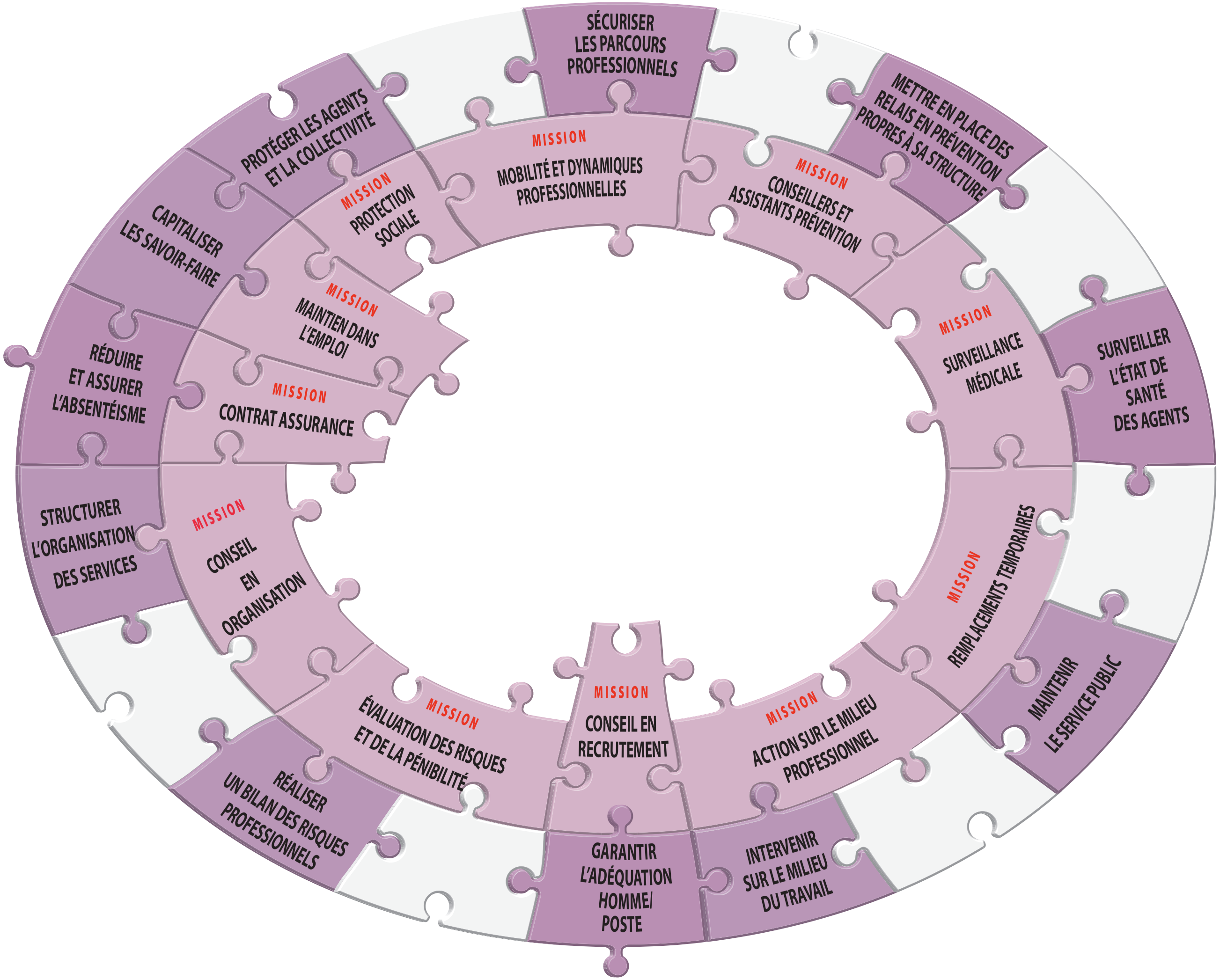
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

# Prévenir l'absentéisme

*Le cercle vertueux de l'organisation des Ressources Humaines*

**Rencontres thématiques**

NOVEMBRE / DECEMBRE 2012


SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS
MISSION
MOBILITÉ ET DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES
MISSION
PROTECTION SOCIALE
MISSION
MAINTIEN DANS L'EMPLOI
MISSION
CONTRAT ASSURANCE
MISSION
CONSEIL EN ORGANISATION
MISSION
ÉVALUATION DES RISQUES ET DE LA PÉNIBILITÉ
MISSION
CONSEIL EN RECRUTEMENT
MISSION
ACTION SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL
MISSION
REMPLACEMENTS TEMPORAIRES
MISSION
SURVEILLANCE MÉDICALE
MISSION
CONSEILLERS ET ASSISTANTS PRÉVENTION
PROTÉGER LES AGENTS ET LA COLLECTIVITÉ
CAPITALISER LES SAVOIR-FAIRE
RÉDUIRE ET ASSURER L'ABSENTÉISME
STRUCTURER L'ORGANISATION DES SERVICES
RÉALISER UN BILAN DES RISQUES PROFESSIONNELS
GARANTIR L'ADÉQUATION HOMME/ POSTE
INTERVENIR SUR LE MILIEU DU TRAVAIL
MAINTENIR LE SERVICE PUBLIC
SURVEILLER L'ÉTAT DE SANTÉ DES AGENTS
METTRE EN PLACE DES RELAIS EN PRÉVENTION PROPRES À SA STRUCTURE

# PRÉVENIR L'ABSENTÉISME: LE CERCLE VERTUEUX DE L'ORGANISATION DES RH

## Identifier les coûts pour vos structures

Il importe de bien intégrer que les coûts de l'absentéisme ne se limitent pas aux coûts directs liés à la prise en charge du salaire de l'agent absent.

**En effet, les coûts totaux peuvent représenter de 2 à 4 fois les coûts directs.**

| COÛTS | NATURE | DETAILS |
|---|---|---|
| Directs | Coûts salariaux | • Prise en charge du délai de carence<br>• Maintien de salaire<br>• Prise en charge des frais médicaux |
| Indirects | Coûts de gestion | • Suivi, contrôle, reporting<br>• Gestion du remplacement : rédaction des contrats, intérim |
| | Coûts de remplacement | • Coût salarial du remplaçant<br>• Coût de formation<br>• Coût d'intégration jusqu'à atteinte du niveau de service requis |
| | Coûts de couverture des risques | • Coût des contrats d'assurance |
| Indirects « cachés » | Coûts nets de perte de continuité de service public | • Coût d'interruption de l'activité liée à l'absence<br>• Coût de désorganisation du service<br>• Coût de la baisse de qualité |
| | Coûts sociaux | • Détérioration du climat social<br>• Baisse de la motivation des agents présents<br>• Risque accru d'accident lié à l'augmentation de charge et/ou à l'inexpérience |
| | Coûts d'image institutionnelle | • Insatisfaction des administrés du fait de baisse de qualité, changement d'interlocuteurs |

**L'absentéisme apparaît clairement générateur**, tant sur le plan humain que financier, de trois maux : **gaspillage** (lié au coût d'interuption et/ou de remplacemnt), **variabilité** (lié à la perturbation du service public ainsi qu'à l'impact des coûts financiers indirects) et enfin **surcharge** (charge de la gestion administrative de la gestion de l'asbence et des collaborateurs absorbant le travail à réaliser).

# PRÉVENIR L'ABSENTÉISME: LE CERCLE VERTUEUX DE L'ORGANISATION DES RH

## Pourquoi travailler sur l'absentéisme ?

### ▸Parce que l'absentéisme progresse dans les collectivités territoriales

Les différentes analyses sont unanimes : les absences pour raisons de santé dans les collectivités territoriales sont en progression.

**Selon une étude réalisée en 2011 (sur 5 ans) :**
- **la fréquence des arrêts de travail augmente de 17%,**
- **leur gravité de 12%,**
- **le nombre d'arrêts maladie progresse de 19%,**
- **les accidents de travail s'aggravent de 31%,**
- **Le taux global d'absentéisme oscille de 6,6 à 10 % selon la taille de la collectivité.**

### ▸Parce que cette tendance risque de s'aggraver

En témoignent les récents débats sur les délais de carence.

**Des éléments incontournables sont à prendre en compte dès aujourd'hui :**
- **le vieillissement de la population,**
- **la raréfaction des ressources financières,**
- **les métiers de plus en plus exposés à des risques techniques ou sociaux,**
- **les exigences et attentes nouvelles des administrés.**

## Absence pour raison de santé, absentéisme, présentéisme : de quoi parle-t-on ?

Pour notre champ d'intervention, l'absentéisme va se caractériser comme :

**« toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendues au sens large (analyse de la structure de la population, des ambiances physiques et/ou de l'organisation du travail, des postes de travail… .**

## Identifier les coûts pour vos structures

Sur l'année 2010, le coût de l'absentéisme est estimé **entre 3,34** et **4,92 milliards d'euros**.

Ce qui revient à un coût annuel compris **entre 1328 et 2197 €** par agent.

