

Interpellation

« Quelle politique du personnel pratique l'État avec les collaborateurs atteints par une maladie grave ? »

Contenu

Les témoignages de personnes atteintes de cancer ou d'une autre maladie grave convergent pour souligner la difficulté à retrouver leur place dans la vie active.

Le Conseil d'État peut-il nous dire quelle politique du personnel est pratiquée pour accompagner le retour des collaboratrices et collaborateurs de l'État après une maladie grave et maintenir leurs compétences professionnelles ?

Est-il par exemple possible, au cours du traitement ou après le traitement, de reprendre le travail graduellement ?

Les collaborateurs et collaboratrices proches sont-ils informés-es ou formés-es pour accompagner le retour d'un-e collègue touché-e par la maladie ?

Développement écrit

Après avoir affronté la maladie, beaucoup de personnes malades sont confrontées à un deuxième combat, celui de retrouver leur poste de travail. Les troubles musculo-squelettiques, les troubles psychiques et les cancers constituent les trois causes principales des absences de longue durée.

Si de nombreuses personnes touchées par une maladie grave peuvent continuer de travailler après leur maladie, elles rencontrent bien souvent des difficultés physiques (difficulté à exécuter certains gestes, fatigabilité) et psychologiques (peur du regard des autres, doute quant à la faculté de retrouver toutes leurs compétences professionnelles, angoisse, etc.).

La double peine – la maladie et le déclassement professionnel – est une réalité pour beaucoup de personnes. D'ailleurs, les chiffres attestent de cette réalité bien triste. Suite à un cancer, par exemple, le risque d'être au chômage est 37 % plus élevé !

Le rôle de l'employeur est essentiel pour accompagner le retour des personnes au travail. Pourtant, employés-es mais aussi employeurs sont souvent démunis face à la maladie.

Développement oral

Comme le mentionne le développement de l'interpellation, les personnes touchées par une maladie grave subissent aujourd'hui une double peine : celle de la maladie et celle du déclassement professionnel. Notre interpellation s'intéresse à ce qui est entrepris par l'employeur, donc en l'occurrence l'État, pour savoir quelle politique est pratiquée aujourd'hui par les Ressources humaines pour encourager, aider et accompagner les personnes qui reviennent d'un congé maladie, voire engager des personnes qui se sont retrouvées au chômage en raison de maladies graves.

Les chiffres, attestant de la difficulté pour les personnes en rémission de reprendre le cours normal de leur vie, sont édifiants : une personne sur trois perd ou quitte son emploi dans les deux ans après un diagnostic de cancer car un-e salarié-e affaibli-e par la maladie est peu compatible avec la logique de performance qui domine le monde du travail. La difficulté persiste bien entendu après, puisque retrouver un travail, en étant au chômage, après avoir subi une maladie grave, fait tomber les chances à presque zéro. Au vu des restrictions budgétaires que notre canton vit depuis quelques années et de la réduction incessante du nombre d'emplois à plein temps exigée par la droite de notre Parlement, le « retour » au travail pour les employé-e-s malades s'est certainement durci.

Or, reprendre le travail pour la majorité des personnes ayant « vaincu » la maladie reste une priorité, comme si c'était un retour à la normale : on retrouve son « rôle » dans le monde professionnel, ainsi que les liens sociaux et surtout un revenu essentiel pour vivre.

Pour l'employeur, reprendre l'employé signifie un maintien des compétences et du savoir-faire, tout en donnant à l'ensemble du personnel un message clair d'employeur responsable et engagé vis-à-vis de ses collaborateurs.

Une politique RH qui repose sur la communication entre partenaires, la transparence vis-à-vis des collègues pour autant que l'intéressé-e le juge utile, ainsi qu'une formation des collaborateurs à l'accompagnement d'un-e collègue de retour au travail semblent à priori les ingrédients de base pour une reprise réussie. Il semble en effet qu'un-e collègue averti-e ou formé-e soit plus enclin-e à accepter une surcharge de travail.

Nous remercions donc le Conseil d'État d'exposer les grandes lignes de la politique des Ressources humaines menée vis-à-vis des collaborateurs-trices en traitement ou en rémission :

- Est-il par exemple possible, au cours du traitement ou après le traitement, de reprendre le travail graduellement ?
- Dans quelle mesure informe-t-on les collaborateurs et les collaboratrices proches ?
- Existe-t-il des formations pour accompagner le retour d'un-e collègue touché-e par la maladie ?

Corine Bolay Mercier