



MAINTENIR ET RETABLIR LE LIEN AVEC L'AGENT ABSENT

Eva DARDILLAC, chef du service social du travail au CIG

Catherine AZEMAR, coordinatrice au service social du travail du CIG

Dr Françoise SUAREZ, médecin de prévention du CIG

Céline DEVILLER-LESAGE

Responsable du secteur indisponibilité physique et maintien dans l'emploi – Grand Orly Seine Bièvre

Qu'est-ce que l'absentéisme

L'absentéisme se caractérise par des absences au travail, pouvant être répétitives ou prolongées, d'un ou plusieurs agents, excluant les périodes prévues de congés.

L'absentéisme se distingue des absences « normales » telles que : les congés, la formation, les temps partiels ou les heures de délégations.

L'absentéisme est le résultat d'une combinaison de facteurs liés :

- aux conditions de travail
 - Facteurs de risques psychosociaux,
 - Facteurs de troubles musculo-squelettiques
- au contexte de la collectivité
 - Une politique RH peu lisible, méconnue
 - L'absence de parcours professionnels
- aux agents eux-mêmes
 - Age, usure,
 - État de santé inhérent à l'agent
 - Perspectives professionnelles

La question du lien

La question du maintien du lien avec l'agent pendant un arrêt est souvent délicate pour la collectivité quelque soit le motif de son absence :

- compressible,*
- non compressible.*

Il est parfois difficile pour l'employeur de choisir la meilleure façon de communiquer.

✓ *Prendre des nouvelles*

- Même si du point de vue légal, l'arrêt de travail pour maladie suspend l'activité de l'agent, cela n'exclut pas de prendre des nouvelles de l'agent.*

La question du lien pour la collectivité

- ✓ **Faciliter la gestion RH**
 - ✓ *Suivi de la situation administrative de l'agent*
 - ✓ *Meilleure prise en charge au niveau des instances médicales*
 - ✓ *Anticiper son retour*

- ✓ **Lutter contre l'absentéisme :**
 - ✓ *Prévention de la désinsertion professionnelle*
 - ✓ *Perte des compétences clés*
 - ✓ *Coût de l'absentéisme*

- ✓ **Organiser le travail**
 - ✓ *Prendre contact avec l'agent pour des questions relatives au bon fonctionnement du service*
 - ✓ *Éviter la baisse de la qualité de service et la performance opérationnelle*
 - ✓ *Préparer une éventuelle reprise*

La question du lien pour les professionnels de la collectivité

Maintenir ou rétablir un lien pendant l'arrêt de travail peut contribuer à diminuer l'anxiété et permet de créer les conditions pour réussir le retour au travail.

Encore faut-il que l'agent connaisse les dispositifs et les acteurs pluridisciplinaires qui sont à sa disposition.

D'où la nécessité de communiquer et de sensibiliser régulièrement l'ensemble des agents sur le sujet.

Comment les professionnels de la santé au travail peuvent faire le lien avec l'agent

- ✓ *Mise à disposition et/ou Visite à domicile*
- ✓ *Rendez-vous administratif (employeur) au sein de la collectivité même si l'agent est en arrêt*
 - *La démarche positive*
 - *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 juin 2011, 10-30.415, Inédit*
- ✓ *Mise en lien avec un réseau médico-social de proximité en fonction du lieu d'habitation de l'agent*

Dans quels cas les professionnels font le lien

- ✓ *A la demande de l'agent*
- ✓ *Inquiétudes de la CT (supérieur, collègues, drh...) : pas de signes de vie, reprise envisagée, arrêts perlés, répétés*
- ✓ *A la demande d'un proche*
- ✓ *A la demande de partenaires extérieurs*
- ✓ *...*

Atelier - cas pratiques

Cas pratique n°1 (table 1 et 2) :

