

Handicap en élevage

D'ABORD MAINTENIR L'EMPLOI

Alors que se succèdent, ce mois-ci, différentes manifestations ⁽¹⁾ pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées, Porcmag s'est penché sur le handicap en élevage. Il se traduit essentiellement par des troubles musculo-squelettiques et bénéficie en priorité de l'aménagement des postes.

↓ D'emblée Stéphanie Dumont, chargée de mission pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées à Cap emploi (ex-Sameth), balaye d'un revers de la main quelques idées reçues. « 80 % des handicaps sont invisibles, précise-t-elle. On est loin des stéréotypes de la canne blanche et du fauteuil roulant. Par ailleurs, l'archi-majorité des personnes qu'on accompagne n'est pas handicapée de naissance. » Ce que confirme Mickaël Bleybrunner, préventeur ⁽²⁾ à la mutualité sociale agricole (MSA): « Jusqu'à présent, je n'ai jamais vu, dans une exploitation agricole classique, de personnes handicapées de naissance. Par exemple, si on n'accueille pas de malvoyants dans un élevage, c'est parce qu'il n'est pas possible d'adapter les postes de travail. Ils sont donc réorientés », notamment vers les établissements ou services d'aide par le travail (voir article p 42).



Stéphanie Dumont,
chargée
de mission
à Cap emploi



Foto:la

▲ **Même avec des roues de tracteur,** le fauteuil roulant est rare en élevage...

A côté de ce cas de figure, qui malheureusement éloigne la personne du métier qu'elle aurait peut-être un jour souhaité exercer, il est généralement possible d'offrir d'autres voies selon la nature du handicap. Pour l'étudier, il convient alors de faire une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son lieu d'habitation (voir encadré). Quand le degré de l'altération est établi par le médecin du travail, la RQTH est validée et les propositions de solutions tenant compte de la déficience sont faites. Cela va de l'aménagement du poste à l'arrêt total de l'activité en passant par le reclassement et la reconversion. « Dans le monde agricole, les patients sont tellement attachés à leur terre, qu'on essaie en priorité d'opter pour la solution "aménagement du poste" », explique le docteur Carole Mailloux, médecin du travail à la MSA. Elle se rend alors sur place, pour voir les conditions réelles. Car il faut bien avoir présent à l'esprit « qu'une personne n'est pas handicapée dans l'absolu; elle est en situation de handicap par rapport à un poste donné », précise Héléne Hinault,

DEMANDE DE RQTH

LES ÉTAPES

Catherine Le Duigou, directrice adjointe de la maison départementale des personnes handicapées d'Ille-et-Vilaine rappelle la définition de la notion de handicap: « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ». Elle précise, en outre, que pour être reconnu

travailleur handicapé il faut que les retentissements de l'(ou des) altération(s) aient une durée prévisible d'au moins un an. » La personne concernée dépose alors un dossier (formulaire de demande + certificat médical de son médecin traitant) à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Son équipe pluridisciplinaire évalue la déficience occasionnée par la pathologie (c'est-à-dire le degré de perte d'autonomie) et estime la durée de retentissement. Le dossier est

ensuite transmis au médecin du travail qui, après consultation de la personne, se prononce sur la pertinence de la demande. L'ensemble est enfin soumis à la commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées (laquelle est notamment constituée de représentants du département, de médecins, d'associations de personnes handicapées, de syndicats) qui accorde (ou pas) une reconnaissance de qualité de travailleur



Catherine Le Duigou,
directrice adjointe de la
maison départementale
des personnes handicapées
d'Ille-et-Vilaine

handicapé. Si c'est le cas, il propose une orientation professionnelle, que pilotera Cap emploi (ex-Sameth), soit en milieu ordinaire (maintien dans l'emploi avec aménagement du poste, reclassement via un centre de rééducation professionnelle), soit en établissement ou services d'aide par le travail (ESAT). Il peut aussi demander l'arrêt de l'activité.

référénte évaluation à la MDPH d'Ille-et-Vilaine. « D'où l'importance de connaître les spécificités de l'exploitation car quand on donne une aptitude c'est pour tel poste à tel endroit », confirme Carole Mailloux.



Hélène Hinault,
référénte
évaluation
à la MDPH

Accompagnée de la personne chargée du maintien dans l'emploi chez « Cap emploi » et parfois d'un préventeur de la MSA ou même d'un représentant des services sociaux, elle passe en revue le poste pour évaluer ses

difficultés (gestes, positions, manipulation de poids, de produits chimiques, de médicaments destinés aux animaux, etc.) et écrit très précisément à l'employeur les aménagements matériels et/ou les dispositifs organisationnels à mettre en place.

