

# SIST DINAN

## Le maintien dans l'emploi dans les Côtes-d'Armor

FREDERIQUE BATY



MEDECIN DU TRAVAIL  
SIST DINAN

### Un comité de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés des Côtes-d'Armor

« Un groupe de réflexion a été mis en place dès 1998 par la Direction Départementale du Travail et il a débouché sur la création du comité de pilotage de maintien dans l'entreprise des salariés handicapés. Ce comité réunit régulièrement les différents partenaires leur permettant ainsi de se connaître et de s'informer mutuellement. Ces réunions sont également l'occasion d'échanger sur des cas « difficiles », anonymes, et de trouver collégalement des solutions. La composition du comité de pilotage comprend le Médecin Inspecteur Régional du Travail, le SAMETH, des représentants de la direction départementale du travail, du service social de la CRAM, de la CPAM, deux médecins du travail de Saint-Brieuc et deux de Dinan, la MSA, un médecin de la MDPH. C'est dans le cadre de ce comité que des plaquettes d'information sur le SAMETH ont été

éditées ainsi que des affiches et des plaquettes sur la visite de pré-reprise, distribuées ensuite aux médecins de ville, aux infirmiers et aux kinésithérapeutes. Un sondage sur la connaissance du handicap chez les médecins de ville a également été organisé. »

« Le SIST Dinan couvre l'arrondissement de Dinan hors canton de Merdrignac, il dispose d'un centre fixe à Quévert, de deux centres mobiles et de 21 centres annexes. Il comprend un service médical, un pôle IPRP-MDE, une formatrice en sauvetage secourisme, des secrétaires et un pôle direction-administration. Il assure le suivi médical de 24700 salariés répartis dans 2321 entreprises. Le service a mis en place un pôle IPRP-MDE disposant de compétences dans l'accompagnement des salariés et des employeurs pour les problématiques de maintien dans l'emploi. Toujours sur prescription des médecins du travail, les trois grandes missions sont d'informer, d'analyser les problématiques et d'accompagner l'entreprise et le salarié vers une solution. Ce travail est réalisé en collaboration avec le SAMETH.

Si nous essayons de structurer en interne cette action de maintien dans l'emploi, c'est parce que la prestation à offrir au salarié et à l'entreprise nécessite une rapidité d'intervention. Le médecin reçoit souvent un salarié démuni, paniqué. L'entreprise doit s'interroger vite sur les possibilités de retour du salarié. On est souvent sollicité quasiment en direct lors de visite de pré-reprise, puis dans un second temps pour donner une première information au salarié. Face au grand nombre d'acteurs et d'intervenants dans le MDE, il faut travailler en simultanéité et non pas en succession et, dans un même lieu et dans un même temps appréhender ensemble une situation. »

### Le service de santé au travail de Dinan et son action dans le cadre du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

CATHERINE HAMON



ERGONOME MDE  
SIST DINAN



« Il s'agit d'une entreprise de travaux publics, l'entreprise Lessard-TP dont la responsable ressources humaines a accepté de venir témoigner. Cet exemple permet de rappeler l'importance de la collaboration entre les différents acteurs et l'utilisation possible de plusieurs mesures d'aides pour le salarié et pour l'entreprise. Il s'agit d'un jeune homme entré dans l'entreprise en décembre 2002 à l'âge de 20 ans comme manœuvre et

qui est chef d'équipe en 2005 lors de son accident. C'est un accident de la voie publique ayant eu lieu dans le cadre de la vie privée. Les séquelles laissées par cet accident sont importantes et ne permettent pas d'envisager une reprise au poste antérieur. Le maintien est une action qui demande beaucoup de temps. En effet, l'accident a eu lieu en août 2005, le soin a duré assez longtemps, la première visite de reprise a eu lieu en avril 2008 et on peut dire à ce jour, fin 2009, que le maintien est maintenant réalisé. Ce dossier a mobilisé différents partenaires et s'est déroulé en plusieurs étapes.

En novembre 2007, la première visite de pré-reprise est sollicitée par le salarié lui-même sur recommandation du médecin conseil et du service social de la CPAM. Dès cette première visite, l'hypothèse d'une reprise sur un poste de chauffeur de voiture pilote accompagnatrice d'un camion porte-engins est évoquée d'autant qu'un prochain départ en retraite rend ce poste disponible. Un contact est pris avec le SAMETH et avec HANDI-BAT-TP afin de définir le rôle de chacun. Ces contacts sont facilités par la connaissance mutuelle acquise au sein du comité de pilotage. À partir d'août 2008, le délai de trois ans des indemnités journalières étant écoulé, et après discussion avec le médecin conseil, le salarié bénéficie d'une invalidité catégorie 2. Après la revalidation de son permis de conduire, une demande de bilan médico-professionnel au centre de Kerpape est faite. Ce bilan est réalisé en octobre 2008. Il est nécessaire, tout d'abord, d'établir une fiche de poste détaillée afin de permettre la validation de chaque élément constitutif de l'activité. Cette étude fait ressortir, notamment, l'importance du binôme chauffeur-voiture pilote/chauffeur-camion porte-engins. Elle souligne la présence indispensable d'une bonne communication et d'une confiance mutuelle afin de réaliser cette mission en toute sécurité. Ce bilan permet également de valider les aménagements nécessaires dans le véhicule et de confirmer la possibilité d'un retour dans l'entreprise dans le cadre d'un contrat de rééducation. En décembre 2008, se déroule dans l'entreprise une réunion regroupant les différents partenaires intervenant dans ce dossier afin de déterminer les modalités de retour. En particulier sont abordés le contrat de rééducation avec la participation de la CPAM, la formation du tuteur et l'information des collègues avec l'ergothérapeute du centre de Kerpape, la mise en place, avec la participation du SAMETH 22, de différentes mesures AGEFIPH de maintien dans l'emploi, aide à l'achat des véhicules et aménagement du poste de conduite (transformation en véhicule à boîte automatique). Pour l'avenir, le médecin du travail, par sa présence dans l'entreprise va veiller à ce que ce maintien se fasse durablement et il pourra intervenir le plus en amont possible en cas de besoin. Il pourra également se faire aider par les mêmes équipes et continuer cette action pluridisciplinaire.

Il est important de revenir sur certains facteurs déterminants. Le facteur de départ a été la persistance du lien entre le salarié, ses collègues et les responsables de l'entreprise. Il faut noter également que l'intégration du salarié dans l'entreprise avant l'accident était bonne, ce qui est un élément facilitant la continuité du lien lors de l'arrêt. Cela permet de rentrer dans un cercle vertueux et de renforcer les possibilités de reclassement.

FRANCOISE BOURDILLON



MEDECIN DU TRAVAIL  
SIST DINAN

### Un exemple de maintien dans l'entreprise réussi

POUR LES CONTACTER

SIST DINAN  
14 Rue du Petit Pré  
22100 QUEVERT  
Tel: 02.96.39.11.13  
Fax: 02.96.39.11.45