

POSTES AMÉNAGÉS

Gestion du taux de fréquence ou démarche responsable ?

Certaines entreprises enregistrant un accident du travail avec arrêt proposent à la victime un poste aménagé qui consiste à lui faire faire de nouvelles activités compatibles avec ce que le salarié peut encore faire par rapport à son emploi « normal ».

Deux approches existent. La première a pour seul objectif de faire baisser le taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail dans l'entreprise. Cet indicateur est celui communément utilisé par les entreprises dans leur communication en matière de SST. C'est une source de comparaison et l'intérêt des entreprises est de communiquer sur des taux les plus faibles possibles, indépendamment de l'impact de ce taux sur les cotisations patronales à la branche accident du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Les postes aménagés sont donc proposés quasi systématiquement sans trop regarder l'adéquation entre les activités et le handicap temporaire du salarié. Le salarié victime est de surcroît souvent transformé en salarié coupable: il comprend dès lors que son intérêt vis-à-vis de son entreprise est d'accepter le poste aménagé... La seconde consiste à ne pas accepter que les conséquences d'un événement que l'on n'a pas su éviter soient prises en charge et financées par le système assurantiel, « la communauté ». C'est donc l'entreprise qui assume seule les conséquences de l'accident. Dès lors, elle devra notamment mettre en place une politique de « maintien dans l'emploi » afin de conserver au travail, lorsque c'est possible, le salarié victime de l'évènement. Même si cela, en première approche, doit



À RETENIR

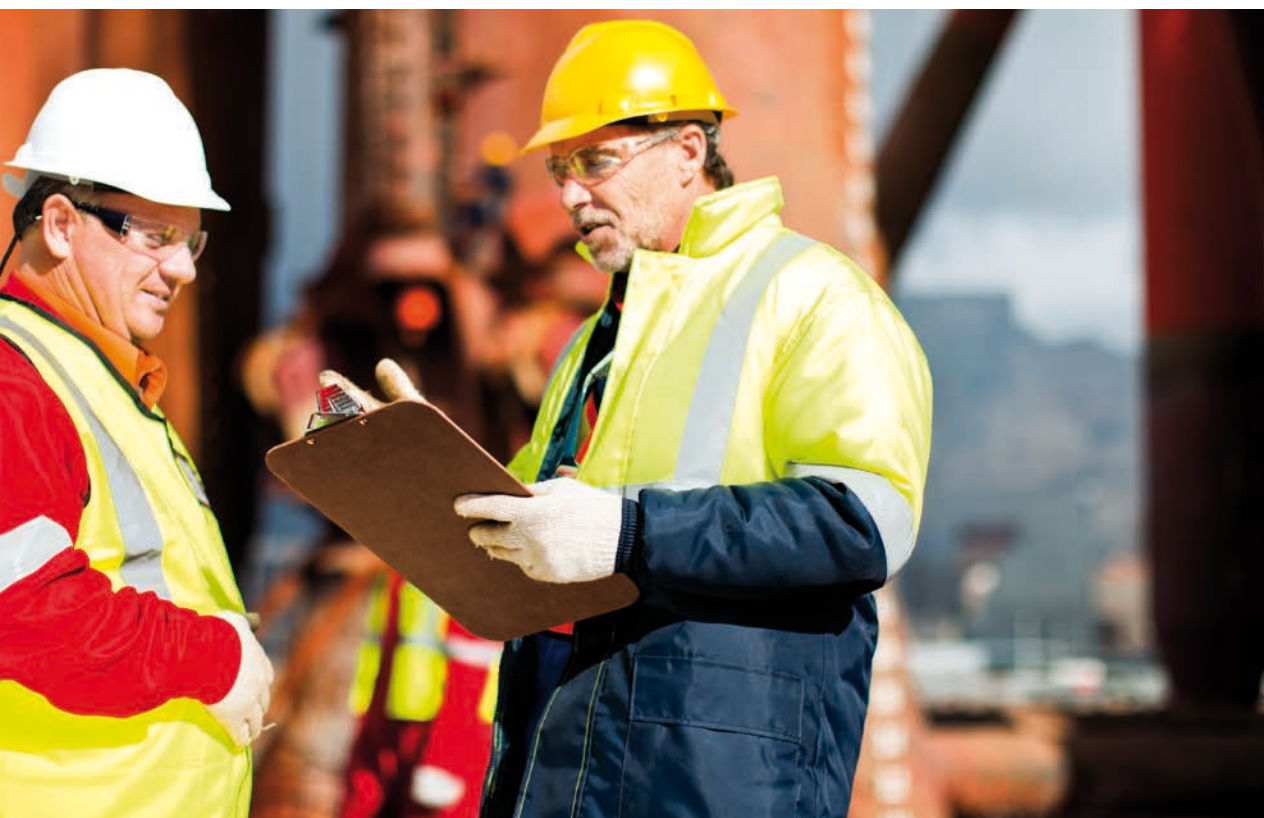
L'entreprise responsable n'accepte pas que les conséquences d'un événement qu'elle n'a pas su éviter soient prises en charge et financées par le système assurantiel, c'est-à-dire « par la communauté ». D'où une politique de maintien dans l'emploi.

