

La politique collective de réintégration



De quoi parle-t-on?

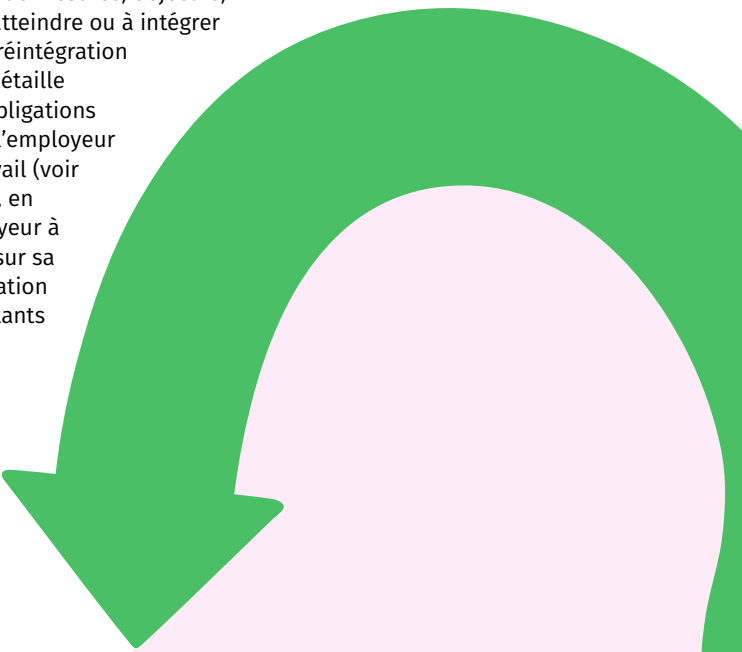
*La politique de réintégration concerne le **retour au travail des travailleurs en incapacité de longue durée**. À cette fin, l'employeur élabore, en concertation avec le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), une approche visant à soutenir au mieux cette reprise du travail. L'objectif est d'aider les travailleurs à reprendre leur activité professionnelle, de prévenir autant que possible les «rechutes» et d'impliquer toutes les parties concernées au sein de l'organisation.*

Cette mission est inscrite dans le **Code du bien-être au travail** (art. 1.4-79). Celui-ci prévoit que l'employeur se consulte régulièrement avec le CPPT au sujet des possibilités de travail adapté ou d'un autre travail, ainsi que des mesures d'adaptation des postes de travail. L'entreprise développe ainsi une politique efficace de retour au travail et, plus largement, de bien-être au travail.

Quels sont les éléments que doit obligatoirement contenir une politique collective de réintégration?

Conseil: informez-vous auprès de votre permanent sur les politiques de réintégration en application dans les entreprises appartenant au même secteur que la vôtre.

La loi ne détaille pas de mesures, objectifs, moyens, résultats à atteindre ou à intégrer dans la politique de réintégration de l'entreprise. Elle détaille principalement les obligations d'informations pour l'employeur et le médecin du travail (voir plus loin). Par contre, en contraignant l'employeur à rendre des comptes sur sa politique de réintégration auprès des représentants des travailleurs au CPPT, elle donne **un rôle important à la concertation sociale**.



Une politique collective de réintégration se construit au fil des années en fonction des expériences, bonnes et mauvaises, de réintégration au sein de l'entreprise.

Ainsi, par exemple, une entreprise qui souhaite créer un cadre pour une politique de retour progressif au travail pourrait formaliser un processus prévoyant que durant un certain nombre de semaines chaque travailleur de retour de maladie n'effectuera pas de travail de nuit, ou travaillera à temps partiel... D'autres entreprises mettent en place des postes spécifiquement dédiés aux malades de longue durée avec des conditions de travail adaptées, des exigences de résultats réduites, des cadences de travail réduites, etc.

En bref, il n'existe pas de politique collective de réintégration «célé-sur-porte». C'est à chaque employeur de faire ce travail de réflexion et de prévention en concertation avec le CPPT, en fonction des réalités de son entreprise.



Où en parle-t-on?

