Toujours engagée dans la logique d'un maintien d'une présence territoriale, la mutualisation interministérielle, débutée en 2010, permet de préserver une déclinaison départementale du réseau en maintenant l'implantation des emplois d'ASS au plus près des évolutions des effectifs soutenus.

## RAPPORT d'activité

Assistante sociale du personnel de la Direction départementale des Finances publiques du Finistère

**GUILLERME** Pascale

Année 2022

#### **SOMMAIRE**

#### I. Préambule

#### **II. FAITS ET CHIFFRES**

- 2.1 Activité du service social : la répartition des bénéficiaires par sexe et statut (actif ou retraité).
- 2.2 Demande sociale : la répartition des bénéficiaires par statut et domaine d'action
- 2.3 Les actes professionnels : Progression sur 4 ans
- 2.4 Contacts avec le service social : les signalements
- 2.5 Demande sociale dans le domaine professionnel : les conditions de vie au travail
- 2.6 Intervention dans les collectifs de travail

#### **III. AIDES FINANCIERES**

- 3.1 Domaines d'intervention. Affectations principales des aides financières.
- 3.2 Evolutions des dispositifs
- IV .Activités de service
- V. Perspectives pour 2023

#### VI. Annexes

ANNEXE I Nouvelle fiche budget mise en service février 2022

ANNEXE II L'assistant(e) de service social et le retour de maladie

#### I .Préambule

Depuis le 1 er janvier 2019 le réseau du service social a rejoint l'ensemble des acteurs de prévention en santé sécurité et conditions de travail (réseau de la médecine de prévention, des inspecteurs santé sécurité au travail, pole ergonomie, secrétaires animateurs)

En phase avec la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) de la DGFIP (effectif depuis juillet 2021) un dispositif de veille et de soutien (DVS) a été déployé par le Secrétariat Général pour coordonner et mobiliser l'ensemble des acteurs de prévention ministériels (médecins de prévention, ISST, et assistants de service social) au profit des agents et des directions du MEFR.

Les interventions individuelles restent le cœur de métier mais viennent s'enrichir d'interventions tournées vers les collectifs.

L'objectif est double : prévenir et améliorer les conditions de travail en suscitant une complémentarité concrète et ancrée au plus près du terrain.

Pour être efficient cela s'accompagne d'une dynamique profonde de transformation des modalités d'exercice du métier nécessitant un travail partenarial plus développé qu'auparavant avec les responsables RH afin d'être au cœur des évolutions du terrain.

Les suivis liés à l'accompagnement des agents confrontés à des risques de désinsertion professionnelle à la suite d'un retrait des services (en arrêt maladie pour souffrance personnelle) sont en augmentation.

Les demandes d'entretiens dont le déclencheur est une souffrance psychique ressentie par les agents se multiplient et pour y répondre de façon convenable une nouvelle permanence hebdomadaire a été mise en place afin <del>par ailleurs</del> d'accompagner l'installation des nouveaux services ( exemple : les Centres de contact <del>pro et part</del> à Morlaix) et ainsi être au plus près des agents (tes) issus de la fermeture <del>programmée</del> des trésoreries regroupées dans des services plus importants, où «la matière» a changé et les procédures aussi . Tout ceci vient impacter négativement certains qui expriment leur désarrois dans l'expression : « ne plus s'y retrouver ».

La participation du service social aux instances départementales du CTL Et CHSCT a permis de mieux aborder toutes ces questions liées aux changements dans la sphère professionnelle.

J'appelle de mes vœux que cette collaboration avec les responsables des ressources humaines et avec les représentants du personnel se développera courant 2023 aux bénéfices des agents et que cela se concrétisera par une représentation régulière du service social dans les nouvelles instances de dialogue social après la mise en place du CSA et FS.

