

Cdg 35

# Réduire l'absentéisme et ses effets



# Prévenir et enrayer l'absentéisme des agents de votre collectivité

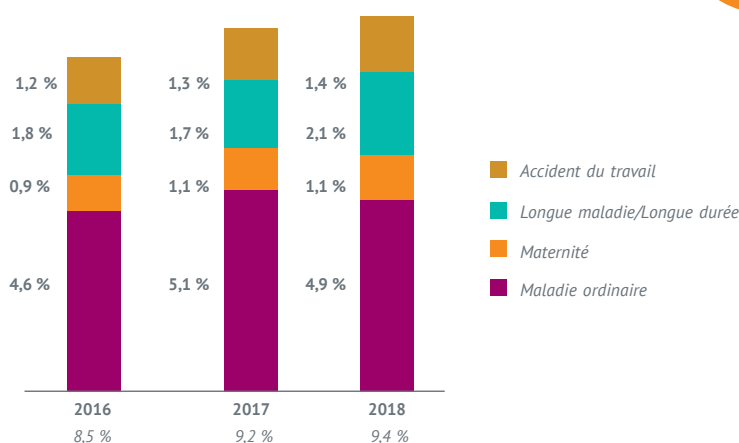
Face à l'allongement de la durée de vie au travail, à la pénibilité des métiers exercés dans les différents services de la Fonction Publique Territoriale (entretien des espaces verts, restauration scolaire, collecte des déchets...), aux évolutions des activités et à la réorganisation des services, les absences pour raison de santé constituent un enjeu majeur pour la collectivité employeur sur les plans économique, humain et organisationnel.

## Un absentéisme en constante augmentation...

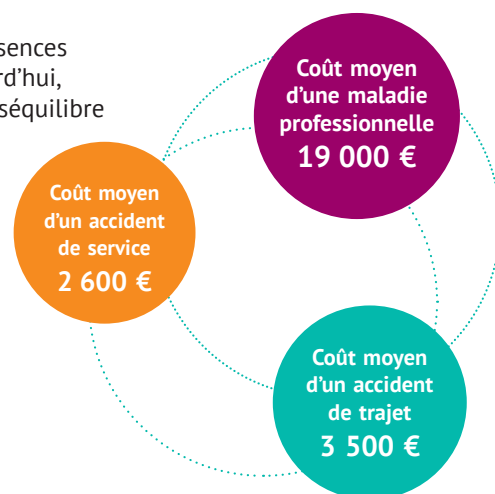
Ces absences sont en hausse constante quelle que soit la taille des collectivités, comme le prouve l'ensemble des indicateurs de mesure : durée des arrêts (gravité) en augmentation, progression de la fréquence, bond de l'exposition des agents aux risques d'absence pour raison de santé.

## ... qui coûte cher

La collectivité supporte la majeure partie du coût des absences et peut donc rapidement se retrouver en difficulté. Aujourd'hui, les compagnies d'assurance dénoncent les contrats en déséquilibre financier, augmentent les taux de manière significative, réduisent les niveaux de couverture. Les dépenses liées aux absences pour raison de santé pèsent lourd dans les budgets de fonctionnement, alors même que les collectivités ont des marges de manœuvre financière réduites en raison des baisses de dotation.



Évolution du taux d'absentéisme global des collectivités d'Ile-et-Vilaine



Derrière le coût financier direct de l'absentéisme se cachent les coûts indirects, dont les impacts peuvent durablement pénaliser l'équilibre interne de la collectivité et la qualité du service public. Estimés à 3 à 5 fois le coût direct, ils vont du coût du remplacement et de sa formation à celui de la gestion administrative de l'absence (saisie des instances médicales par exemple), en passant par le coût de la désorganisation engendrée dans les services (surcharge d'activité, démotivation des agents...) et le déficit en terme d'image lié à l'impossibilité d'assurer un service public de qualité pour l'utilisateur.