L'ÉPAULE, STAR DES TMS

« Quelle que soit la solution choisie, nous pilotons la démarche et actionnons les partenaires, explique Stéphanie Dumont. Dans le cas d'un reclassement, par exemple, nous pouvons orienter la personne vers des centres de rééducation professionnelle. Dans celui d'un maintien sur le poste nous montons le dossier et préparons l'argumentaire pour l'Agefiph⁽²⁾, l'organisme payeur. » Car il s'agit d'évaluer la proportion du coût du matériel que celui-ci prendra en charge. Elle sera de 100 % dans le cas « d'une stricte compensation du handicap » mais

souvent moins de 30 % dans le cas d'une compensation partielle. L'employeur doit ensuite voir s'il peut participer financièrement à cet aménagement. « Il n'en a pas l'obligation, bien sûr, rappelle Carole Mailloux. Mais la plupart du temps il accepte car il sait aussi qu'il y a une vraie pénurie de main-d'oeuvre dans la filière porcine et que, malgré son handicap, la personne reste compétente ».

Majoritairement, celle-ci est victime de troubles musculo-squelettiques (TMS). « Ils représentent largement plus de 50 % des problèmes rencontrés en élevage », constate le médecin, « 85 % ou 90 % », pensent même Mickaël Bleybrunner et

Stéphanie Dumont, avec une mention spéciale pour l'épaule. « On connaît très bien les causes, poursuit le préventeur. C'est la répétition des gestes, l'utilisation de la force notamment quand il faut porter des poids et l'angularité (geste effectué dans des angles extrêmes). » Stéphanie Dumont rajoute même « le rythme soutenu des manipulations ». Tout cela imposant de fortes contraintes posturales. D'où l'importance pour Mickaël Bleybrunner de ne pas attendre que les problèmes surviennent mais de faire de la prévention. « Il faut avoir une approche systémique c'est-à-dire une réflexion globale sur l'organisation des activités et l'aménagement des postes dans une logique d'adaptation du travail à l'homme et pas l'inverse. L'exploitation y gagnera, en plus, →



Carole Mailloux,
médecin
du travail
à la MSA

AXIOM investit et innove !

Le progrès génétique au bénéfice des Éleveurs français et de toute la filière.

6 000 truies

en sélection en France

9 000 verrats

contrôlés dans nos stations privées

Retrouvez-nous à



13. - 16. November 2018
Hannover

Hall 15 - Stand C16

AXIOM, un travail reconnu !

• 1^{ère} génétique utilisée en France



• 1^{er} exportateur français



CONTACTEZ-NOUS

- à Azay-sur-Indre : 02 47 59 95 21
- à Pleyben : 02 98 26 74 11
- par mail : contact@axiom-genetics.com

www.axiom-genetics.com

AXIOM

l'évidence génétique

→ en efficacité et en gestion sociale. En porcherie, cela prend tout son sens car c'est une filière très technique. C'est donc une bonne base pour travailler en prévention. »

ATTENTION AUX RPS

Travailler en prévention c'est anticiper les problèmes que vont imposer aussi, avec le temps, les déficiences sensorielles (visuelles et auditives) qui, selon la MDPH représentent 17 % des handicaps, ou les déficiences psychologiques « complètement sous-estimées, selon Mickaël Bleybrunner. Aujourd'hui il n'existe pas de statistique sur ce sujet. Si un jour on en a, je pense qu'on ne traitera plus que ça, tellement le problème est énorme.

A la MSA, nous essayons, avec des psychologues du travail, de faire un accompagnement sur les risques psycho-sociaux⁽⁴⁾. Car quand le psychisme est atteint ça ne fait qu'aggraver les TMS. Les médecins eux-mêmes disent qu'ils passent beaucoup de temps là-dessus ». En effet, Carole Mailloux admet que, encore récemment, elle a « sorti un exploitant agricole du trou » après un accident du travail « en l'écoutant beaucoup et en obtenant une