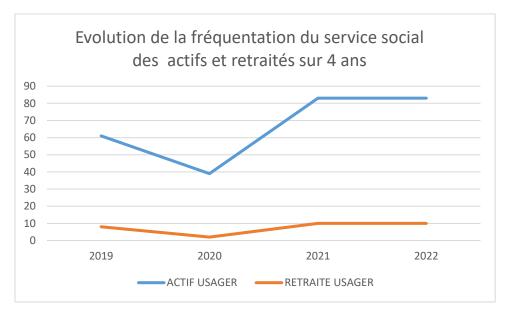
#### **II.FAITS ET CHIFFRES**

### 2.1 Activité du service social : la répartition des bénéficiaires <del>par sexe</del> par genre -statut (actif ou retraité).

En 2022, l'assistante de service social des ministères économiques et financiers sur le secteur du Finistère a conseillé, orienté, accompagné 86 personnes, 73 actifs (44 femmes et 29 hommes) et 13 pensionnés (10 femmes et 3 hommes).

La surreprésentation des femmes s'explique en partie par la sociologie du Ministère où les emplois féminins sont plus nombreux et le plus souvent dans les catégories les moins rémunératrices. A cela s'ajoutent les situations de familles monoparentales qui restent fragiles et nécessitent une attention particulière. Les bénéficiaires de pension de réversion sont le plus souvent des femmes (ou leurs enfants) et le décès du conjoint est un moment de rencontre avec le service social afin d'accompagner cette période difficile du deuil qui nécessite beaucoup de démarches dans un environnement inconnu par ces veuves.

année 2022	Féminin	Masculin	Total	
Nombre de bénéficiaires USAGER	54	54 32		
Effectifs MEF pensionnés et actifs	2325	1368	3693	
Actifs USAGER	44	29	73	
Effectifs actifs du MEF Finistère	715	519	1234	
Pensionnés USAGER	10	3	13	
Effectifs pensionnés du MEF Finistère	1610	849	2459	



Malgré une masse salariale en diminution depuis plusieurs années mais légèrement en augmentation à présent et un recours au service social des retraités qui reste exceptionnel et surtout lié aux demandes de Pension de réversion suite au décès des conjoints ex agents des Finances, la fréquentation du service reste stable après une diminution nette en 2020 due aux conditions de la continuité de service lors de l'arrêt long de 8 mois.

Toutes les catégories sont représentées alors que par le passé les cadres A étaient très minoritaires voire inexistants et lorsqu' une intervention avait lieu c'était souvent dans le cadre du décès pour la prise en charge des familles

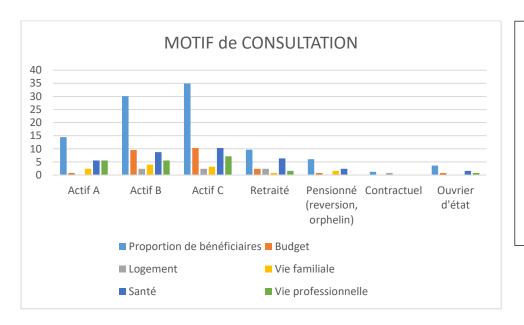
#### 2.2 Demande sociale : la répartition des bénéficiaires par statut et domaine d'action

Le recours au service social évolue au fil des années. La catégorie C reste majoritaire et le budget reste le point d'entrée à égalité avec la santé du fait de ses conséquences sur l'équilibre budgétaire.

La catégorie B rejoint presque la C en effectifs et les questions budgétaires restent le déclencheur de la demande. Cependant la place des questions liées aux conditions de travail augmente pour les trois catégories.

La catégorie A est en augmentation continue depuis 3 ans mais ce ne sont pas les questions budgétaires qui sont au centre des échanges. A présent les cadres vont vers le service social soit avec des problématiques professionnelles ou personnelles liées aux séparations familiales. La **recherche d'orientation ou de reconversion** à la suite d'une situation ressentie comme délétère pour la santé devient plus fréquente.

En effet les consultations pour évoquer un mal être au travail sont plus courantes depuis l'application du NRP pour toutes les catégories.

