



Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
de l'Yonne

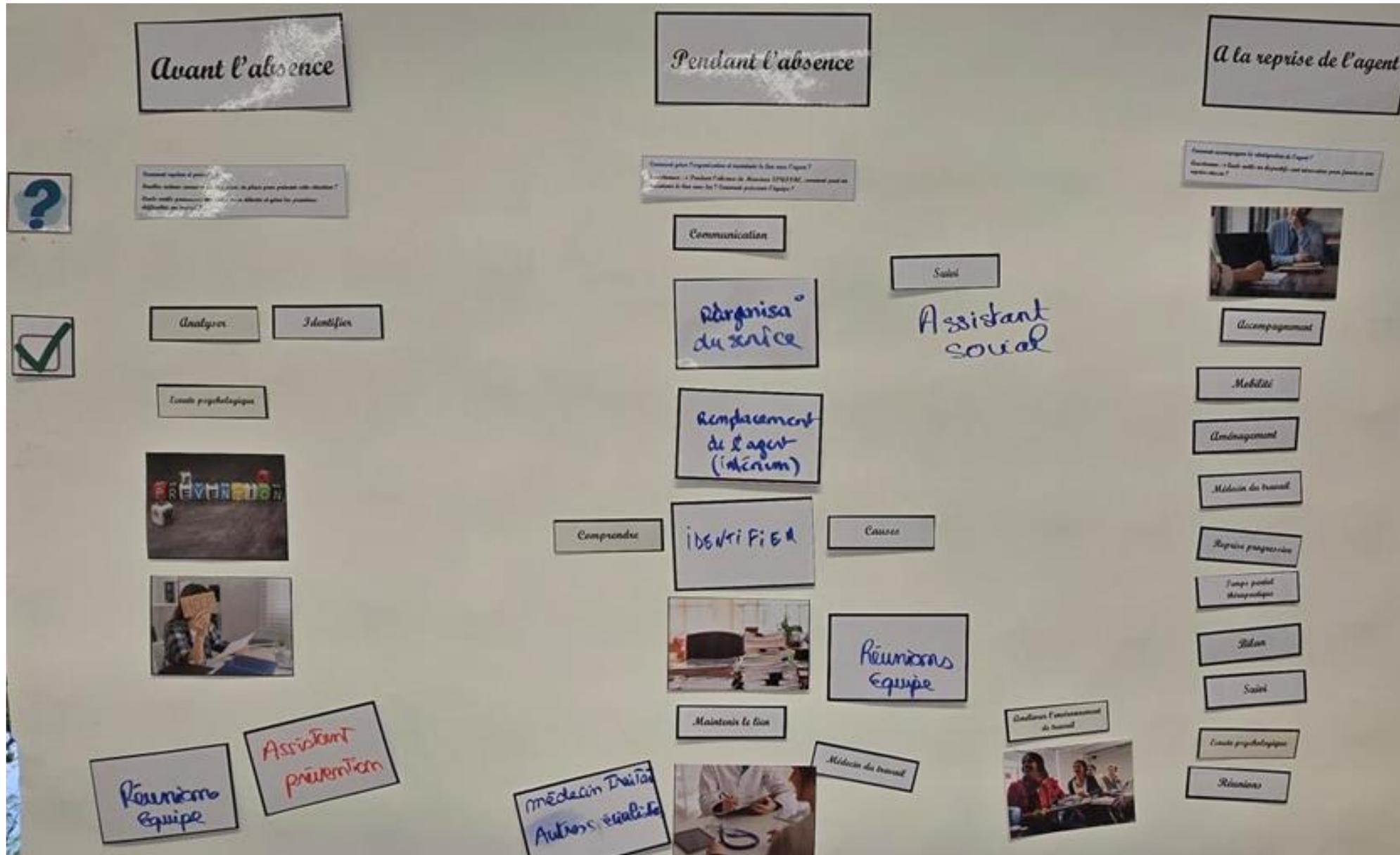
Absentéisme et prévention : un enjeu majeur !

**Restitution de l'atelier 2 :
« L'absentéisme : accompagnement des agents »**

Atelier animé par :
Peggy LOPEZ, préventrice au CDG 89
Delphine CHIODIN, référente emploi et handicap au CDG 89

- A partir d'une situation fictive, les participants ont été invités à réfléchir sur les outils à mobiliser pour accompagner un agent absent et son équipe.
- L'objectif est d'arriver à une synthèse des « bonnes pratiques » à mettre en place.

