



Lettre d'information des partenaires de l'intervention sur site d'entreprises extérieures

Numéro spécial « Les bonnes pratiques du poste aménagé »

Hors série n°16 – octobre 2007

Alain Louhichi, président de l'Association Intérex, accueille une centaine d'invités le 5 octobre 2007 à la Foire Internationale de Metz pour la 16^{ème} journée à thème intitulée « les bonnes pratiques du poste aménagé ». Comme à l'accoutumée, Olivier Pia anime la rencontre.

Que disent les textes ?

Pour Martine Léonard, médecin inspecteur régional du travail de Lorraine, définir le poste « allégé » qui est le sujet de la rencontre, revient à s'interroger sur la façon de réduire voire de supprimer la durée d'arrêt de travail suite à un accident. Il n'existe pas de texte réglementaire qui définisse le poste aménagé ; un texte plus large prévoit que le médecin du travail est habilité à proposer des aménagements pour des salariés qui ont un handicap.

Eric Defrance, directeur d'exploitation de Multiserv, pense que si un texte doit voir le jour, ce sont les personnes « qui ont les mains dans le cambouis » qui doivent participer à la définition des objectifs, des moyens et des limites du dispositif.

Edouard Martin, représentant du personnel du groupe Arcelor Mittal, pense qu'il n'y a pas lieu de légiférer sur ce sujet mais que pour autant il ne faut pas laisser la question à la seule appréciation du chef d'entreprise. Pour lui le CHSCT a un rôle central à jouer.

Jean-Pierre Garrigue, chargé de prévention à Arcelor Mittal, considère qu'il y a des textes, il y a des entreprises qui écrivent ce qu'elles font dans des procédures qui sont partagées, notamment par le CHSCT en matière d'aménagement de postes.

Pourquoi des postes aménagés ?

Martine Léonard considère que l'aspect économique et la recherche d'amélioration des indicateurs était le premier objectif des entreprises en créant des postes aménagés, même si d'autres objectifs, centrés sur la personne, se sont ajoutés.

Jean-Pierre Garrigue ne voit pas où est le bénéfice pour une entreprise au taux individuel en matière de cotisations AT, et ajoute qu'il peut même y avoir des surcoûts si l'entreprise aménage des horaires ou facilite le transport.

Pour Christian Guenzi, médecin du travail de Total Petrochemicals, c'est l'entreprise qui est généralement le premier bénéficiaire d'un poste aménagé.

ISSN en cours – Dépôt légal 4^{ème} trimestre 2007
Publication périodique de l'Association INTEREX - BP 7
57570 CATTENOM
Contact : P. RACHIELE - Tél : 03 82 82 01 02

En 1984, la préoccupation qui avait été mise en avant était clairement de faire des économies et de réduire le coût des cotisations. Aujourd'hui l'approche est plus subtile : pour rassurer et fidéliser les actionnaires internationaux, il faut que les résultats sécurité soient au même niveau que celui des principaux concurrents. « On n'économise rien à faire des postes aménagés, par contre il ne faut pas perdre la confiance de l'actionnaire et ça n'a pas de prix ! »

Bruno Ponsar, médecin du travail interentreprises, connaît des exemples de salariés qui tournent en rond chez eux, « qui ont fini de classer leurs photos » et qui ont envie de retrouver leur environnement professionnel. Dominique Faivre, médecin-conseil auprès de la CPAM de Metz, rappelle que l'avis du médecin-conseil est obligatoire pour que les indemnités journalières puissent continuer à être versées lorsque la victime reprend le travail à temps partiel ; plus l'arrêt de travail est long, plus la reprise sera difficile, et pour elle un temps partiel ou un poste compatible avec l'état de santé du salarié facilite souvent la réinsertion.

Postes aménagés : illustrations

- *une démarche intelligente est de demander au salarié ce qu'il aime faire ; je me souviens qu'un salarié, assez fortement handicapé, aimait peindre et a ainsi pu décorer toute l'aciérie !*
- *les postes aménagés restent une activité marginale et ne sont pas à l'organigramme : par exemple reprendre des plans, des notes de procédés, de passer un temps au service prévention de l'entreprise pour découvrir le monde de la sécurité, ou faire de la formation...*
- *on peut apporter une formation pour acquérir une compétence que le salarié aimerait obtenir ; ou à l'inverse on affecte un opérateur blessé à la formation d'un opérateur nouvellement arrivé pour l'assister et l'aider à acquérir des compétences nouvelles.*
- *dans certains cas nous avons mis les gens à l'épreuve en leur demandant de devenir promoteurs de prévention et de faire part de leur expérience ou « mauvaise » expérience à leurs collègues.*

Quelles conditions pour de bonnes pratiques ?

Pour Bruno Ponsar, les bonnes pratiques démarrent au sein du CHSCT. Il est important que tous les partenaires, le médecin du travail, les représentants du personnel, la direction soient informés le plus tôt possible de l'existence d'un accident et qu'il y ait des réflexions communes sur les possibilités de postes aménagés. Il faut aussi que le médecin du travail ait la possibilité de suivre le salarié tout au long de sa guérison. « On doit pouvoir trouver des solutions qui n'empêchent pas la guérison, c'est le principe à respecter »

Pour Christian Guenzi également, la première des bonnes pratiques est qu'il ne faut pas qu'un poste aménagé entraîne une quelconque perte de chance de guérison. « Il faut un accord tripartite entre le salarié, le médecin du travail et l'employeur avec une information du CHSCT »

Martine Léonard rappelle que l'arrêt de travail est un acte thérapeutique qui est prescrit, en toute indépendance par le médecin traitant ou l'urgentiste ; dans le cas d'une lésion légère, peut se poser la question de la nécessité d'un arrêt de travail : c'est le médecin du travail, en connaissance des caractéristiques précises du poste allégé qui est proposé, qui verra l'aptitude à ce poste.

