



Cycle de webinaires Handicap et problématiques de santé au travail : les clés de réussite pour accompagner les salariés concernés

WEBINAIRE N°1 :

« ARRÊTS DE TRAVAIL ; TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR POUR RÉUSSIR LA REPRISE ET L'ACCOMPAGNEMENT DE VOS SALARIÉS »

Ordre du jour

- ❖ **1/ Accueil et introduction**
- ❖ **2/ Cadre général et éléments d'informations**
- ❖ **3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière**
- ❖ **4/ Synthèse et conclusion de l'atelier**

Ordre du jour

- ❖ **1/ Accueil et introduction**
- ❖ *2/ Cadre général et éléments d'informations*
- ❖ *3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière*
- ❖ *4/ Synthèse et conclusion de l'atelier*

1/ Accueil et introduction

❖ Les objectifs du webinaire :

- Clarifier votre **rôle** auprès d'un salarié en arrêt de travail
- Présenter les **acteurs** intervenant dans le processus d'accompagnement du salarié en arrêt de travail
- Identifier les **outils mobilisables** pour mettre à profit l'arrêt de travail pour penser l'après et accompagner d'éventuelles reconversions professionnelles

1/ Accueil et introduction

« Anticiper et accompagner la reprise dès l'arrêt de travail, un enjeu clé du maintien dans l'emploi »

Stéphanie BAUVIN
Directe

1/ Accueil et introduction

❖ Une priorité de la politique du travail

Une priorité partagée par les partenaires sociaux

Accord National interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020

Dans les discussions au parlement sur la réforme de la santé au travail

Inscrite au niveau national

Dans les discussions conduites avec les partenaires sociaux au sein du COCT et dans la perspective du prochain plan de santé au travail

Dans les cadres de contractualisations des services de l'Etat avec les services de santé au travail définis par la direction générale du travail

1/ Accueil et introduction

❖ Une priorité de la politique du travail

Une priorité qui s'incarne concrètement en Auvergne-Rhône-Alpes

Dans l'inscription ancienne de la Direccte dans un partenariat régional avec tous les acteurs

- La charte en faveur du maintien dans l'emploi signée en 2015
- L'engagement régional en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Dans le plan régional de santé au travail

- Un suivi au sein du CROCT
- Un groupe de travail dédié dans le cadre du PRST 3

Dans la politique régionale d'agrément des services de santé au travail et dans les contractualisation entre l'Etat et ces services

Dans le soutien à des actions et initiatives territoriales

1/ Accueil et introduction

❖ Une priorité de la politique du travail

Une finalité

Prévenir la désinsertion professionnelle et sécuriser les parcours professionnels

Des moyens

Agir le plus tôt et le plus en amont possibles

Organiser la coordination et la complémentarité de l'ensemble des acteurs

Renforcer la qualité du dialogue social autour des questions de prévention des risques professionnels et de maintien dans l'emploi dans les entreprises, avec les représentants du personnel et les salariés

Un pilotage régional

Assuré au sein du comité régional pour l'orientation des conditions de travail

1/ Accueil et introduction

❖ Des orientations pour l'action

Améliorer la connaissance des situations

Développement d'un dispositif d'observation de l'emploi des travailleurs handicapés et du maintien dans l'emploi http://www.handiplace.org/tdb_ereh_2020_interactif.php

Conduite d'études sur les pratiques de dialogue social, de négociation collective et de gestion des ressources humaines dans les entreprises

Confier un rôle central aux services de santé au travail (CPOM)

Création dans chaque service de santé d'une cellule dédiée en charge d'actions de sensibilisation, d'identification des situations individuelles, de formuler des propositions en lien avec employeur et salarié d'un plan de retour au travail

Promotion de la visite de pré reprise

La visite médicale de mi carrière

1/ Accueil et introduction

❖ Des orientations pour l'action

Organiser la complémentarité de l'action des acteurs

Soutien des actions organisant des liens entre professionnels de santé (médecins du travail, médecins conseils et médecine de ville)

Mise en lisibilité des offres de service des différents acteurs et organisation de leur complémentarité autour de leurs valeurs ajoutées respectives

Développement d'outils communs : aide à l'information ou l'orientation des entreprises ou des salariés , protocoles de liaison entre professionnels de santé, porté à connaissance des expériences et bonnes pratiques

Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ **2/ Cadre général et éléments d'informations**
- ❖ *3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière*
- ❖ *4/ Synthèse et conclusion de l'atelier*

