretien de reprise après arrêt maladie long, idéalement avant la reprise effective et à défaut dans la semaine qui suit la reprise.
  - ▶ Nous avons donc créé un document qui accompagne la reprise d'activité, partager entre l'agent et son encadrant, et un guide d'entretien à destination des encadrants.
  - ▶ Ce premier entretien est suivi d'un second un mois après.





**LA REPRISE  
DU TRAVAIL  
APRÈS UN  
ARRÊT POUR  
RAISONS DE  
SANTÉ**

**GUIDE  
POUR L'ENCADRANT**

**IND'CLIC**



## QUELS SONT MES INTERLOCUTEURS ?

La réussite du retour au travail d'un agent ne se mesure pas seulement au moment de la reprise mais s'évalue sur la durée.

**VOTRE ENCADRANT** est un acteur clé pour la reprise. Il est le garant de l'activité professionnelle, de la continuité de service et de l'adaptation de la charge de travail face aux préconisations médicales. Il organisera un entretien pour définir avec vous les modalités de reprise.

**L'ASSISTANTE SOCIALE DU PERSONNEL** est à votre disposition à tout moment durant l'arrêt, au moment de la préparation du retour à l'emploi et à votre retour effectif (02 33 05 97 60).

**L'ASSISTANTE RH ABSENCE, MALADIE ET ACCIDENT** est à votre disposition pour toutes questions administratives au cours de l'arrêt et sur les modalités de reprise (02 33 05 95 79).

**LA MISSION ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL**, dès qu'elle est informée de votre possibilité de reprise, organise, à votre demande, la visite de pré-reprise avec le médecin de prévention qui travaille en partenariat avec les conseillers en prévention et la référente handicap pour les aménagements de postes.

**LA MÉDECINE DE PRÉVENTION**, permet de préparer le retour au travail et a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi (02 33 77 89 06)



## ÉVITER L'ISOLEMENT

Une fois en poste, ne vous isolez pas, parlez rapidement de vos questionnements et/ou difficultés rencontrées.

L'expression de vos besoins auprès de votre hiérarchie et de vos collègues permettra d'avoir plus d'attention à votre égard et favorisera votre retour.

En bref :

Quand vous savez que votre arrêt ne sera pas renouvelé, contacter votre responsable hiérarchique et/ou les services de la DRH, cela pourra vous servir à **PRÉPARER VOTRE RETOUR.**

Il existe une plateforme d'écoute psychologique



Vous pouvez appeler le

**0805 230 419**

[www.pres-consulte.com](http://www.pres-consulte.com)

Ce service est disponible 7/7 et 24h/24h pour toutes problématiques professionnelles ou personnelles.

Conception et impulsion : conseil départemental de la Manche - Novembre 2020



**COMMENT  
REPRENDRE  
LE TRAVAIL  
APRÈS UN  
ARRÊT**

**GUIDE  
POUR L'AGENT**

« POURQUOI  
CE GUIDE ?

**ACCOMPAGNER** un agent en arrêt de travail fait partie intégrante de notre politique des ressources humaines.

Après une absence pour raison de santé (maladie ou accident), supérieure à 2 mois ou cas particulier si inférieur à 2 mois, des appréhensions bien naturelles peuvent apparaître quant aux conditions de reprise du travail. Le Département souhaite sécuriser la situation de ces agents à travers plusieurs mesures visant à **FACILITER LE RETOUR AU TRAVAIL.**

Vous pouvez compter sur l'implication de votre responsable, vos collègues, les services RH et la médecine de prévention.

Chaque situation est singulière, et notre volonté est de tout entreprendre pour que votre retour se fasse **DANS LES MEILLEURES CONDITIONS** possibles.

La direction des ressources humaines

**IND'CLIC**





**L'ENTRETIEN  
DE REPRISE  
DU TRAVAIL**

**» GUIDE**  
À L'USAGE DES ENCADRANTS

**IND'CLIC**





**Carine DELAMER**

**Responsable Recrutement / Gestion des temps**

**Référente Handicap et maintien dans l'emploi**

**Christelle LEVEQUE**

**Référente absentéisme/maintien dans l'emploi**



# Exemple de courrier d'un Centre Hospitalier

---



Monsieur,

Vous êtes en arrêt maladie de plus de 70 jours de date à date.

