

L'ESSAI ENCADRÉ : UN OUTIL D'ANTICIPATION DU RETOUR À L'EMPLOI



Samantha BUSSY – Ergonome, Conseiller en maintien en emploi – OSTRAS – Saint-Germain-en-Laye

Christelle GARCIA – Responsable Service Social, Conseiller en maintien en emploi – OSTRAS – Saint-Germain-en-Laye

Stéphanie MALLY – Ergonome, Conseiller en maintien en emploi – OSTRAS – Saint-Germain-en-Laye

Les services de santé au travail ont, entre autres, pour mission de conseiller les employeurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Cette mission est exercée par le médecin du travail en relation avec l'employeur, les représentants du personnel et les salariés.

De plus, le médecin du travail a la possibilité de proposer, à l'employeur, l'appui du service social du travail, de son équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi (exemple : Service d'Appui au Maintien en Emploi des Travailleurs Handicapés).

OSTRAS dispose d'un Service Social et Conseil en Maintien en Emploi, composé de six assistantes sociales, deux ergonomes, une psychologue du travail, une conseillère juridique et de leur assistante ainsi que du médecin du travail de la situation concernée. Sa mission est d'aider les employeurs, leurs salariés et instances représentatives du personnel à rechercher et mettre en œuvre des solutions de maintien en emploi (aménagement de poste, reclassement interne ou externe, solutions sociales le cas échéant).

Après étude de la situation médico-socio-professionnelle du salarié, ce Service mobilise les acteurs et aides de droit commun ou spécifiques pour les bénéficiaires de la loi du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

C'est dans ce cadre que va être présenté et illustré le dispositif « essai encadré, outil d'anticipation du retour à l'emploi ».

L'essai encadré est un moyen de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) des assurés indemnisés par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie au titre d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, en arrêt total ou partiel et présentant un risque de désinsertion professionnelle. Il s'inscrit dans un objectif de maintien ou de retour en emploi.

D'une durée maximale de trois jours, il permet de : tester la compatibilité d'un poste de travail (initial, de reclassement dans ou hors de l'entreprise) avec les capacités du salarié et à l'opérateur d'évaluer les conditions de réalisation du travail sur le poste testé, rechercher des solutions d'aménagement de poste ou de reclassement interne ou externe.

Il permet donc d'anticiper la reprise de travail et de (re)mobiliser le salarié durant son arrêt de travail, en le rendant acteur de son maintien en emploi.

Monsieur X, âgé de 56 ans, est photographe-vidéaste contractuel au sein d'une collectivité territoriale depuis 3 ans. Son poste se compose de missions sur le terrain (couverture de commémorations...) pour la prise de photos et de tâches sur poste informatique pour les développer et les éditer dans la presse locale.



Pour contacter l'auteur de cette communication : s.mally@objectifsantetravail.fr

En arrêt maladie depuis 8 mois pour des problèmes de santé au dos et aux genoux, il a été orienté vers notre Service par son médecin du travail. Il avait rencontré celui-ci à l'occasion d'une visite de pré-reprise afin d'évaluer les possibilités et les conditions de reprise de son poste.

Suite à un changement d'organisation, le rythme de travail s'était intensifié avec une augmentation d'événements extérieurs. Ces missions extérieures nécessitaient l'adoption d'une station debout et un piétinement prolongés, conduisant Monsieur X à un arrêt de travail.

Lors de la visite de pré reprise, le médecin du travail a émis (avec l'accord de l'agent) les recommandations suivantes : « *Un aménagement de poste doit être envisagé, étude de poste à faire* ». Celles-ci ont été transmises à son employeur, toujours avec l'accord de l'agent.

Le médecin du travail a également conseillé à l'agent de contacter notre Service pour aider la collectivité et l'agent à mettre en œuvre ces recommandations et mobiliser les aides techniques, humaines ou financières nécessaires.

Après analyse de la situation par le Conseiller Maintien en Emploi (CME) - ergonome d'OSTRA contacté par l'agent et en collaboration avec le médecin du travail, il s'est avéré que le dispositif « essai encadré » était le plus pertinent à mobiliser. En effet, il était nécessaire de tester la compatibilité du poste de travail avec les capacités de Mr X, d'évaluer les conditions de réalisation du travail sur le poste testé et de rechercher des solutions d'aménagement de poste ou de reclassement interne ou externe le cas échéant..

Avec l'accord de l'agent, sur la base des recommandations du médecin du travail et de l'analyse du CME – ergonome d'OSTRA, une rencontre a eu lieu avec la collectivité territoriale afin d'échanger sur la situation, proposer notre appui et organiser l'essai encadré.

La mise en place de l'essai encadré est pilotée par un coordinateur (ici le CME - ergonome d'OSTRA) et nécessite préalablement d'en définir l'objectif et de recueillir, via un formulaire spécifique, l'accord des parties :

- ▶ le salarié (accord recueilli durant l'entretien avec le CME - ergonome),
- ▶ son médecin traitant (via le salarié),
- ▶ le médecin du travail (via le CME - ergonome),
- ▶ son employeur (lors de la rencontre avec le CME - ergonome),
- ▶ le médecin conseil (via la saisine de la cellule PDP de l'assurance maladie par le CME - ergonome).