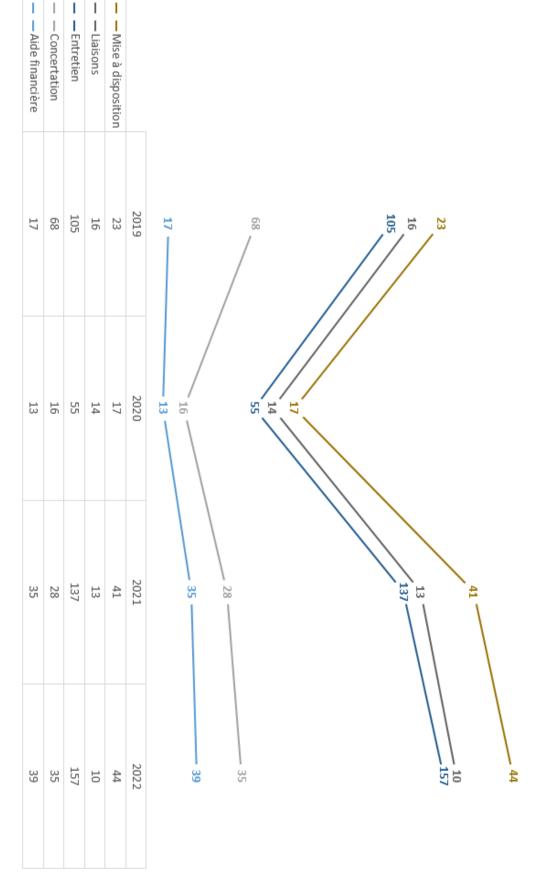


Le service social a également pour mission d'informer, d'orienter et d'accompagner les pensionnés et retraités les institutions vers compétentes. Il intervient, complémentarité avec les services sociaux spécialisés pour la prise en charge de difficultés spécifiques, telles que le maintien à domicile ou l'aide aux personnes âgées dépendantes.

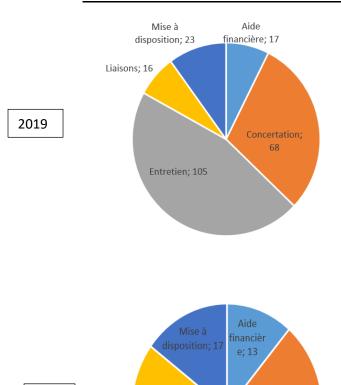
Pour les actifs, le logement recouvre des situations de recherche et d'accompagnement à l'entrée dans les lieux par la prise en charge des frais s'y rapportant (caution déménagement ouverture de compteur aménagement). Ces situations ont été plus nombreuses du fait de l'arrivée de nouveaux agents devant s'installer quelque fois en urgence ou dans des situations de double résidence très onéreuses.

Les retraités avaient pour certains un double problème lié au logement à savoir un problème d'accessibilité des équipements sanitaires nécessitant des travaux notamment sur les douches et un problème de budget pour réaliser ces travaux indispensables. Une orientation ALPAF aura pu être proposée mais l'absence d'artisan disponible pour réaliser ce type de travail a obligé un financement par une aide pécuniaire (du fait de l'urgence) pour une réalisation par l'entourage familial

# PROGRESSION DES ACTES PROFESSIONNELS



#### LES ACTES PROFESSIONNELS PRINCIPAUX : Récapitulatif sur 4 ans et répartition.



Liaisons; 14

Concertation;

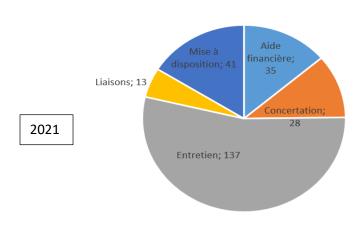
Entretien; 55

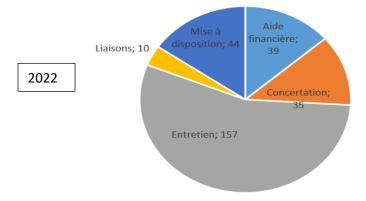
2020

Une stabilité de l'activité professionnelle entre 2021 et 2022 qui confirme la tendance à la hausse des aides financières et des entretiens alors que le nombre d'actifs diminue de façon constante.