**L'absentéisme apparaît clairement générateur, tant sur le plan humain que financier, de trois maux :**
- **le gaspillage (lié au coût d'interruption et/ou de remplacement),**
- **la variabilité (liée à la perturbation du service public ainsi qu'à l'impact des coûts financiers indirects),**
- **la surcharge (charge de la gestion administrative de la gestion de l'absence et des collaborateurs absorbant le travail à réaliser)..**

Conscient de ces enjeux, le CDG 31 a mis en place des pôles d'expertise RH permettant aux collectivités du département de la Haute-Garonne de bâtir une démarche cohérente et globale de mesures permettant de conjuguer continuité des services publics, performance et santé au travail des agents tout au long de leur parcours professionnel.

**Ainsi, il nous apparaît possible de conjurer l'évolution de l'absentéisme par une gestion efficiente et durable des ressources humaines.**

# CONSEIL EN RECRUTEMENT

Le recrutement est certainement l'acte de gestion des ressources humaines qui nécessite le plus de temps, de précautions, de méthodologie en raison des enjeux mutuels pour l'employeur et pour le postulant.

## L'aide proposée par le CDG 31

Le CDG 31 s'adapte aux besoins des collectivités et les accompagne dans l'optimisation et la valorisation des ressources humaines.

La méthodologie d'accompagnement du CDG 31 permet :

- d'assurer un processus de recrutement complet, de la définition du profil de poste à la nomination ;
- de négocier des tarifs préférentiels pour la publicité de l'offre dans la presse spécialisée ;
- de procéder à la sélection et à l'évaluation des candidatures : entretiens approfondis, mises en situation permettant une appréciation objective des capacités des candidats ;
- de préparer les livrets d'entretien pour les élus ;
- d'assister la collectivité dans l'évaluation finale des candidats présélectionnés.

Le CDG 31, grâce à son équipe pluridisciplinaire de consultants, est un partenaire doté d'une réelle expertise des métiers de la Fonction Publique Territoriale au regard d'interventions dans différents secteurs :

- affaires générales, juridiques et financières : DGS, secrétaire de mairie, gestionnaire RH, responsable finances, marchés publics... ;
- secteur technique : directeur ou responsable des services techniques, agent de maintenance des bâtiments ;
- service à la population : responsable structure petite enfance, policier municipal, agent d'accueil / état-civil / urbanisme ;
- culture : responsable centre culturel, responsable bibliothèque.

## Les aides financières possibles

Dans le cadre de votre démarche de recrutement d'un candidat ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, le CDG 31 incitera les collectivités à se rapprocher du FIPHFP afin de solliciter des aides nécessaires à l'insertion de l'agent à son poste de travail.

En effet, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance au cas par cas des aides techniques et humaines afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées.

### Votre interlocuteur

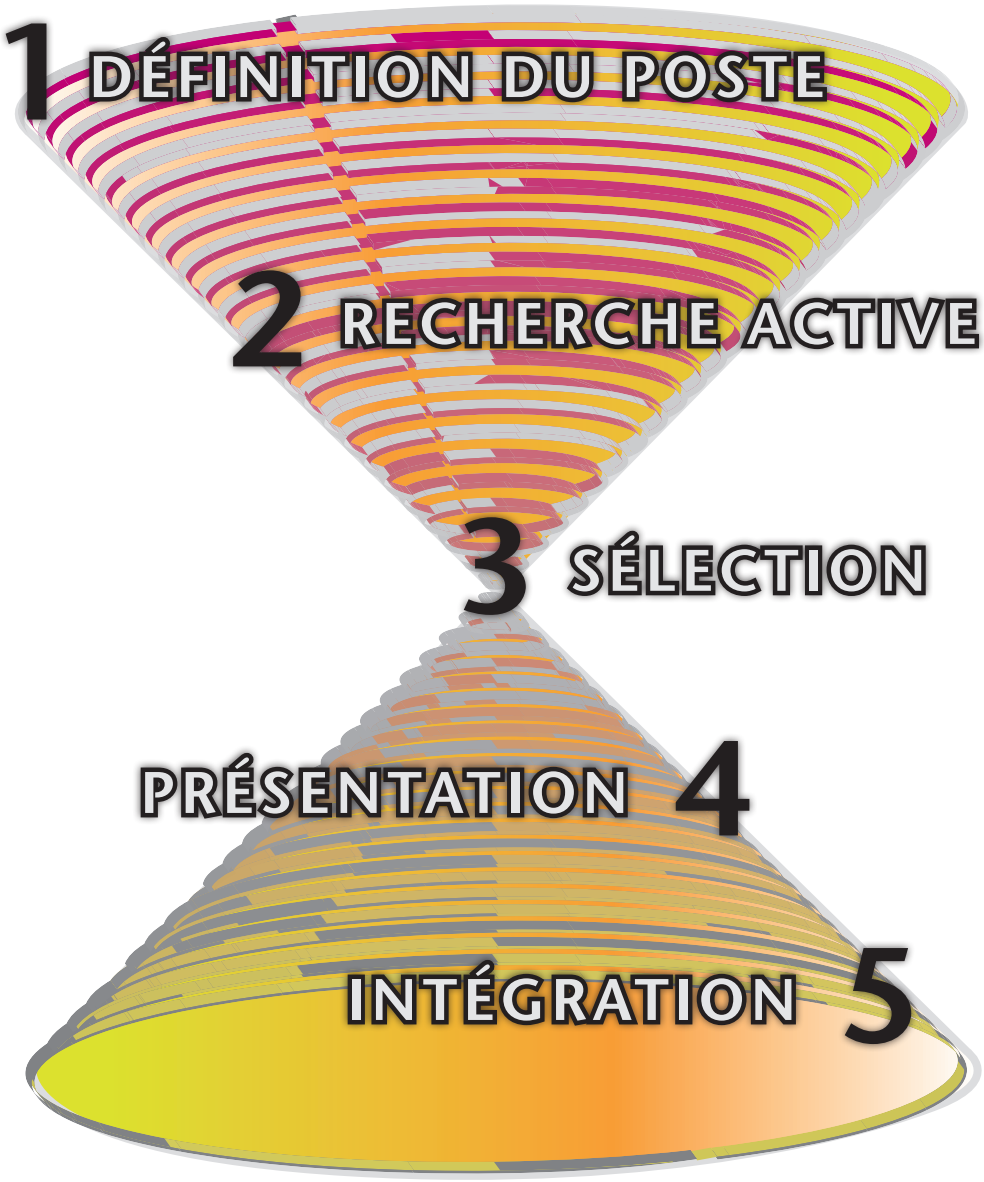
Michèle GALIZZI
Tél : 05 81 91 93 63
Mèl : *galizzi.m@cdg31.fr*

### Notre partenaire

Ensemble pour une fonction publique exemplaire
fiphfp
Emploi - Handicap

Quelques chiffres sur le département de la Haute-Garonne

Le CDG 31 a réalisé plus d'une cinquantaine de recrutements pour les collectivités de la Haute Garonne sur des métiers et fonctions multiples.



# ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA PÉNIBILITÉ

Il appartient à chaque autorité territoriale de mettre en place des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail *(code du travail, article L 4121-1).*

Pour ce faire il est important :

- d'évaluer les risques professionnels ;
- d'identifier les facteurs de risques dits pénibles, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ;
- de consigner les résultats dans un document unique ;
- d'assurer la traçabilité de la pénibilité pour chaque agent dans des fiches de prévention des risques ;
- et a fortiori d'élaborer un plan d'actions de prévention global.

## L'aide proposée par le CDG 31

L'accompagnement proposé par le Service Santé au Travail du CDG 31 est conçu de façon à aider les autorités territoriales à répondre à ces obligations, tout en développant une politique de prévention des risques professionnels propre à chaque structure.

La méthodologie utilisée favorise l'instauration d'une culture de prévention durable et partagée par tous.

Cet accompagnement repose sur deux principes :

- permettre à la collectivité de conserver une entière autonomie tout au long de la démarche ;
- impliquer le plus grand nombre d'acteurs internes (élus, encadrement, assistants et conseillers de prévention (ex ACMO), agents, représentants du personnel).

Le Service Santé au Travail intervient en tant que ressource externe, son rôle se limite à une assistance à la production du document unique dans l'objectif d'intégrer la prévention à tous les stades de l'organisation de la collectivité.

L'accompagnement peut se faire de façon individuelle ou par regroupement de collectivités via l'intercommunalité par exemple.

## Les aides financières possibles

Le Fonds National de Prévention (FNP) participe financièrement à ces démarches d'évaluation en indemnisant le temps passé par vos agents à ce projet.

Dans le cadre de son accompagnement le service Santé au Travail vous aidera à solliciter ce Fonds.

