

# Encadrer la pré-reprise...

Il existe des solutions pour favoriser le retour et le maintien en emploi dans des conditions optimales...

**C**réée en 2003, le foyer résidence Camille Claudel prend en charge des personnes handicapées mentales âgées de plus de 40 ans, en activité professionnelle totale ou partielle, ou reconnues inaptes au travail et les aide à franchir avec sérénité les différentes étapes de leur vie. Pour cela, la résidence dispose d'un foyer d'hébergement pour 10 résidents, d'un foyer de vie pour 55 résidents et d'un foyer d'accueil médicalisé pour 22 résidents. Une intervention a été initiée par le Médecin du travail afin d'étudier le poste de travail d'une salariée du prestataire de restauration Sogeres-Sherpas, affectée au poste de cuisinière et de définir les aménagements techniques et/ou organisationnels nécessaires à la compensation de sa problématique de santé et à favoriser son maintien en emploi dans des conditions optimales. L'intervention a été réalisée par un ergonome du SSTI auquel adhèrent les deux structures, dans le cadre d'un « essai encadré » articulé à l'examen de pré-reprise. Reportage.

**Interview**  
**Stéphanie Mally**  
**Conseillère Maintien en Emploi**  
**Ergonome**

## « Reprendre un travail adapté à sa santé »

**Agir Mag :** Quelle était la situation de la salariée ?

**S.M :** La salariée était en arrêt-maladie pour des problèmes à l'épaule droite. Lors de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail a émis une « contre-indication médicale au port répété de charges de plus de 5 kg, aux gestes « bras en charge » au-dessus de l'horizontale » et l'a orientée vers notre Service de Conseil en Maintien en Emploi. Nous avons alors reçu la salariée pour un entretien.

**Agir Mag :** Comment s'est déroulée votre intervention ?

**S.M :** L'étude ergonomique a été effectuée dans le cadre de l'essai encadré dans le but de tester la compatibilité du poste de travail avec les capacités restantes de la salariée. L'essai encadré s'est déroulé

pendant une demi-journée dans l'entreprise, en présence de la salariée, qui était, à ce moment-là, encore en arrêt de travail. A l'issue de cette étude, un débriefing « à chaud » a été réalisé avec la salariée afin de connaître les difficultés rencontrées (notamment concernant le rythme et la charge de travail) et les douleurs ressenties lors de l'exécution des tâches. La salariée nous a fait part d'importantes douleurs au niveau des épaules et d'un rythme de travail rapide. Nous avons alors émis des préconisations et restitué notre rapport au Responsable de Secteur.

**Agir Mag :** Quelles ont été ces préconisations ?

**S.M :** Les principales préconisations émises sont : la mise à disposition d'une sauteuse basculante électrique afin de limiter la sollicitation des membres supérieurs ; un chariot avec des bacs encastrables en acier inox afin de limiter le port de charges des denrées alimentaires et la sollicitation du dos, des membres supérieurs et inférieurs ; mais aussi l'utilisation d'une table en inox afin de cuisiner à une hauteur de plan de travail acceptable...



### L'ESSAI ENCADRÉ, C'EST QUOI ?

Un nouveau dispositif de l'Assurance Maladie intégré aux actions d'information, de conseil, d'évaluation et d'accompagnement pour une remobilisation précoce de la personne durant son arrêt de travail. La durée ne doit pas excéder 3 jours. Axé sur une logique d'anticipation, le dispositif s'inscrit dans un objectif de maintien ou de retour à l'emploi et vise à :

- Tester la compatibilité d'un poste de travail avec les capacités restantes de la personne ;
- Evaluer les conditions réelles de réalisation du travail ;
- Rechercher des pistes d'aménagement du poste de travail ;
- Explorer le cas échéant d'autres pistes de reclassement interne ou externe.

Infos supplémentaires :  
[www.cramif.fr](http://www.cramif.fr)

**Agir Mag : Quels sont les bénéfices d'articuler « pré-reprise » et « essai encadré » ?**

**S.M :** Cela permet une anticipation et une meilleure organisation du retour au poste de travail. La salariée a pu re-

prendre son poste de façon anticipée en temps partiel thérapeutique (TPT) du fait de la préparation effectuée pendant son arrêt. L'employeur a pris conscience des besoins de la salariée (organisationnels et techniques) et la salariée de ses capacités physiques pour reprendre un rythme de travail adapté à sa santé. Ainsi l'examen de reprise a validé les conditions de reprise selon les conseils et préconisations émis lors de l'essai encadré.

**Témoignage**  
**Claude Mayer**  
Responsable de secteur  
Foyer Camille Claudel

#### « Une aide pour le salarié et l'employeur »

« On est souvent démuni devant la situation d'un salarié qui rencontre un réel problème médical... Aussi lorsque votre Service de Santé au Travail vous informe, vous conseille et vous apporte des solutions, vous êtes à la fois rassuré et en confiance. Le dispositif « essai encadré » permet de remettre une personne en activité tout en évaluant sa situation réelle. C'est donc constructif

pour l'employeur qui n'a souvent aucun moyen de contrôle. Par ailleurs la réalisation de l'étude ergonomique a représenté une opportunité pour tout le secteur Cuisine, dépassant ainsi le cas de la seule salariée. Cette étude a également permis d'évaluer les conditions de travail, les moyens et les ressources de l'équipe en général. Globalement l'action s'inscrit dans la politique volontariste de Sogeres-Sherpas de veiller à la santé au travail et au bien-être des salariés. Dans mon rôle de manager de proximité, j'ai pu être écouté par rapport aux problématiques que je rencontre au quotidien dans la gestion et l'organisation de l'activité et obtenir une aide concrète. Pour la salariée concernée, qui aime son métier, elle ne savait pas ce qui l'attendait et elle avait peur pour son devenir professionnel, elle a été rassurée sur l'objectif de cette coopération. Au final nous sommes arrivés ensemble au résultat recherché : maintenir la salariée en emploi et conserver des compétences dans l'équipe. Chaque entreprise devrait davantage faire appel à son SSTI pour connaître les dispositifs et les moyens existants car c'est une aide pour le salarié mais aussi pour l'employeur... » ■