

A large blue semi-circle on the left side of the slide, with a smaller teal semi-circle to its right, partially overlapping it.

Handi-Pacte Occitanie

Le binôme médecin du travail / réfèrent handicap au service de l'accompagnement des agents

Club des médecins du travail et professionnels de santé

30 septembre 2025



Introduction

- *Actualité du Handi-Pacte et du FIPHFP*
- *Objectifs du webinaire*
- *Ordre du jour*

Programmation 2^{ème} semestre 2025 du Handi-Pacte



Octobre 2025

[Présentiel] Réunion conjointe Handi-Pacte / RRH de l'Agefiph : la santé mentale

Date et horaire : 9 octobre 2025, journée complète

Public : ouvert à tous

Lien d'inscription : <https://forms.gle/s4gvJDZvXszZRweL9>

Co-développement – Améliorer sa pratique de référent handicap dans la FPH

Date et horaire : Jeudi 14 octobre 2025, 10h-12h

Public : référents handicap de la Fonction Publique Hospitalière

Novembre 2025

[Présentiel] Les 20 ans du FIPHFP

Date et horaire : 4 novembre 2025, journée complète

Public : ouvert à tous

Lien d'inscription : <https://forms.gle/AS8KFMkTGK7xmRva7>

Programmation 2^{ème} semestre 2025 du Handi-Pacte



Novembre 2025

Club des employeurs conventionnés

Date et horaire : 18 novembre 2025

Public : employeurs ayant conventionné avec le FIPHFP

Lien d'inscription : <https://forms.gle/sfmazBG2HeBjvYFV8>

Décembre 2025

Webinaire national - Les nouvelles conventions FIPHFP et présentation du guide du Handi-Pacte « bâtir et mettre en œuvre une politique handicap »

Date et horaire : 16 décembre 2025, 10h-12h30

Public : ouvert à tous

Lien d'inscription : <https://forms.gle/1VEabJBgfqPUopuY8>

Réunion nationale à destination de l'ensemble des CDG de France – les rencontres de l'innovation

Date et horaire : 18 décembre 2025, 14h-16h30

Public : CDG de toute la France

Lien d'inscription : <https://forms.gle/reAgG3hngGhahtVn6>



Objectifs du webinar



3 OBJECTIFS

1

Comprendre et valoriser la **complémentarité du binôme médecin du travail / référent handicap** dans l'accompagnement des agents en situation de handicap

2

Partager des **modalités pratiques d'organisation et de coopération**, à travers des exemples concrets et des retours d'expérience

3

Identifier les **bonnes pratiques**, les **facteurs clés de succès** et les **points de vigilance** pour une collaboration efficace et respectueuse du cadre réglementaire et éthique

Ordre du jour

1ère partie. Quelle est la complémentarité du binôme médecin du travail / référent handicap ? Quels sont les enjeux de l'articulation du binôme au service de l'accompagnement de l'agent ?

2nde partie. Témoignages croisés de binômes référent handicap / médecin du travail : quelle répartition des rôles mise en place ? quelles modalités de coordination instaurées ? quels leviers / facteurs de réussite d'une bonne articulation et quels écueils / freins rencontrés ?

Intervention de Mme WARTELLE et du Dr GADENNE du Centre de Gestion 34

Intervention de Mme LAGRIOUI, Mme BERNARD, Mme CALMES, Mme SIMONI et M. AISSIOUANE du Centre Hospitalier Universitaire de Montpellier

3ème partie. Tour de table : partage d'expériences courtes, présentation de vos outils/solutions/bonnes pratiques pour faciliter l'articulation référent/ médecin du travail, questions/réponses



Le binôme médecin du travail / référent handicap

Les rôles respectifs au côté des agents en situation de handicap



Les rôles du **médecin du travail**

- Suivi médical adapté : fréquence, contenu, risques liés au poste
- Évaluation de l'aptitude et préconisation d'aménagements
- Prévention de la désinsertion professionnelle : anticipation, accompagnement au retour après arrêt
- Garant du secret médical et de la confidentialité



Les rôles du **référént handicap**

- Interlocuteur-ressource pour les agents et les encadrants
- Coordination des aménagements et mobilisation des aides
- Interface avec les partenaires internes et externes (FIPHFP, Cap emploi, MDPH...)
- Sensibilisation des équipes et du collectif de travail

Le binôme : quelles synergies ?