### Votre interlocuteur

Karine VIACROZE-PERRIN
Tél : 05 81 91 93 94
Mèl : *prevention@cdg31.fr*

### Notre partenaire

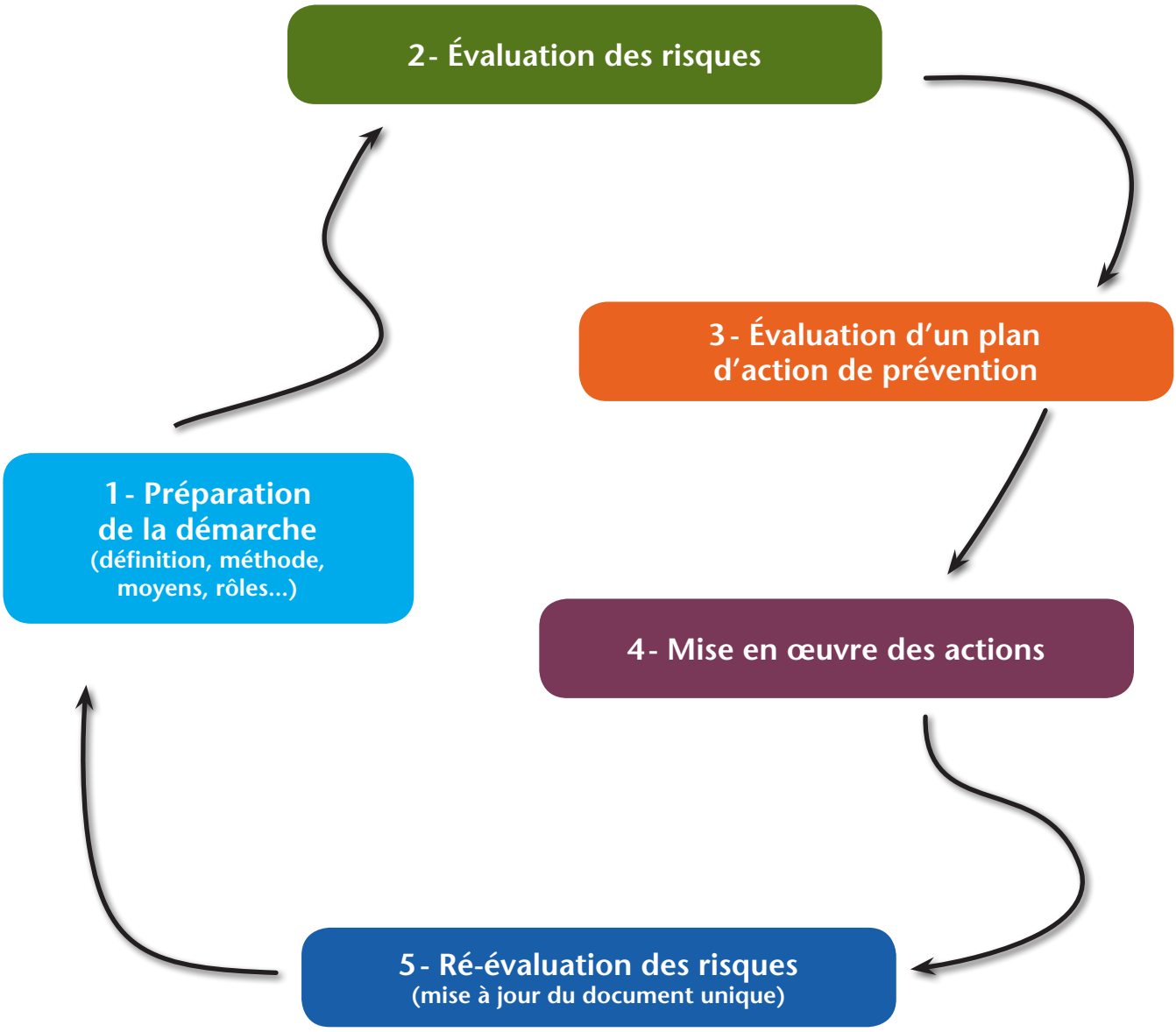
CNRACL
FONDS NATIONAL DE PRÉVENTION

## Quelques chiffres sur le département de la Haute-Garonne

Depuis 2010, le service Santé au Travail a accompagné dans leurs démarches d'évaluation des risques :

- 18 collectivités de façon individuelle,
- 76 collectivités regroupées autour de cinq projets.

## Les étapes essentielles de la démarche



# CONSEIL EN ORGANISATION

Un environnement mouvant, des politiques publiques à déployer, des projets à mettre en œuvre obligent les collectivités territoriales à adapter en permanence leur organisation tout en préservant un équilibre entre l'efficacité de la structure et le maintien de la motivation des agents.

Accompagner la mobilisation, sur le long terme, des compétences individuelles et collectives de votre structure c'est assurer la qualité du service public rendu à l'usager, tout en favorisant les conditions de travail des agents, garants de la performance collective.

La mise en place d'outils de gestion des ressources humaines (fiches de poste, organigramme, entretien professionnel, règlement intérieur, politique de formation…) constitue notamment un réel levier d'action soit pour prévenir, soit pour corriger l'absentéisme.

De ce fait, le service de conseil en organisation au travail accompagne les collectivités dans la définition, que dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines adaptée à leur culture, leur taille et leurs moyens.

## L'aide proposée par le CDG 31

Pour chaque demande, le CDG 31 s'engage à analyser vos besoins et vos attentes sous la forme d'une étude de faisabilité. Cette dernière formalise les possibilités de mise en œuvre d'une démarche d'accompagnement personnalisée et en précise les modalités d'intervention. La mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire (psychologie du travail, sciences du travail, ingénierie de la formation), une méthode de travail éprouvée garantissent des propositions prospectives et durables adaptées à votre organisation.

Le service conseil en organisation propose :

- une étude organisationnelle basée sur un état des lieux de votre structure afin de réaliser un diagnostic et d'élaborer des propositions réalistes, durables et adaptées à votre organisation ;
- la mise en place d'outils RH : fiches de postes, organigramme, l'entretien professionnel, politique de formation, régime indemnitaire, règlement intérieur ; Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) …

### Votre interlocuteur

Hélène PI
Tél : 05 81 91 93 79
Mèl : *conseilorg@cdg31.fr*

## Quelques chiffres sur le département de la Haute-Garonne

Sur la période 2011-2012, 13 collectivités et EPCI ont fait appel au service Conseil en Organisation afin de les assister dans la structuration de l'organisation de travail.

À ce titre, ont été réalisées :

- plus de 200 fiches de postes ;
- 4 règlements et Plan de formation ;
- plusieurs diagnostics sur les valeurs managériales et leur transcription notamment dans le règlement intérieur.

# ACTION SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL EN SANTÉ AU TRAVAIL



La santé au travail recouvre des champs très larges, aussi bien humains, techniques, qu'organisationnels. Tout changement dans le travail peut avoir des répercussions sur la santé des agents :

- choix des produits ;
- transformation des locaux ;
- développement de nouveaux services publics ;
- achat d'équipements ;
- mise en place de nouvelles techniques ;
- acquisition de mobilier ;
- …

L'Action sur le Milieu Professionnel constitue une composante fondamentale de la Santé au Travail. Le Médecin de prévention et/ou un consultant prévention/conditions de travail va ainsi aider l'autorité territoriale à intégrer dans ses projets les dimensions d'hygiène, de sécurité et d'ergonomie.

## L'aide proposée par le CDG 31

Afin d'aider les collectivités de la Haute-Garonne, le service Santé au Travail du CDG 31 développe des accompagnements personnalisés aux problématiques ou projets de ces dernières :

- assistance à l'aménagement des postes de travail ;
- prélèvements et mesures d'ambiance ;
- analyse des accidents de service et maladies professionnelles ;
- accompagnement des projets de construction ou d'acquisition d'équipement ;
- analyse des substances ou produits dangereux utilisés ;
- aides à l'application de la réglementation ;
- animation de réseaux d'information ;
- actions d'information à la santé, l'hygiène et la sécurité au travail ;
- participation aux comités compétents en hygiène et sécurité ;
- études et enquêtes épidémiologiques.

## Les aides financières possibles

Le Fonds National de Prévention (FNP) peut participer financièrement à certains de ces projets en indemnisant le temps passé par les agents.

Dans le cadre de son accompagnement, le service Santé au Travail vous aidera à solliciter ce Fonds.

## Vos interlocuteurs

Dr Séverine LAHILLE
Tél : 05 81 91 93 00
Mèl : *medecine@cdg31.fr*

Karine VIACROZE-PERRIN
Tél : 05 81 91 93 94
Mèl : *medecine@cdg31.fr*

## Notre partenaire

CNRACL
FONDS NATIONAL DE PRÉVENTION

# ACTION SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL

# SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS



L'article 108-2 de la loi n°84-53 modifiée impose aux collectivités territoriales et aux établissements publics de disposer obligatoirement d'un service de médecine préventive soit, en :
créant leur propre service ;
- adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés ;
- adhérant à un service commun à plusieurs collectivités ;
- adhérant au service créé par le CDG.

Le médecin de prévention exerce deux types de missions :
- une mission de prévention globale : l'action sur le milieu professionnel (voir fiche sur l'action en milieu professionnel) ;
- une mission de prévention individuelle : la surveillance médicale des agents.