2/ Cadre général et éléments d'informations

« En tant qu'employeur que puis-je faire pour accompagner mes salariés en arrêt de travail ? Qu'ai-je le droit de faire ? »

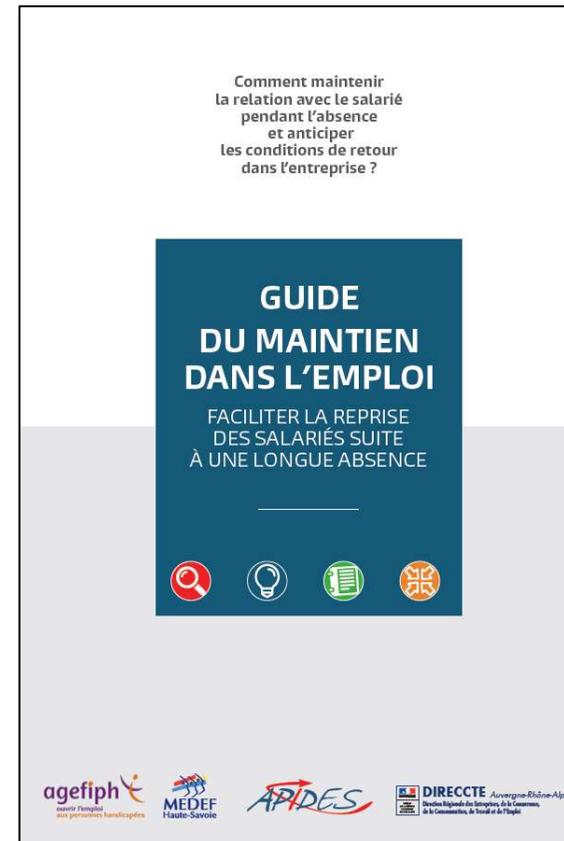
*Caroline Guéneau
MEDEF 74*

2/ Cadre général et éléments d'informations

L'accompagnement des salariés concernés par une absence longue : un document élaboré dans le cadre de la Politique Régionale Concertée (PRC) et mis à votre disposition :

« Le guide du maintien dans l'emploi – Faciliter la reprise des salariés suite à une longue absence »

<https://www.medefhautesavoie.com/fr/actualite/guide-du-maintien-dans-lemploi-suite-a-une-longue-absence#:~:text=APIDES%2C%20structure%20de%20services%20de,suite%20%C3%A0%20une%20longue%20absence>



2/ Cadre général et éléments d'informations

Etudes et chiffres clés sur l'absentéisme : une situation se dégradant

+ 10 % d'arrêts
« longue durée »
entre 2017 et 2018*

44 % des *salariés*
estiment qu'aucune action
n'est mise en place à leur
retour. *

1 salarié sur 8
vit mal son retour en
entreprise suite à un
arrêt maladie. **

Sources : * 11ème baromètre de l'absentéisme et de l'engagement réalisé par Ayming en 2019

** Selon une étude de Malakoff Médéric sur l'absentéisme maladie

2/ Cadre général et éléments d'informations

Constat : Un lien employeur / salarié en arrêt de travail difficile à maintenir

➔ Organiser le **maintien de la relation pendant l'arrêt de travail** peut s'avérer délicat :



Pour les salariés, le silence de l'employeur peut être mal vécu. Inversement, la prise de contact peut susciter des réactions négatives.



L'employeur ne s'autorise pas toujours à contacter le salarié pendant l'arrêt de travail.

➔ Les médecins du travail indiquent que de nombreuses situations sont encore **portées à leur connaissance tardivement** :



Les salariés de leur côté peuvent hésiter à se rapprocher de leur médecin du travail par méconnaissance ou défiance par rapport au rôle des Services de Santé au Travail.



Les employeurs n'informent pas systématiquement le médecin du travail des arrêts de travail de longue durée.

2/ Cadre général et éléments d'informations

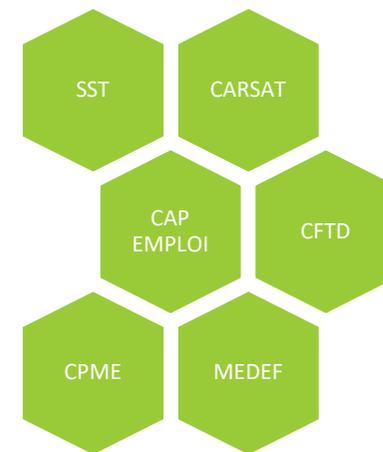
Face à ce constat : mise en place d'un travail collaboratif

Action initiée sur les 2 savoie en 2018

Politique Régionale Concertée en faveur du
Maintien dans l'emploi

Travail collaboratif pluridisciplinaire

Déploiement opérationnel sur les territoires AURA
depuis 2020



2/ Cadre général et éléments d'informations

Les Préconisations du Guide

- La Détection Précoce : Un facteur de réussite !
 - Anticipation des conditions de la reprise
 - Limiter le risque de la désinsertion professionnelle



- Le saviez-vous ?

