



Agir pour le maintien en emploi

Le magasin Carrefour Chambourcy a mis en place une cellule de maintien en emploi dont l'objectif est d'accompagner les salariés fragilisés en raison de leur état de santé.

Comment faire de la santé au travail un outil au service du dialogue ? Quel soutien proposer aux salariés pour préserver leur emploi mais aussi les accompagner socialement ? Depuis 4 ans, le magasin Carrefour Chambourcy coopère avec son Service de santé au travail interentreprises (SSTI) les membres du CHSCT, le SAMETH 78 et les managers pour trouver des solutions opérationnelles de maintien en emploi. Six salariés ont bénéficié d'un accompagnement per-

sonnalisé à ce jour. Maintenir un salarié en emploi nécessite en premier lieu son accord afin de permettre de mobiliser les aides adaptées... L'intérêt de mettre en place cette cellule de maintien en emploi interne au magasin réside dans le croisement des compétences de chaque acteur engagé dans la démarche : direction, managers, médecin du travail, chargé de mission handicap, assistant(e) social(e), psychologue du travail... afin de travailler en réseau dans une approche collaborative et pluridisciplinaire. Découverte.

Interview

Sabine Merlot

Manager Ressources Humaines
CARREFOUR Chambourcy

« Une prise en charge globale et individualisée »

Agir Mag : Comment a été mise en place cette cellule de maintien en emploi interne ?

Sabine Merlot : Nous l'avons créée il y a 4 ans grâce à l'implication forte du Directeur de magasin, Christian Schwegler,

Pensez-y...

« Plus le signalement auprès du médecin du travail est précoce, plus les chances seront élevées de trouver une solution optimale pour protéger la santé du salarié fragilisé et préserver son emploi »

qui impulse la démarche au plus haut niveau, et suivant les conseils de notre Service de santé au travail. Depuis nous avons formé une quinzaine de collaborateurs à la méthodologie (chefs de secteur, chefs de rayons, membres du CHSCT et employés) qui sont mobilisés en fonction des situations rencontrées et des postes concernés (caisse, mise en rayon, etc.). Nous parlons de « maintien en emploi » car c'est une cellule interne qui vise à maintenir un salarié rencontrant des difficultés à son poste de travail. Les situations sont différentes et plus ou moins complexes : retour de salariés en arrêt maladie de longue durée, salariés atteints de pathologies lourdes nécessitant des adaptations de postes ou d'horaires... La CME est composée de 7 permanents, dont le médecin du travail et l'assistante sociale, et se réunit tous les deux mois.

Agir Mag : Pouvez-vous nous résumer le déroulement d'une prise en charge ?

S.M : L'objectif est de permettre une prise en charge globale et individualisée des salariés qui auront accepté d'être accompagnés dans le cadre du dispositif. Chaque bénéficiaire est par ailleurs assuré que nous traiterons sa situation en tout anonymat. Tout d'abord, nous effectuons un rappel du contexte et des faits marquants (âge de la personne, parcours dans l'entreprise, métier occupé...). Puis viennent ensuite les trois grands axes d'analyse : la situation médicale (le médecin du travail prend la parole), la situation sociale (l'assistante sociale et les membres de CHSCT s'expriment) puis la situation professionnelle (le manager donne à son tour son opinion).

Agir Mag : A ce jour quels sont les résultats pour les salariés accompagnés ?

S.M : 19 cas ont été signalés depuis la création de la CME et nous avons trouvé des solutions opérationnelles de maintien en emploi pour 6 salariés, nonobstant les accompagnements en cours. Par exemple, une employée libre service a pu bénéficier d'un reclassement provisoire en caisse avant de suivre une formation d'agent administratif qui pourra lui permettre de postuler sur ce type de poste en interne (mutation) ou le cas échéant en externe ; une hôtesse de caisse a pu bénéficier d'une étude ergonomique de son poste de travail afin qu'il soit aménagé

et adapté à ses aptitudes et capacités, lui permettant ainsi de se maintenir en emploi... De ces actions individuelles de prévention tertiaire ont pu résulter des actions collectives de prévention primaire ou secondaire.

Agir Mag : Quel est l'apport de votre Service de santé au travail ?

S.M : Tout d'abord, notre médecin du travail participe à chaque CME et nous apporte à la fois son expertise médicale et ses conseils pour la mise en œuvre d'actions de prévention. Ensuite notre Service de santé au travail regroupe des compétences complémentaires dans le cadre de son équipe pluridisciplinaire permettant de proposer des accompagnements qui vont au-delà de nos compétences internes. Ainsi le Service Conseil Maintien en Emploi de notre SSTI a pu mettre à disposition ses conseillers (ergonome, psychologue du travail, assistante sociale et conseillère juridique) afin d'accompagner les salariés, notre organisation, et mettre en place des solutions de maintien en emploi en nous conseillant en matière d'aménagement de poste, de reclassement ou de reconversion professionnelle. Par ailleurs, nous bénéficions aussi du relais SAMETH 78 qui peut intervenir en appui-conseil et dans le montage financier des dossiers d'aide au maintien en emploi (aménagement de postes, acquisition d'équipements, etc.).

Témoignage Docteur Martine Depuille Médecin du travail

« Etre acteur de la démarche »

« Le salarié doit être acteur de la démarche et signer un consentement sur l'accompagnement proposé : c'est la condition première de la réussite du maintien en emploi. Le préalable indispensable au démarrage de l'action repose sur trois critères majeurs : la personne sait-elle ce qu'elle a (cohérence des discours médicaux) ; sait-elle ce qu'elle peut faire médicalement (bilan fonctionnel des capacités restantes) ; et

a-t-elle fait le point de ses possibilités sociales (logement, transports, etc.). La dynamique mise en œuvre est centrée sur le travail et articulée à la prévention primaire. En effet nous devons à la fois accompagner le salarié concerné pour trouver une solution individualisée et adaptée ; mais aussi agir pour supprimer ou réduire les risques professionnels pouvant entraîner des problèmes de santé et donc exposer d'autres salariés à l'incapacité physique ou mentale de tenir leur poste de travail. Les compétences mobilisées au sein de cette CME interne peuvent être élargies à d'autres professionnels, notamment au sein de notre équipe pluridisciplinaire. Par exemple, orienter le salarié vers le service conseil maintien en emploi interne à notre SSTI. Il est indispensable de cibler les relais nécessaires à chaque étape de la prise en charge du salarié. La finalité de cette dynamique reste d'obtenir l'adhésion de l'entreprise afin qu'elle s'engage véritablement dans une démarche de prévention des risques professionnels. »

UNE CELLULE DE MAINTIEN EN EMPLOI POUR :

- Un salarié acteur avec un accompagnement responsabilisant
- Une coopération médecin du travail - spécialiste du maintien en emploi - entreprise - SSTI
- Une interdisciplinarité avec les partenaires institutionnels et de l'entreprise

La prévention tertiaire est l'occasion d'initier des actions de prévention primaire et de préserver ainsi la santé des salariés et de leur entreprise...