Le médecin de prévention assure la visite médicale d'embauche, en lien avec le poste de travail, une fois la visite d'aptitude effectuée par le médecin agréé.

Les agents des collectivités et établissements bénéficient ensuite d'un examen médical périodique obligatoire au minimum tous les deux ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient d'un examen médical supplémentaire.

Il assure également une surveillance médicale particulière (SMP) à l'égard des :
- personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- femmes enceintes ;
- agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- agents occupant des postes dans des services exposés à des risques spéciaux ;
- agents souffrant de pathologies particulières.

Pour la surveillance particulière, le médecin définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale ainsi que la liste des agents soumis à celle-ci. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Le médecin peut également prescrire des examens complémentaires, à la charge de la collectivité.

## L'aide proposée par le CDG 31

Depuis 1987, le CDG 31 propose un service de médecine préventive conforme à la prescription du décret n°85-603 modifié, garantissant le suivi médical des agents et les actions sur le milieu de travail.

Il met ainsi à disposition des collectivités adhérentes :
- des médecins de prévention formés aux risques spécifiques des métiers de la FPT ainsi qu'au statut ;
- l'expertise du service Santé au Travail et des différents services associés du Pôle Santé et Protection Sociale ;
- les services d'une équipe pluridisciplinaire de professionnels de la santé au travail composée de médecins, conseillers en prévention, ergonomes, connaissant bien l'environnement territorial et l'impact des décisions sur l'organisation des services et la situation des agents.

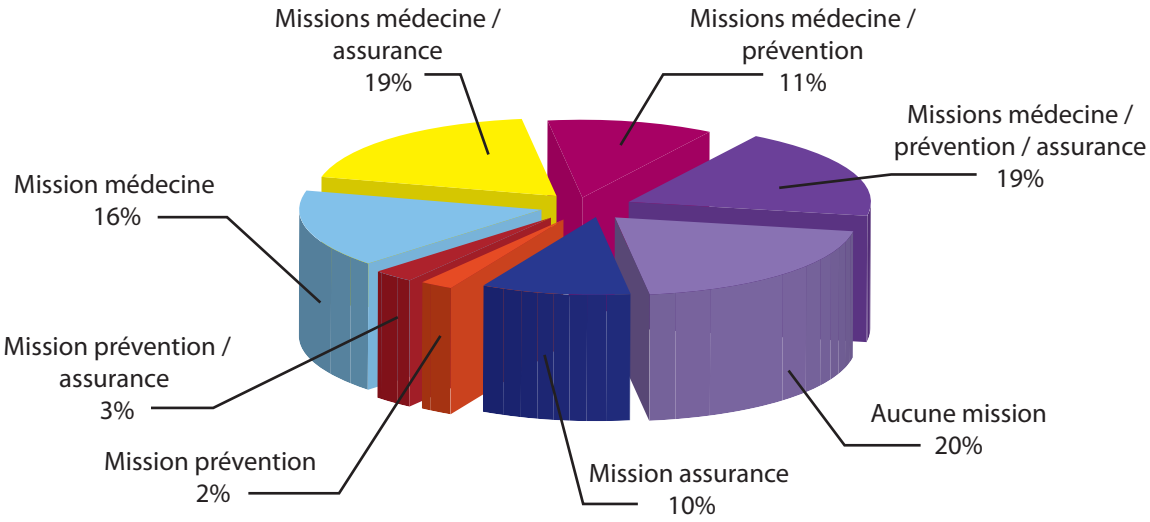
## Vos interlocuteurs

Dr Séverine LAHILLE
Tél : 05 81 91 93 00
Mèl : *medecine@cdg31.fr*

Agnès BOULLEY
Tél : 05 81 91 93 98
Mèl : *medecine@cdg31.fr*

# Quelques chiffres sur le département de la Haute-Garonne

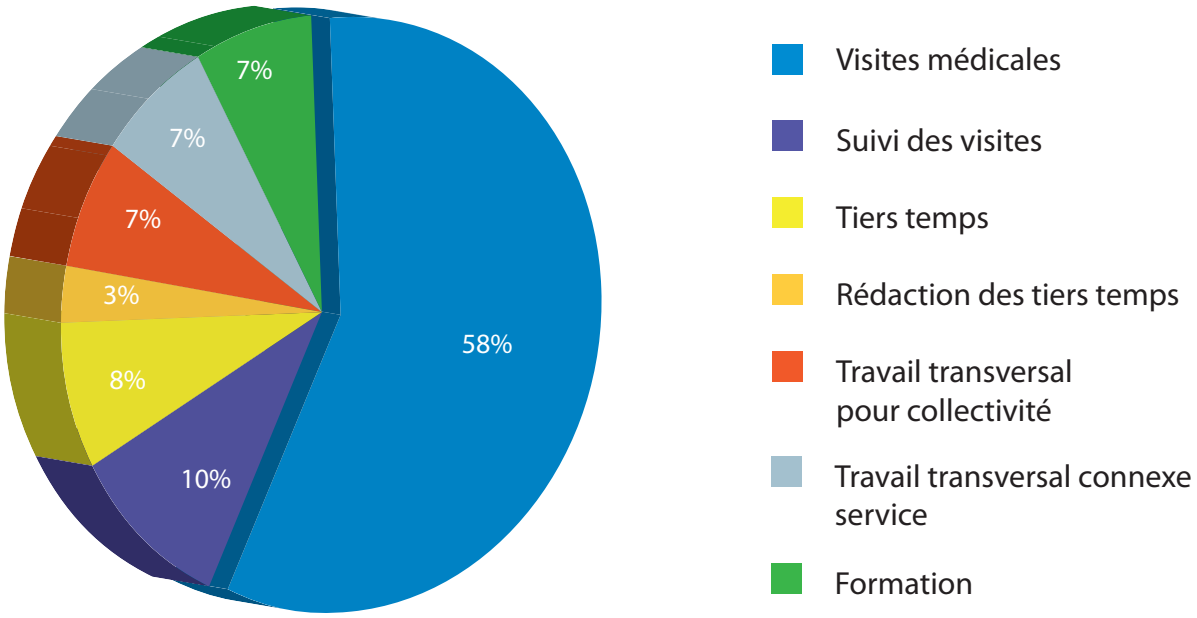
## Type d'adhésion au pôle santé et protection sociale sur l'ensemble des collectivités de la Haute-Garonne




Soit pour l'ensemble des collectivités de la Haute-Garonne

- 65% suivies par nos médecins de prévention
- 51% adhérentes à l'assurance groupe
- 35% accompagnées par nos conseillers prévention

## Répartition du temps de travail des médecins en 2011



# COMMISSION MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Toute collectivité territoriale ou établissement public a une obligation de maintien dans l'emploi et de reclassement professionnel pour ses agents atteints d'une inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper l'emploi sur lequel ils sont affectés. Cette obligation résulte à la fois de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et de la jurisprudence administrative (Ex : CE 02/10/2002, n°227868, CCI de Meurthe et Moselle).

Au delà de ces obligations, la question du handicap ou celle de l'inaptitude physique dans les collectivités locales pose des difficultés sur le plan social, humain, organisationnel ou encore financier.

C'est pour ces raisons que le CDG 31 propose un accompagnement global sur les questions du handicap, du maintien dans l'emploi et du reclassement professionnel.

## L'aide proposée par le CDG 31

Le CDG 31 mobilise ses services pour examiner toutes les situations d'agents en position d'inaptitude physique pour lesquels il est saisi. Il étudie la possibilité de maintien dans l'emploi ou de reclassement professionnel des agents concernés.

Cette mobilisation intervient à la suite du signalement d'un agent en situation d'inaptitude physique. Cette identification peut être effectuée par l'autorité territoriale (ou son représentant) ou le médecin de prévention chargé de la surveillance médicale des agents de la collectivité.

Pour chaque signalement effectué, le CDG31 s'engage à étudier les possibilités de mise en œuvre d'une démarche d'accompagnement personnalisée.

Une équipe pluridisciplinaire regroupant médecin de prévention, juriste, conseiller en organisation, conseiller en hygiène sécurité et psychologue du travail est alors mobilisée par le Centre de Gestion.

Cet accompagnement peut notamment comprendre :

- des aménagements du poste de travail (étude ergonomique, demande de financement du FIPHFP, conseil en organisation…) ;
- un accompagnement organisationnel et administratif au reclassement sur un autre poste (par le biais du service Emploi du CDG 31…).

## Les aides financières possibles

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance au cas par cas des aides techniques et humaines afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Tous les employeurs publics peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds.

Le FIPHFP accompagne les employeurs dans leur recherche de financement selon une liste précise d'aides telles que :

- les adaptations des postes de travail ;
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ;
- la formation et l'information des travailleurs handicapés ;
- les dépenses d'études ;
- la formation et l'information des personnels.

### Votre interlocuteur

Laurence FIEVET
Tél : 05 81 91 93 95
Mèl : *maintien.emploi@cdg31.fr*

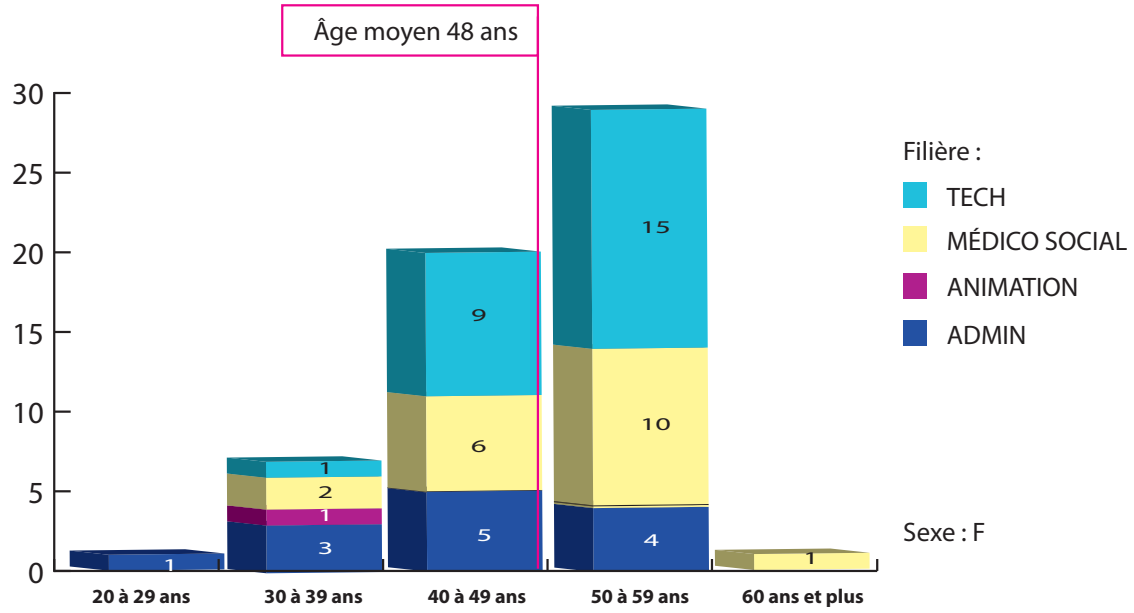
### Notre partenaire

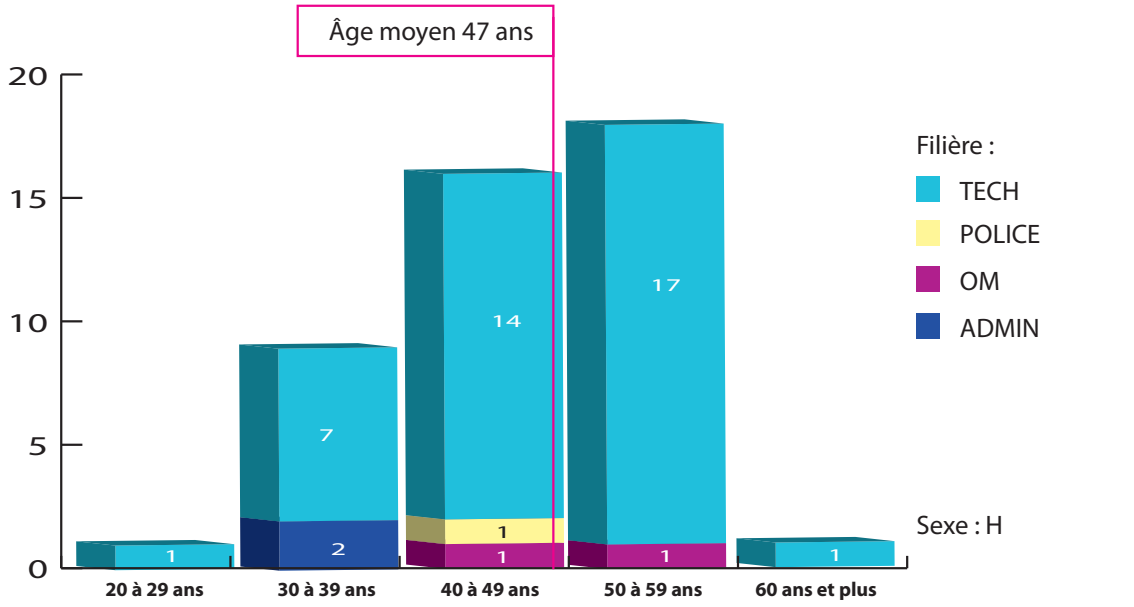
Ensemble pour une fonction publique exemplaire
fiphfp
Emploi - Handicap

## Quelques chiffres sur le département de la Haute-Garonne

Depuis sa création au cours de l'année 2011, plus de 150 dossiers ont été examinés par la commission maintien dans l'emploi.
L'analyse des différents accompagnements réalisés par le CDG 31 permet de consolider des données riches d'enseignement en matière de prévention de l'absentéisme et de gestion des ressources humaines.
Ainsi, les filières les plus concernées sont clairement identifiées, de même que certains éléments plus préoccupants, notamment en matière de profil de public affecté par des problématiques de santé au travail…

### Répartition des dossiers traités par sexe, âge et filière




Il convient de remarquer que sur l'année 2011, le FIPHFP a accompagné financièrement 115 collectivités du département sur des dispositifs visant à favoriser le maintien dans l'emploi de leurs agents.

# PROTECTION SOCIALE DES PERSONNELS TERRITORIAUX

En cas d'absence pour raison de santé, tout agent peut demander le bénéfice de différents congés.

Cependant, la réponse apportée dépend d'un système de couverture sociale qui varie selon le statut de l'agent en matière de :

- durée ;
- d'impact sur son traitement ;
- de décompte des droits ;
- d'avis à recueillir auprès du Comité Médical ;
- de condition de reprise ;
- d'incidence en matière de déroulement de carrière et de notation…

Chacune des réponses va avoir un impact, tant sur les propres droits des agents, que sur l'organisation de la structure, notamment en matière de planification de la présence d'éventuelles ressources externes (voir fiche missions temporaires).

De même, l'agent est tenu de respecter certaines obligations au regard de sa situation statutaire (transmission de certificats, visites de contrôle…) .

Le domaine de la protection sociale nécessite donc une solide connaissance de l'environnement juridique et du statut de la fonction publique territoriale.

## L'aide proposée par le CDG 31

À travers son expertise en matière de statut, sa connaissance des organismes médicaux intervenant dans la surveillance médicale des agents (Comité médical, Commission de réforme,…), des différents régimes de protection sociale et de la réglementation, le CDG 31 peut vous accompagner dans le règlement de vos dossiers de protection sociale et vous aider à mettre en place une gestion proactive en la matière.

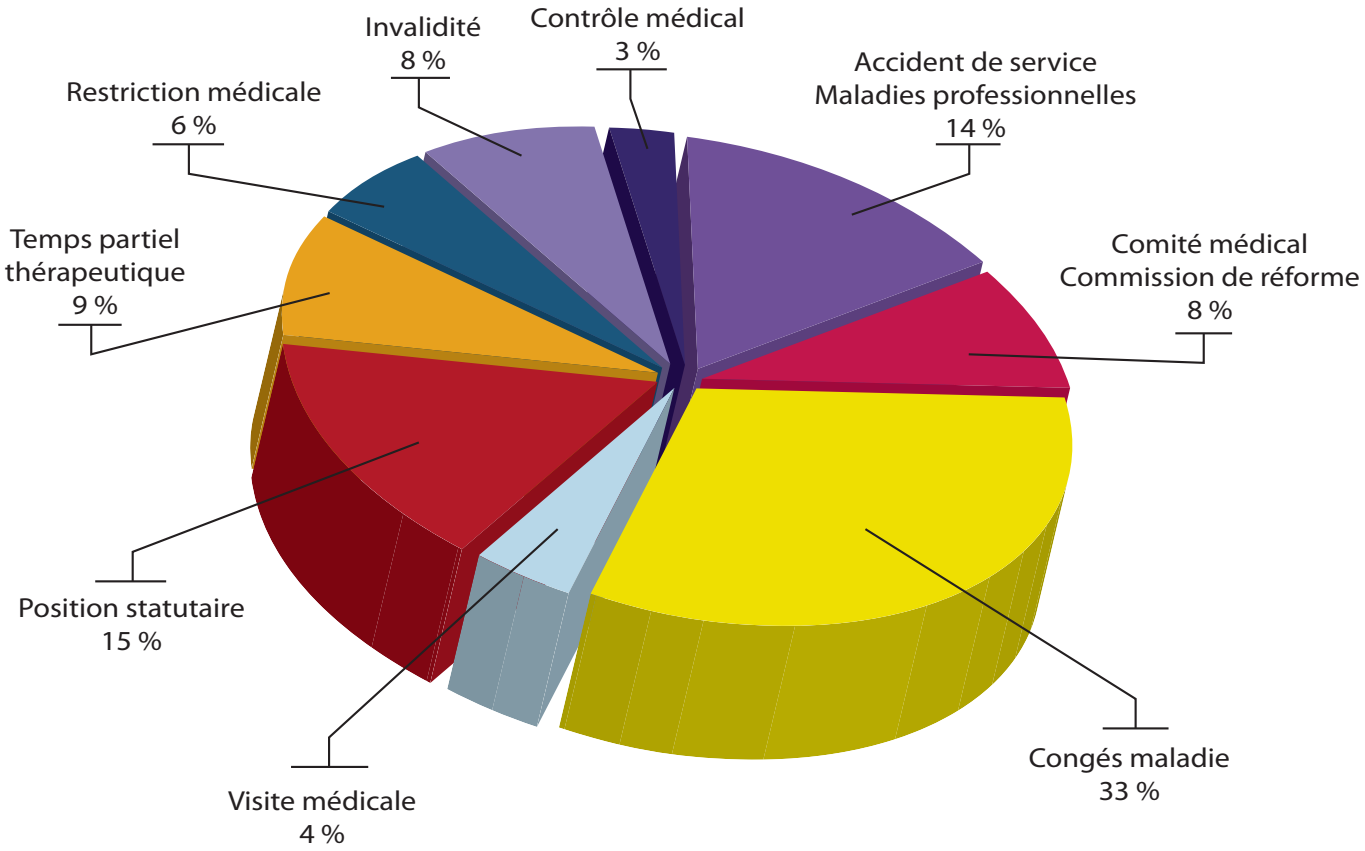
### Votre interlocuteur

Laurence FIEVET
Tél : 05 81 91 93 95
Mèl : *fievet.l@cdg31.fr*

Quelques chiffres sur le département de la Haute-Garonne

Depuis le 1er juin 2011, plus de 500 questions de protection sociale ont été traitées par nos services.

**Thématiques des questions traitées en protection sociale en 2011 et 2012**



# MISSIONS TEMPORAIRES

Accroissement temporaire d'activité, indisponibilité momentanée d'un agent fonctionnaire ou contractuel (congés annuels, maladie, maternité, congé parental,...), attente du recrutement d'un personnel statutaire…autant de difficultés rencontrées par les collectivités devant être rapidement solutionnées afin de garantir une continuité de service public.

## L'aide proposée par le CDG 31

Le CDG 31 accompagne les collectivités territoriales en proposant :

- une affectation rapide de personnel ;
- un allègement des formalités avec la prise en charge de toutes les étapes de recrutement jusqu'à la fin de mission ;
- un personnel professionnel et polyvalent sur des profils divers concernant toutes les filières.

Le CDG 31 prend en charge la gestion administrative des contrats à durée déterminée :

- recherche et sélection de profils correspondant à chaque demande ;
- établissement de la convention (CDG / collectivité) et du contrat (CDG / agent) ;
- constitution du dossier de l'agent, le CDG étant l'employeur ;
- traitement de la paie et envoi du bulletin de paie ;
- suivi médical ;
- suivi des droits à congés ;
- gestion des arrêts maladie et/ou accidents de travail.

Le CDG31 apporte un soin tout particulier à la recherche et à la sélection des agents ayant vocation à intervenir en collectivité. Il participe à de nombreux forums de l'emploi au cours desquels il valorise cette mission et étoffe son vivier de candidatures.

En partenariat avec le CNFPT, il contribue à former et à professionnaliser les candidats sensibilisés au service public : formation au métier de secrétaire de mairie, licence professionnelle «Métiers de l'Administration Territoriale» basée sur une alternance théorie / pratique.

En faisant vivre ce vivier de compétences au service de la FPT, Le CDG 31 mobilise ses actions par la qualité et la pérennité du service public.



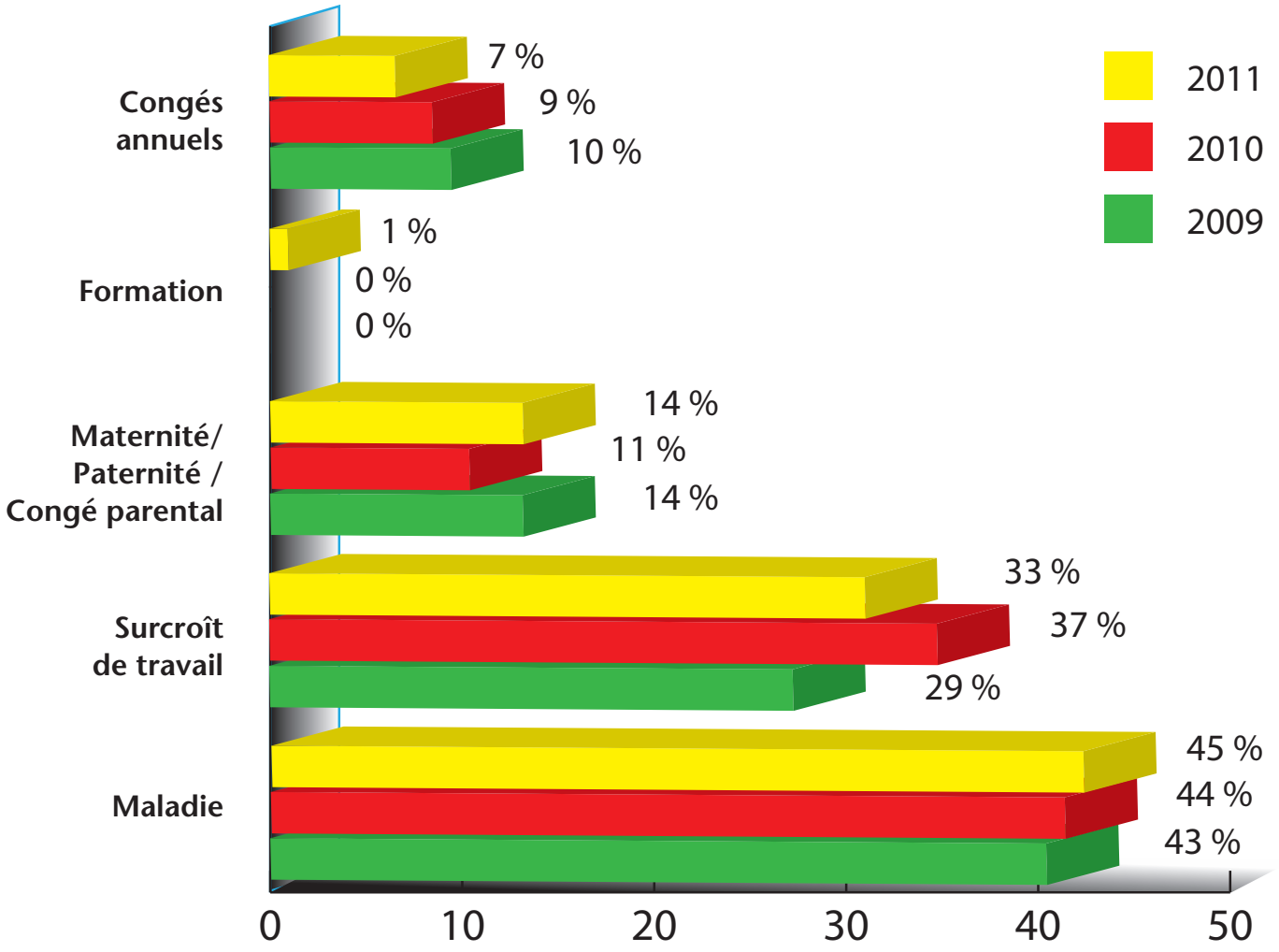
### Votre interlocuteur

Michèle GALIZZI
Tél : 05 81 91 93 63
Mèl : *galizzi.m@cdg31.fr*

## Quelques chiffres sur le département de la Haute-Garonne

Sur la période 2011, le CDG 31 a accompagné et pris en charge la gestion administrative de 117 missions de remplacement dans les filières administrative, technique, sociale, culturelle et animation.
En outre, 17 agents ont été recrutés définitivement à l'issue de ces missions.

**Motifs des demandes de missions temporaires**



# CONTRAT ASSURANCE GROUPE

Les collectivités territoriales ont des obligations à l'égard de leur personnel (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Elles doivent en effet supporter le paiement des prestations, notamment en cas :

- d'accident de service, (accident de travail) ;
- de maladie ordinaire, de maladie longue durée, de longue maladie, de maladie grave ;
- de maternité, de paternité ;
- de décès de leurs agents.

Les collectivités peuvent décider d'être leur propre assureur. Cependant, compte tenu des risques financiers très importants qui résultent de leurs obligations, il est fortement conseillé qu'elles souscrivent une assurance.

## L'aide proposée par le CDG 31

Comme l'y autorise la loi du 26 janvier 1984, le CDG 31 a souscrit depuis 1992, pour le compte des collectivités et établissements du Centre de Gestion, un contrat d'assurance groupe les garantissant contre les risques financiers découlant de leurs obligations statutaires. Il regroupe aujourd'hui plus de 400 collectivités représentant au total 5950 agents CNRACL et 2180 agents IRCANTEC.