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

2/ Cadre général et éléments d'informations

Combattre les idées reçues : côté employeur



En tant qu'employeur, ai-je le droit de contacter mon salarié durant l'arrêt de travail ?

Oui !

L'arrêt maladie suspend l'exécution du contrat de travail.

Pour autant, cela n'interdit pas à l'employeur de prendre des nouvelles de son salariés et s'informer sur la durée prévisible de son absence.

2/ Cadre général et éléments d'informations

Quelques points de vigilance !

- **L'employeur ne doit pas porter atteinte à la vie privée du salarié** : ne doit pas se montrer trop intrusif mais inciter son collaborateur à s'exprimer librement sur les motifs et la durée prévisible de son absence.
- **L'employeur doit également veiller à ne pas appeler trop fréquemment le salarié** : des appels téléphoniques répétés pourraient être perçus comme étant constitutifs d'un harcèlement moral.



Les outils du Guide

Proposition de
Chronologie de Contact

2/ Cadre général et éléments d'informations

Préconisations pour la Prise de Contact

→ Qui prend contact ?

- Différents acteurs possibles selon les pratiques et l'organisation de l'entreprise,
- Veiller à ce que la personne qui prend contact ait la confiance du salarié en arrêt.
- Lui prévoir une sensibilisation à la démarche en amont.

Bonnes pratiques : Impliquer les représentants du personnel afin d'obtenir leur adhésion à la démarche, expliquer clairement les objectifs et enjeux.

→ Comment ?

- Veiller à prendre contact avec l'ensemble des salariés en arrêt selon les mêmes modalités pour éviter le risque de discrimination.

Bonnes pratiques : Informer en amont l'ensemble des collaborateurs de la mise en place de cette démarche.



Les outils du Guide

Modèles de courriers
information démarche
et modalités de
contacts.

2/ Cadre général et éléments d'informations

Combattre les idées reçues côté salariés



Le salarié va vivre le contact comme une intrusion

Non !

Lors d'une enquête réalisée en 2015 par Opinion way :

- **34 %** des personnes interrogées disent que rien n'a été fait pour leur retour à l'emploi,
- **98 %** disent ne jamais avoir eu contact avec leur employeur,
- **100 % indiquent qu'ils auraient aimé avoir un contact avec leur employeur.**

2/ Cadre général et éléments d'informations

Pourquoi garder le lien ?



Zoom sur le point de vue des salariés

100 % des répondants pensent qu'il est utile de garder le contact avec l'employeur pour les raisons suivantes* :

- se sentir **considéré** par l'employeur, savoir comment les choses vont se passer au retour,
- **savoir ce qui se passe** dans l'entreprise,
- garder le **lien social**, ne pas se sentir oublié,
- pouvoir revenir plus **sereinement** dans l'entreprise, se sentir **attendu**,
- être **informé** des démarches à entreprendre.

**Ces données sont corroborées par l'enquête réalisée par le Comité de Maintien dans l'Emploi des Savoie en 2018 auprès de 18 salariés en arrêt de travail.*

2/ Cadre général et éléments d'informations

Autres outils mis à disposition dans le Guide



Tableaux de suivis des prises de contact



Zoom sur 5 mesures mobilisables pendant l'arrêt maladie



Cartographie des acteurs facilitant la démarche de Maintien

2/ Cadre général et éléments d'informations

« Un outil digital complémentaire à votre disposition : Léa »

*Albine Gasquet
Groupe JLO*

Garder le lien pendant l'arrêt de travail longue durée



Le dispositif léa

La mise à disposition d'une webapp regroupant des informations pertinentes pour **gérer en confiance son arrêt de travail et garder le lien** avec l'entreprise (possibilité de mise en relation avec différents acteurs RH / santé).