L'augmentation des mises à disposition s'explique par un développement des orientations et signalement via le Dasad depuis 2019.

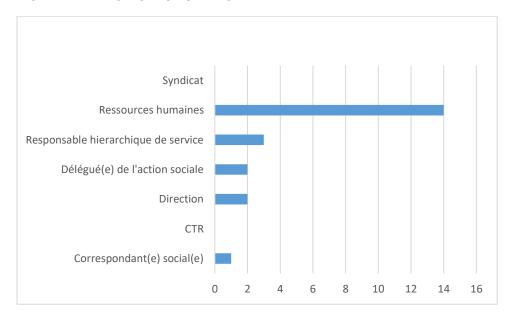
En 2019 le montage d'un dossier d'aide financière demandait à minima deux entretiens alors qu'à partir de 2021 et suite à la nécessité de travailler différemment due au Covid, la plupart des dossiers sont instruits après un seul entretien de face à face.





#### 2.4 Contacts avec le service social : les signalements

#### LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS.



Le dispositif Dasad\*, renseigné par les RH, est un outil précieux pour aller vers l'usager isolé par la maladie mais devrait être plus systématiquement utilisé notamment en cas d'absence injustifiée ou procédure disciplinaire. Cela permettrait une meilleure prise en charge plus en amont qu'actuellement.

\*Dispositif Aide et soutien aux agents en difficulté.

Voir annexe 2

L'absence de signalement via les syndicats ne veut pas forcément dire qu'aucune situation n'ait été orientée vers le service social mais dans le cadre de la réflexion sur la lutte contre la désinsertion professionnelle il conviendrait sans doute d'organiser des temps de réflexion afin d'échanger sur les spécificités de chacun dans ce domaine.

Dans le cas d'une procédure disciplinaire, un signalement en amont de la décision pourrait permettre à l'agent de prendre du recul sur sa situation, d'envisager les différents scénarios possibles selon les sanctions prononcées. Un soutien financier pourrait être obtenu alors qu'il reste difficile de l'obtenir après le prononcé de la sanction.

Les situations de souffrance au travail nécessitent la plupart du temps la saisie du syndicat mais cela ne peut rester qu'à l'initiative de l'agent qui le souhaite.

Les échanges informels avec les responsables RH demeurent trop peu nombreux pour permettre une synergie satisfaisante entre leur service et le service social malgré le DVS \*

L'activité d'appui du service social pour l'accompagnement au retour au travail s'appuie essentiellement sur un suivi même à distance tout au long de l'arrêt maladie. C'est une spécificité de l'AS que de se tenir à la *croisée* entre le personnel et le professionnel.

• Dispositif de veille et de soutien.

#### 2.5 Demande sociale dans le domaine professionnel : les conditions de vie au travail

A côté de ce qui constitue son cœur de métier à savoir l'intervention sociale d'aide à la personne et l'intervention sociale d'intérêt collectif le réseau développe la mise en œuvre d'actions communes menées avec les autres acteurs préventeurs (médecins, ISST, services RH).

En 2022 la participation du service social au CHS et au CTL a permis une meilleure appréhension des problématiques liées au déploiement du NRP.

De ce fait ont découlé la visite du centre des finances de Morlaix avec les membres du CHS et l'ISST ce qui a permis d'accompagner la création du centre de contact en relançant les permanences sur site toutes les semaines le mercredi.

La fermeture de la trésorerie de Landivisiau a aussi été l'occasion de soutenir le personnel « berkani » avant son licenciement. A la suite de cela une mise à disposition a été transmise accompagnée de la plaquette à tous les agents(tes) encore en activité sur le département.

