



Une nouvelle unité de fabrication des emballages, qui sont mis sous vide avec fermeture automatique des sachets, a permis de réduire les risques mécaniques, ainsi que les nombreuses et répétitives manutentions manuelles.

- • • – réduire les risques mécaniques liés à des matériels obsolètes,
- diminuer les risques de brûlures et d'incendie.

Seconde étape : résoudre les problèmes

Au regard des mesures proposées par le service Prévention, et après concertation, la direction de La Tivolienne et le personnel ont retenu les solutions suivantes :

- 1 – création d'un quai de chargement, qui permet le dépotage des conteneurs à l'aide d'un chariot automoteur (350 sacs de 60 kg, 21 tonnes),
- 2 – installation de rayonnages métalliques, afin de rationaliser le stockage des palettes et éviter le stockage par empilage,
- 3 – acquisition d'une unité de torréfaction (comportant des silos de stockage et un nouveau torréfacteur), qui répond aux normes CE relatives à la prévention des risques mécaniques et des risques d'incendie-explosion,
- 4 – mise en place d'une chaîne de conditionnement, qui permet d'éliminer les nombreuses et répétitives manutentions manuelles,
- 5 – acquisition de nouveaux équipements de manutention : chariot automoteur, assurant désormais le déchargement des conteneurs, gerbeur électrique utilisé pour déplacer les charges, transvaser et prélever des palettes de sacs.



Toutes les transformations effectuées à La Tivolienne ont considérablement amélioré les conditions de travail.

Bilan : les manutentions ont été considérablement diminuées au sein de l'unité de production, quant aux risques mécaniques et d'incendie-explosion, ils ont été supprimés. Les investissements ont été de plus de 730 000 euros, mais La Tivolienne a pu bénéficier de l'aide financière du service Prévention de la CGSS à hauteur de 16 % du montant global de l'investissement. En conclusion, il convient de saluer les efforts réalisés par cette PMI qui, tout en maintenant l'identité de son produit, a choisi la voie de la modernité en améliorant les conditions de travail de son personnel.

MIGUEL MARIMOUTOU, CONTRÔLEUR DE SÉCURITÉ

ENTREPRISES

Activité professionnelle des travailleurs handicapés

MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LES PRINCIPAUX ACTEURS

« Le maintien dans l'emploi » concerne toutes les personnes qui ont des difficultés à conserver leur travail du fait de leur état de santé, à la suite d'un accident ou d'une maladie, qu'ils soient d'ordre professionnel ou non. Précisions.

LORS DE LA SURVENUE ou de l'aggravation d'un handicap, ou encore lorsque l'évolution technologique au regard d'un handicap compromet l'exercice de son activité professionnelle habituelle, un salarié peut être confronté au problème de rupture de contrat de travail pour inaptitude. Et cela peut arriver à n'importe quel moment.

La procédure dite de « maintien dans l'emploi », a pour objet d'offrir aux salariés déclarés inaptes par le médecin du travail d'être reclassés au sein de l'entreprise ou maintenus à leur poste. Ce dispositif prend en considération : l'aménagement du poste de travail, le bilan de compétences, la formation du salarié, le reclassement professionnel, ainsi que la possibilité de favoriser une embauche à l'extérieur de l'entreprise.

Coordonner tous les acteurs et partenaires

Maintenir un salarié dans l'emploi suppose l'intervention de multiples acteurs : entreprise, salarié, médecin du travail, médecin-conseil de la Sécurité sociale, organismes de formation, services sociaux, syndicats, etc.

Trois partenaires jouent cependant un rôle central pour mettre en œuvre cette procédure :

> l'association Travail et Handicap, pour l'information et la sensibilisation des entreprises,
 > Cap Emploi Urass, Union régionale des associations du secteur social, structure d'insertion et de placement des travailleurs handicapés,
 > l'AGEFIPH, Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, partenaire incontournable pour son aide technique et financière aux entreprises. Le nombre de dossiers pris en charge au cours des trois dernières années a fortement augmenté. De ce fait, il devenait urgent de créer une synergie entre les divers acteurs et de traiter en amont la question du maintien dans l'emploi, afin d'éviter le licenciement.