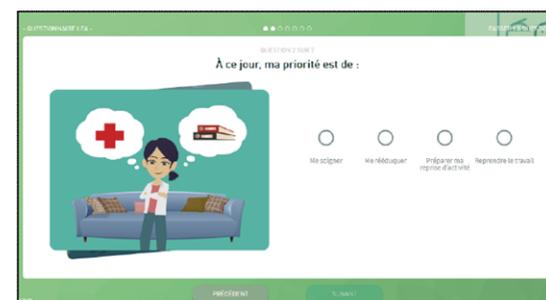
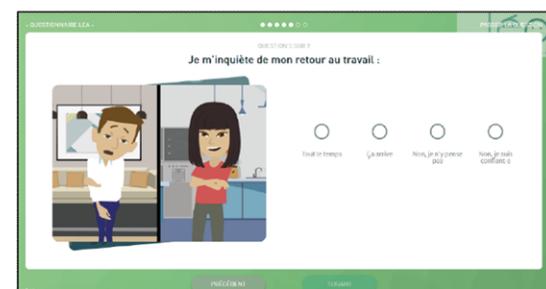


Un questionnaire mensuel, rapide, envoyé par l'entreprise à partir de 3 mois d'arrêt **pour évaluer la motivation, les priorités et les dispositions à la reprise** de vos collaborateurs qui auront accepté d'être contactés.



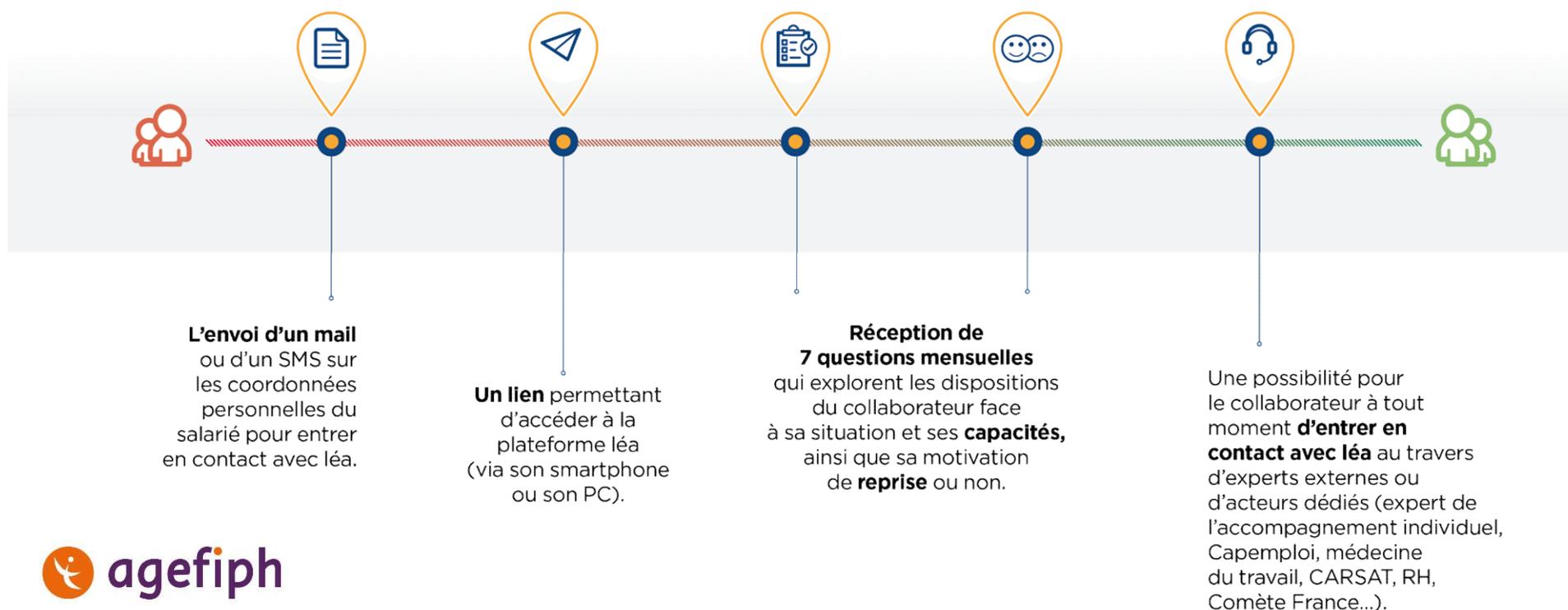
GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT

L'interface du dispositif



GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT

En résumé, léa pendant l'absence



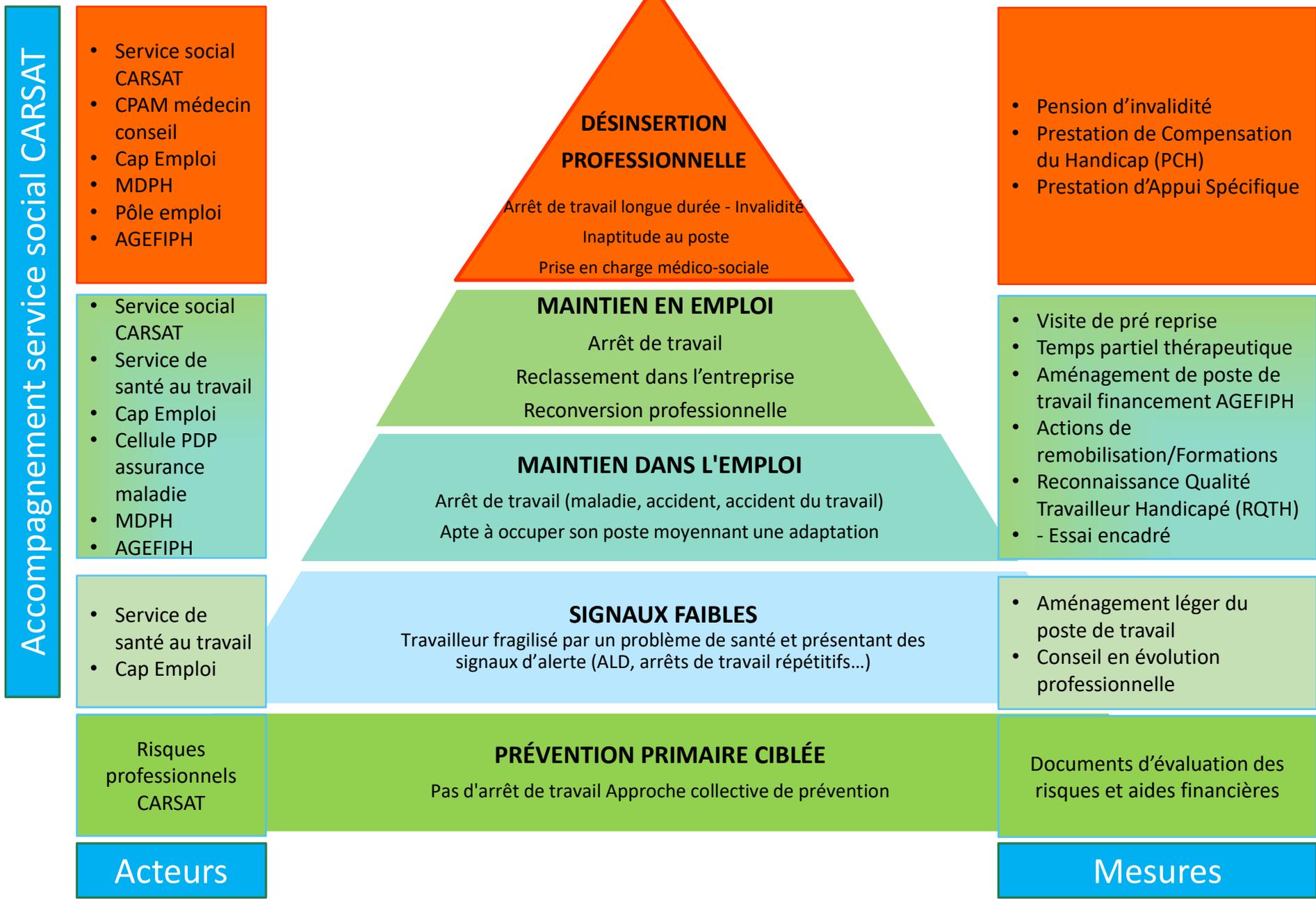
GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT

2/ Cadre général et éléments d'informations

« Quels sont les acteurs et les différents dispositifs mobilisables durant l'arrêt ? Comment bien préparer la reprise en emploi : sur quels outils/dispositifs s'appuyer ? »

*Sophie Le Bec & Justine Batisse
CARSAT Auvergne & Rhône-Alpes*

Pyramide des fragilités : acteurs et mesures



Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ *2/ Cadre général et éléments d'informations*
- ❖ **3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière**
- ❖ *4/ Synthèse et conclusion de l'atelier*

3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière

« Comment appréhender la diversité des situations d'arrêts : pistes d'actions, retours d'expérience »

*Patricia Traversaz
Centre Hospitalier de Fourvière
HOPITAL DE FOURVIERE)*

3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière

→ Des outils mis en place au sein de l'établissement pour accompagner les salariés rencontrant des problématiques de santé

→ Une démarche qui s'est mise en place au fil du temps

→ Concernant les arrêts courts :

- **Appel téléphonique assuré par le service RH** à la personne à J-1 pour connaître la suite de l'arrêt (reprise ou prolongation), qui se justifie du fait des remplacements à gérer
- Une **problématique particulière** concernant les **arrêts « courts »** (arrêts perlés) qui se renouvellent de 15 jours en 15 jours ...

