



RENCONTRE D'ACTUALITÉ

Mieux organiser la prévention pour lutter contre l'absentéisme

ORGANISÉ PAR



EN PARTENARIAT AVEC



Pour les acteurs du service public local



AVEC LE SOUTIEN DE



La lutte contre l'absentéisme et amélioration des conditions de travail à la Ville de Mérignac

1^{er} Décembre 2022



Identification des problématiques

Entre 2015 et 2018



- une hausse du taux d'absentéisme de 25%
- une hausse des absences de longue durée et des maladies professionnelles
- le très net allongement de la durée moyenne d'absence

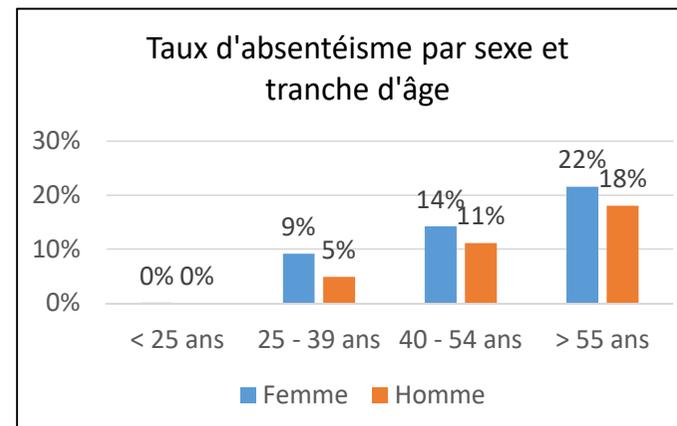
Des métiers plus touchés que d'autres



- ATSEM
- Agents d'entretien et de restauration
- Aides à domicile



Un taux d'absentéisme
qui croît avec l'âge



Identification des problématiques

Le constat :

- Une population âgée donc plus touchée par la maladie de longue durée
- Une population relevant très majoritairement :
 - de la catégorie C,
 - des filières techniques et sociales concentrant des métiers pénibles et à faible niveau de qualificationdonc plus touchée par les maladies professionnelles et les accidents du travail, les tensions dans le travail entraînant des arrêts de maladie ordinaire
- Pas d'impact du jour de carence sur la baisse du volume des absences pour maladie ordinaire mais baisse du nombre d'agents qui s'absentent
- Des durées d'absences qui s'allongent ce qui pourrait compromettre le retour au travail (plus une personne reste absente longtemps, plus les chances qu'elle revienne au travail de manière durable diminuent)
- Des mesures curatives mises en place pour certains métiers (agent d'entretien des écoles, Atsem, aides à domicile) mais qui n'agissent pas sur le court terme.

Décision et mise en place d'un plan d'actions



Décision et mise en place d'un plan d'actions

Connaissance et
suivi de
l'absentéisme

- Produire les données et se situer dans un benchmark
- Porter à la connaissance des agents
- Responsabiliser l'encadrement
- Renforcer le dialogue social

Décision et mise en place d'un plan d'actions

Prévention

- Réduire la pénibilité
- Renforcer la culture de prévention
- Anticiper les fins de carrière pour prévenir l'usure professionnelle
- Repenser l'organisation de travail au travers des 1607h

