

PROCÉDURE

Sollicitation de la CME par la collectivité (fiche de saisine)

Étude du dossier en réunion pluridisciplinaire et émission d'avis (à titre consultatif)

Échanges entre la collectivité et le correspondant handicap du CDG sur les conclusions de la CME

Aménagement

Reclassement

Autre

Études / analyses par le pôle Santé Sécurité au Travail

Proposition de solutions

Demande de financement auprès du FIPHFP si nécessaire

Mise en place des solutions retenues



CONTACT



Pour plus d'information :



Eline GOZARD, Psychologue du travail



handicap@cdg-12.fr



05 65 73 61 60



Lundi : 10h30-12h30 / 14h-17h
Du mardi au Jeudi : 9h-12h30 / 14h-17h
Vendredi : 9h-12h30 / 14h-16h30



CELLULE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



CELLULE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CME)

Transformer les difficultés en opportunité

Réunissant une équipe pluridisciplinaire, la CME est une structure spécialisée dont la dimension permet une grande réactivité. Elle est composée des professionnels suivants :

- Le médecin de prévention,
- L'infirmier en santé au travail,
- Le préventeur,
- La correspondante handicap, psychologue du travail, ergonome,
- La secrétaire médicale,

Peuvent être associés :

- La responsable du service emploi,
- Le responsable du service RH
- La secrétaire des instances médicales.

Ces professionnels recherchent des solutions pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents ayant une dégradation de leur état de santé.

Le FIPHFP met à disposition des collectivités des soutiens financiers relatifs au maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

SOLUTIONS

AMÉNAGEMENT DE POSTE

Le médecin de prévention propose des aménagements de postes de travail ou des modifications d'exercice des fonctions justifiées par l'état de santé des agents

Cela peut revêtir plusieurs formes :

- **Adaptation technique du poste** avec des équipements et matériels adaptés
- **Réorganisation des conditions de travail :** modification de l'organisation des tâches, de l'organisation spatiale
- **Action sur l'individu :** ses motivations, ses repères, son apprentissage (formation professionnelle...)

QUI ?

Tout agent pour lequel le médecin de prévention ou le conseil médical perçoit un risque avéré d'inaptitude et de désinsertion professionnelle.

L'employeur doit mettre en œuvre les solutions préconisées par le médecin pour permettre à l'agent d'exercer ses fonctions dans des conditions compatibles avec son état de santé.

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Les fonctionnaires territoriaux et les contractuels de droit public inaptes à

l'exercice de leurs fonctions par suite d'altération de leur

état de santé peuvent être reclassés dans un autre emploi si l'aménagement du poste de travail est impossible.

QUI ?

L'employeur est tenu de rechercher les solutions de reclassement tant en interne qu'en externe à la collectivité. Il doit tout mettre en œuvre afin de favoriser le maintien dans l'emploi de l'agent et pouvoir justifier ses recherches.

Cette démarche nécessite l'implication de l'agent dans son parcours de reclassement ; un formalisme est à respecter