Plus récemment la visite de service du CENTRE DE GESTION COMPTABLE de Landerneau a été réalisée en double avec Madame isabelle Colas, inspectrice santé sécurité au travail. Le développement de cette pratique doit être poursuivi en 2023 surtout du fait de l'absence de médecin sur le département depuis maintenant 2 ans.

#### 2.6 Intervention dans les collectifs de travail

A ce jour les difficultés remontent par le biais des agents en souffrance mais qui ne souhaitent pas que l'on intervienne sur ce plan. La mise à l'écart par l'arrêt maladie est privilégiée et en cela l'accompagnement au retour au travail prend tout son sens. Celui-ci pour être efficace nécessite une interface active entre l'assistante sociale et les services RH. En effet il s'agit de lutter efficacement contre la désinsertion professionnelle qui pénalisera l'agent à long terme, d'autant plus s'il s'agit d'une personne éloignée de la retraite.

Actif C	MME	1970	Célibataire
Actif A	MME	1982	Célibataire
Actif C	M	1979	Célibataire
Actif C	M	1987	Célibataire
Actif C	M	1978	Célibataire
	MME	1990	Célibataire
Ouvrier état	MME	1959	Célibataire
Actif C	MME	1989	Célibataire
Actif C	M	1995	Célibataire
Actif C	M	1994	Célibataire
Actif C	MME	1986	Célibataire
Actif C	M	1999	Pacsé(e)
Actif C	MME	1966	Célibataire

Sociologie des agents(tes) suivi(es) dans le cadre d'un accompagnement au retour au travail. Afin de prévenir la « rechute » il faut réfléchir en amont aux pistes d'amélioration des conditions de vie et d'exercice professionnel de la personne, dans sa spécificité. Les entretiens sont soutenants et permettent une clarification de la situation et l'exploration de pistes de reconstruction d'un projet personnel motivant.

C'est également au cours de ces entretiens individuels et/ou de visites sur site que l'assistante de service social peut être confrontée à la répétition d'une problématique professionnelle récurrente à plusieurs agents d'un même service, et qu'il évalue la nécessité d'une intervention sur le collectif de travail. Ce n'est qu'à l'issue d'une concertation menée avec la hiérarchie des agents, les services de ressources humaines qu'elle est à même de mener une action.

#### **III. AIDES FINANCIERES**

Le dispositif d'aide financière est un outil d'intervention du service social. Il recouvre :

- l'aide pécuniaire (AP) de 3000 euros maximum ;
- le prêt social (PS) de 3000 euros maximum ;
- L'aide au sinistre immobilier (SI) d'un montant de 2000 euros maximum et rebaptisée « l'aide au sinistre ». Depuis 2022 est également prise en charge la sécurisation des logements des femmes victimes de violence conjugale. Aucune situation connue dans le 29.
- le secours alimentaire (SA) de 150 euros à 200 € au maximum renouvelable.

Dans le cadre du dispositif ministériel des aides pécuniaires les assistants de service social doivent pouvoir répondre aux impératifs d'une prévention efficace en matière de surendettement ou de déséquilibre financier à l'issue d'une démarche d'évaluation professionnelle aboutie avec l'élaboration d'un plan d'accompagnement cohérent qui s'inscrit dans un suivi social de qualité. Les conseillers techniques régionaux ont été intégrés dans le circuit de traitement en 2013 pour vérifier que les conditions d'octroi d'une aide sont remplies et en apprécient l'opportunité et le montant.

Type aide	Nombre de	Nombre de dossiers	Montant attribué
	bénéficiaires	accordés	(en euros) *
Aide pécuniaire	33	35	81725,39
Prêt social	0	0	0
Secours alimentaire	2	2	317,75
Sinistre immobilier	1	1	1666
Total des bénéficiaires tous types d'aides	33	38	83709,14
financières			

\*(pour mémoire 81014 € en 2021,

27600 € 2020 39283 € en 2019)

#### Une moyenne de 2536 € en 2022 par dossier

2193 € en 2019

2509 € en 2020

2455 € en 2021

Cinq agents ont bénéficié d'accompagnement en AEB \*en 2022, 3 femmes et 2 hommes.

