

## FICHE REPERE 6

### Vous souhaitez maintenir en poste un collaborateur en situation de handicap

Etapas Je fais quoi ?	Partenaires emploi & handicap Avec qui ?	Les ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité Comment ?
<b>1. Pendant l'arrêt maladie, pour anticiper et préparer un éventuel retour au poste de travail</b>		
Maintenir le lien avec le salarié et le médecin du travail pendant l'arrêt de travail et anticiper le retour en entreprise le plus tôt possible (prise en compte des délais nécessaires à l'étude et aménagement de poste)	Médecin de santé au travail Cap emploi Comète France Service Social CARSAT	Si besoin mobiliser un appui du Service social CARSAT pour la prévention de la désinsertion professionnelle
Informers le salarié de la possibilité de demander une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail pendant l'arrêt de travail et l'inciter à le faire <b>au plus tôt</b>	Médecin de santé au travail	IMPORTANT uniquement à l'initiative du salarié concerné (ou médecin conseil ou médecin traitant ou Cap emploi)
Si la situation de santé du salarié le nécessite, faire une information sur la RQTH et mobiliser l'appui du médecin de santé au travail pour engager une demande par le salarié.	Médecin de santé au travail ou Cap emploi	Attention, selon les régions, le délai de traitement des dossiers de demande de RQTH peut varier.
<u>Si le salarié présente un handicap important</u> au niveau de l'appareil locomoteur (classe V), <u>le permis de conduire PL sera à régulariser pour:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ valider les capacités fonctionnelles du candidat à la conduite d'un véhicule routier.</li> <li>✓ Identifier les mesures de compensation <b>spécifiques à la conduite</b> et l'accessibilité aux véhicules PL</li> </ul>	Référent de parcours emploi/handicap	Si besoin mobiliser un appui du référent pour prescrire : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une PECF : Prestation d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles</li> </ul> => Evaluation réalisée par une équipe pluridisciplinaire au sein de l'AFTRAL www.aftral.com
<b>2. Identifier et anticiper les besoins d'aménagement pour le retour au poste de travail du collaborateur</b>		
Etablir un diagnostic de la situation : quelles sont les restrictions médicales et recommandations du Médecin de santé au travail sur les aménagements à mettre en place	Médecin de santé au travail / IPRP	Le médecin réalise un examen médical, une étude du poste, une étude des conditions de travail
Engager la démarche de maintien en emploi par des échanges en interne et avec les partenaires ressources (réunion et groupe de travail)  ⇒ impliquer le Référent SST, le Manager et Direction	Cap emploi  médecin de santé au travail / IPRP  Fournisseurs techniques	Si besoin mobiliser un appui du référent pour prescrire : Une Aide AGEFIPH à la recherche de solutions pour le maintien en emploi de salariés handicapés  <b>Si besoin de faire venir le salarié à son poste pendant l'arrêt de travail : mobiliser auprès de la CPAM le Dispositif d'ESSAI ENCADRE</b>
Si le collaborateur présente un handicap spécifique tels que auditif, visuel, cognitif et que des questions sont soulevées sur des besoins spécifiques : Possibilité d'évaluer les capacités fonctionnelles & d'Identifier des mesures techniques individuelles	Référent de parcours emploi/handicap  => intervention du service de santé au travail	Si besoin mobiliser un appui du référent pour prescrire : Une PAS Prestations d'Appui Spécifique => diagnostic avec un spécialiste du handicap (ergothérapeute ...)