Médecin du travail

Suivi médical adapté

Expertise santé et aptitude

Préconisations d'aménagement

Prévention de la désinsertion

Binôme

Maintien dans l'emploi durable

Solutions sur-mesure et évolutives

Respect des droits et du secret médical

Approche globale et suivi évolutif

Référent handicap

Coordination et accompagnement

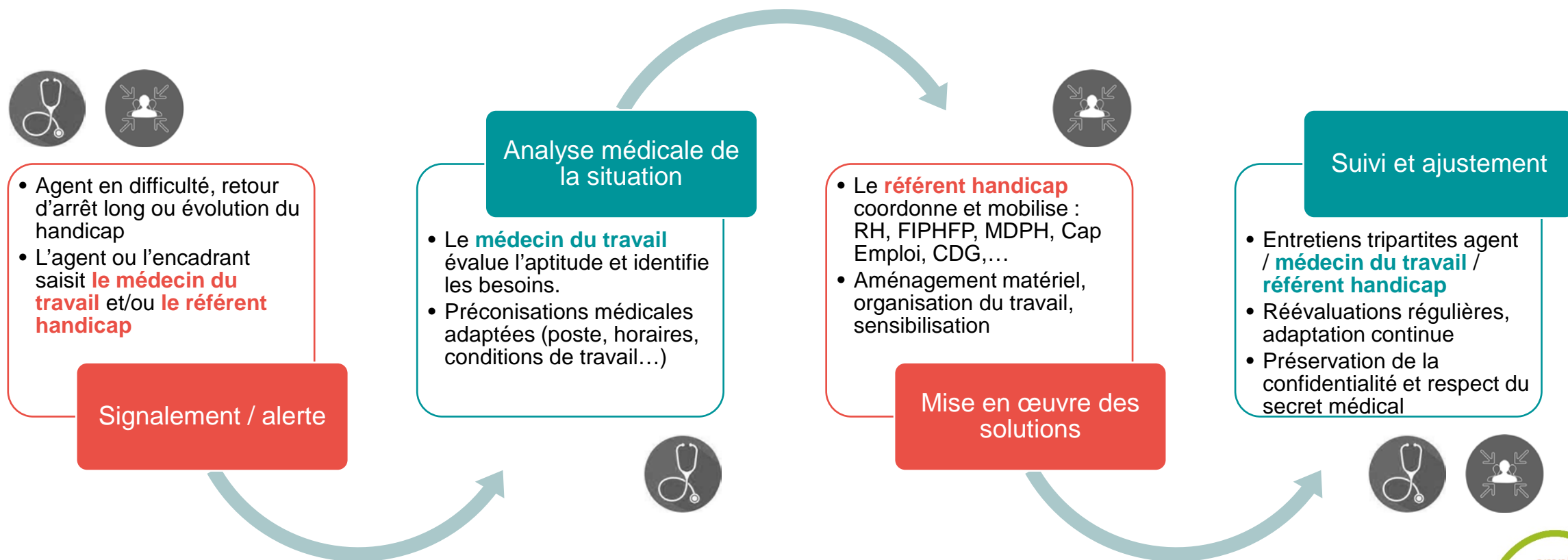
Mobilisation des aides et dispositifs

Interface avec acteurs internes/externes

Sensibilisation



Le binôme : quelles synergies ?