3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière

→ Concernant les arrêts longs :

- Une démarche mise en place pour les arrêts supérieurs à 3 mois, quel que soit le motif de l'absence (maladie – maternité – accident du travail)
- Un objectif : conserver le lien - toujours en accord avec le salarié
- Comment ?

•Prise de contact régulière par service RH téléphone ou mail (au moins à réception des arrêts de prolongation)

Il peut aussi y avoir des contacts entre le salarié et le supérieur hiérarchique (plus informels)

Envoi des informations concernant la « vie de l'Hôpital » - carte de vœux

Informations concernant la visite de pré-reprise – la reprise à mi-temps thérapeutique – l'aide de la prévoyance –

Contact si nécessaire avec le médecin de travail pour préparer la reprise (voir l'inaptitude)

3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière

→ Concernant le retour du salarié :



Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ *2/ Cadre général et éléments d'informations*
- ❖ *3/ Retour d'expérience d'un employeur : l'hôpital de Fourvière*
- ❖ **4/ Synthèse et conclusion de l'atelier**

Conclusion et mise en perspectives

« S'engager lorsqu'on est employeur : le maintien du lien pendant l'arrêt, une condition de réussite du maintien en emploi »

*Valérie François
Agefiph*

Conclusion et mise en perspectives

- L'intérêt du maintien du lien entre vous et vos salariés en arrêt de travail est **d'agir en précocité** que ce soit pour :

• Un retour de votre salarié au même poste de travail, avec ou sans aménagement (technique et/ou organisationnel)

Un reclassement de votre salarié sur un autre poste dans votre entreprise, (avec ou sans aménagement)

Un reclassement externe de votre salarié, après licenciement pour inaptitude

- Ces situations doivent être **anticipées** pour un **retour pérenne** dans votre entreprise ou un **reclassement externe** avec une inscription à Pôle emploi, si elle est indispensable, la plus courte possible (ancienneté moyenne inscription PE* DETH = 872 j/Tout public = 613 j).



Vos ressources utiles



- « Le guide du maintien dans l'emploi – Faciliter la reprise des salariés suite à une longue absence »

- Lien de téléchargement : <https://www.medefhautsavoie.com/fr/actualite/guide-du-maintien-dans-emploi-suite-a-une-longue-absence#:~:text=APIDES%2C%20structure%20de%20services%20de,suite%20%C3%A0%20une%20longue%20absence>



- Le site de l'Agefiph :

- Lien : <https://www.agefiph.fr/>

- Et notamment son centre de ressources :

- Lien : <https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources/accueil>
- L'Adresse contact Agefiph : entreprises.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr
- L'Annuaire Cap Emploi suivant votre région [ici](#)



- La cartographie du maintien en emploi élaborée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion qui permet de repérer les acteurs mobilisables :

- Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/>



- Le site de la DREETS Auvergne Rhône-Alpes (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et notamment l'onglet dédié au travail et aux relations sociales :

- Lien : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Travail-et-relations-sociales>

Vos ressources utiles



- **Le site de la CARSAT Rhône-Alpes (onglet consacré aux risques professionnels) :**
 - Lien : <https://www.carsat-auvergne.fr/home/entreprises/favoriser-le-maintien-dans-lemploi.html>



- **Le site de la CARSAT Auvergne (onglet consacré au maintien dans l'emploi) :**
 - Lien : <https://www.carsat-auvergne.fr/home/entreprises/favoriser-le-maintien-dans-lemploi.html>



- **Le film « La prévention des risques professionnels, c'est pas sorcier » réalisé par la CARSAT Bourgogne Franche-Comté :**
 - Lien : <https://vimeo.com/462610710>



- **L'adresse mail de la plateforme LEA**
 - Mail : contact@lea-entreprises.fr



- **La plateforme nationale Mon Parcours Handicap :**
 - Lien : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>