Décision et mise en place d'un plan d'actions

Accompagnement
des agents en
inaptitude

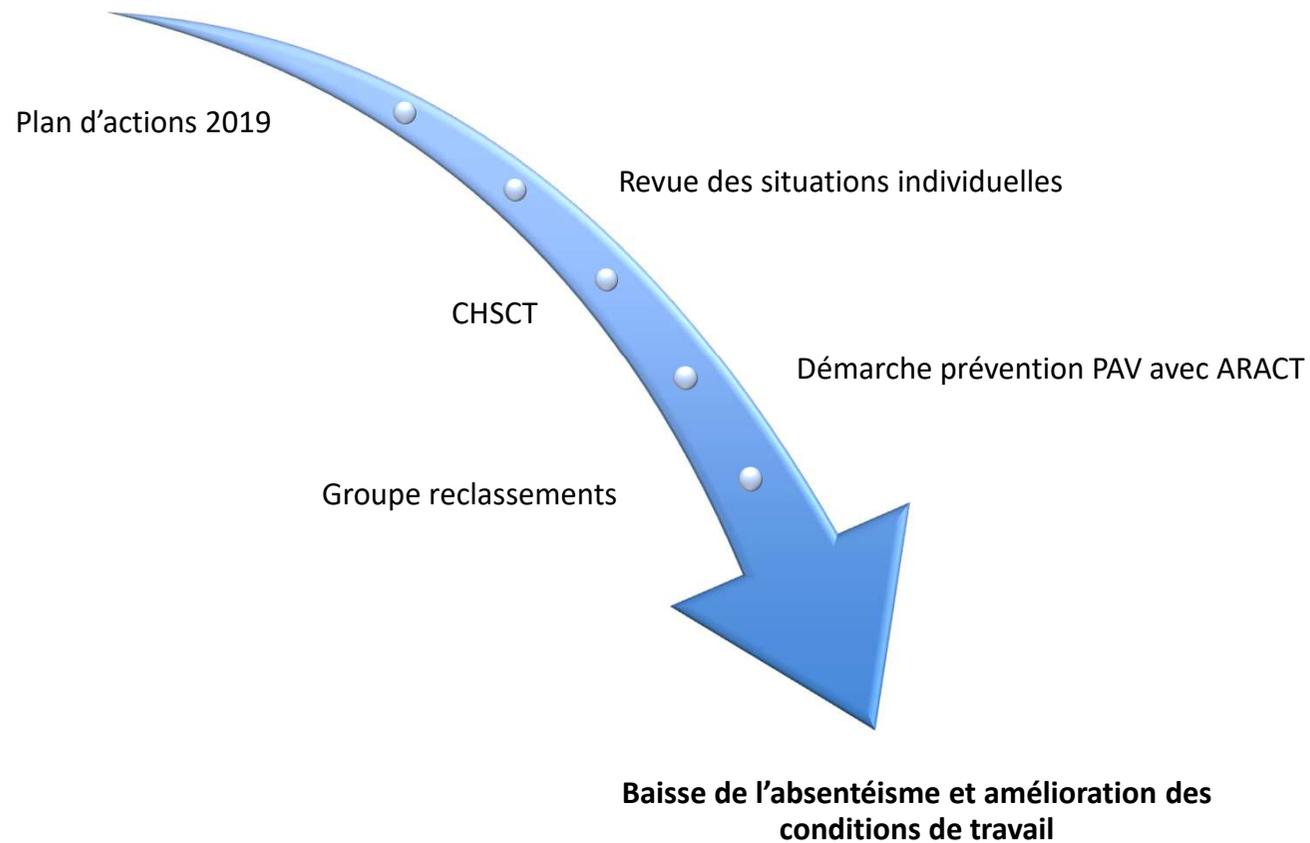
- Remplacer les agents en inaptitude
- Favoriser les mobilités internes
- PPR
- Moyens de la DRH

Décision et mise en place d'un plan d'actions

Le traitement des
conséquences

- Favoriser la reprise des agents
- Compenser la pénibilité

Organisation du Pilotage et du suivi



Situation actuelle et perspectives

- Après une baisse jusqu'en 2020, la pandémie de coronavirus a contribué à faire repartir à la hausse les indicateurs de l'absentéisme, ce qui demande un travail d'analyse complémentaire pour mesurer les bénéfices du plan d'actions
- Un constat partagé par plusieurs collectivités : mise en réseau des bonnes pratiques et ciblage des méthodes managériales
- Les perspectives
 - Des conditions de travail qui s'améliorent au travers des rénovations de bâtiments, d'expérimentations, prise en main de la question du matériel/ergonomie
 - Les débuts de généralisation des préconisations de l'ARACT
 - Les renforts sur le plan des reclassements, pour prévenir l'usure professionnelle