=> <b>consulter les fiches « Métier – handicap EDEC »</b>		Si besoin mobiliser un appui du Cap Emploi pour faire la liaison avec le service de santé au travail – intervention d’un IPRP.
Identifier les mesures techniques et organisationnelles pour adapter le poste de travail du salarié dès son retour dans l'entreprise => <b>consulter les fiches « Métier – handicap EDEC »</b>  => <b>réaliser des entretiens avec</b> le manager, le référent SST, l’exploitant, le Responsable des Achats, le service de Maintenance ou Technique,	Réfèrent de parcours emploi/handicap  Cap emploi qui peut faire le lien avec le Service de santé au travail	Une étude ergonomique peut être réalisée pour définir le besoin par : <ul style="list-style-type: none"> <li>• le service de santé au travail , via l’équipe pluridisciplinaire ou avec un ergonome en interne ou mobiliser un appui du référent cap emploi pour prescrire:</li> <li>• une EPAAST : Etude Préalable à l'Aménagement des Situations de Travail - Un consultant privé</li> <li>• Aide financière à la recherche de solution pour le maintien dans l’emploi de salariés handicapés</li> </ul>
Mettre en œuvre les aménagements de poste de travail dans le cadre de la compensation du handicap => <b>consulter la fiche 5 « Adapter le poste de travail &amp; demander un financement »</b>  => <b>réaliser des entretiens avec</b> le manager, le référent SST, l’exploitant, le Responsable des Achats, le service de Maintenance ou Technique,	Réfèrent de parcours => intervention du service de santé au travail	Si besoin mobiliser un appui du référent pour une demande de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aide AGEFIPH à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicapés</b></li> <li>• Une mesure « d’emploi accompagné »</li> </ul>
Si des aides personnalisées sont nécessaires pour compenser le handicap (exemple : prothèse auditive), Informer le salarié sur les démarches de demande d’aménagements individuelles nécessaires à la réalisation de ses missions	Réfèrent de parcours emploi/handicap  => intervention du service de santé au travail	Si besoin mobiliser un appui du référent pour une demande de : Aides AGEFIPH dédiées à la personne handicapée en compensation du handicap, <ul style="list-style-type: none"> <li>• aide humaine,</li> <li>• aide au déplacement</li> <li>• aide prothèses auditives</li> </ul>
Mettre en place un processus interne d’accueil et d’intégration pour sécuriser la prise de fonction  => impliquer le manager	Réfèrent de parcours emploi/handicap	Si besoin mobiliser un appui du référent pour prescrire: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide financière AGEFIPH à l’accueil et intégration</li> </ul>
si après l'aménagement technique/organisationnel du poste de travail le collaborateur ne peut réaliser toutes ses missions de travail de manière autonome, possibilité de faire financer les charges restantes que l’entreprise doit supporter (exemple : manque d’efficacité et de rapidité, perte de rentabilité économique ...)	Réfèrent de parcours emploi/handicap  Le service de santé au travail	Si besoin mobiliser un appui du référent pour prescrire : Une RLH : aide financière liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap sous réserve des critères
Prévoir la visite médicale de pré reprise - 15 jours avant	Médecin de santé au travail	Cette visite doit être à l'initiative du salarié concerné
<b>3. Lorsque le salarié est prêt à reprendre son activité, engager le retour au poste</b>		
Organiser une visite de reprise auprès du service de santé au travail	Médecin de santé au travail	Visite médicale à la demande de l’employeur Obligatoire Dans un délai de 8 jours à compter du retour au travail pour tout arrêt > 30 jours
Organiser un entretien pour évaluer les aménagements mis en œuvre et les ajustements nécessaires	Employeur Cap Emploi Médecin de santé au travail	Visite médicale à la demande de l’employeur, du salarié ou du médecin du travail Dans un délai raisonnable exemple 15 jours – 1 mois
<b>4. Le cas d’une reprise progressive en temps partiel thérapeutique prescrite par le médecin traitant si accord de l’employeur</b>		

Si besoin, échanger avec le médecin du travail sur le temps de travail et l'organisation d'un temps partiel	Médecin de santé au travail	
Si besoin, au cours ou à la fin de cette période, organiser une visite médicale pour réévaluer la situation (non obligatoire)	Médecin de santé au travail	Visite médicale à la demande du médecin du travail, du salarié ou de l'employeur
Adresser l'attestation de salaire du salarié à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)	CPAM Référent handicap entreprise	
Rédiger un avenant au contrat de travail relatif à la durée du temps partiel thérapeutique et calculer/verser une rémunération au prorata du temps de travail effectué	Référent handicap entreprise ou service RH pour les entreprises <250	Prise en charge CPAM du complément de salaire du temps partiel.