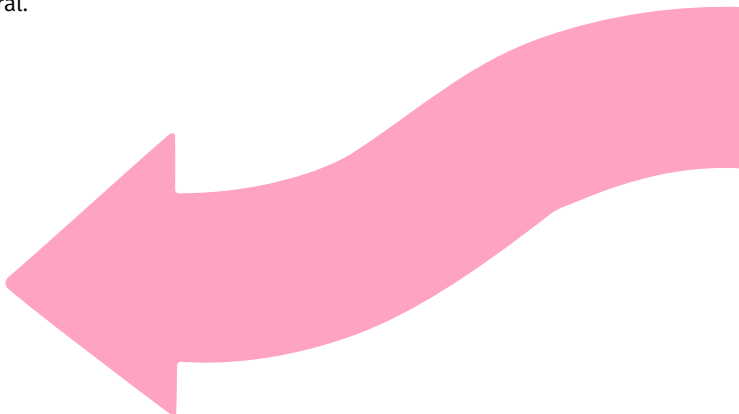
Conseil: planifiez l'évaluation de la politique collective de réintégration lors de la réunion du CPPT consacrée au rapport annuel du médecin du travail
(Code bien-être, art.II.7-25, 3°).

Au **CPPT, au moins une fois par an**, en présence du médecin du travail.

L'**employeur** y présente un rapport reprenant les éléments suivants, anonymisés:

- **Les plans de réintégration:** les adaptations de postes ou autres postes de travail proposés par l'employeur, les mesures concrètes qui ont été prises pour permettre au(x) travailleur(s) de reprendre le travail.
- **Les rapports de motivations:** les motifs pour lesquels l'employeur n'a pas proposé de plan de réintégration ou pour lesquels le plan proposé a été refusé par le(s) travailleur(s).

Le **médecin du travail** y présente les **résultats qualitatifs et quantitatifs** liés à la reprise du travail, notamment: le nombre de consultations spontanées, de visites de pré-reprise, de demandes d'aménagement de poste de travail, de visite de reprise du travail. Il y aborde également les problèmes ou expériences relatifs au contact avec les travailleurs en incapacité de travail. Enfin, il doit aussi profiter de cette occasion pour faire des suggestions d'adaptation de la politique collective de réintégration et/ou de la politique de bien-être en général.



Qui est concerné?

L'employeur

En tant que responsable de la politique de prévention et de bien-être dans son entreprise, l'employeur est tenu par la loi de réfléchir *préalablement* aux possibilités de travail adapté/autre travail que son entreprise peut mettre en place pour la réintégration des malades de longue.

Le CPPT

Il participe à l'évaluation de la politique de réintégration de l'entreprise, peut proposer la mise en place de mesures de prévention et/ou de réintégration. Il est ainsi le garant du respect de la législation.

Le médecin du travail

Au-delà du rapport annuel sur la réintégration, qu'il doit présenter au CPPT, son rôle est aussi d'accompagner individuellement les travailleurs de retour de maladie (via le trajet de réintégration, la visite de reprise, la consultation spontanée...) et de participer de manière active à la politique collective de réintégration, en proposant éventuellement des adaptations de postes de travail, d'organisation du travail, etc.

Les conseillers en prévention

Le conseiller en prévention interne peut apporter son expertise à la politique de réintégration, de même que l'ergonome, le conseiller en prévention aspects psychosociaux... En fonction des risques identifiés et des pathologies dont souffrent les travailleurs, ces conseillers en prévention internes ou externes peuvent apporter des pistes de solution pour réintégrer les travailleurs au mieux, mais aussi pour prévenir les maladies dont ils souffrent (en lien avec leur travail).

Quel est mon rôle en tant que représentant des travailleurs au CPPT?

- **Contrôler** le respect par l'employeur de la législation et de la politique de réintégration propre à l'entreprise. Via le rapport annuel de l'employeur, le CPPT peut ainsi notamment vérifier que:
 - tous les travailleurs concernés par une réintégration sont traités équitablement par l'employeur;
 - l'employeur tente *effectivement* de réintégrer les travailleurs. Par exemple, si un employeur ne propose pas ou très peu de plan de réintégration, le CPPT pourra contrôler ses motifs dans le rapport annuel de l'employeur;
- Éviter la «chasse aux malades»: rappeler à l'employeur les droits d'un travailleur malade, promouvoir le dialogue avec le travailleur malade pour lui permettre un retour au travail qui portera ses fruits, etc.