Le recueil des signatures a été réalisé en un mois ; l'avis favorable de la cellule PDP de l'assurance maladie a été donné en 3 jours.

L'essai encadré s'est déroulé sur une demi-journée, en présence de l'agent et en extérieur compte tenu des événements organisés ce jour-là.

Un rapport a été rédigé puis discuté avec l'agent, expert de son activité professionnelle, et validé par le médecin du travail. Il a ensuite été présenté et discuté avec son responsable lors d'une restitution.

Les aménagements préconisés suite à l'essai encadré permettant à l'agent une remise en situation professionnelle sur son poste initial ont été :

- ▶ d'ordres techniques :
 - concernant son poste informatique : nécessité d'un siège ergonomique avec 5 réglages (roulettes autobloquantes, bascule du dossier, renforcement lombaire, repose-tête et accoudoirs), d'un repose-pied réglable et d'un porte-documents.
 - concernant les déplacements lors d'événements extérieurs : nécessité d'une chaise légère pliante disposant d'un dossier, adaptée à tout type de terrain, d'une valise à roulettes pour faciliter le transport du matériel de photographie et un monopode télescopique.
- ▶ Et d'ordres organisationnels via :
 - la mise en place d'un Temps Partiel Thérapeutique d'une durée de 6 mois (par 1/2 journée, à raison de 4 heures par jour),
 - une redéfinition de ses missions avec notamment moins de déplacements sur le terrain.

L'essai encadré a permis à l'agent et son responsable de réfléchir aux missions actuelles allouées et d'échanger sur une possible évolution professionnelle.

En effet, l'agent a repris à temps partiel thérapeutique avec les aménagements préconisés puis à temps plein sur un poste de formateur en informatique et en photo à l'Espace Multimédia de la ville. Tous les aménagements techniques précédemment décrits ont été mis en place. Cette mutation est en adéquation avec sa problématique de santé et ce maintien en emploi est pérenne jusqu'à son départ à la retraite anticipée pour carrière longue prévu dans quelques années.

Le dispositif de l'essai encadré a permis de pouvoir observer, durant l'arrêt de travail et en présence de l'agent, le travail réel effectué via l'analyse notamment des gestes et postures adoptés par ce dernier, plutôt que réaliser une observation sur ses collègues.

Cela a permis – en collaboration avec le SIST, l'agent, son employeur, son médecin traitant et l'assurance maladie, non seulement le maintien en emploi de Mr X à court terme via une reprise progressive de son poste initial dans les meilleures conditions (aménagements effectifs lors de la reprise) mais également de réfléchir à son maintien en emploi à moyen terme via une mutation.

Le dispositif « *essai encadré* » procure des avantages à chaque acteur :

► **Pour l'assurance maladie :**

- une remobilisation du salarié pendant l'arrêt de travail.

► **Pour l'employeur et le salarié :**

- un retour à l'emploi du salarié préparé en amont de la reprise,
- une meilleure connaissance du poste occupé, une conservation des compétences voire un transfert de compétences,
- une opportunité d'évaluer les conditions de travail du salarié et de son collectif,
- une meilleure connaissance de l'offre de service du SIST et des missions de ses intervenants.

► **Pour le SSTI :**

- une prise de connaissance des contraintes de poste via l'analyse réalisée lors de l'essai encadré,
- une visite de pré reprise optimisée :
 - préconisations écrites lors de la visite favorisant le retour en emploi du salarié,
 - renforcement du dialogue entre SIST, entreprise, salarié et collectif de travail,
- une coopération interdisciplinaire : SIST/médecin de soins/assurance maladie/entreprise/agent,
- des préconisations individuelles tertiaires pouvant aboutir dans certains cas à des préconisations collectives primaires.

En revanche, ce dispositif est encore méconnu et nécessite de convaincre au préalable les différentes parties de son intérêt.

Les démarches administratives préalables à sa mise en place sont assez lourdes, il y a donc nécessité d'un partenariat en Prévention de la Désinsertion Professionnelle efficace et d'une coordination de l'essai par un des acteurs.

En conclusion, l'essai encadré est un outil efficace permettant d'évaluer, de manière anticipée et avec la mobilisation des acteurs concernés, diverses solutions de maintien en emploi et d'identifier en amont les moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

Par ailleurs, il existe de nombreux dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi, qu'ils soient de droit commun ou spécifiques au handicap, qu'il semble indispensable de mieux faire connaître.

De plus, l'essentiel des outils et aides au maintien en emploi sont mobilisables pendant l'arrêt de travail (essai encadré, contrat de rééducation professionnelle en entreprise, centre de reclassement professionnel, bilan de compétences...).

Ceux-ci nécessitent du temps pour les mettre en œuvre d'où l'importance de collaborer le plus précocement possible - avant ou dès l'apparition des premières atteintes à la santé ou à l'issue d'une visite de pré reprise - avec la cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle et/ou l'assistante sociale du SIST pour analyser la situation et définir une conduite à tenir, conjointement avec le médecin du travail.

Contribuons ensemble à préserver la santé des travailleurs et de leurs entreprises !