



Qualité de vie au travail

Accompagner le retour au travail des agents après un arrêt prolongé pour favoriser le maintien en emploi et faciliter la communication entre agents et employeurs

INTRODUCTION

Reprendre le travail après une longue absence pour raison de santé est souvent source d'anxiété pour l'agent. Le combat mené contre la maladie, les obligations liées aux procédures administratives, visites médicales auprès d'expert, changements organisationnels dans la collectivité, changements au niveau des équipes... sont autant d'évènements qui peuvent alimenter cette appréhension.

Les agents en arrêt de longue durée sont plus soumis aux risques psycho-sociaux au moment de leur reprise. Ils peuvent être fragilisés par les épreuves qu'ils ont dû affronter. Il est important, après la reprise, de faire le point régulièrement pour évaluer la charge et les conditions de travail.

Le succès d'un bon retour au poste nécessite la collaboration des différents services de la collectivité, la médecine préventive et l'agent.

Ce type d'accompagnement peut être mis en place pour les situations d'absence liée à un congé maladie ordinaire, un congé de longue maladie, un congé de longue durée, un congé de grave maladie, un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, un congé de maternité, un congé parental.

LES ENJEUX LIÉS À L'ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISE DE POSTE

- Faciliter la réintégration de l'agent dans son équipe
- Favoriser l'engagement réciproque employeur/agent
- Identifier d'éventuels freins à la reprise
- Créer un climat de confiance
- Informer l'agent des changements intervenus pendant son absence
- Recueillir les craintes et les attentes de l'agent
- Evoquer les attentes de l'employeur face aux missions
- Permettre à l'agent de retrouver sa place dans le service et dans l'équipe

ACCOMPAGNER UN AGENT EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR PRÉPARER SA REPRISE

Pendant l'arrêt de travail, établir un contact avec l'agent peut aider à maintenir un lien. Il s'agit plutôt d'établir un contact de courtoisie, voire de soutien. Sauf avis médical, garder un lien avec l'agent a des effets positifs. La collectivité montre ainsi sa préoccupation envers l'agent et ce dernier se sent soutenu et intégré dans l'équipe.

NB : Il semble cependant important de mettre un point de vigilance au respect de la vie privée (art.9 alinéa 1^{er} du code civil) et au secret médical (art.8 de la CDEH).

En effet, le temps de l'arrêt peut parfois être source d'isolement et l'agent peut adopter une attitude de repli sur lui-même qui rend difficile et anxiogène l'évocation de la reprise. L'agent peut avoir perdu confiance en ses compétences professionnelles et craindre de ne plus avoir sa place au sein de l'équipe.

L'accompagnement à la reprise après des arrêts prolongés peut faciliter l'expression des craintes et permettre de trouver des solutions pour la reprise.

Les étapes possibles de l'accompagnement à la reprise :

- 1- Environ un mois avant la reprise, un entretien préalable à la reprise pourra être proposé à l'agent, dans le but de reprendre contact, de faire le point sur la situation globale du service et d'anticiper la reprise. Cet entretien est aussi l'occasion pour l'agent de revenir sur son lieu de travail et se préparer au retour dans sa collectivité.
- 2- Une visite préalable à la reprise auprès du médecin de prévention pourrait permettre de mieux anticiper ce retour à l'emploi.
- 3- Environ un mois après la reprise, un second entretien permettra de faire un bilan de la période de travail réalisé et d'adapter la situation si besoin

L'APPUI POSSIBLE DU DISPOSITIF D'AIDE AUX AGENTS EN DIFFICULTE (DAAD) DANS L'ACCOMPAGNEMENT A LA REPRISE

L'employeur peut également évoquer le DAAD à l'agent pour qu'il puisse être accompagné pendant son arrêt de travail par l'assistante sociale du travail ou la psychologue du travail. L'intervention ne se fera que sur demande personnelle de l'agent.

Environ six mois avant la fin des droits maladie, une évaluation de la situation professionnelle de l'agent peut être menée par un professionnel du DAAD. Elle aura pour but de :

- préciser les besoins de l'agent concernant sa reprise, notamment sur les questions matérielles mais aussi de formation, ou de reprise de contact avec son employeur.
- repérer les ressources et les freins à la reprise
- accompagner la personne sur une dynamique de retour à l'emploi

Le professionnel peut participer aux entretiens avec l'agent (avant et après reprise). La présence d'un tiers permet de :

- rassurer l'agent
- faciliter la communication entre l'agent et l'employeur