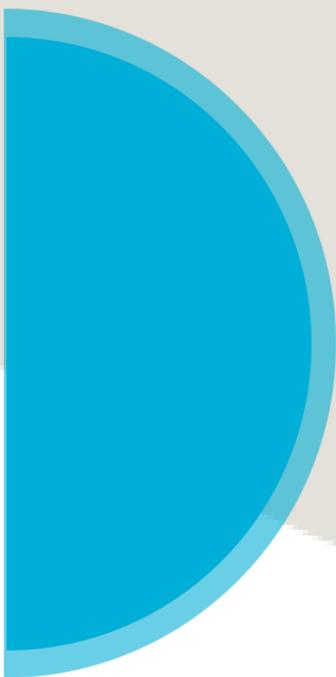
Si la situation génère des questions concernant les démarches à réaliser, si vous connaissez des difficultés ou si vous avez besoin d'informations concernant votre situation, je suis à votre disposition pour parler de vos préoccupations et vous accompagner tout en respectant le secret professionnel auquel je suis soumise.

Vous pouvez me téléphoner afin de prendre rendez-vous ou d'échanger sur votre situation. Les rendez-vous peuvent se dérouler à mon bureau mais également à domicile.

Vous pourrez trouver, ci-joint à ce courrier, un mémo sur les droits à maladie du fonctionnaire.

Veillez recevoir, Monsieur, mes salutations distinguées.





## 5) Les outils mobilisables

# Le bilan de compétences

---



- ▶ Le bilan de compétences permet de faire un point sur la carrière de l'agent en vue de l'aider à élaborer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.
- ▶ Le bilan de compétences peut aussi permettre de définir un projet de formation.
- ▶ Le bilan permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles et les aptitudes et motivations.
- ▶ La durée du congé est fixée à 24 heures maximum du temps de travail par bilan.



---

► Si l'agent est dans l'une des situations suivantes, la durée du congé est fixée à 72 heures du temps de travail par bilan :

- Corps catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat
- En situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- Il est constaté, après avis du médecin du travail, que l'agent est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

► Ce congé peut être pris de manière fractionnée.

► Pendant le congé pour bilan de compétences, l'agent continue de percevoir sa rémunération habituelle.

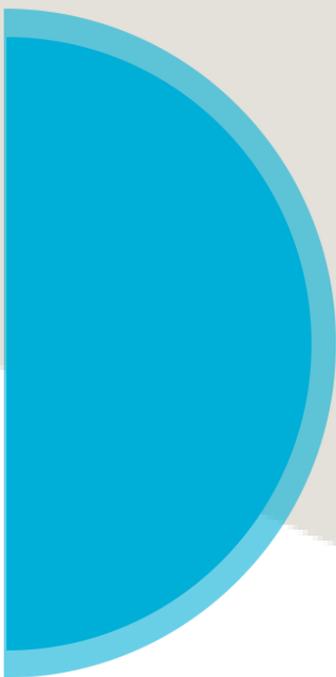
# Inclu Pro Formation

---

## Présentation

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-07/Support%20de%20pr%C3%A9sentation%20Inclu%20pro.pdf>





En résumé...



- 
- ▶ En général...les agents en arrêt sont demandeurs de contact avec leur employeur.
  - ▶ Leurs interrogations concernent notamment les droits à maladie du fonctionnaire et les compléments de salaire maladie.
  - ▶ Le « deuil » de l'ancien métier reste également une préoccupation majeure.
  - ▶ Le travail de « convalescence active » pendant l'arrêt facilite et accélère le retour dans l'emploi (exemple du dispositif Comète).
  - ▶ Le contact avec l'agent permet de mobiliser d'autres partenaires (CDG, MDPH, Cap emploi, Carsat...).
  - ▶ Des outils plus opérationnels pour les employeurs privés : visite de pré-reprise, CRPE, cellule PDP...
  - ▶ Des situations très différentes en fonction de la pathologie et de l'origine.



# Prochaines dates Handi Pacte / FIPHFP

---

Dates	Thèmes
27 octobre	Les employeurs conventionnés de Normandie
15 novembre	Activ'Hack pendant la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées
17 novembre	Duoday (SEEPH)
18 novembre	9/10 du FIPHFP