coûter à l'entreprise. Dans cette seconde approche, l'entreprise exerce alors pleinement sa responsabilité sociétale. Les entreprises qui ont une politique de maintien dans l'emploi s'écartent de la droite de proportionnalité (voir encadré). Leur taux de fréquence est plus faible qu'attendu comparé à leur taux de gravité. Ceci s'explique par le fait que pour les accidents peu graves, il y a maintien dans l'emploi et donc pas d'AT avec arrêt et pas de gravité. Seuls les accidents importants où il n'est pas possible de maintenir le salarié dans l'emploi font l'objet d'une déclaration avec arrêt et donc d'une gravité.

LES POINTS CLÉS D'UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Ce type de politique est un excellent sujet de négociation avec les partenaires sociaux pour le traduire à travers un accord collectif qui renforcera l'adhésion du plus grand nombre quant à son aspect acceptable et éthique. La réussite de la démarche repose sur l'existence préalable d'un champ de la prévention structuré, pérenne, avec le retour d'expérience comme terme de bouclage incontournable. Le premier objectif non négociable est de garantir la santé et la sécurité du salarié pour lequel on recherche un poste aménagé. Et par voie de conséquence la sauvegarde des droits du salarié si, malgré tout, l'arrêt doit être envisagé. Ce n'est pas lorsque l'accident survient que la démarche





EN SAVOIR PLUS

Relation entre fréquence des accidents et gravité
Il est démontré par les résultats des entreprises qu'il y a une relation entre le taux de fréquence avec arrêt des accidents du travail et leur taux de gravité. Plus il y a d'accident avec arrêt et plus ils sont graves. Autrement dit, plus le taux de fréquence est élevé et plus le taux de gravité est élevé. Une droite de proportionnalité est même mise en évidence lorsque l'on suit le résultat d'un panel d'entreprises en fréquence et gravité des accidents avec arrêt.

se met en place. Elle doit être connue, expliquée, et donc communiquée très en amont à tous les acteurs: salariés, comité social et économique, médecine du travail, médecine de contrôle. Sans oublier les médecins traitants qui gagnent à être informés, dès la politique mise en place par l'entreprise, de la façon dont cette politique a été élaborée, des objectifs poursuivis, et du rôle des acteurs, au nombre desquels le médecin traitant dans l'atteinte de ses objectifs. Le lien important entre la médecine du travail et les médecins traitants est ici à souligner.

LES ACTEURS POUR ÉLABORER UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'employeur, évidemment, est souvent représenté par son DRH lorsqu'il existe. Mais aussi par le médecin du travail et les représentants du personnel. Si tous ces acteurs apposent leur signature sur un accord collectif, cela signifie que le contenu de cet accord est acceptable et que, compte tenu du rôle, missions et postures de chacun, l'éthique sera au rendez-vous. Une telle politique se traduit notamment par un processus de « maintien dans l'emploi », lequel doit nécessairement commencer par l'accord formel du salarié à dérouler la suite du processus. Processus qui devra intégrer un contrôle pour vérifier que le résultat atteint par le suivi de ce processus est acceptable et durable à la fois pour le salarié bien sûr, ses collègues de travail, et également pour l'entreprise. Quand une telle politique existe, il y a un point à ne surtout jamais oublier: lorsque le processus de maintien dans l'emploi est activé, c'est qu'un événement a lieu! L'entreprise devra étudier cet événement et mettre en place les actions nécessaires pour éviter sa reproduction. ■

Quotas de salariés handicapés

La législation française impose aux entreprises d'avoir un quota de salariés handicapés. Pour ce faire, les entreprises s'organisent pour offrir des activités en adéquation avec le handicap définitif de salariés qu'elle se propose d'embaucher. Pourquoi cette réflexion ne vaudrait que pour les salariés avec des handicaps définitifs? Pourquoi une même approche n'est pas déployée pour des salariés souffrant de handicaps temporaires? Que ces handicaps soient liés à des événements de la vie ou à des événements survenus au travail.

“ CE N'EST PAS LORSQUE L'ACCIDENT SURVIENT QUE LA DÉMARCHE SE MET EN PLACE. ELLE DOIT ÊTRE CONNUE, EXPLIQUÉE, ET DONC COMMUNIQUÉE TRÈS EN AMONT À TOUS LES ACTEURS.

Dominique Vacher, président de DVConseils.