L'articulation du binôme au service de l'accompagnement de l'agent



Efficacité et fluidité

Eviter les ruptures de parcours
Améliorer la réactivité face aux évolutions des situations de handicap
Garantir la mise en œuvre des adaptations
Prévenir l'aggravation des situations d'inaptitude

Approche globale et personnalisée

Double approche médicale et opérationnelle
Accompagnement sur-mesure, adapté aux besoins des agents
Suivi continu et évolutif

Respect et confidentialité

Protection du secret médical
Communication des informations partagées avec le consentement de l'agent

Soutien aux agents et aux équipes

Relais pour les agents
Sensibilisation des équipes et des encadrants
Mobilisation de réseaux d'acteurs complémentaires

Les défis à relever par le binôme médecin du travail / référent handicap



Pénurie et surcharge des médecins du travail

La diminution du nombre de médecins de prévention limite la capacité de suivi régulier et approfondi, ralentissant la réponse aux besoins d'aménagement et la coordination avec le référent handicap.



Respect du secret médical vs coordination

Trouver un équilibre entre la confidentialité des informations médicales et le partage nécessaire pour une prise en charge efficace reste un enjeu important.



Travail en réseau et communication

La sensibilisation encore insuffisante des équipes et des encadrants freine l'intégration des agents handicapés. Le binôme est amené à renforcer ses actions de formation et de sensibilisation.



Accompagnement dans la durée

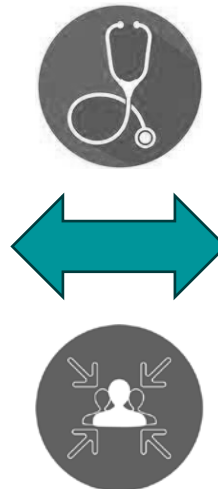
Le suivi à long terme, avec des adaptations évolutives selon la progression du handicap et l'évolution de la carrière, nécessite des ressources et une continuité encore parfois insuffisantes.

Quelques exemples de bonnes pratiques et outils



Bonnes pratiques

- Rencontres régulières et échanges formalisés
- Entretiens tripartites incluant l'agent
- Utilisation d'outils communs sécurisés
- Formation croisée et échanges interprofessionnels
- Formalisation du suivi long terme



Outils mobilisables



- Fiches de liaison confidentielles
- Plateformes numériques sécurisées de partage
- Guides pratiques internes
- Ateliers de sensibilisation et formations
- Groupes de parole et espaces d'échanges professionnels