Conseil: *veillez à ce que, dans le cas du trajet de réintégration, l'employeur rappelle régulièrement au travailleur son droit de se faire accompagner d'un représentant des travailleurs au CPPT ou d'un délégué syndical.*

- **Participer** le plus activement possible à la politique de réintégration en assurant son suivi et son évaluation. Les représentants des travailleurs au CPPT peuvent aussi alimenter la politique de réintégration grâce à leur expérience en proposant des mesures adaptées à la réalité du terrain.
- Rappeler à l'employeur qu'une bonne politique de prévention permettra de limiter le nombre de malades de longue durée. Ainsi, il est conseillé d'utiliser les enseignements tirés de la politique de réintégration pour **implémenter de nouvelles mesures de prévention dans l'entreprise.**

Un exemple concret: *on note que plusieurs plans de réintégration ont consisté à adapter la posture de travail via l'achat de plan de travail réglables en hauteur; les travailleurs réintégrés à ces postes n'ont pas de rechute, ce qui démontre une mesure d'adaptation de poste de travail efficace; pourquoi ne pas adapter tous les postes de travail de la même manière afin d'éviter que d'autres travailleurs ne tombent malades?*



Conseil: tenez une liste complète et la plus détaillée possible:

- des mesures d'adaptations proposées par l'employeur et des motifs pour lesquels il n'a pas proposé de plan de réintégration;
- des suggestions du médecin du travail;
- des motifs invoqués par les travailleurs qui ont refusé le plan de réintégration proposé par l'employeur.

Ces éléments s'avèreront utiles notamment en cas de tensions ou conflits avec l'employeur concernant la politique de réintégration de l'entreprise. Ils peuvent aussi permettre d'implémenter des mesures de prévention.

Afin de cadrer la politique collective de réintégration et plus largement la politique de retour au travail dans votre entreprise, la CSC met à votre disposition un «accord-type» qui vous pouvez signer avec votre employeur. Ce protocole a pour but de garantir les droits des travailleurs, le respect de la concertation sociale et un traitement le plus équitable possible des travailleurs malades par leur employeur.

Anticiper

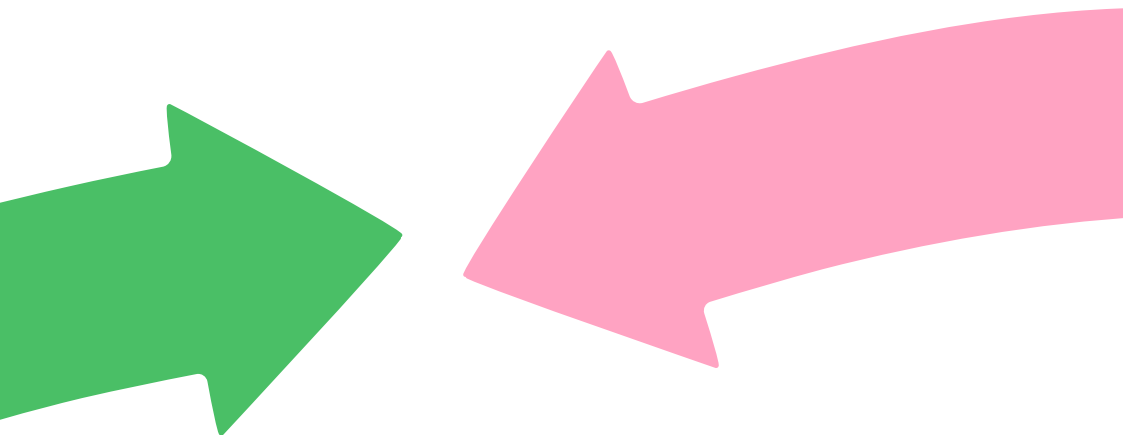
Lorsqu'un travailleur tombe malade, il est parfois possible pour l'employeur de **préparer son retour** (voir point suivant). Autant pour le travailleur à réintégrer que pour ses collègues et supérieur hiérarchique, anticiper les modalités du retour au travail augmentera les chances d'une réintégration réussie. La politique collective de réintégration peut être un outil très utile pour anticiper au maximum les modalités de retour d'un travailleur.

***Par exemple,** prévoir un accompagnement, adapter l'organisation du travail, se concerter avec les collègues...*

En systématisant certains éléments, comme par exemple un horaire de travail adapté, un accompagnement ciblé, une concertation avec les collègues directs etc., la politique de réintégration permet de mettre en place des mesures préalables au retour.

Maintenir le contact

Contact avec l'employeur: Désormais, l'employeur est contraint par la législation de maintenir un contact avec chaque travailleur malade. Cette «procédure de contact» doit faire partie du règlement de travail de l'entreprise.