« Il est fondamental qu'on laisse faire le travail du médecin traitant ». Selon Bruno Ponsar, ce n'est qu'après la fixation de l'arrêt de travail par un « médecin de soins » que l'entreprise peut intervenir pour proposer un poste aménagé, le médecin du travail étant chargé de déterminer la nature du travail qui peut être confiée. Il se méfie cependant des listes de postes aménagés qui pourraient être étudiés y compris avec le CHSCT, parce que ce système peut déposséder le médecin du travail de l'avis qu'il doit donner.

Edouard Martin appelle à un véritable travail collectif en amont de telle sorte que le salarié sache qu'il pourra faire des choses intéressantes en cas de retour anticipé.

Jean-Pierre Garrigue a connu une époque où l'accidenté, d'une certaine façon puni et en situation d'échec suite à son accident, se voyait confiées à son retour des tâches peu valorisantes que personne ne voulait faire. En fait seule une relation intime entre le manager et l'accidenté permet d'accompagner et de proposer des tâches différentes de son travail habituel. « C'est moi qui vais envoyer quelqu'un chez le médecin du travail avec une affectation et une proposition de poste susceptible d'être tenu par le salarié, et c'est sur cette proposition que le médecin est appelé à se prononcer » insiste Eric Defrance en rappelant que la première étape, qu'il considère comme un devoir moral, est un entretien avec le salarié.

José Grimaldi, contrôleur de sécurité de la CRAM, souhaite qu'à l'instar d'une discussion qui s'est ouverte récemment dans une commission interentreprises sécurité-conditions de travail sur le site de Cattenom, une réflexion analogue sur la problématique s'ouvre chez tous les grands donneurs d'ordres. Il est indispensable d'y associer les entreprises extérieures,

les représentants du personnel et les médecins du travail. L'objectif serait de se mettre d'accord sur une procédure à appliquer entre la survenance d'un accident jusqu'à la reprise du travail.

Entendu lors des discussions

Ma conception de la réglementation : c'est la formalisation du bon sens

On est tellement sous la pression économique qu'on n'a plus beaucoup de marges de manœuvre pour envisager des postes aménagés ; s'il manque une personne sur une ligne, la production s'en ressent tout de suite

Je suis un médecin du travail qui vit très bien son poste aménagé

Dans de nombreux cas le téléphone sonne chez l'accidenté à peine arrivé chez lui, et la pression commence...

Comme il n'y a plus suffisamment d'effectifs pour sortir un salarié de la ligne, il va être soumis à la pression de ses propres collègues parce qu'il sait que son absence va les mettre en difficulté

Le médecin du travail ne connaît pas toujours le poste de travail de l'accidenté, alors il met sur la feuille de reprise « apte avec poste aménagé » et c'est son chef qui doit se débrouiller pour lui trouver un poste adéquat

On ne fait pas une politique de sécurité basée sur les postes aménagés

Le CHSCT pourrait, avec le médecin du travail, faire un travail d'analyse de tous les postes pour déterminer ceux qui pourraient être aménagés en fonction des circonstances

Les vrais préventeurs ne regardent pas les statistiques, mais la direction générale a des indicateurs

En tant que médecin du travail il m'est arrivé de mettre le veto à un poste aménagé, parce que la blessure n'était pas compatible avec la présence dans l'entreprise

Dans certains services d'urgence des entreprises sont répertoriées comme ne souhaitant pas la prescription d'arrêts de travail ; je parle des petits bobos, pas si on vient avec la tête sous le bras

Récupérer un gars pour l'avoir dans les effectifs, ça n'a aucun intérêt

Pour fixer une IPP, le médecin-conseil se réfère à un barème national qui est purement fonctionnel ; pour évaluer la durée de l'arrêt de travail, on tient compte de nombreux critères comme l'âge, la capacité à se réinsérer, etc. Si c'était simple, on n'aurait pas besoin de médecins-conseil.

En conclusion, Alain Louhichi rappelle que l'objectif de la rencontre était de mettre en avant quelques bonnes pratiques en matière de postes aménagés et de faire en sorte que les questions qui restent ouvertes soient les moins nombreuses possibles. Il lui apparaît qu'il faut examiner l'ensemble des situations, qui d'ailleurs ne se présentent pas de la même façon dans les grands groupes, organisés et structurés que dans les entreprises qui le sont moins. Fidèle à sa vocation, Intérex cherche à éclairer les différentes problématiques pour que la prévention reste le maître mot des actions des uns et des autres, et qu'ils puissent davantage « s'attacher aux causes qu'à gérer les conséquences ».

Il fait part de l'évolution de la dernière journée à thème Intérex « sous-traitance et emploi de salariés étrangers » et annonce qu'il a bon espoir de pouvoir finaliser prochainement une charte de bonnes pratiques avec « tous ceux qui étaient autour de la table » et avec l'appui des autorités, en particulier le Préfet.