

# SAMETH :

## Les atouts d'un aménagement organisationnel et technique : Quelles mesures mettre en œuvre ?

**L**e maintien dans l'emploi est un projet d'entreprise à part entière, il fait partie intégrante de la politique RH de l'entreprise, la conduite d'une action de maintien doit être appréhendée dans ce sens. C'est avec cette approche que l'entreprise S. a, dans un premier temps, sollicité le médecin du travail, pour ensuite s'orienter vers un accompagnement du SAMETH.

*La clé : être sur un projet participatif, en cohérence avec les actions en cours et les moyens de l'entreprise pour être dans une logique pérenne.*

*Pour le SAMETH, c'est une action d'ingénierie qui démarre. Objectif principal : identifier les enjeux et compromis des différents acteurs (analyse de l'existant), pour ensuite identifier les aides mobilisables à activer en fonction de la situation.*

### Contexte :

A l'origine de la démarche, c'est l'entreprise qui dans le cadre des visites interpelle le médecin du travail parce qu'elle sent un salarié en difficulté.

Il s'agit d'une entreprise de plus de 150 salariés, qui appartient à un groupe, qui fabrique des armoires électriques.

Le médecin rencontre le salarié, fait un point avec lui. La maladie invalidante dont il souffre évolue, il est dans le déni et ne veut pas entendre parler d'action, encore moins de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). L'échange avec le médecin a été long mais fructueux, il accepte un point avec l'employeur.

Entre-temps, le médecin fait un signalement auprès du SAMETH, l'aménagement est indispensable pour le maintien du salarié dans l'entreprise.

### L'intervention :

Un rendez-vous est organisé dans l'entreprise en présence de l'employeur, un aménagement technique est indispensable. 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.

Ces difficultés pourraient être compensées par des aides techniques, notamment la possibilité d'équiper certains outils (pince à encoche notamment avec un système pneumatique pour faciliter la pression).

Pour l'activité de vissage et dévissage, possibilité d'équiper le poste d'une visseuse/dévisseuse électrique. Ceci est aussi vrai pour le serrage.

Egalement, possibilité de travailler sur un aménagement du plan de travail qui prendrait en compte les zones de préhension du poste. Système de présentoir à la fois pour les composants ainsi que les outils nécessaires à la confection des boîtiers.

L'entreprise se retrouve dans les différentes propositions, car c'est un sujet traité en collaboration avec le CHSCT (lien avec les actions « 5 S » dans l'entreprise).

L'aménagement technique est essentiel mais il s'avérerait vite obsolète si un travail sur l'organisation n'était pas mené en parallèle. La situation du salarié n'exclut pas la mise en place d'une Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH). Celle-ci est activée quand, malgré les aménagements organisationnels et techniques, il subsiste un surcoût dans le cadre du maintien dans l'emploi (baisse de productivité, nécessité d'une tierce personne pour accompagner le salarié, fatigabilité importante du salarié, ou encore besoin de suivi et soins thérapeutiques pendant le temps de travail).

L'ensemble des aides sont présentées et expliquées à la DRH qui se saisit immédiatement des différents dossiers.

### Les actions et les mesures mobilisées :

- **Aménagement matériel et technique** : un dossier est constitué auprès de l'AGEFIPH, dans le cadre de « l'aide à l'aménagement d'une situation de travail ». Dans un premier temps, recherche du matériel ou outils qui compenseront le handicap, recherche de référence par l'entreprise, le SAMETH ayant de son côté expliqué à l'entreprise le moyen de compenser le handicap, (compensation du handicap sur l'utilisation des pinces, sur chariot ou table, d'une chaise assis/debout, d'un présentoir ...).
- **Aménagement organisationnel** : à travailler avec l'entreprise, lien avec la constitution du dossier de RLH, qui permettra de réfléchir et de travailler sur la charge de travail, l'organisation, la répartition des tâches, l'approvisionnement du poste ....

### En conclusion :

Aujourd'hui l'action est toujours en cours :

Signalement courant avril 2009, intervention en mai, constitution du dossier RLH en octobre, avec un avis favorable en novembre.

La dernière rencontre avec l'entreprise aura lieu courant février 2010 pour finaliser ce dossier (dont aide à l'aménagement).

Cette action a mobilisé l'ensemble des acteurs : **en premier lieu l'entreprise** qui s'est pleinement investie sur ce maintien, **le médecin du travail** qui a convaincu et orienté le salarié, **le salarié** lui-même qui a été partie prenante, car même si le fil conducteur lors des visites était la compensation du handicap, c'est le travail qui a été au cœur de l'échange entre le salarié et le chargé de mission du SAMETH. Enfin, l'AGEFIPH dans sa mission d'accompagnement des entreprises.

### Ce qu'il faut retenir :

*Le moteur de cette action a été l'entreprise qui a pleinement conduit le projet de maintien en intégrant son salarié à l'action.*

*Le médecin du travail a été le garant de l'action, et le SAMETH a joué son rôle d'appui auprès des différents acteurs.*