Quelques conseils en la matière:

- **Conditionner ce contact à un accord préalable du travailleur malade.**
- Autant que possible, ce contact ne doit pas avoir lieu directement avec l'employeur. De nombreuses entreprises font appel à leur service RH pour cela. Cela **limite le climat de méfiance et la pression** ressentie par le travailleur malade.
- Il faut définir clairement:
 - Le **timing**: à partir de combien de semaines d'incapacité le travailleur peut-il être contacté? Par quel moyen (mail, sms, appel)? A quelle fréquence maximale?
 - Le **contenu de l'échange**: ce contact ne peut en aucun servir de moyen de pression pour connaître la nature de la maladie dont souffre le travailleur. Cet échange est un moyen de «maintenir le contact», de préparer si possible le retour prochain du travailleur, de lui rappeler les possibilités qui s'offrent à lui (parcours de réintégration, visite de pré-reprise notamment).
 - En cas d'absence de réponse ou de réaction du travailleur, à quelle fréquence et par quel moyen l'employeur va-t-il tenter de prendre contact avec le travailleur malade?
 - **Toute absence de réaction ne pourra être utilisée contre le travailleur.**

Votre permanent dispose d'un exemple de **«procédure de contact»** rédigé par la CSC. N'hésitez pas à le lui demander.

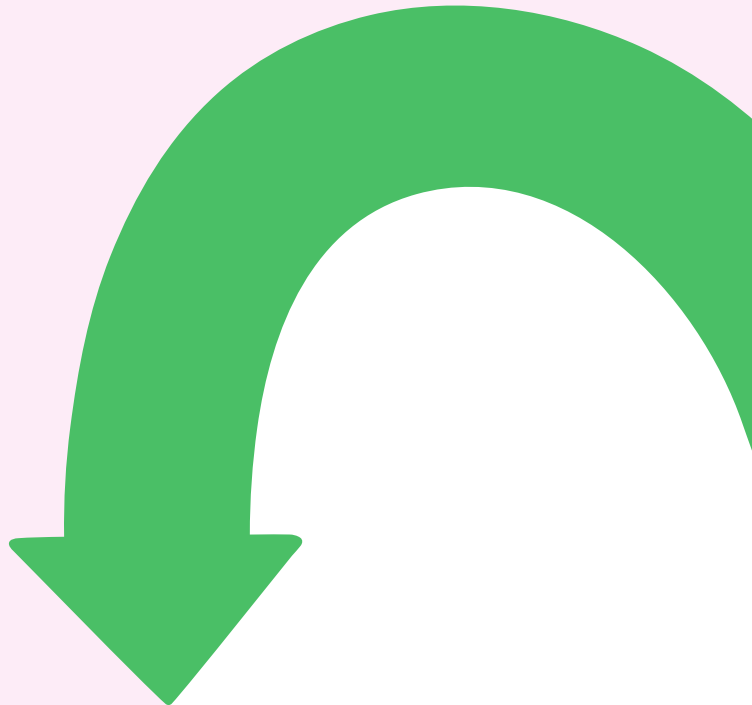
Contact avec les représentants des travailleurs: lors de l'accueil du travailleur par l'équipe syndicale, il serait utile d'attirer son attention sur l'importance de maintenir un contact avec ses représentants au CPPT, spécifiquement dans le cas d'un arrêt de travail prolongé. Ceux-ci pourront répondre à ses questions concernant son retour au travail, vérifier que l'employeur respecte la procédure mise en place, intervenir si l'employeur outrepassé ses droits ou ne respecte pas ses engagements etc. Le travailleur peut aussi être orienté vers le site internet de la CSC où se trouvent les informations utiles concernant la réintégration.

*Consultez les documents relatifs à la réintégration sur
www.lacsc.be/reintegration*

Ne pas oublier le but ultime: la prévention

L'évaluation de la politique de réintégration livre un grand nombre d'informations utiles pour les bien-être des travailleurs: Quelles mesures d'adaptation fonctionnent ou non? Quels enseignements peut-on en tirer? Comment convertir ces expériences en mesures de prévention et ainsi réduire les risques pour la santé des travailleurs?

Voilà autant de questions qui doivent absolument être abordées au CPPT en marge des discussions sur la politique de réintégration collective. Dans le cas contraire, on ne tire aucun enseignement des échecs et des réussites et on continue à maintenir des pratiques de travail qui rendent malades les travailleurs. Enfin, ces expériences doivent absolument être converties en **mesures de prévention** pour tous les travailleurs concernés. À terme, ce sera uniquement via une meilleure prévention sur le lieu de travail que nous parviendrons à réduire le nombre de travailleurs malades de longue durée.





Retrouvez toutes les informations
et documents utiles à l'adresse
www.lacsc.be/militant