Témoignages



Centre de Gestion de l'Hérault
Intervention de Mme WARTELLE et du Dr
GADENNE



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT



Handi-Pacte
Fonction publique Occitanie



La coopération entre le référént handicap et le médecin du travail



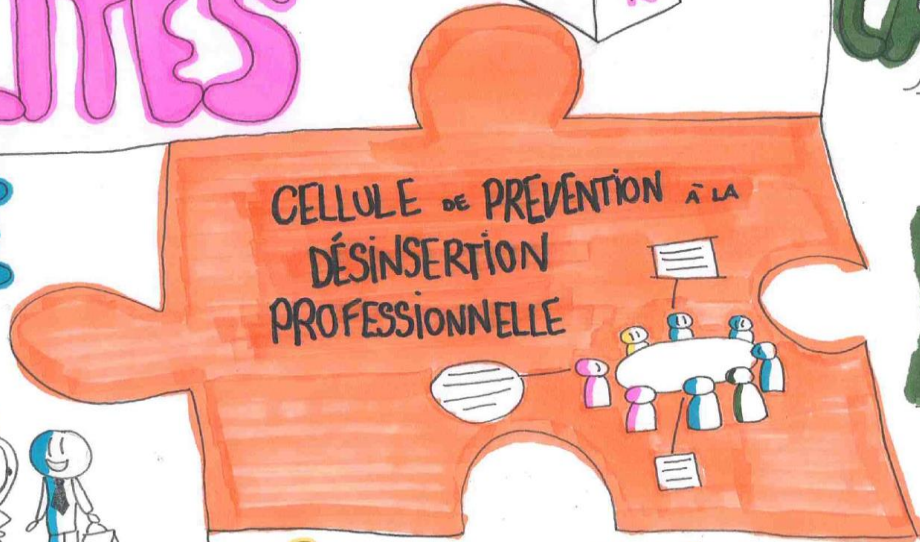
SERVICE MOBILITÉS

3 conseillers en évolution professionnelle



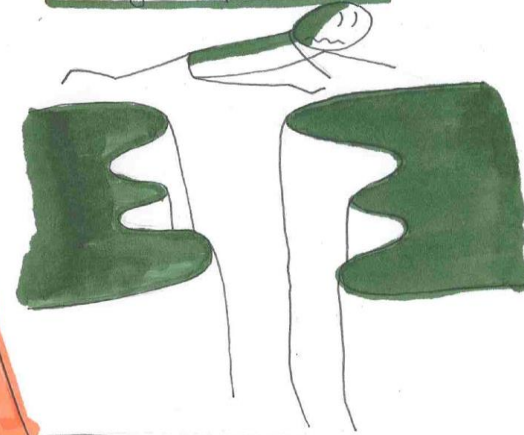
MEDICINE OU TRAVAIL

- 1,5 médecins du travail
- 7 infirmiers du travail
- 1 psychologue du travail
- 1 chargé d'ergonomie