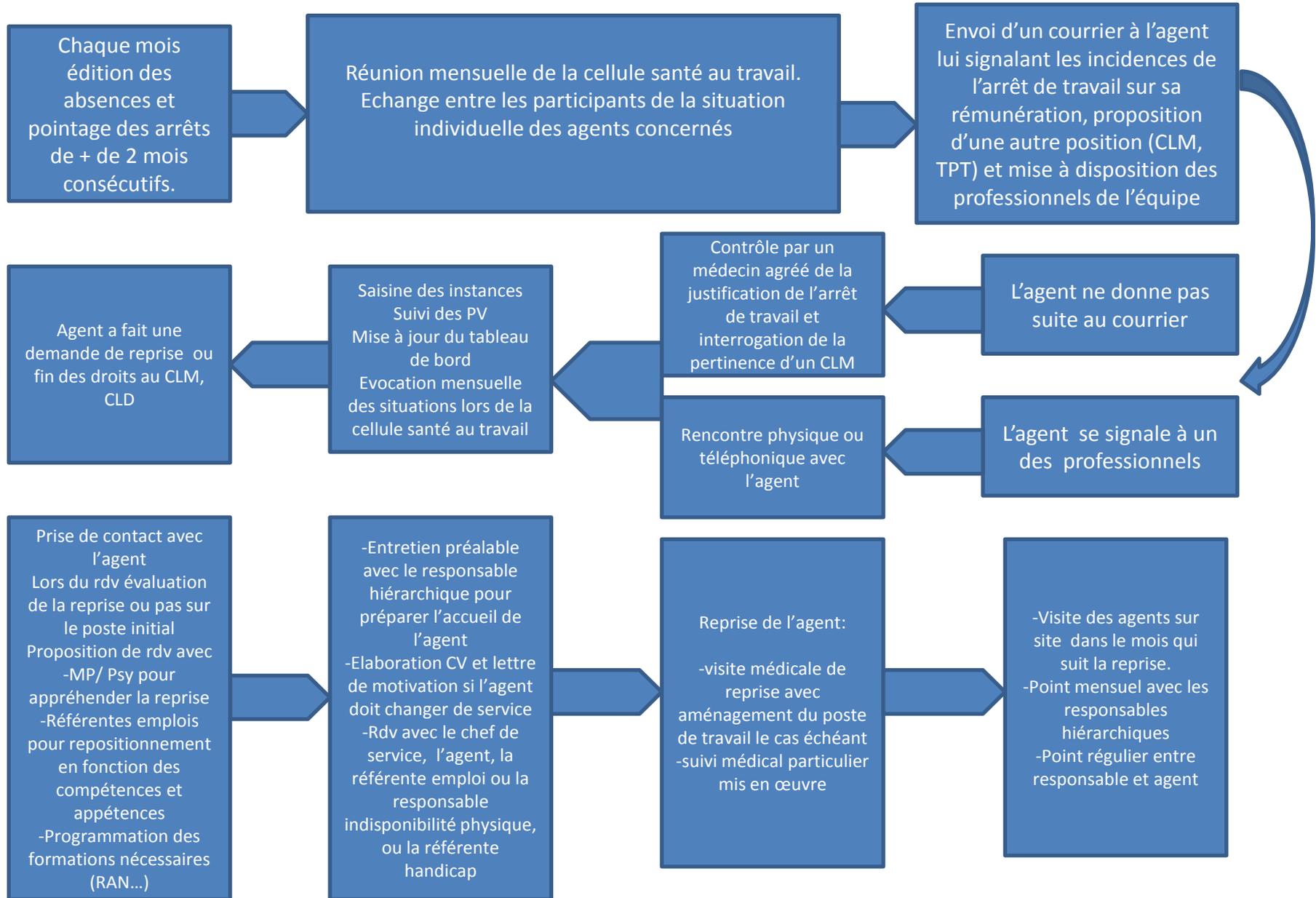
Un agent en CLM ne répond pas aux courriers de la collectivité et aux expertises diligentées par le comité médical interdépartemental.

Cas pratique n° 2 (table 3):

La collectivité prend connaissance du retour de l'agent par le biais d'un avis de reprise du comité médical.

Table ronde Retour d'expérience de GRAND ORLY SEINE BIEVRE

De l'arrêt de travail à la reprise: comment accompagner l'agent?



CONCLUSION - LES OUTILS

□ Une politique RH attentive

- L'observation de l'absentéisme :
maîtriser la typologie des absences
de manière fine
- Mise en œuvre et communication de
procédures liées à la gestion des
absences
- Information sur la présence des
professionnels mis à disposition des
agents

CONCLUSION - LES OUTILS

□ La cellule santé au travail

➤ Les atouts

- Permet le repérage de situations sensibles; les personnes vulnérables.