- Agé de 46 ans, Monsieur Jean SOUFFRE est gestionnaire RH au sein d'une collectivité employant 45 agents. Il est en poste depuis 5 ans. Il est apprécié par ses collègues et a de bonnes relations avec sa hiérarchie.
- Cela fait plusieurs mois que M. SOUFFRE est absent de manière récurrente et son dernier arrêt est prolongé pour 3 mois. Avant son absence, l'agent avait exprimé à plusieurs reprises ses difficultés à son poste. Cette situation devient préoccupante pour l'organisation du service. En effet, cette absence prolongée a entraîné une surcharge de travail pour les autres agents du service ce qui commence à créer des tensions.
- A l'aide d'image et de mots clés, les participants sont amenés à s'interroger sur la gestion de cette situation : avant, pendant et après l'absence de M. SOUFFRE





« Quelles actions auraient pu être mises en place pour prévenir cette situation ? Quels outils pourraient être utiles pour détecter et gérer les premières difficultés au travail ? »

Chaque participant a souligné l'importance :

- d'identifier et de comprendre les signaux d'alerte des agents : analyser les propos des agents, être attentif aux signes de fatigue, de stress, aux douleurs physiques, de conflit entre collègues, etc.
- de l'écoute active (manager, RH),
- de s'appuyer sur la médecine du travail et l'assistant de prévention.
- de former les supérieurs hiérarchiques au management.



« Comment maintenir le lien avec l'agent ? Quelles mesures organisationnelles pourraient limiter la surcharge de travail des collègues ? »

- Il est autorisé et conseillé de prendre contact avec un agent absent. La communication ne doit pas avoir pour objet le travail ou la pathologie de l'agent. Le but est de tenir l'agent informé de ses droits (demi-traitement par exemple) et des accompagnements possibles (assistant social, psychologue, etc.).
- Réorganiser le service en identifiant les difficultés possibles, garder à l'esprit que c'est un aménagement temporaire, faire des réunions d'équipes régulières, ajuster le travail si nécessaire.
- Selon la durée de l'absence, essayer de remplacer l'agent (CDD ou intérimaire).



« Quels outils ou dispositifs sont nécessaires pour favoriser une reprise réussie ? Comment impliquer l'équipe dans ce processus pour éviter d'éventuelles tensions ? »

- Solliciter le médecin du travail pour une visite de reprise.
- Préparer une visite de pré-reprise : manager, agent et RH. Envisager des formations éventuelles, des remises à niveau (évolution des logiciels et des pratiques). Proposer une étude de poste.
- Informer l'équipe pour que le retour soit organisé.
- Assurer un suivi de cette reprise (aussi bien pour l'agent que pour l'équipe), prévoir des réunions régulières.
- Si besoin accompagner l'agent dans son souhait de mobilité.



- Pour les collectivités ne disposant pas de psychologue du travail ou d'un service social, la convention de partenariat entre le CDG et la MNT permet aux agents des collectivités affiliés de bénéficier d'un accompagnement :



ET SI LA SOLUTION À VOS PROBLÈMES C'ÉTAIT D'EN PARLER ENSEMBLE ?

Les professionnels de la plate-forme information et conseils de la MNT, Ligne claire, vous accompagnent dans vos démarches pour accéder aux dispositifs adaptés en cas de :

> Difficultés financières :

Païement des soins, prise en charge de la mutuelle (CMU-C, ACS...), surendettement...

> Arrêts de travail :

Maladie, accident, maladie professionnelle, invalidité, dispositifs de maintien dans l'emploi...

> Perte d'autonomie et dépendance :

Liée à la maladie, à l'âge ou au handicap : aide ou soins à domicile, adaptation du logement, hébergement spécialisé, prestations publiques, action sociale de la mutuelle...

> Handicap :

Répercussions sur la vie quotidienne et professionnelle, reconnaissance du handicap, droits associés...

> Famille et petite enfance :

Protection maternelle et infantile, modes de garde, scolarité et études, logement...

En recherche de mobilité ?



- Le CNFPT propose régulièrement des ateliers de transition professionnelle pour les agents en recherche de mobilité (évolution professionnelle, reconversion ...).
- Les conseillers en évolution professionnelle du CDG 89 peuvent accompagner les agents des collectivités affiliées dans leur projet professionnel.



Besoin d'une étude de poste ?

- Les conseillers en prévention du CDG 89 peuvent intervenir auprès des collectivités affiliées dans le cadre des études de poste.
- Pour les études de postes complexes, une action commune avec les conseillers Cap Emploi peut être organisée.





Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
de l'Yonne

Merci aux participants !