SERVICE CARRIÈRES

1 chargée risque statutaire

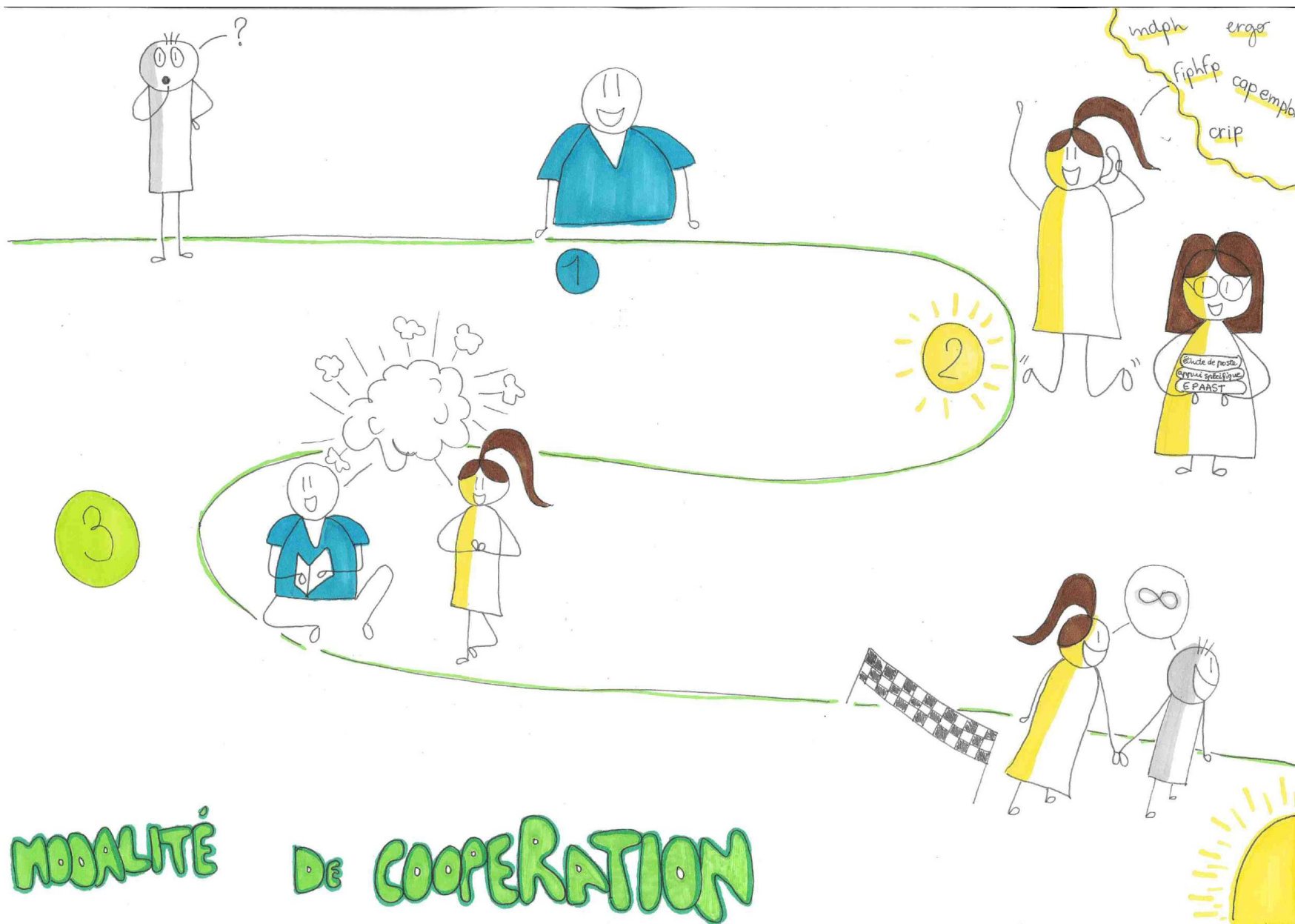


LA MISSION HANDICAP

1 chargée mission handicap

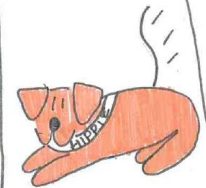
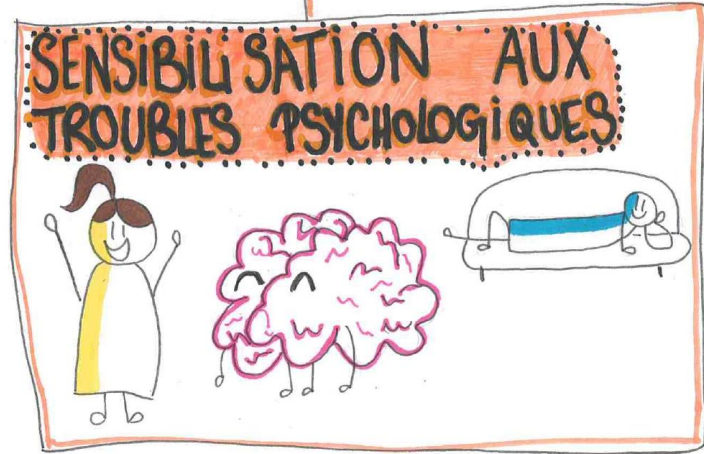
+ 1 apprentie