Pour 2 agents, il s'agissait d'une fin d'accompagnement : l'AEB a été exercée en 2021 et un seul rendez-vous a eu lieu en 2022.

18 entretiens ont été réalisés auprès des agents du Ministère:

2 dans les locaux de l'Udaf à Brest ou Quimper,

2 14 au domicile des agents

2 sur le lieu de travail d'un agent



En complément des suivis sociaux il est proposé sur la base du volontariat des suivis budgétaires menés par les CESF\* DE l'UDAF sous convention avec le SG

- \*AEB ACTION EDUCATIVE BUDGETAIRE
- \* Conseillère en Economie Sociale et Familiale

#### Affectations principales des aides financières.

SEXE	TRANSPORT	LOGEMENT	SOUTIEN PARENTAL	Problèmes financiers
F	PERMIS			
F	VOITURE			
Н	REPARATION			
F	PERMIS			
Н	PERMIS			
I	PERMIS			
F	Transport taxi VSL			
F	VOITURE			
F		Accès handicap		
F		Adaptation sanitaire		
F		Adaptation sanitaire		
F		électroménager		
F		chauffe-eau		
F		Accès à la propriété		
F		Installation caution etc		
F		Chauffage FIOUL		
I			Frais transport santé	
F			Permis + sport enfant	
F			Colonie de vacances	
Η			Reste à charge santé	
F			Frais de Divorce	
F				Découvert bancaire
Н				Dette impôt
F				Découvert
Н				Surendettement
Н				Surendettement
F				Rétablissement suite à escroquerie

#### 3.2 Evolutions des dispositifs

Un groupe de travail piloté par la CTN composé majoritairement d'assistants de service social a permis de revoir l'ensemble des textes relatifs aux dispositifs d'aide financière au terme de 2 ans de travaux.

A la faveur de la baisse observée en 2020 dans le volume des montants accordés le réseau a souhaité qu'on élargisse à la fois la typologie des bénéficiaires et le champ d'intervention.

Au titre des exemples les plus récurrents dans le cas du décès brutal d'un agent ou d'un pensionné, le conjoint survivant « non agent » ne pouvait pas bénéficier d'une aide aux obsèques tant que son propre titre d'ayant droit n'était pas établi par le service des pensions, de même lorsque le conjoint n'était ni marié ni pacsé ou lorsque la famille devait acquitter les frais liés aux obsèques du défunt célibataire.

Les ex conjoints « non agents » en charge des enfants mineurs et /ou handicapés ne pouvaient pas solliciter nos dispositifs dans des situations de très grande précarité où les enfants se trouvaient en situation de détresse matérielle.

Et enfin la possibilité de recourir à deux reprises au secours financier lorsqu'un agent est confronté à des difficultés ou accidents de la vie successifs tels un surendettement ou une maladie suivie d'un décès dans la même année civile Aucune situation de ce type ne s'est présentée en 2022 sur le 29.

Mise en service d'une nouvelle fiche budget (voir en annexe et simplification des transmissions de pièces.

#### IV .Activités de service

Pour être la plus disponible possible et au plus près des agents, 3 permanences hebdomadaires sur site (Quimper DDFIP + BREST CITE ADMINISTRATIVE+ MORLAIX CFP) sont tenues. Chaque lieu de permanence devient le point de départ pour les visites à domicile sur le secteur concerné. Cela concerne notamment les agents en maladie, les retraités et certains actifs qui ne désirent que des visites à domicile. Le choix du mode de rencontre <u>est toujours laissé à l'agent.</u> Rarement l'agent désire être vu dans son cadre habituel de travail mais cela peut arriver notamment pour les structures éloignées telles Carhaix ou Quimperlé.

