

Annexe 1

Rôles des principaux intervenants

1. Le chef de service

Il convient de rappeler que tout le processus s'exerce sous sa responsabilité et qu'il est essentiel que toute la hiérarchie, jusqu'au plus haut niveau soit impliquée.

En continu et tout au long de la démarche d'accompagnement, il valide les premières modalités de retour de l'agent au sein du service et décide d'éventuels aménagements de poste (provisoires ou pérennes) pour tenir compte de la nouvelle situation de l'agent ou de l'évolution de son cadre de travail durant son absence.

Il veille également à la mobilisation de l'ensemble des acteurs et à la mise à disposition des moyens nécessaires au bon déroulement de la phase de reprise de l'agent sur toute la durée du processus.

Il se tient régulièrement informé du bon déroulement de la phase de reprise, notamment par le biais de l'organisation de la réunion de bilan avec l'ensemble des acteurs concernés. Il prend toute mesure nécessaire ou ajustement approprié en cas de difficultés.

Il informe au plus vite la direction des ressources humaines des MTECT-MTE-MM en cas de difficulté empêchant le maintien en activité de l'agent pour que celle-ci accompagne le service sur les suites à donner.

2. Le responsable RH

Son rôle est primordial dans l'anticipation du retour de l'agent et l'information/sensibilisation du responsable du service.

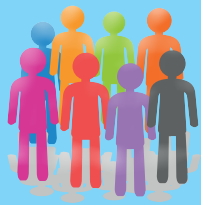
Sur le plan administratif, il a connaissance des arrêts, des demandes de congés de longue maladie (CLM) et congés de longue durée (CLD), de congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), de reprise (éventuellement dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique), de reclassement ou de repositionnement au sein du service.

Lorsqu'un contact régulier a pu être maintenu durant l'absence, avec l'accord de l'agent, il peut également être informé du souhait de ce dernier de changer de service.

S'agissant des agents bénéficiant d'un CLD ou d'un CITIS d'une durée supérieure à un an, il lui appartient d'étudier avec le responsable du service si le retour de l'agent dans le service demeure possible. En effet, l'emploi d'un agent en CLD ou en CITIS peut, après plus de 12 mois consécutifs d'absence, être déclaré vacant. Cette déclaration de vacance n'est ni obligatoire, ni automatique et plusieurs critères peuvent être pris en compte pour en apprécier l'opportunité, notamment la question de la continuité du service ou le fait que, bien qu'ayant dépassé les 12 mois consécutifs d'absence, l'agent est susceptible de reprendre le service à brève échéance. En cas d'impossibilité de retour de l'agent sur son ancien poste, le responsable RH doit, en lien avec le chef de service, rechercher une solution.

Le responsable RH est également le correspondant du médecin du travail. Il doit programmer avec ce dernier une visite avec l'agent. A l'issue, le médecin du travail lui communiquera toutes informations utiles ainsi que les aménagements de poste nécessaires à une bonne reprise. Ces informations permettront au responsable RH d'organiser au mieux avec le responsable hiérarchique direct la réunion de préparation du retour de l'agent.

Enfin, avec le correspondant RH, ils sont les interlocuteurs de l'agent qu'ils doivent conseiller et informer sur les démarches à suivre en lien avec son retour et orienter vers les différents interlocuteurs internes dont le médecin du travail et le service social. Ce dernier, si l'agent le souhaite, lui proposera une écoute, des informations, une orientation ainsi qu'une prise en charge le cas échéant. Ainsi, l'agent ne se sentira pas isolé ou exclu de son environnement professionnel, surtout si la procédure de suivi de l'agent durant le congé n'a pas été mise en place par le biais de la fiche de contact.



3. Le médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants. Il exerce son activité médicale en toute indépendance.

Son rôle est également prépondérant auprès du responsable du service et du responsable RH dans le cadre de la reprise.

S'agissant des congés longue maladie (CLM) et congés longue durée (CLD), le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière auprès des agents concernés.

Il est informé du passage des dossiers devant le conseil médical. Il peut ainsi obtenir communication du dossier médical, présenter des observations écrites et assister à la réunion.

Durant l'absence de l'agent et lors de sa reprise, le médecin du travail détient des informations médicales importantes sur l'état de santé de l'agent et en particulier sur d'éventuelles restrictions, conditions d'aménagements, repositionnement, voire de reclassement, qu'il partage avec le responsable RH dans le respect de la confidentialité des données médicales et le cas échéant avec le conseiller ou l'assistant de prévention pour l'aspect ergonomique.

Le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Il peut prendre contact avec le supérieur hiérarchique de l'agent pour apprécier les conditions d'emploi et définir les éventuels aménagements/adaptation de poste.

Bien entendu, l'intervention du médecin du travail n'est pas exclusive de celle des autres acteurs médico-sociaux susceptibles d'être associés à l'accompagnement de l'agent.

Enfin, le réseau conseil à l'agent (chargés de mission d'encadrement, conseillers mobilité carrière) peuvent également intervenir dans le cadre du suivi personnalisé de l'agent et du conseil sur de son parcours professionnel.