

Maintien dans l'entreprise d'un salarié de plus de 50 ans inapte à son poste

Docteur Martine FABIE-SORRIAUX

Docteur Gérard PEGUIN

AST-BTP 13



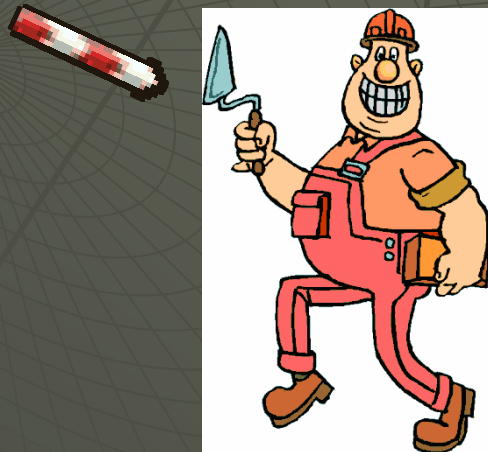
Les différentes étapes

- Le salarié
- L'entreprise
- Déroulement du reclassement
- Financement
- Définition de la formation
- Bilan du reclassement; ressenti du salarié et de l'employeur
- Conclusions


Le Salarié

- ◆ Homme de 54 ans, maçon TP dans l'entreprise depuis 2000

(antérieurement dépanneur machines de jeux type « flippers »)



Historique

- ◆ Juillet 2004 : Accident du Travail rupture de la coiffe des rotateurs , épaule droite opérée 
- ◆ 16/12/2004 : visite pré-reprise à l'initiative du salarié, le chirurgien envisage une possibilité de reprise fin premier trimestre 2005

L'entreprise

- ◆ PME de 36 salariés (dont 25 ouvriers) travaillant dans le domaine des TP et petit génie civil ; l'essentiel de l'activité se situe sur les sites pétrochimiques (travaux pénibles; terrassements pour VRD, pose de massifs béton...)

Déroulement du reclassement 1/4

- Définition du poste de travail
- Détermination de la formation nécessaire



Déroulement du reclassement

2/4



- ◆ Suite à visite de pré-reprise devant la probabilité d'une inaptitude au poste de travail à la reprise, premier contact avec l'employeur:
 - Information sur la probabilité de l'inaptitude
 - Étude des postes existants et réflexions sur les postes qui pourraient être utiles dans l'entreprise et compatibles avec les aptitudes résiduelles du salarié
 - Informations sur les possibilités d'aides financières en cas de création de poste

Déroulement du reclassement

3/4

- ◆ Parallèlement, constitution du dossier COTOREP et signalement à Cap Emploi HEDA (chargée de mission maintien dans l'emploi)
- ◆ Réponse employeur : envisage création poste de magasinier mais nécessité d'une formation pour le salarié
- ◆ Mars 2005, nouvelle VM de pré-reprise avec le salarié : le chirurgien confirme la consolidation pour fin avril 2005

Déroulement du reclassement

4/4

- ◆ Rencontre: employeur, salarié, chargée de mission CAP EMPLOI HEDA et Médecin du Travail.



- ◆ Suite à cet entretien, décisions :
 - Essai de reprise au poste de magasinier à mi-temps thérapeutique
 - Orientation professionnelle : contrat de rééducation en entreprise(CPAM)



- ◆ Mai 2005: reconnaissance travailleur handicapé COTOREP catégorie A

- ◆ La reprise à mi temps thérapeutique a permis de préciser le contenu du poste ainsi que les besoins en formation

Définition du poste

- ◆ Gestion des stocks de matériel (outils, petits matériels, epi, vêtements de travail...)
- ◆ Petit entretien et réparation du matériel TP
Rangement et tenue du magasin
- ◆ Petit entretien du parc véhicules

Formations nécessaires

- ◆ Formation gestion des stocks
- ◆ Formation conduite d'engins: CACES
conduite chariot automoteur pour déplacer
le « gros matériel » du magasin
- ◆ Formation de soudeur pour les petites
réparations de matériel

Financement du reclassement

- ◆ Prise en charge du salaire
 - 50 % du salaire brut et des charges par la Sécurité Sociale dans le cadre d'un **contrat de rééducation en entreprise** (lequel peut durer 2 ans) pour permettre l'adaptation et l'apprentissage du salarié à ce nouveau poste
- ◆ Aide au financement de la formation:

COUT PEDAGOGIQUE:

 - 50 % par **l'AGEFIPH**
 - 30 % par **AREF BTP** (+ aide à la rémunération du salarié pendant la formation)
 - 20 % par **Mission Handicap de l' OPCAREG** (organisme collecteur de fonds pour formation professionnelle) avec financement **FSE** (Fond Social Européen)

Déroulement de la formation

- ◆ 2 jours complets par semaine
- ◆ Pendant **6 mois**, le reste de la semaine en entreprise

Bilan du reclassement ;ressenti du salarié et de L'employeur

- ◆ Salarié : possibilité de rester dans l'entreprise jusqu'à son départ en retraite ; très satisfait de son poste de travail. Malgré l'âge (54 ans) la formation n'a pas été ressentie comme une contrainte, mais comme un enrichissement
- ◆ Employeur : également satisfait de la création de ce poste qui correspondait à un vrai besoin et qui a entraîné un gain à la fois sur le plan organisationnel et financier pour l'entreprise

Conclusions 1/3

- ◆ Reclassement réussi pour le salarié et l'employeur ,qui a permis le maintien dans l'entreprise **d'un salarié de plus de 50 ans** et la création d'un poste de travail utile à cette PME
- ◆ Ce salarié doit partir en retraite fin 2009 à l'âge de 58 ans du fait d'un début précoce dans la vie professionnelle
- ◆ Il aura ainsi pu terminer sa vie professionnelle au sein de l'entreprise **sans connaître de période de chômage**, le poste ainsi créé est pérenne.

Conclusions 2/3

- Ce résultat a été obtenu par une collaboration étroite en réseau des différents acteurs :
Médecin du travail, Médecin spécialiste, médecin conseil SS, l'employeur, le salarié, le service d'aide au maintien dans l'emploi(en relation avec assistante sociale cpam)
- La réussite de ce maintien dans l'emploi montre bien l'intérêt :
d'une visite de pré-reprise précoce ,permettant de définir un projet de réinsertion professionnelle pendant l'arrêt de travail.

Conclusions

3/3

- Ce reclassement réussi, rejoint les propositions du rapport GOSSELIN (02/2007) qui préconise **une consultation préparatoire à la reprise du travail** à l'initiative, non seulement du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil, mais aussi **du médecin du travail et de l'employeur**.
- **Cette consultation préparatoire** : doit permettre de définir un projet, son processus d'élaboration et les délais nécessaires à son aboutissement ;
- Le maintien dans l'emploi doit être conduit **en synergie**
- En relation étroite avec l'employeur et le salarié et doit faire appel à tous les partenaires internes ou externes à l'entreprise, conditions nécessaires pour sa réussite, le médecin du travail en étant le coordonnateur

Merci de votre attention.