Mickaël Bleybrunner, préventeur à la MSA

« reconnaissance de lourdeur de handicap » qui a permis l'achat de gros matériel (un tracteur) et l'aide d'un salarié pendant un an. Elle fait ainsi montre d'un peu plus d'optimisme. Reconnaisant « qu'on dispose en France d'une bonne législation sur le handicap », elle pense que « quand les problèmes d'une personne sont détectés à temps il est possible d'éviter le pire ». Stéphanie Dumont tire, elle aussi, un bilan plutôt favorable de toutes ces actions conjuguées : « Plus de la moitié des dossiers aboutissent à un maintien dans l'emploi. Si on rajoute quelques reconversions menées à bien, je crois qu'on peut vraiment parler de réussite. » Alors autant le faire savoir : cela mettra un peu de baume au cœur des personnes actuellement touchées. ■ Dominique Villars

⁽¹⁾ « La semaine pour l'emploi des personnes handicapées » se déroulera cette année du 12 au 18 novembre. Elle a pour objectif de favoriser sur l'ensemble de l'Hexagone le recrutement des travailleurs handicapés dans les secteurs public et privé et de valoriser les initiatives des acteurs du handicap. Par ailleurs, « La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées » prendra la suite du 19 au 25 novembre sur le thème « les femmes en situation de handicap et l'emploi ».

⁽²⁾ Le préventeur est chargé de prévenir les risques liés à certaines activités professionnelles. En élevage, il peut proposer des adaptations de postes et/ou une organisation du travail.

⁽³⁾ L'association de gestion de fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) est un organisme paritaire institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

⁽⁴⁾ La MSA Armorique a publié sur son site une bande dessinée intitulée : « Risques psycho-sociaux, stress, souffrance au travail ? Parlons-en » : <http://www.msa-armorique.fr/lfy/enseignement-sst-rps>.

Stéphanie Dumont

« IL S'EST COMPLETEMENT INVESTI »

Le statut de personne handicapée est parfois difficile à porter. Stéphanie Dumont de Cap emploi, a néanmoins accepté, sans mentionner son nom, de nous détailler le cas d'un éleveur qu'elle suit actuellement.



Stéphanie Dumont est chargée de mission pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées à Cap emploi d'Ille-et-Vilaine (ex-Sameth)

Vous suivez depuis quelques mois un éleveur porcin. Que lui est-il arrivé ?

Il était en arrêt maladie depuis septembre 2017 pour une multitude de problèmes : port de charges, répétition de gestes avec le bras droit, contrainte de rapidité de certaines actions, sollicitation des cervicales, etc. Bien que son état se soit amélioré (il a pu bénéficier pendant un an de la présence d'un remplaçant), il ne se sentait pas capable de recommencer en septembre dernier comme cela était initialement prévu. Il a alors déposé une demande de RQTH en mai dernier. Date à laquelle j'ai été contactée, ainsi qu'une préventrice, par le médecin du travail. Une visite a été organisée dans son exploitation pour identifier les problèmes que peut poser chaque activité. Par exemple, la manutention des truies mortes se fait avec un tracteur télescopique qui ne peut faire demi-tour. L'éleveur a donc la tête tournée le temps qu'il recule. Autre exemple : il doit se pencher toujours de la même façon et répéter le même geste pour alimenter les porcelets deux fois par jour.

Où en êtes-vous aujourd'hui ?

J'ai pu obtenir auprès de l'Agefiph une aide à l'auxiliaire professionnel qui a permis de poursuivre le remplacement à mi-temps pendant trois mois. Pendant ce temps la préventrice a préparé ses

préconisations qui vont du chariot à cadavre au système pneumatique pour tatouer les porcelets en passant par un treuil électrique et une caméra de recul pour le tracteur. Ce mois-ci nous allons nous réunir avec l'exploitant et le médecin du travail pour analyser les propositions, étudier les devis, discuter des priorités médicales et financières et définir celles qui pourraient entrer dans la catégorie « compensation totale » autrement dit bénéficier d'une prise en charge à 100 %.

Dans quel état d'esprit est l'éleveur ?

Il apprécie beaucoup notre mobilisation. Mais il sait que tout ne sera pas accepté. Il s'est donc investi dans la recherche de solutions. Par exemple, il a eu l'idée de s'associer à un autre éleveur pour embaucher quelqu'un à temps partagé sur les deux exploitations. Ce qui va lui permettre de revoir sa charge de travail et son organisation générale.

Pourquoi n'a-t-il pas voulu témoigner ?

Justement parce qu'il veut respecter l'anonymat de son éventuel futur associé. Ensuite, il a fait une demande de prêt et ne souhaite pas être stigmatisé comme quelqu'un qui a des problèmes de santé. Il tient à garder son image d'éleveur comme un autre. ■