En souscrivant au contrat groupe, la collectivité concernée bénéficie ainsi :

- d'un contrat protecteur en capitalisation totale ;
- d'une sécurité financière grâce à la mutualisation des résultats des collectivités adhérentes ;
- de la rapidité et de la transparence des remboursements ;
- de services associés ;
- de l'aide du Centre de Gestion ;
- d'un interlocuteur unique ;
- de la possibilité de déclarer via Internet.

## Les plus du contrat groupe

Une gestion souple et efficace :

- des délais de remboursement inférieurs à 10 jours ;
- le tiers-payant pendant la durée du contrat ;
- des documents de gestion simplifiés établis à partir de formulaires types ;
- un interlocuteur unique pour un suivi personnalisé de vos dossiers ;
- le recours contre tiers responsables en cas d'accident d'un de leurs agents.

Des prestations innovantes et adaptées pour la gestion du contrat :

- la prise en charge et organisation de contre-visites et expertises médicales ;
- le recours contre les tiers responsables en cas d'accident d'un agent ;
- le conseil médical spécialisé ;
- l'assistance juridique.

Des prestations d'aide à la gestion de l'absentéisme :

- un bilan annuel statistique d'absentéisme ;
- des conseils et formations en prévention hygiène et sécurité, ergonomie, organisation et démarche qualité ;
- une aide à la réinsertion professionnelle ;
- un accompagnement psychologique.

ASSURANCE GROUPE

## Votre interlocuteur

Céline ARTIS
Tél : 05 81 91 94 07
Mèl : *assurance@cdg31.fr*

## Coûts moyens des absences pour raison de santé par nature d'arrêt

| | Fonction publique territoriale | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Age moyen | Durée moyenne d'arrêt | Coût moyen d'un arrêt | Coût maximun |
| Maladie ordinaire | 43,5 | 17,7 | 905 € | 10 090 € |
| Maternité | 31,8 | 138,8 | 7 645 € | - |
| Longue maladie/Longue durée | 49,1 | 704,3 | 31 175 € | - |
| • longue maladie | 48,6 | 536,3 | 26 405 € | 47 520 € |
| • longue durée | 49,5 | 1117,4 | 61 364 € | 90 720 € |
| Accident du travail | 43,2 | 49,4 | 29 323 € | - |
| • accident de service | 43,1 | 42,1 | 2 491 € | - |
| • accident de trajet | 43,3 | 50,9 | 3 012 € | - |
| • Maladie professionnelle | 47,4 | 399,3 | 26 360,00 € | - |

Données mises à jour le 22/09/2011 - ensemble portefeuille SOFCAP.
Age moyen et durée moyenne d'arrêt calculés sur la base des évènements déclarés dans les bases de données SOFCAP.
Coût moyen calculé sur la base d'un salaire moyen annuel net (source : INSEE première N°1367- septembre 2011).

Aujourd'hui, le contrat Assurance Groupe regroupe plus de 400 collectivités, soit :

- 5950 agents CNRACL,
- 2180 agents IRCANTEC.

Le service a reçu plus de 1000 appels téléphoniques sur le 1er semestre 2012.

# CONSEIL EN MOBILITÉ ET DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES

Les collectivités évoluent dans un environnement de plus en plus exigeant, en continuel mouvement.

Les compétences individuelles et collectives de leurs agents représentent un atout majeur de réussite, dans un contexte de maîtrise de la masse salariale.

Les agents, au regard de l'allongement de leur durée d'activité, aspirent à une plus grande visibilité sur l'évolution de leur environnement pour pouvoir maintenir ou acquérir des savoir faire et des compétences afin de construire et de sécuriser leurs parcours professionnels ;

Parallèlement, des situations professionnelles ponctuellement difficiles ou des problématiques de santé rendent nécessaire la réalisation d'un point sur un parcours professionnel, pour en dresser le bilan afin d'explorer des possibilités d'évolution.

## L'aide proposée par le CDG 31

Le CDG 31 accompagne les collectivités territoriales dans la construction de démarches réalistes de mobilité interne ou externe de leurs agents, en établissant un «check up» complet des compétences et savoirs permettant la définition d'un projet professionnel et/ou de formation.

Le CDG 31 propose aux agents, afin de définir un projet professionnel adapté au marché de l'emploi territorial local ou national, une analyse :

- de leurs compétences professionnelles ;
- de leurs motivations.

Pour mener à bien cet accompagnement, le CDG 31 s'appuie sur sa connaissance de la réalité du bassin d'emploi local et national et sur son expertise des métiers actuels de la Fonction Publique Territoriale et de leur évolution.

L'accompagnement est individualisé autour de 5 entretiens conseils sur un trimestre qui donneront lieu à la formation d'un livret individuel.

Au terme de ces entretiens, une synthèse des points clés et des étapes de la mise en œuvre de la dynamique professionnelle est organisée entre la collectivité, l'agent et le CDG 31.

## Les aides financières possibles

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance au cas par cas des aides techniques et humaines afin de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement à la construction d'un nouveau projet professionnel au regard de problématique de santé d'un agent ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, le CDG 31 incitera les collectivités à se rapprocher du FIPHFP afin de solliciter des aides nécessaires.