## De bonnes raisons pour se préoccuper des absences pour raison de santé

### ► La maladie ordinaire : une vigilance s'impose

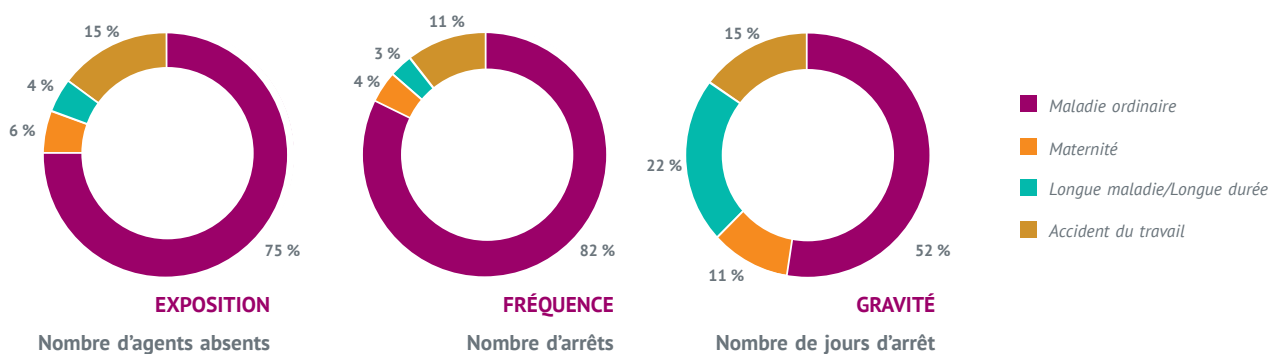
Elle représente la plus forte proportion d'absences qui perturbent le fonctionnement d'un service. Les arrêts courts et répétitifs peuvent être révélateurs du climat social dans lequel évoluent les agents ou traduire une insatisfaction à l'égard des conditions de travail. L'engagement professionnel est fragile et peut être très rapidement remis en question lors de situation de tension au sein d'un collectif ou pour des raisons purement personnelles.

### ► L'accident du travail : un impact financier lourd

Cette absence involontaire consécutive à un événement causé lors de ses missions peut coûter très cher à la collectivité, du fait de la prise en charge des frais médicaux. Il est important d'en maîtriser la durée et d'analyser les causes pour éviter la répétitivité de l'événement.

### ► La maladie professionnelle : des conditions de travail à repenser

L'exercice des missions peut être à l'origine d'une pathologie professionnelle. Les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) sont très souvent observés. Il faut s'en préoccuper, car il s'agit ici d'un signe précurseur d'absences répétées et longues, voire d'un risque d'inaptitude aux fonctions. Les conditions de travail doivent être étudiées et des actions de maintien dans l'emploi engagées.



L'absentéisme en Ille-et-Vilaine en 2018

## Des solutions simples et pragmatiques pour réduire l'absentéisme

Votre souscription au contrat d'assurance des risques statutaires pour les agents de votre collectivité négocié par le CDG 35 vous permet de faire face aux aléas financiers, mais savez-vous que vous disposez de moyens d'agir pour réduire l'absentéisme de votre collectivité ?

### UNE GESTION OPTIMALE DE VOS RESSOURCES HUMAINES

L'absentéisme doit être une préoccupation commune nécessitant le rapprochement des différents acteurs. La démarche s'inscrit sur le long terme même si la tendance naturelle demeure le raisonnement à court terme pour répondre à une situation pressante. Certaines actions porteront sur **la mobilisation des outils de ressources humaines**.

- **Des pratiques de management intégrant les questions de santé au travail** : fiches de poste intégrant les risques professionnels, évaluation sur les conditions de travail, réflexion sur les techniques de travail...
- **Une implication des agents** en les informant des conséquences organisationnelles et financières des absences pour raison de santé : report de la charge sur le collectif de travail, coût des absences...



► **Une politique des ressources humaines à définir** : remplacements prioritaires, modulation du régime indemnitaire et des règles d'avancement, gestion prévisionnelle des ressources humaines...

► **Des pratiques et outils de suivi** : bonne gestion des déclarations des absences, analyse des statistiques, recours aux expertises médicales et contrôle médical, utilisation des services de retour ou de maintien dans l'emploi...

► **Un renforcement du dialogue social** autour de l'absentéisme et de l'amélioration des conditions de travail.

## UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les conditions de travail jouent un rôle non négligeable dans le processus qui conduit l'agent à s'absenter. Les exigences du poste font appel de manière régulière à la capacité d'adaptation des agents et à leur savoir-faire. Dans toute démarche de prévention, la **phase diagnostic est incontournable et déterminante**, avec la mise en place d'outils :

Le **document unique d'évaluation des risques professionnels** : pour disposer d'une cartographie des risques selon leur nature, leur gravité, la probabilité de leur survenance, des services et agents concernés.

Le **RASSCT (Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail)** : base de discussion à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels.

La **mission d'inspection** : audit des conformités ou non des locaux aux dispositions du code du travail applicables à la collectivité pour le développement de la sécurité au travail.



Les **actions de sensibilisation à la prévention des risques professionnels** pour s'assurer que leurs pratiques de travail quotidiennes ne génèrent pas de risque particulier.

L'**intégration des questions de santé et sécurité au travail lors de la conception ou la réhabilitation de locaux**, avec le soutien des professionnels du service Conditions de travail amenés à collaborer avec l'architecte chargé du projet.

Les **études ergonomiques** pour prendre en compte les restrictions d'aptitude et maintenir l'agent en situation de travail.

### Contact

Service  
Conditions  
de Travail

► **Sylvie SOYER**

Responsable de service  
sylvie.soyer@cdg35.fr

Tél : 02 99 23 31 06

**CDG 35**

Village des collectivités  
territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600  
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CX  
Tél. 02 99 23 31 00 - Fax 02 99 23 38 00  
contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr