

## **Démarche d'identification et de prévention des risques psycho-sociaux à destination des hiérarchies des petites structures : outils pratiques.**

**Vous êtes chef d'une entreprise de moins de 50 salariés.  
Vous devez faire face à un risque d'inaptitude d'un de vos salariés.  
AST67 vous propose une conduite à tenir.  
Demandez conseil à votre médecin du travail.**

### **1. MOTS CLEFS**

- Aménagement de poste
- Restrictions
- Handicap
- Arrêts de travail
- Accident de travail
- Maladie
- Absentéisme
- Inaptitude

N'attendez pas le dernier moment pour évaluer une situation qui se dégrade car le risque d'inaptitude est alors réel et coûte cher à l'entreprise.

L'anticipation peut vous permettre de maintenir :

- la compétence d'un collaborateur
- une cohésion d'équipe
- un équilibre dans la répartition des tâches
- la réactivité de votre entreprise

### **2. SIGNES D'ALARME**

- Aptitude avec aménagements de poste :
  - restrictions concernant notamment la manutention ou les postures
  - restrictions temporaires qui deviennent définitives
  - restrictions à répétition
  - restrictions de plus en plus importantes : le salarié est capable médicalement de faire de moins en moins d'activités.
- Absentéisme du salarié : lié à un accident du travail, une maladie professionnelle ou une maladie.
- Plaintes ou observation de conflits à répétition : agression physique, agression verbale, sabotage : entre salariés tous niveaux hiérarchiques confondus, avec les clients.
- Heures supplémentaires qui deviennent systématiques.
- Augmentation de la non-qualité.
- Changement de comportement d'un salarié :
  - isolement ou attitude de retrait d'un salarié (cf. fiche ad hoc)
  - addiction (alcool, drogues...)
  - retards à répétition

### **3. LES QUESTIONS QUE L'EMPLOYEUR DOIT SE POSER en concertation avec la hiérarchie**

→ **Quelles sont les conséquences objectives ou subjectives du problème ?**

- ▶ Sur la production ?
- ▶ Sur les collègues ?
- ▶ Sur la trésorerie ?

### **4. QUELS CONSEILS PEUT-ON DONNER A L'EMPLOYEUR ?**

#### **A. Mesures immédiates**

- ▶ Communiquer avec le médecin du travail pour :
  - connaître les capacités fonctionnelles restantes (ce que le salarié est encore capable de faire) en vue d'un aménagement du poste pour le maintenir dans l'emploi  
Exemple : mise à disposition d'un moyen de manutention
  - échanger sur la possibilité que le salarié puisse bénéficier du statut de travailleur handicapé afin de solliciter l'aide éventuelle du Sameth (Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés).  
*NB : Le handicap au travail est défini comme toute perte de capacité fonctionnelle ayant un effet sur l'aptitude au poste.*
- ▶ Communiquer avec le salarié pour étudier avec lui les aménagements possibles.

#### **B. Mesures secondaires**

- ▶ Réaliser une **évaluation des risques** liés au poste (exemple : poids des charges manutentionnées, postures de travail, exposition à des produits chimiques),
  - en établissant le document unique d'évaluation des risques, obligatoire depuis le 5 novembre 2001
  - en faisant appel au médecin du travail qui peut faire intervenir le service technique d'AST67 ou le SAMETH.
- ▶ Envisager une **modification du poste** par un aménagement, un reclassement ou une réorientation dans l'entreprise, s'ils sont possibles.  
Pour éviter l'inaptitude, il est souhaitable d'obtenir l'adhésion du salarié en tenant compte de ses attentes.
- ▶ Faire un point sur le contexte social du salarié. Faire appel à une assistance sociale ou au médecin du travail d'AST67 qui orientera le salarié.
  - Quelles sont les conséquences de la perte de capacité de travail du salarié ?
  - Ouverture aux droits de sécurité sociale, avis du médecin conseil, possibilité d'invalidité.
  - Carrière et retraite.