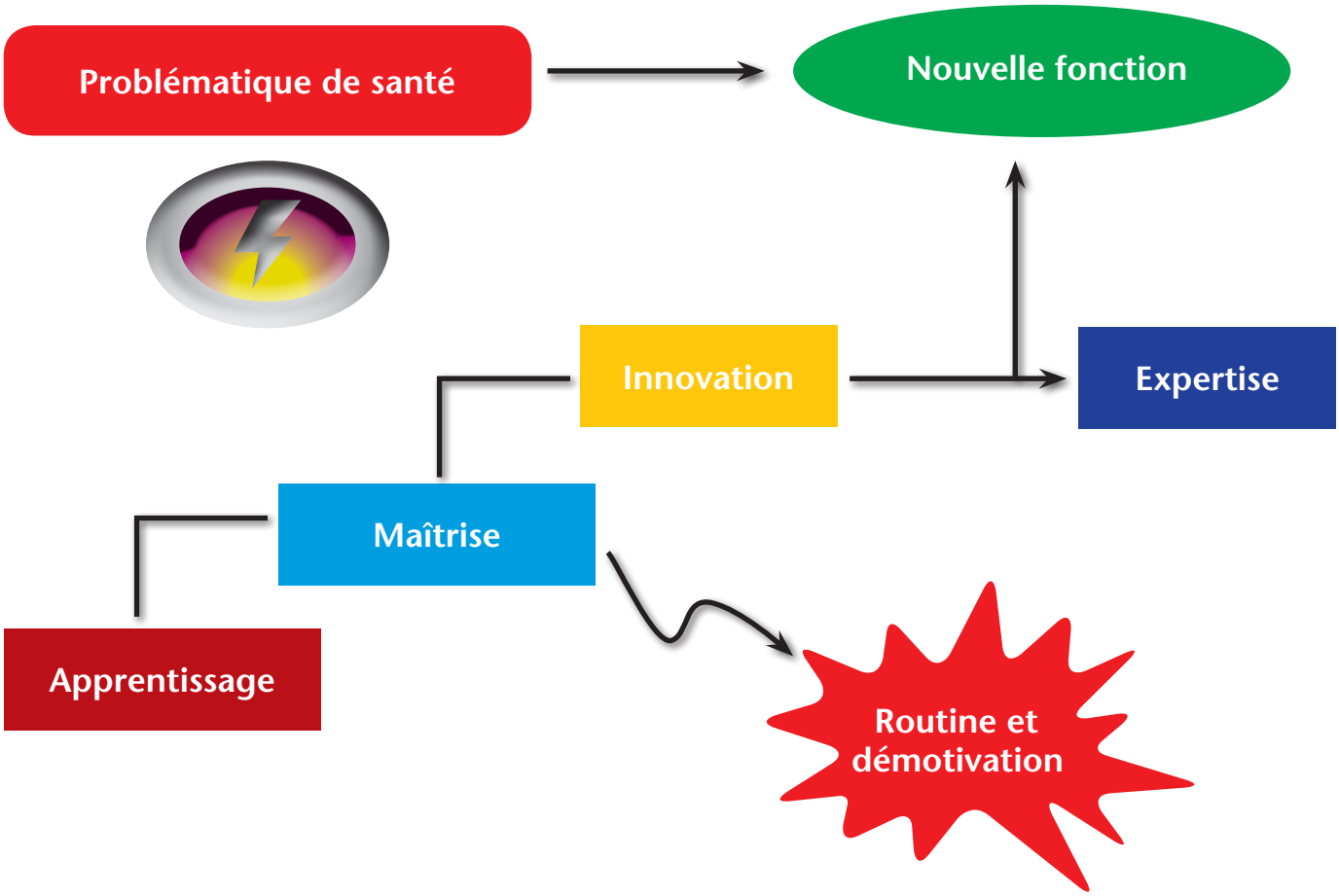
### Votre interlocuteur

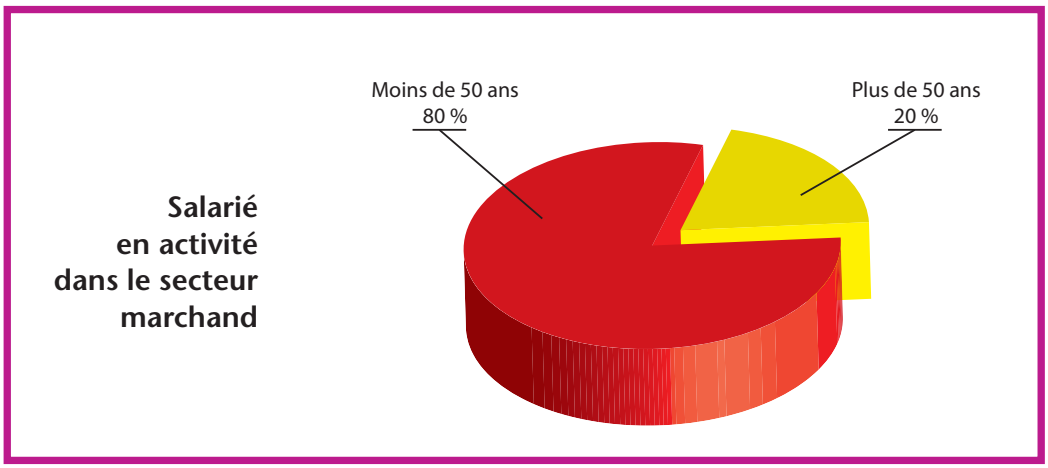
Hélène OLLIER
Tél : 05 81 91 93 62
Mèl : *ollier.h@cdg31.fr*

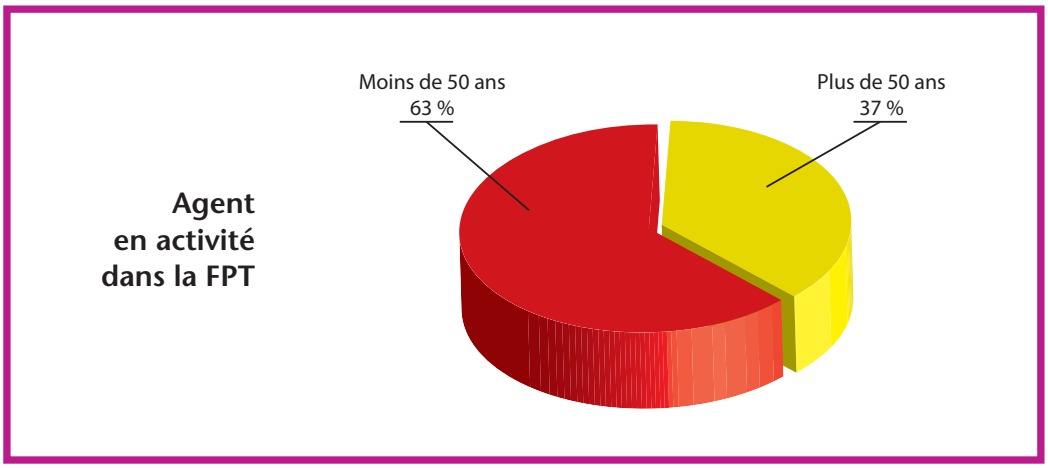
### Notre partenaire

Ensemble pour une fonction publique exemplaire
fiphfp
Emploi - Handicap

## Schématisation des différentes étapes de motivation au cours de la carrière d'un individu



# CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION
## (anciennement ACMO)

Comme exigé par la loi n°84-53 modifiée, chaque autorité territoriale doit désigner des assistants de prévention, et lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie, des conseillers de prévention.

Leur mission consiste à assister et conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés dans la mise en place d'une politique de prévention des risques :

- participation à la démarche d'évaluation des risques professionnels ;
- mise en place et suivi des registres santé sécurité au travail ;
- suivi du plan d'action de prévention ;
- réalisation de réunions de sensibilisation auprès de l'encadrement et des agents ;
- mise œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail
- …

Les assistants constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention ; les conseillers de prévention assurant une mission de coordination.

Au-delà du respect d'un principe de droit, la nomination des assistants et des conseillers doit être l'aboutissement d'une réflexion visant l'adéquation entre politique de prévention et compétences nécessaires : elle devient donc une réponse organisationnelle à la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels de la collectivité.

### L'aide proposée par le CDG 31

Fort de son expérience avec les ACMO, le service Santé au Travail du CDG 31 peut aider les collectivités à :

- définir le positionnement adéquat de leurs assistants et/ou conseillers de prévention ;
- établir les lettres de cadrage définissant les objectifs, les activités et les moyens attribués aux assistants et conseillers ;
- réaliser en partenariat avec le CNFPT les formations initiales et continues de ces agents ;
- organiser des rencontres thématiques ;
- diffuser et mettre à leur disposition une veille réglementaire et technique.

### Votre interlocuteur

Karine VIACROZE-PERRIN
Tél : 05 81 91 93 94
Mèl : *prevention@cdg31.fr*

### Notre partenaire

CNRACL
FONDS NATIONAL DE PRÉVENTION

## Quelques chiffres sur le département de la Haute-Garonne

623 ACMO ont été nommés en 8 ans.

184 collectivités ont nommé des ACMO.
Leur nombre varie de 1 à 13, en fonction de la taille de la collectivité.

Depuis 2004, le service Santé au Travail du CDG 31 a animé,
en partenariat avec le CNFPT,
240 journées de formation à destination des ACMO.

### Les thématiques :

- recensement des risques professionnels ;
- analyse des accidents de travail et traitement administratif ;
- registre unique santé sécurité au travail (RUSST) ;
- alcool et tabac au travail ;
- ergonomie des postes de travail administratif ;
- prévention des risques professionnels lors de travaux en hauteur ;
- prévention des risques professionnels dans l'utilisation des produits phytosanitaires ;
- prévention des risques professionnels dans la restauration collective ;
- prévention des risques professionnels dans les services des eaux usées et potables ;
- registre HS et Incendie ;
- communication orale de l'ACMO ;
- ACMO : comment communiquer pour éviter les conflits ;
- communication écrite de l'ACMO ;
- ACMO : prévention du risque routier ;
- ACMO : élaborer un module d'information ;
- mise en place d'un accueil sécurité ;
- risque psychosocial ;
- prévention des risques professionnels métiers espaces verts.

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne
590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Tél 05 81 91 93 00 - Fax 05 62 26 09 39 - contact@cdg31.fr - www.cdg31.fr

# BIBLIOGRAPHIE

**INSEE-Ifrap**, deuxième étude (1998 – 2006), octobre 2005 : *L'absentéisme dans la fonction publique.*

**Cour des comptes**, rapport public annuel, février 2012 : *La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les collectivités territoriales.*

**Observatoire social territorial**, avril 2012 n°8 : *Gérer et anticiper les fins de carrière : les seniors dans la fonction publique territoriale.*

***Marc Daniel Seiffert et Charlotte Antoine**, Université de Reims, 24 novembre 2010 : L'absentéisme dans les entreprises publiques : le cas des collectivités territoriales.*

**Sofcap**, mai 2012 : *Regard sur … les absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales.*

**ANACT**, juillet 2009 *: L'absentéisme, outils et méthodes pour agir.*

**Blog des Ressources humaines** – sia Conseil , juillet 2012 *:L'analyse des coûts de l'absentéisme.*

**Alma Consulting Group**, octobre 2012 *: Réduire et gérer l'absentéisme dans le secteur marchand.*

**La Gazette.fr**, Dossier, septembre 2012 : *L'absentéisme des agents publics.*

**La Lettre du cadre territorial**, 15 septembre 2012 *: Le péril seniors.*

**Liaisons sociales magazine**, septembre 2012 *: L'absentéisme malade de la crise.*

**Les échos, Management**, 14 août et 4 septembre 2012 *: L'absentéisme dans la Fonction Publique Territoriale ; L'absentéisme recule dans les entreprises privée.*

**Alain Roger et Olivier Roques**, revue de l'association francophone de Gestion des Ressources Humaines, Reims Management School : *Variation du stress perçu aux différentes étapes de carrière*.

**Bernard Girard**, Colloque Sciences Politique, 2005 : *Management dans le secteur public.*

**RGAS Rapport** – n°RM20116174P, 083-07,décembre 2011 *: Evaluation du dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour des raisons de santé.*

**DGAFP Documents et méthodes**, octobre 2011 *: « Les agents des trois fonctions publiques dans l'enquête Emploi de l'Insee ».*

# LES SITES UTILES

| | |
|---|---|
| Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Garonne | **www.cdg31.fr** |
| Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique | **www.fiphfp.fr** |
| Fonds national de prévention | **www.cdc.retraites.fr** |
| Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail | **www.anact.fr** |
| Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) | **www.insee.fr** |
| Le portail de la Fonction Publique | **www.fonction-publique.gouv.fr** |

HAUTE-GARONNE

**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne**

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél contact@cdg31.fr

**www.cdg31.fr**