

## Thème : ABANDONS DE POSTE, DISPARITIONS

### Remarque liminaire:

La structure du document se présente sous la forme d'un jeu de quatre couleurs, à savoir :

### Thème :

#### CAS DE FIGURE / PROBLEMATIQUES

---

#### PRECONISATIONS / BONNES PRATIQUES

#### ACTEURS

### 1 - Que faire lorsque qu'un agent a « disparu » ou ne donne plus « signes de vie » ?

---

- Lui adresser des courriers en simple et en recommandé aux dernières adresses connues l'enjoignant de prendre contact de toute urgence avec le service.
- Se rapprocher de l'assistante sociale, du médecin traitant si l'agent a eu des arrêts de maladie précédemment. Prendre également contact avec les proches.
- Le cas échéant, diligenter une enquête sur place via les collègues et la BCR

Passé un délai raisonnable, la suspension du traitement peut faire réagir l'agent.

Si toutes ces investigations restent vaines, déclencher la procédure d'abandon de poste puis de radiation des cadres

**Division RH**  
**Chef de service**  
**Assistant de service social**

## 2 – Un agent en CLD a disparu:

**En CLD depuis 4 ans rémunéré à ½ traitement, le service s'interroge car les bulletins de salaire des 2 derniers mois sont revenus avec la mention NPAI. Le service a pris contact avec la famille qui est également à sa recherche en collaboration avec les services de police locaux. Ces derniers indiquent qu'il est devenu SDF.**

---

L'assistante sociale, en liaison avec la famille, les services de police et un médecin organiseront l'hospitalisation de l'agent dès qu'il sera retrouvé.

- Une demande de prolongation de CLD sera faite auprès du comité médical. Elle sera accompagnée d'un rapport circonstancié de la direction relatant les faits et de toutes autres pièces utiles (rapport de l'assistante sociale, du médecin, etc...) destinés à conforter l'avis du comité médical .

- Le comité médical pourra éventuellement se prononcer sur dossier afin de prolonger le CLD dans l'hypothèse fort probable où l'agent ne répondrait pas aux convocations. Dans le cas contraire, l'agent sera convoqué chez un expert.

- Après avoir adressé à l'agent des courriers de mise en demeure de reprendre ses fonctions, le traitement pourra être suspendu,

Une retenue sur salaire peut inciter l'agent à se manifester

**Division RH  
Chef de service  
Assistant de service social  
Médecin de prévention**

**3 - Une agente, en instance de divorce et mère de 2 enfants en bas âge, n'a pas repris son service après ses congés. A la date de son retour de congés, elle a téléphoné au service précisant qu'étant souffrante elle ne serait en mesure de reprendre ses fonctions que 5 jours plus tard. (A la date prévue, elle n'a pas regagné son poste. Depuis lors, le service n'a plus eu aucun autre contact avec l'agente qui semble avoir disparu).**

---

Eu égard à l'inquiétude suscitée par cette disparition, une enquête doit être diligentée avec célérité afin de prendre l'entière mesure de la situation réelle de l'agente.

- Si le service dispose du numéro de téléphone portable de l'agente, lui envoyer un texto en espérant qu'elle en accuse réception. Il convient de tenter des recherches auprès d'un parent, de l'école où les enfants sont scolarisés avec l'appui de la BCR et de l'assistante sociale qui peut également se déplacer au domicile ou faire une enquête de voisinage.

- Eventuellement, selon l'évaluation de la gravité de la situation, les services de police et les pompiers peuvent utilement être sollicités pour une intervention au domicile de l'agente. Concomitamment, il convient d'envoyer à l'agente une mise en demeure de rejoindre son poste. Une 2ème mise en demeure sera adressée après réception de l'A.R. du 1er courrier.

- Procéder ensuite à une suspension de traitement et éventuellement, en dernier lieu, mettre en oeuvre la procédure d'abandon de poste et de radiation des cadres après avoir épuisé toutes les voies de recours pour renouer le contact.

**Division RH**  
**Chef de service**  
**Assistant de service social**  
**Médecin de prévention**