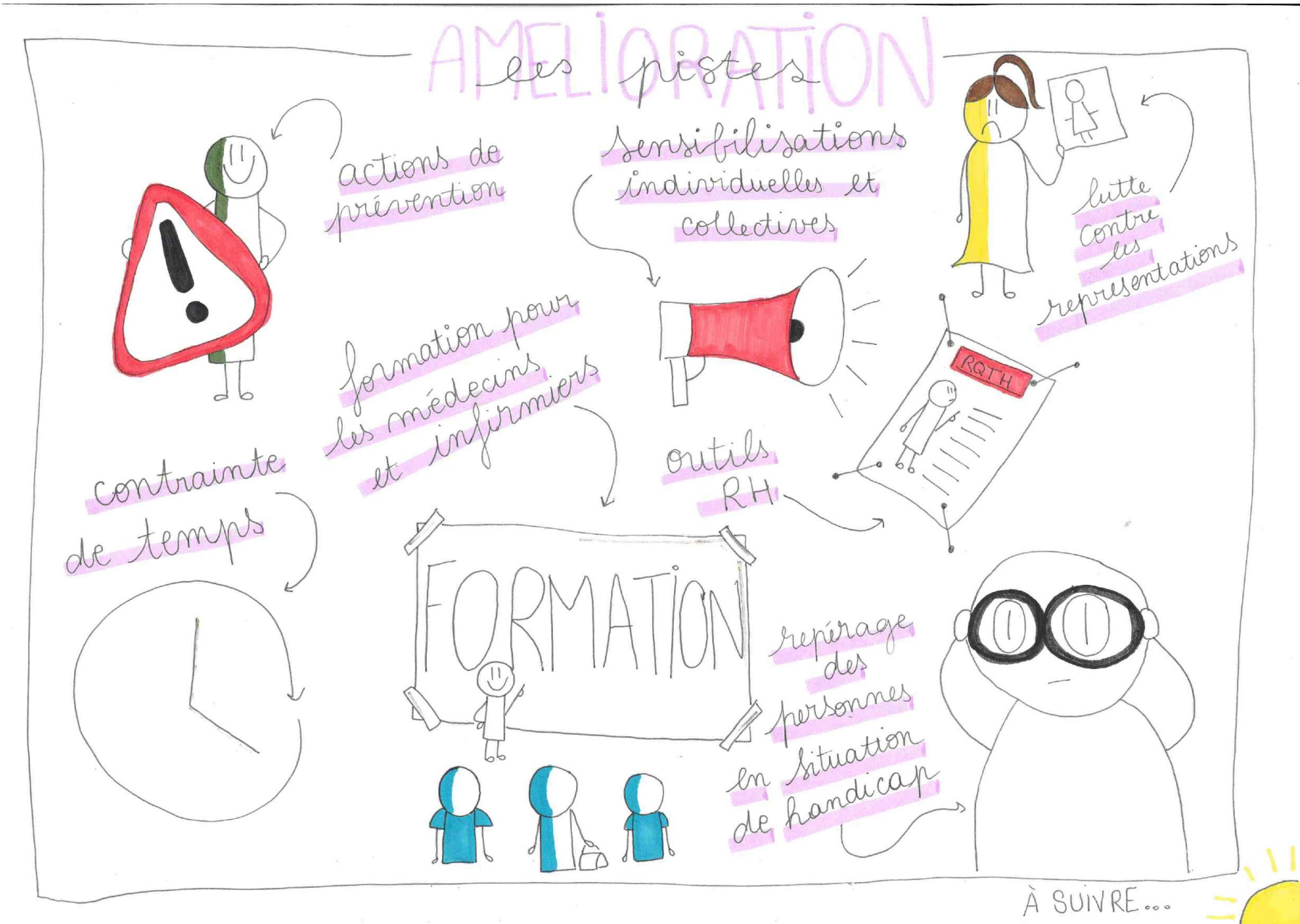






LES ACTIONS DE PREVENTION ET DE SENSIBILISATION







Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT



Handi-Pacte
Fonction publique Occitanie



**Nous vous
remercions
pour votre
attention !**





Témoignages



Centre Hospitalier Universitaire de Montpellier

*Intervention de Mme LAGRIOUI,
Mme BERNARD, Mme CALMES,
Mme SIMONI et M. AISSIOUANE*



Le binôme médecin du travail / référent handicap au service de l'accompagnement des agents : modalités de coopération, organisation... ? »



LAPEYRONIE
ARNAUD
DE VILLENEUVE
LA COLOMBIÈRE
SAINT ELOI
GUI DE CHAULIAC
ANTONIN BALMÈS
BELLEVUE
CSD MADELEINE-
FRANÇOISE CALAIS
SITE EUROMÉDECINE
CENTRE ADMINISTRATIF
ANDRÉ BÉNECH





