



PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE & MAINTIEN EN EMPLOI

ILLUSTRATION : MAINTIEN EN EMPLOI

Monsieur A, 47 ans, est équipier valet de chambre dans un hôtel depuis 2010. Mr A. parle très peu le français, ne le lit et ne l'écrit pas.

Suite à un arrêt de travail de 6 mois pour accident du travail, Mr A. a repris son poste ; le médecin du travail a recommandé un allègement des tâches (*réduction du nombre de chambre*) et prononcé une contre-indication médicale au port de charge > 10 kg et aux mouvements de flexion du tronc. L'employeur a pu mettre en œuvre l'avis du médecin du travail.

A noter qu'une demande **d'invalidité et de RQTH** était en cours.

Un nouvel arrêt de travail pour rechute d'accident du travail est intervenu six mois plus tard. Afin d'optimiser son maintien en emploi, le médecin du travail a orienté Mr A vers le Service Social et Conseil en Maintien en emploi d'OSTRA afin qu'il rencontre un conseiller. Le Médecin du travail envisageait tout à fait possible la reprise de son poste avec une réduction du nombre de chambre et les mêmes contre-indications que précédemment mais conseillait toutefois à Mr A. de réfléchir à une reconversion à moyen terme.

Le bilan médico-socio-professionnel effectué par le conseiller maintien en emploi a donné les orientations suivantes :

- AS du CCAS pour **optimiser sa situation sociale** (*recherche d'un logement plus adapté à la composition de la famille*) et financière (*conseil budgétaire*).
- **Formation français langue étrangère** conseillée afin de permettre d'ouvrir les possibilités professionnelles, explication de la démarche de CIF CDI et remise de coordonnées de centre de formation. Mr en a effectué la demande auprès de son employeur qui a accepté sa **demande de CIF pour remise à niveau en français**.

En parallèle, Mr A a repris son poste avec les aménagements stipulés par le médecin du travail.

L'aménagement du poste a perduré jusqu'à une nouvelle rechute de son AT deux ans plus tard qui a nécessité de réévaluer sa situation. Lors d'une visite de pré reprise auprès du médecin du travail, celui-ci l'a **réorienté vers le conseiller en maintien en emploi**.

Après analyse de sa situation, le salarié ne maîtrisant toujours pas le français de manière optimale, le maintien en emploi au sein de son entreprise a semblé la solution la plus favorable pour Mr A.

En parallèle, le médecin du travail (*en lien avec le médecin traitant*) préconisait une reprise de son poste à TPT avec nécessité d'aménagements liés aux contre-indications médicales de Mr A. Pour définir les aménagements techniques et organisationnels nécessaires à la compensation de la problématique de santé de Mr A. et aider l'entreprise à les mettre en œuvre, le médecin du travail a préconisé une étude ergonomique de son poste.

L'étude ergonomique du poste a donc été réalisée par un ergonome-conseiller maintien en emploi à la demande du médecin du travail et avec accord de l'employeur.

Des aménagements techniques ont été préconisés notamment

- l'acquisition d'un petit chariot, que Mr A. transporterait aux différents étages à vide via l'ascenseur
- un changement des poubelles avec chargement latéral
- l'acquisition de manches réglables pour aspirateur, serpillière, pelle basculante

Par ailleurs, Mr A. n'aurait plus en charge que 10 chambres au lieu de 17, un certain nombre de ses tâches ayant basculées sur le reste de l'équipe (+ *appel à des extras*), direction incluse. Son employeur fait part de sa volonté de garder son employé qui est expérimenté et donne toute satisfaction sur le travail qu'il peut réaliser. En revanche, il expose son impossibilité de le reclasser sur des fonctions d'accueil, commerciales ou administratives en raison de son très faible niveau de français et ce malgré 4 mois de formation continue (*peu de progrès constaté*).

Du fait que Mr A. soit bénéficiaire d'une RQTH et d'une invalidité de 1^{ère} catégorie et en ayant informé son employeur, l'ergonome-conseiller maintien en emploi a sollicité le **SAMETH** à l'issue de l'étude ergonomique pour permettre à l'employeur de bénéficier de subvention lui permettant de mettre en place les solutions de maintien du salarié dans son emploi :

- Demande d'« aide au maintien en emploi » pour l'employeur d'un montant de 2 000 euros,
- Montage d'une demande de subvention « Aménagement des Situations de Travail » pour l'acquisition du matériel préconisé lors de l'étude ergonomique
- Diminution du temps de travail via invalidité 1^{ère} catégorie (*avenant au contrat de travail à réaliser en fonction du montant de sa pension d'invalidité*) et constitution d'une demande de **Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)** pour compenser la perte de productivité du salarié lié à son handicap sur la base de l'écart entre le poste initial et actuel, les factures des extra et la planification du surcout.

A ce jour, Mr A. est maintenu en emploi sur son poste aménagé. Salarié, collectif de travail et employeur sont satisfaits de la solution mise en place.