Depuis 2019 le service social a rejoint le réseau des acteurs de prévention et quitté le réseau de l'action sociale. De ce fait l'assistante de service social ne participe plus aux activités proposées et encadrées par la délégation d'action sociale, tel le repas des retraités, les départs des colonies EPAF, les sorties familles ou handicapés ainsi que l'arbre de Noël. Si elle devait participer ce ne pourrait être que sur son temps libre sans récupération possible.

Cependant une présence est maintenue au CDAS qui est la seule instance où est présenté jusqu'à maintenant le rapport d'activité en attendant une évolution sur ce point.

Ces missions doivent s'effectuer dans une étroite collaboration avec tous les autres acteurs qui concourent à la santé, à la qualité de vie au travail au sein de chaque direction, qu'il s'agisse de la médecine de prévention, des assistants de prévention, des services de ressources humaines, des directions ou des responsables de service. Ce travail repose sur une bonne connaissance des rôles complémentaires de chacun, dans le respect des limites des missions et des compétences qui leurs sont propres.

Cela amène à une participation aux instances départementales CHSCT et CTL ainsi qu'à une inscription dans un réseau régional « Grand Ouest » dirigé par une conseillère technique régionale, Madame Véronique Le Breton, qui anime des réunions régionales trimestrielles se déroulant à Rennes. Cela permet une information descendante à jour sur les évolutions du service ainsi que le maintien d'échanges entre collègues, prolongés pour ceux qui sont volontaires (dont je fais partie) par des séances collectives d'analyse de pratique animées par un Psychologue clinicien.

Par ailleurs une journée nationale est organisée à Paris à l'IGPDE pour l'ensemble du réseau ce qui est l'occasion de resituer les évolutions du service voulues par le secrétariat général à l'écoute des différentes directions en centrale.

#### V. Perspectives pour 2023

Un calendrier de **visite de service** soit avec l'ISST soit avec l'assistante de prévention va être élaboré et proposé à la direction pour accord.

#### Objectifs:

- Faire connaître les missions du service social
- Recueillir des informations sur les missions et l'organisation de travail du service concerné
- Faire émerger des demandes individuelles
- Déceler d'éventuelles problématiques collectives : ambiance, conflits interpersonnels, surcharge de travail, difficultés managériales...
- Se familiariser avec les unités de travail pour faciliter des interventions d'urgence notamment lors d'évènements graves

La participation du service social aux **nouvelles instances de dialogue social** devra être garantie pour garder le lien avec les problématiques liées aux conditions de travail dans toutes leurs dimensions.

Poursuite des ateliers d'analyse de pratique.

Poursuite de la sensibilisation des acteurs concernés (RH SYNDICAT)

Renouvellement de la convention UDAF (AEB CESF)

Travail à 80 % à partir de février 2023 avec le lundi comme jour d'absence.