Le Pôle Accompagnement Professionnel et Social



L'Equipe d'Accompagnement Professionnel (EAP)

- 3 chargées d'accompagnement
- 287 accompagnements suivis dans l'année
- 2 types de contexte de la demande :
 - ✓ Problématique de santé
 - ✓ Restructuration
- Majorité de soignants – Reflet de la population hospitalière



L'Equipe d'Accompagnement Professionnel (EAP)

- Chiffres clés :
 - ✓ 183 accompagnements initiés en 2024
- Sur les sorties du dispositif d'accompagnement :
 - ✓ Une solution a été trouvée pour 51% des situations
 - ✓ 13% restent suivis par le secteur de la protection sociale
 - ✓ 4,8% des suivis ont été interrompus par l'agent



La protection sociale

- 4 Gestionnaires
- Environ 340 dossiers instruits et transmis au CMD
- Environ 935 dossiers d'AT/MP instruits
- 32 départs en RVI
- 554 dossiers de Temps Partiel Thérapeutique instruits



Le service social du personnel

- 3 assistantes sociales du personnel
- Une répartition par pôle qui permet de mieux identifier les personnes ressources au sein de l'établissement
- 738 agents suivis en 2024



Handicap au Travail

Une équipe transversale aux multiples compétences composée de tous les professionnels du PAPS

- Le pilotage de la politique Handicap de l'établissement est porté par le responsable de secteur
- Les gestionnaires et la responsable Protection Sociale pour le suivi Administratif, financier et les commandes,
- Les assistantes sociales pour accompagner les dossiers auprès de la MDPH,
- Les chargées d'accompagnements pour accompagner les parcours professionnels
- Une des assistances sociales qui a un temps dédié pour développer la sensibilisation et la formation,
- Un ergonome qui formalise les adaptations de poste



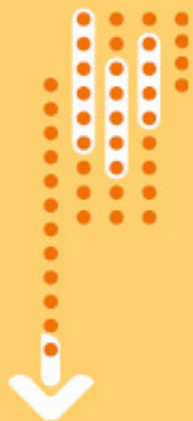
Un pôle au cœur des préoccupations professionnelles et sociales des agents Élément central du repérage des situations

- Rôle essentiel de l'EAP dans le repérage des agents en difficulté pour des raisons de santé :
 - ✓ Régulation des appels pour une orientation personnalisée selon la problématique
 - ✓ Lien avec l'équipe du SPST
 - ✓ Suivi et accompagnement des agents en lien avec leurs problématiques personnelles et professionnelles
- La protection sociale au cœur du repérage des agents en difficulté de santé
- Une détection réalisée en partenariat avec les assistantes sociales



Présentation d'une situation

- Aide Soignante reclassement dans le grade d'Adjoint Administratif
- Résumé de l'accompagnement :
 - Inaptitude définitive AS
 - Demande reclassement formulé par l'agent
 - Périodes d'immersion en lien avec le médecin du travail : approvisionneur, Gestionnaire RH sur secteur recrutement et contractuels
 - Demande congé personnel de formation pour passer le titre professionnel Secrétaire Assistante
 - Renfort sur poste recrutement et sur un poste d'approvisionneur
 - A été détachée dans le grade d'adjoint administratif
 - Prolongé dans le grade d'adjoint administratif sur poste de standardiste
 - Prochaine évaluation du résultat



Merci pour votre attention !



CHU de MONTPELLIER
191 Avenue du Doyen Gaston Giraud
34295 Montpellier Cedex 5
Tél. 04 67 33 67 33

www.chu-montpellier.fr



Tour de table partage & échange



Votre *expérience* ?

Vos outils, solutions et *bonnes pratiques* ?

Vos *questions* ?

Conclusion



Merci pour votre attention !

***Pensez à compléter le
formulaire d'évaluation :***

<https://forms.gle/zPpUr8fkASBAhgC88>