

SAMETH

Cas pratique : La mise en place d'un dossier de reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH)

Mots clés :

- Action participative
- Aménagement optimum
- Engagement des acteurs

Préambule :

Pour agir sur le maintien dans l'emploi, il existe différents leviers d'action autour :

- **Du poste ou l'environnement du poste.** Nous retrouverons en particulier les aides mobilisables de l'AGEFIPH sur l'aménagement de la situation de travail.
- **Du salarié,** en s'interrogeant sur son besoin en formation. Ce sont les dispositifs d'aide à la formation.
- **Du temps de travail,** en diminuant le temps de travail soit via l'invalité, soit par l'aide à l'aménagement du temps de travail.
- **De la charge de travail,** en la diminuant à l'aide de la mise en place du dossier de reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH).

Pour le SAMETH, c'est une action de facilitation dont l'objectif principal est d'accompagner l'entreprise pour savoir si elle est dans la logique d'un aménagement optimum au niveau organisationnel et technique. Puis dans un second temps l'accompagner dans sa réflexion sur l'organisation à mettre en place par rapport au maintien dans l'emploi du salarié concerné.

A quel moment est-il opportun de s'interroger sur la mise en place de ce dossier ?

Quand malgré tout ce qui a été mis en œuvre par l'entreprise, il reste un surcoût pour elle dans le cadre du maintien en emploi d'un salarié. Nous retrouvons par exemple les situations suivantes :

- La mise en place d'un binôme, tutorat pour accompagner le salarié dans sa tâche.
- La mise en place d'une organisation particulière de l'activité.
- La moindre productivité de la personne en lien avec la fatigabilité liée à sa pathologie (mise en place de pauses supplémentaires).
- L'obligation pour le salarié de s'absenter de son poste pour soins thérapeutiques....

Contexte :

Il s'agit d'une entreprise de plus de 60 salariés qui fabrique des armoires électriques.

Dans le cadre du suivi d'un salarié atteint d'une maladie invalidante évolutive, le médecin du travail identifie une situation difficile. L'employeur est investi sur le maintien du salarié et est ouvert aux propositions du médecin du travail, notamment pour faire appel au SAMETH.

Intervention :

Un rendez-vous est organisé dans l'entreprise. L'employeur expose tout ce qu'il a déjà mis en œuvre, ce sont principalement des aménagements techniques. En effet, le salarié connaît des difficultés de mobilité des membres supérieurs, des difficultés de préhension, que cela soit dans un contexte de travail de force ou non. Son travail est exigeant dans le sens où il s'agit d'un travail de précision.

Ce premier état des lieux est indispensable, c'est un guide pour la construction du dossier de RLH qui comprend différentes étapes :

- L'identification de l'employeur,
- L'identification du salarié,
- L'objet et la justification de la demande,
- L'information du salarié,
- L'avis circonstancié du médecin du travail.

Nous nous proposons de revenir essentiellement sur la constitution de la partie « objet et justification de la demande ». Il s'agit d'un tableau à 3 colonnes où nous retrouvons :

- La description succincte de l'activité principale du salarié : le SAMETH demande à l'employeur et au salarié de décrire le poste et d'identifier ce qui reste encore difficile à réaliser par le salarié pour atteindre pleinement les tâches à réaliser.
- L'identification des aménagements réalisés et prévus sur les activités qui posent problème et qui ont été décrites précédemment. Dans certains cas, le SAMETH aide l'employeur à synthétiser ces points.
- L'évaluation des charges mensuelles supplémentaires et régulières induites par le handicap après aménagement. Il s'agit là d'aider l'employeur à identifier les surcoûts liés au maintien.

Illustration du cas :

- Le descriptif du poste :

Le salarié est monteur câbleur, le processus est le suivant : approvisionnement des pièces et des composants, activité de montage (perçage, vissage, dénudage, sertissage) et pose des étiquettes avant évacuation des armoires.

- Les aménagements réalisés pour compenser le handicap :

Un collègue approvisionne le poste en pièces et évacue les armoires réalisées.

Les ordres de commandes sont présélectionnés pour que le salarié réalise des armoires de petites tailles.

Mise en place d'une activité de contrôle qualité pour reprendre les pièces.

Mise en place de pauses en raison de la fatigabilité.

Adaptation des outils pour les activités de perçage, vissage, dénudage, sertissage.

- L'évaluation du surcoût du maintien :

Surcoût pour la présence d'une tierce personne pour l'approvisionnement et l'évacuation des armoires évalué à 12h00 par mois (12 multiplié par le salaire horaire chargé du salarié qui approvisionne).

Surcoût en lien avec la moindre productivité évaluée à 30% de moins par rapport à ces collègues.

Surcoût en lien avec la mise en place de la nouvelle organisation pour la présélection des ordres de commandes et le contrôle qualité des pièces réalisées, évaluée à 2h00 par mois (2 multiplié par le salaire horaire chargé du chef d'équipe).

En conclusion :

Aujourd'hui le salarié est toujours au poste, la RLH a été accordée pour 3 ans. Il « ressent moins de pression » car l'organisation du travail est actée et prend en compte sa situation, il a moins de scrupules à s'arrêter, il accepte mieux sa moindre productivité car dans l'entreprise toutes les parties l'ont validée.

Cette action a mobilisé l'ensemble des acteurs, en premier lieu l'entreprise qui s'est pleinement investie sur ce maintien ; le salarié lui-même qui a été parti prenante, et enfin le médecin du travail qui a accompagné l'action, car ce dossier de RLH ne peut être validé que par la présence d'une part du dernier avis d'aptitude et d'autre part de l'avis circonstancié du médecin.

Ce qu'il faut retenir :

Dans le cadre d'un maintien, les différents acteurs peuvent se retrouver démunis surtout lorsque des aménagements ont déjà été réalisés.

Il est alors important de poser à nouveau la question de l'organisation du travail, via la mise en place d'un dossier de RLH. Pour ce cas, comme pour la majorité des maintiens « réussis », le maintien est construit et partagé, nous retrouvons le trinôme de base : l'employeur, le salarié et le médecin du travail.

Pour rappel : n°22 - juillet 2009 - « Les aides mobilisables : la mise en place d'un dossier de RLH »

Anne VIAUD JOUAN
a.viaudjovan@sameth49.net