



Agents en arrêt de travail long

Employeurs : agir au plus tôt !

► Pourquoi anticiper et préparer le retour à l'emploi après un arrêt long ?

À partir de 6 mois d'arrêt, le risque **de rupture professionnelle** est fortement accru :
1 personne sur 2 ne retrouve pas son emploi !

Face à ce constat, il est important **d'agir précocement** pour favoriser le retour de votre agent.

Par exemple, en mettant en place une **démarche proactive de maintien en emploi dès la période d'arrêt de travail**. Cette **anticipation** et un **lien régulier avec votre agent** sont des facteurs favorables à une reprise réussie, **dans votre intérêt et celui de votre agent**.

5 avantages pour l'employeur



► Vous pouvez agir

Pendant l'arrêt :

- en maintenant **le lien avec votre agent** pour préparer son retour

- en faisant appel au **réseau des professionnels du maintien** : pour identifier le plus tôt possible les conditions et leviers pour favoriser le retour de votre agent dans l'établissement ou la collectivité

► Avec qui agir ?

Plusieurs acteurs pourront vous aider à **co-construire** une solution de maintien en s'appuyant sur un panel d'outils de maintien mobilisables pendant ou après l'arrêt (cf. verso).

En interne, **l'implication de l'encadrement et du collectif de travail** est importante pour identifier et mettre en place la solution de maintien, en anticipant la réflexion sur l'organisation du travail après la reprise de l'agent.

Le Cap emploi
intervient auprès de vous et de votre agent s'il est en situation de handicap (ou en voie de l'être).

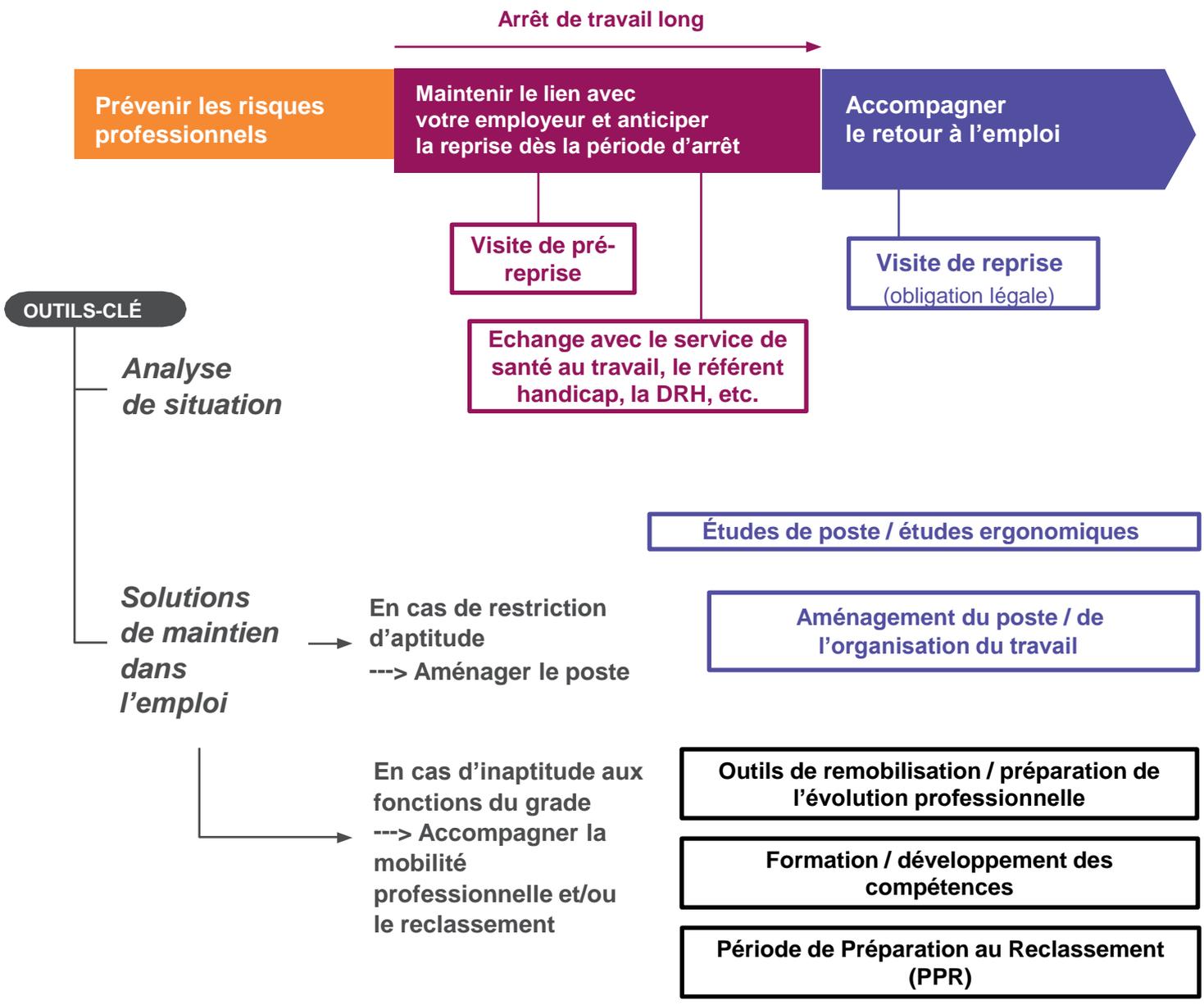
Le FIPHFP
peut mobiliser des aides et prestations adaptées si votre agent est en situation de handicap (ou en voie de l'être).

Le service de santé au travail
vous accompagne pour rechercher une solution adaptée

Professionnels de santé (soins)



Des professionnels et outils pour vous aider pendant et après l'arrêt



Zoom La visite de pré-reprise

- Facultative (même si très utile)
 - À l'initiative de votre agent
 - Au cours de cette visite, le médecin du travail ou de prévention peut recommander des mesures d'aménagement et adaptation du poste de travail de l'agent, interroger l'opportunité d'engager un reclassement ou une réorientation professionnelle selon sa situation et son projet.
- Une information que vous pouvez délivrer à votre agent, en lien avec le médecin du travail ou de prévention

La situation de handicap : qu'est-ce que ça change ?

- Dans certaines situations, une démarche de reconnaissance du handicap pourra être conseillée à l'agent. En obtenant un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'employeur et l'agent pourront ainsi bénéficier de mesures spécifiques :
- **Solliciter l'intervention et l'accompagnement** de Cap Emploi,
 - **Obtenir des aides financières**, dont celles du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour appuyer son maintien en emploi.