#### Nouvelle fiche budget mise en service en 2022

#### ANNEXE I

NOM/PREN	NOM:			BUDGET	FAMILIAL D	U MOIS	:	Janvier		2023		
DATE FIC	HE:			SOLDE COMPTI	E BANCAIRE :					NOMBRE DE P	ERSONNES:	
RESSOURCES	DEMANDEUR	CONJOINT	AUTRES PERS	TOTAL								
Salaire						1,00				Budget		
Primes						0,90				buuget		
IJ / IPTS						0,80						
Pens° inval/retraite/revers°						0,70						
Chômage / RSA						0,60						
Allocations familiales						0,50						
PAJE						0,40						
ASF						0,30						
AAH						0,20						
APL / AL						0,10		-	-	-		
Prime d'activité							Revenu	s Charges +	Char	ges Crédits	ATD Reste à vi	rre.
Pension alimentaire							cveril	crédits	Cirdi	o G curo	o neste d VI	
Divers												
TOTAL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00							
TROP PERCU/ATD				0,00								
			CHARGES	FIXES						CHA	RGES VARIABL	ES
									_			
	Loyer/accession				Essence					Alimentation	Alimentation	
	Charges				Péage / Parking						Divers	
	Taxe habitation			Transport	Assurance auto				-,	Total poste al	imentation	0,00
	Taxe foncière			Timoport	Transport scolaire						Alimentation	
Logement	Eau				Transport en commun					Animaux	Vétérinaire	
	Électricité / Gaz			I	Divers						Divers	
	Autre énergie			Total p	oste transport		0,00	0,0	00	Total poste	animaux	0,00
	Assurance habitation			Banque	Frais de gestion cpt						Équipement (alarme)	
	Divers			Danque	Frais bancaires					Maison	Bricolage / jardinage	
Total pos	te logement	0,00	0,00	Total poste	banque		0,00	0,0	00		Divers	
	Mutuelle demandeur			_	Portable 1					Total poste	maison	0,00
Santé	Mutuelle conjoint				Portable 2						Chèques vacances	
Same	Frais non remboursés			Téléphonie	Portable 3					Loisirs	Restaurants et sorties	
	Divers				Portable 4						Divers (Sport)	
Total po	oste santé	0,00	0,00		Fixe / internet					Total post	e lois irs	0,00
	Scolarité			Total poste to	éléphonie		0,00	0,0	00		Cadeaux	
	Cantine/Centre loisirs				Journaux/magazines						Entretien vehicule	
Famille	Frais de garde			Abonnements	Autres abonnements					Autora 3	Habillement	
	Pension versée				Divers					Autres dépenses	Tabac	
	Divers (ass vie)			Total poste ab	onnements		0,00	0,0	00		Argent de poche	
Total poste f	amille	0,00	0,00	TOTAL CHAR	GES FIXES		0,00	0,0	0		Divers	
										Total poste auti	es dépenses	0,00
	Organisme	Mensualité	Impayé	Reste dû	Date Fin					TOTAL CHARGE	ES VARIABLES	0,00
							~~~~~			Dettes / Charges exc	Ancienneté	Montant
Crédits / Plan d'apurement												
Total	crédits	0,00	0,00	0,00			0,00					
				Solde épar	rgnable		0,00			TOTAL DETTES / G	CHARGES EXC	0,00
Reste à v	ivre	0,00		Tx endett hors lo		#DIV						
	rsonne / jour	#DIV/0!										

#### L'assistant(e) de service social et le retour de maladie

Un Dispositif d'Aide et de Soutien aux Agents en Difficulté (DASAD instauré par notes du Secrétariat Général du 3 mai 2006 du 5 septembre 2007) permet aux services RH et gestionnaires de signaler au service social chaque situation de façon formelle au moyen d'une fiche destinée au service social (et/ou au médecin de prévention).

Les agents en congé de maladie de plus de 3 mois doivent être systématiquement signalés à l'assistant de service social.

Dans le cas particulier du retour à l'emploi des agents ayant connu une absence de longue durée pour maladie, le service RH procède au signalement 1 mois avant l'échéance de la reprise du travail.

Dès réception, l'assistant de service social évalue la situation, puis il effectue une mise à disposition envers l'agent, d'où la nécessité d'une information la plus précoce possible.

La mise à disposition par les assistants de service social est systématiquement suivie d'une prise en charge adaptée si l'agent concerné l'accepte.

Les rencontres peuvent avoir lieu au domicile des personnes.

L'assistant de service social apporte écoute et soutien psychologique. Il aide à résoudre les difficultés matérielles liées au retour à l'emploi. Il informe l'agent de ses droits statutaires et des dispositifs d'aménagement de postes.

Il fait le lien avec les différents partenaires, médecin de prévention, service des ressources humaines, correspondant handicap et chef de service.

Le retour d'information sur ces suivis ne peut être effectué que de façon agrégée et anonyme.

Avec le consentement de l'agent, l'assistant de service social peut offrir au cadre de proximité un appui au management en vue de la réintégration dans l'ancienne équipe ou de l'arrivée dans une nouvelle équipe.