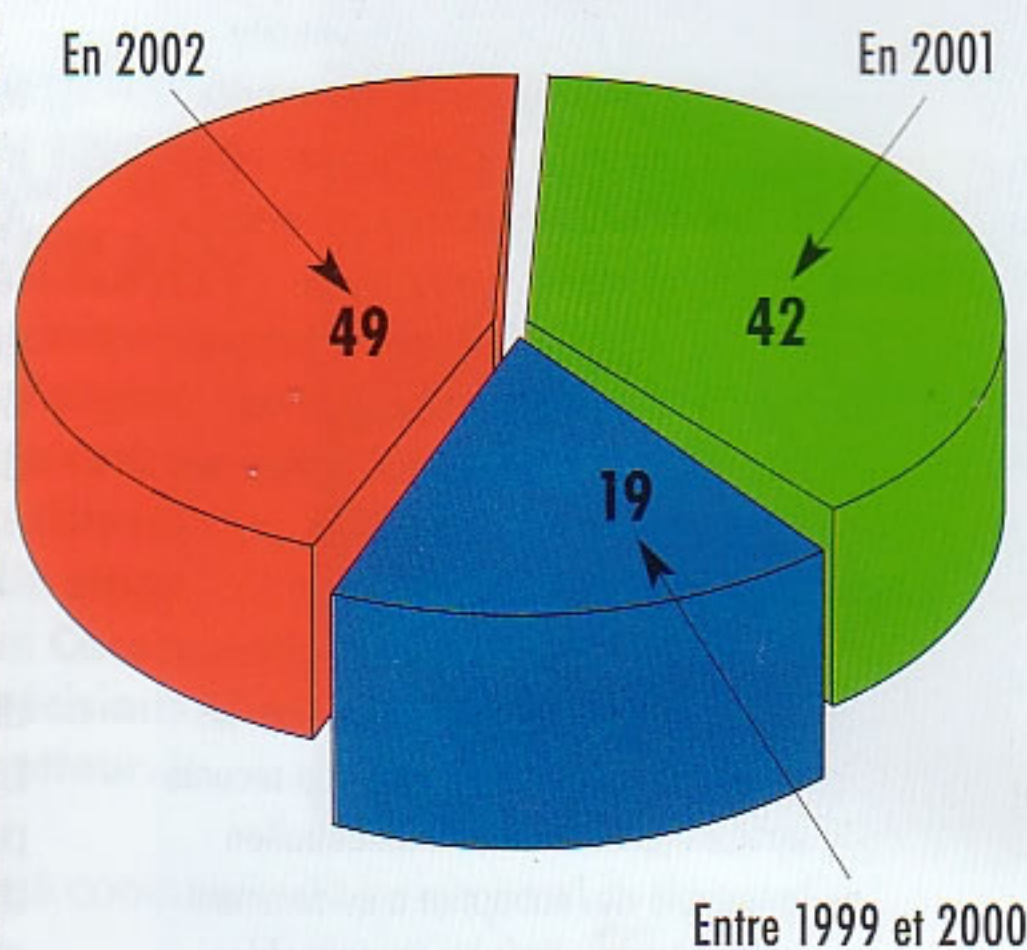
Il existe désormais une cellule « Maintien dans l'emploi » en Martinique. Et, depuis le 1^{er} juin 2002, une coordinatrice intervient auprès de tous les acteurs. Chargée de faire fonctionner et de dynamiser le réseau de partenaires, cette « personne-ressource » joue également un rôle d'informatrice auprès des différents partenaires. Elle permet ainsi que le signalement soit pris en compte le plus tôt possible. En outre, elle traite les dossiers reçus, participe activement à la recherche de solutions adaptées et à leur mise en place.

INFORMATIONS

Pour de plus amples renseignements : Patricia Louis-Marie, coordinatrice de la cellule « Maintien dans l'emploi ». URASS, Zac de Rivière Roche. Tél. : 05 96 50 43 01. Fax : 05 96 50 40 88. E-mail : urass@wanadoo.fr

Extrait du Rapport d'activité de Cap Emploi - Urass en 2001

NOMBRE DE DOSSIERS TRAITÉS



RÉPARTITION DES DOSSIERS

