

# ABSSENTÉISME

## « Les conditions de travail au cœur de la démarche de prévention de l'absentéisme à Gennevilliers »

- ❖ Arnaud LE PORS, Directeur Général Adjoint aux Ressources Humaines de Gennevilliers
- ❖ José GONCALVES, Ergonome interne de la ville de Gennevilliers
- ❖ Marianne RIVIERE, Ingénieure en Prévention des Risques Professionnels du CIG

# ABSENTÉISME

## SOMMAIRE de la présentation

1. Représentations sur les causes de l'absentéisme.
2. Retour d'expérience sur l'étude menée à Gennevilliers et perspectives.
3. Echanges avec les participants.

# Représentations

# Représentations des causes de l'absentéisme

- Sur un postit de couleur **jaune** : indiquer une ou plusieurs grandes causes de l'absentéisme « compressible » dans votre collectivité.
- Sur un postit de couleur **bleue** : indiquer 1 attente vis-à-vis de l'atelier.

# Restitution

# QUELQUES NOTIONS

- « L'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des **facteurs de dégradations des conditions de travail** entendues au sens large :
  - les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail,
  - la qualité de la relation emplois,
  - la conciliation des temps professionnels et privés,
  - etc. » (Source : Anact)
- Les causes de l'absentéismes sont multifactorielles et entremêlées.
- L'absentéisme peut être regroupé dans des notions telles que la compressibilité et l'incompressibilité (sources du droit).
- **La responsabilité de l'employeur** (Article L.4121-1 du Code du travail ) :
  - « Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé « physique et mentale » des travailleurs.
  - Ces mesures comprennent :
    - 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
    - 2° Des actions d'information et de formation ;
    - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

# REX Gennevilliers

# La Demande de la Collectivité

- Plusieurs approches possibles et nécessaires pour agir face à l'absentéisme :
  - Préventif : comprendre et agir sur les causes de l'absentéisme
  - Curatif : soigner et adapter le travail
  - Incitatif et administratif (RH) : catégoriser, contrôler et gérer les absences, éventuellement sanctions.
- Contraintes :
  - le temps,
  - la connaissance de la fonction publique territoriale,
  - un regard extérieur et neuf pour objectiver les causes,
  - une approche terrain,
  - la continuité.

## Contraintes physiques marquées :

- **Manutentions manuelles de charges**
- **Postures pénibles**
- **Vibrations mécaniques**

## Environnement physique agressif :

- **Agents chimiques dangereux,**
- *Activités exercées en milieu hyperbare,*
- **Bruit,**
- **Températures extrêmes,**

## Rythmes de travail :

- *Travail de nuit,*
- *Travail en équipes successives alternantes,*
- **Travail répétitif**

# Méthodologie

- Analyse des documents mis à disposition
- Entretien avec les acteurs de la prévention de la Ville et des directions pilotes
- Observations terrains
- Groupes de travail : les causes
- Groupes de travail : les préconisations
  
- Avis du CHSCT
- Echanges avec le COPIL

# Causes identifiées

- De nombreux risques professionnels non identifiés, ni pris en compte par l'encadrement et les agents, amplifiés par les absences (et le non-remplacement) ainsi que la difficulté d'adapter le travail aux restrictions > agents des écoles et d'office
- Des réorganisations successives et une discontinuité en local, intégration difficile des nouveaux arrivants et vacataires, horaires multiples, mobilités des agents sur des centres différents CLM ou CLE > animateurs, directrice et services supports interne aux directions.
- Des acteurs et outils de la prévention ainsi que des leviers d'action en matière de prévention (sensibilisation comprise) insuffisants à l'échelle de la ville et des directions. Une gestion de l'urgence et du coup par coup.

# Préconisations de l'étude

- À échelle des 2 directions pilotes, quelques exemples :
  - Préconisations « Techniques » : adaptation des outils de travail, du matériel, entretien et réparation > agents des écoles et d'office.
  - Préconisations « Organisationnelles » : management du terrain et répartition de l'activité, liens interservices supports et métiers > agents des écoles et d'office.  
Harmonisation des pratiques et outils, liens interservices supports et métiers, conduite des réorganisations > animation
  - Préconisations « Humaines » : adapter les conditions de travail aux individus, accompagnements individuels, etc.
- À échelle de la Ville :
  - Montée en puissance des actions de prévention (acteurs, moyens et responsabilités des cadres)
  - Liens interservices
  - Déploiement GPEC et accompagnement individuel des agents
  - Indicateurs et suivi

# Freins et opportunités rencontrés par la Collectivité

Les - :

- Densité et disparité d'information
- Etudes parallèles
- Difficultés pour le portage dans la continuité
- Délais

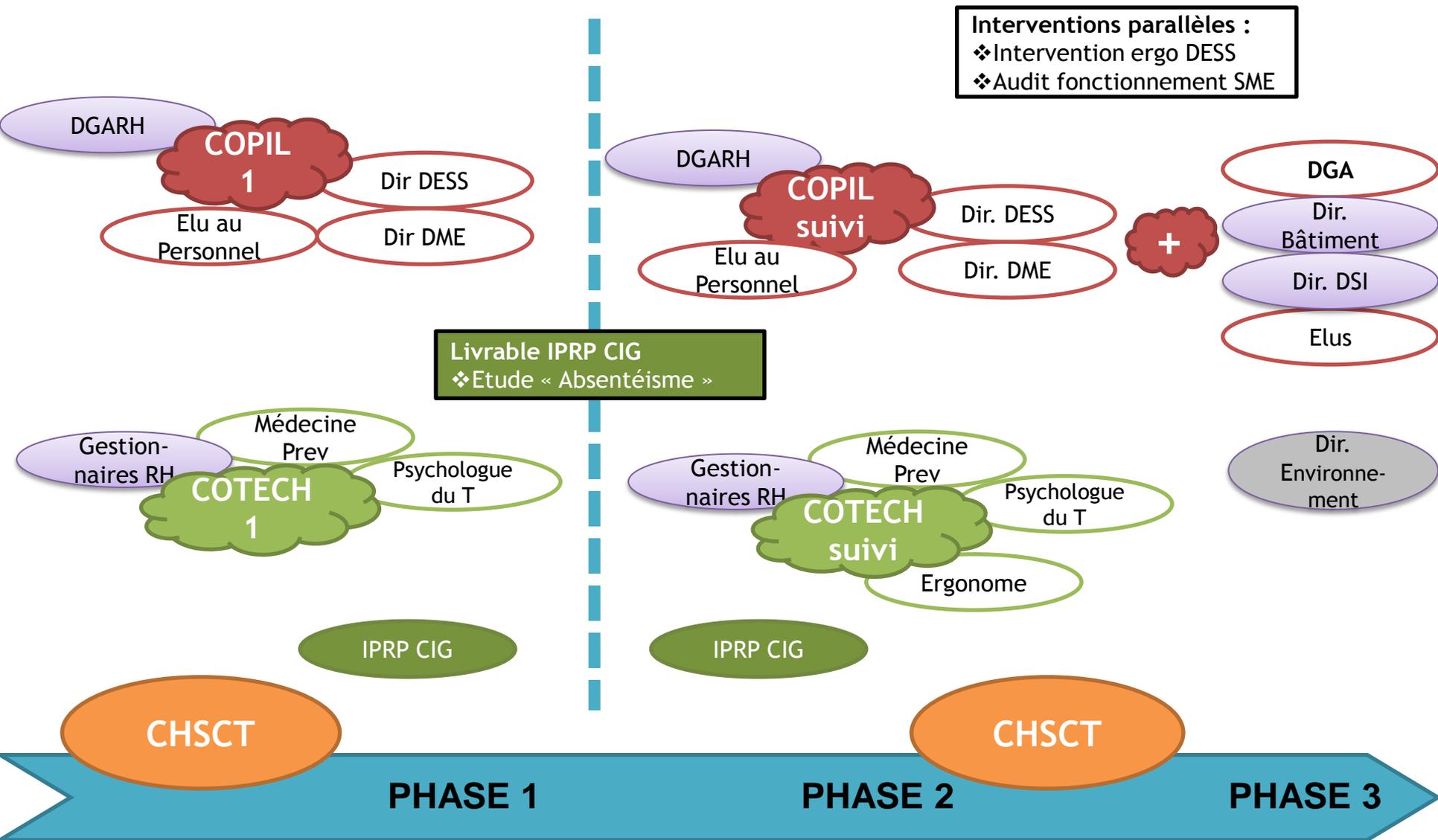
Les + :

- Prise de conscience,
- Objectivation de problématiques rencontrées sur le terrain,
- Intégration des acteurs de la chaîne hiérarchique
- Proposition d'actions fil rouge

# Perspectives portées par la Collectivité

- Culture apprenante de la prévention > Accompagner les directions pilotes via un renforcement des actions et acteurs de prévention
- Construction d'un plan d'action intégrant les études réalisées en parallèle > COPIL
- **Interdisciplinarité** du pôle prévention : Indicateurs de suivi (analyse des AT, MP), calcul du taux de l'absentéisme adapté à Gennevilliers, GPEC

# Cartographie de l'intervention et perspectives de continuité = POUR RESUMER



# CONCLUSIONS

- Un premier tableau des facteurs de dégradation des conditions de travail peut être réalisé via les **outils de la prévention** des risques professionnels ainsi que par un **croisement des regards des professionnels** de la prévention en collectivité.
- L'intervenant extérieur, comme facilitateur et vecteur de mobilisation.
- L'implication de l'autorité territoriale et des décisionnaires le plus en amont possible de la démarche, pour assurer un portage éclairé et engagé.
- La mise en place d'une culture apprenante de la prévention.

# À vos questions !