

SAMETH :

Cas pratique : la mise en place d'un Contrat de Rééducation en Entreprise (CRE)

Octobre 2011



Le Contrat de Rééducation en Entreprise (CRE) est une aide du droit commun encore sous-utilisée en raison d'une fausse idée qui est la lourdeur de la constitution d'un tel dossier.

En effet, ce dossier mobilise un certain nombre d'acteurs :

- Le médecin du travail qui peut être amené à identifier le besoin d'un CRE et qui sera amené à le valider.
- Le SAMETH qui aura pour mission de rédiger le pré-projet en collaboration avec l'entreprise, le salarié et le médecin du travail. Le SAMETH fera également la demande auprès de la MDPH pour une orientation CRE.
- La CPAM qui aura pour mission de valider la faisabilité (administrative et financière) du dossier.

Une fois l'ensemble de ces points validés, le SAMETH fera signer le contrat (format Cerfa) à l'employeur et au salarié et le transmettra à la CPAM (interlocuteur actuel : Mr Patrick MAILLET). Ce dernier le fera également signer auprès de la CPAM et de la DIRECCTE.

Rappel :

Le CRE a pour objectif :

- La réadaptation ou l'adaptation au poste de travail tenu dans le métier antérieur.
- L'acquisition de connaissances et savoir-faire nécessaire à l'exercice d'un nouveau métier en cas d'invalidité à la profession exercée antérieurement.

Le CRE chez l'employeur est considéré comme un reclassement professionnel, et obligatoirement assorti d'une formation en milieu ordinaire afin de permettre au salarié de retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Contexte :

Il s'agit d'une entreprise de 47 salariés qui fabrique des balcons métalliques avec rambardes de sécurité pour différents chantiers.

Le salarié est initialement soudeur, il est en arrêt depuis 2 ans dans le cadre d'une Maladie Professionnelle au niveau des épaules. Le médecin du travail et le médecin conseil identifient une situation difficile avec une reprise compromise sur le poste initial. L'employeur est investi sur le maintien du salarié et ouvert aux propositions du médecin du travail, notamment de réfléchir sur un reclassement au sein de l'entreprise sur un nouveau poste.

Illustration du cas :

Un rendez-vous est organisé dans l'entreprise. L'employeur expose tout ce qu'il a déjà mis en œuvre : principalement des aménagements techniques et organisationnels. Malgré cela, le salarié a dû être arrêté.

Nous avons évoqué ensemble les projets de l'entreprise et son évolution. L'entreprise répond à de nombreux appels d'offre. Seuls le dirigeant et son associé sont habilités à réaliser cette activité complexe et décisive.

Peu à peu se dessine le projet de mettre en place une aide pour cette mission. L'employeur identifie les tâches qu'il pourrait déléguer et dédier au salarié. Peu à peu se précisent les missions d'un nouveau poste qui fera l'objet du reclassement de ce salarié soudeur de formation.

Le salarié est plus que motivé par un tel projet : à 51 ans, un licenciement pour inaptitude le convainc qu'il a tout à gagner dans ce nouveau défi.

Il s'agit maintenant de formaliser le projet, de bien mettre en adéquation les besoins de l'entreprise et les capacités du salarié afin que le maintien en emploi soit pérenne. Il y a également nécessité d'évaluer les capacités du salarié afin de ne pas le mettre en échec.

Ce qui a été fait :

- Création d'une fiche de poste par l'entreprise afin de bien identifier les besoins du poste et ses spécificités.
- Ce travail a été principalement réalisé par l'employeur en lien étroit avec le salarié, ce qui a permis de valider de suite ce qui était envisageable ou pas.
- Un besoin en formation a été identifié, il s'agit d'une formation d'assistant technique du bâtiment. Un dossier de subvention

AGEFIPH a été constitué et accordé. Le salarié est parti en formation courant 2011.

- Un besoin en matériel a été identifié : en effet, nous sommes dans un contexte de création de poste. A nouveau, un dossier de subvention a été mis en place dans le cadre de la création et de l'aménagement du nouveau poste (davantage tertiaire).
- Le SAMETH a rédigé le pré-projet de ce dossier, précisant le contexte, les objectifs et les besoins en formation, la durée estimée (6 mois peut-être renouvelable à voir selon un bilan qui sera réalisé au bout de 5 mois dans l'entreprise). Une demande d'orientation au niveau de la MDPH a été demandée dans le cadre d'une réunion EPE (Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation) maintien.
- Ce pré-projet a été envoyé à l'employeur et validé par l'employeur et le salarié. Il a ensuite été transmis au médecin du travail, à l'assistante sociale en charge du secteur et au référent CPAM.
- Le projet a été validé par la CPAM qui s'est ensuite chargée d'obtenir l'ensemble des signatures.

En conclusion :

Aujourd'hui le salarié est toujours au poste, une évaluation va être réalisée dans les prochains jours pour savoir si le CRE doit être prolongé de 6 mois.

Cette action a mobilisé l'ensemble des acteurs, **en premier lieu l'entreprise** qui s'est pleinement investie sur ce maintien. Ceci a nécessité de remettre à plat l'organisation du travail, de réfléchir à la création de ce nouveau poste et de l'articuler au sein de l'entreprise. **Le salarié** lui-même qui a été parti prenante, a joué le jeu de la formation « se mettre derrière un bureau pendant des heures c'est difficile surtout quand on est habitué à l'atelier et à bouger ». Ce sont les premiers constats et propos du salarié. Et enfin **le médecin du travail** qui a accompagné l'action, car ce dossier n'a pu être validé qu'avec son accord. Il est le garant de la faisabilité et de l'adéquation santé/travail.

Ce qu'il faut retenir :

Dans le cadre d'un maintien, les différents acteurs peuvent se retrouver démunis surtout lorsque des aménagements ont déjà été réalisés.

Il est alors important de poser à nouveau la question de l'organisation du travail, via la mise en place d'un dossier CRE. Pour ce cas, comme pour la majorité des maintiens « réussis », le maintien est construit et partagé, nous retrouvons l'indispensable trinôme de base : l'employeur, le salarié et le médecin du travail.

*L'équipe du SAMETH
a.viaudjovan@sameth49.net*