- Permet une prise charge pluridisciplinaire de la situation de l'agent afin de proposer et mettre en œuvre un plan d'actions efficace.

➤ Les points de vigilance

- Bien cadrer les objectifs, le déroulement, et le rôle de chacun au sein de la commission

- Veiller à se concentrer exclusivement sur les éléments pertinents pour l'avancée du dossier.

➤ La posture des professionnels

- Respecter le secret professionnel pour chacun des membres de la commission qui y sont soumis

- Rappeler en début de commission que le respect de la confidentialité s'impose à tous les participants

CONCLUSION - LES OUTILS

□ L'entretien de ré-accueil

➤ Le rôle central du manager

- L'entretien de ré-accueil est un outil de gestion de l'absentéisme visant à ré-accueillir un agent suite à une absence pour raison de santé

- L'entretien de ré-accueil est mené en priorité sous l'autorité du responsable hiérarchique direct de l'agent

➤ L'importance de la préparation

- Définir préalablement une procédure qui apparaît comme essentielle pour légitimer et favoriser l'adhésion à la politique ré-accueil

- Formaliser et communiquer la procédure auprès de l'ensemble des agents. Institutionnaliser la procédure devant laquelle agent est égal

CONCLUSION - LES OUTILS

➤ Les professionnels

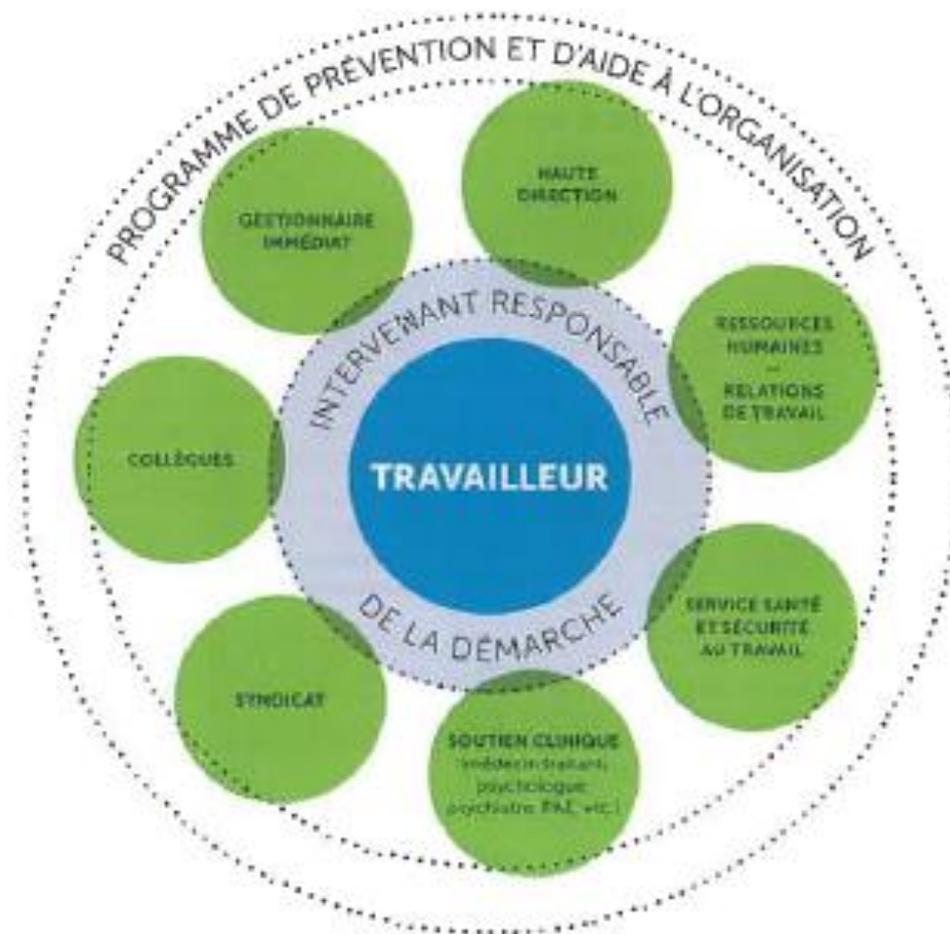
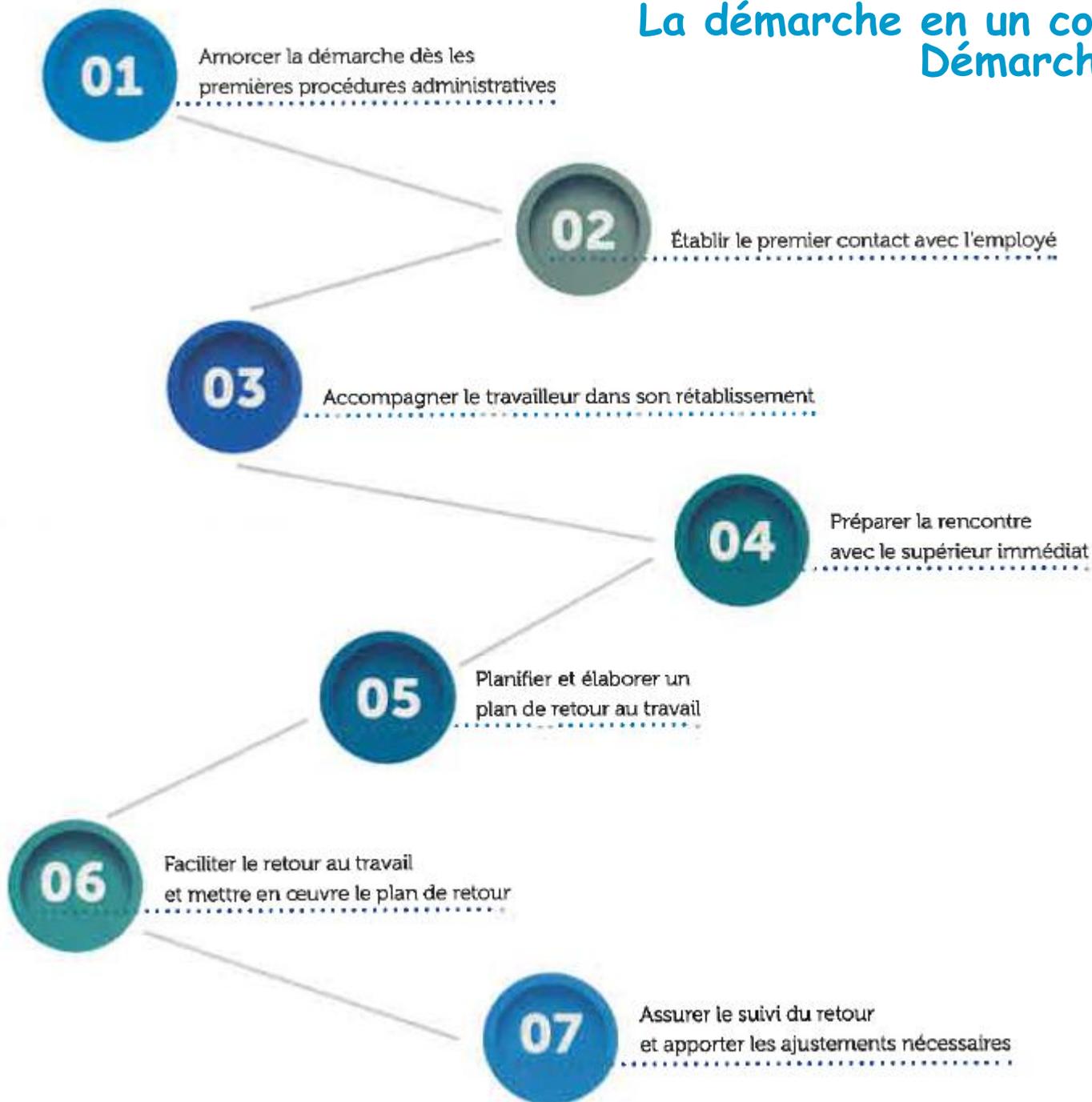


Figure 1 — De l'intervention individuelle à l'intervention organisationnelle : le programme d'aide à l'organisation.

La démarche en un coup d'œil - Démarche IRSST



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION