

**FORMATION SPECIALISEE DE SITE
DES LYCEES ET DU CREPS
Réunion du 12 novembre 2024**

RAPPORT POUR INFORMATION

PLAN « Actions Prévention, Travail, Equilibre et Santé » (APTES)



Le contexte

Des travaux ont été menés avec l'appui de l'AMO AD Conseil par le comité de pilotage ainsi que par les groupes de travail réunis les 28/11/2023 et 13/05/2024. Il en résulte un diagnostic et des recommandations qui sont traduites au travers du plan APTES (Actions Prévention, Travail, Equilibre et Santé) qui comprend 3 axes déclinés en 12 actions décrites ci-après.

Un 3^{ème} groupe de travail avec les partenaires sociaux prévu en octobre 2024 et visant à présenter ce plan d'actions a dû être décalé au 18 novembre 2024.

L'amélioration des conditions de travail des agents régionaux des services comme des lycées et Creps est un axe central de la politique RH du Président du conseil régional.

L'objectif de réduire l'absentéisme y contribue.

En effet, l'absentéisme a un double impact : sur la qualité du service public rendu à l'utilisateur par la désorganisation que cela induit, financier et humain par la charge qui pèse sur les agents présents tant que la suppléance n'est pas mise en œuvre.

Prévenir et contrôler l'absentéisme sont les piliers de ce plan d'action qui se veut innovant, opérationnel et volontariste.

Axe 1 Prévenir l'usure professionnelle

Action 1 Prévenir et réduire l'usure en adaptant les rythmes de travail et en optimisant les expériences de récupération des agents des lycées

Action 2 Elaboration d'une nomenclature régionale des achats possibles dans les lycées et par l'association des agents à la conception en amont des travaux dans les EPLE.

Action 3 Aménagement du temps de travail en fin de carrière – agents lycées

Action 4 : Mise en place d'une méthode de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sur poste de travail

Axe 2 Pilotage de l'absentéisme

Action 5 : Développer le monitoring de l'absentéisme pour déclencher les dispositifs régionaux de façon réactive et ciblée

Action 6 : Décentraliser et élargir le dispositif de maintien dans l'emploi pour plus de réactivité et d'efficacité dans la sécurisation des parcours professionnels

Action 7 : Mettre en œuvre un programme de montée en compétences managériales sur le champ de la santé qui concerne tout autant le management stratégique que le management intermédiaire et le management de proximité.

Action 8 : Redéfinir les critères de déclenchement de remplacements au sein des lycées grâce au monitoring de l'absentéisme

Action 9 : Renforcer les contrôles en lien avec les managers de proximité

Axe 3 L'absentéisme de longue durée

Action 10 : Développer un dispositif expérimental de "convalescence active" et d'accompagnement au retour à l'emploi pour les agents en arrêt long

Action 11 : Déployer une démarche renforcée de prévention des AT pour les métiers de la logistique et du patrimoine

Action 12 : Qualifier et monitorer l'absentéisme médico-administratif du versant Nord pour identifier les points bloquant le passage en conseil médical

Les actions sont détaillées au travers de l'annexe 1 : Support plan d'actions Tous APTES.

L'esprit du projet

Le plan naît de la volonté de mieux comprendre le phénomène de l'absentéisme au sein de la collectivité et d'engager des actions innovantes et efficaces favorisant sa prévention ainsi que sa résorption.

L'absentéisme est une notion complexe qui ne renvoie pas à un tout homogène, il existe différentes formes d'absentéisme notamment des absences longues et diffuses reflétant une mécanique d'usure professionnelle marquée.

Ainsi, le plan d'actions vise :

- à proposer des mesures susceptibles d'apporter des réponses de fond en garantissant des conditions de travail plus soutenables pour les agents et plus particulièrement pour ceux des lycées.
- à outiller la collectivité pour permettre un véritable pilotage de l'absentéisme.
- à accorder une place importante au maintien dans l'emploi pour éviter les ruptures des parcours professionnelles pour les agents en poste, ceux déjà en arrêt longue durée et ceux en fin de carrière confrontés à l'allongement de la vie professionnelle en s'appuyant nécessairement sur les managers.

La méthodologie proposée s'inscrit dans une logique exploratoire et d'essaimage afin d'en mesurer les effets et apporter les ajustements nécessaires avant de généraliser les mesures.

La DRH est naturellement le pilote de ce plan. Toutefois sa réussite ne pourra être envisagée qu'en mobilisant l'ensemble des acteurs de la collectivité dans une perspective d'appropriation collective.

Le pilotage

La démarche sera portée au travers de plusieurs instances afin de mener à bien les actions :

Le COPIL qui est en charge de :

- ⇒ la validation des actions et de leur priorisation
- ⇒ du suivi de la mise en œuvre des actions
- ⇒ de l'adaptation des actions au regard des résultats

Il est composé des membres suivants :

*Le responsable de Pôle Compétences et accompagnement interne
Le responsable de Pôle Education et avenir des jeunes
Le directeur des Ressources Humaines
La directrice adjointe des ressources humaines
La responsable du département accompagnement et qualité de vie au travail
Le responsable du service accompagnement collectif, organisation et GPEC
La responsable du service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi
Le responsable du service santé
La médecin du travail
La responsable du département gestion du personnel
La responsable du service maladie et accident
La responsable du service mobilité et recrutement lycées et CREPS
La responsable du service dialogue social et gestion du temps
La responsable de projet
Un représentant de la DFE
Un représentant de la DEPL*

Le Comité de suivi qui est en charge de :

- ⇒ la préparation des arbitrages pour le COPIL

Il est composé du CODIR RH et du responsable du projet.

Le Comité de projet qui est en charge de

- ⇒ la structuration du projet
- ⇒ la coordination du projet
- ⇒ le suivi du projet

Il est composé des pilotes des 12 actions et du responsable de projet.

Les 12 groupes thématiques portés par les pilotes qui sont en charge de :

- ⇒ mener une réflexion pluridisciplinaire
- ⇒ définir les plans d'actions
- ⇒ suivre de la mise en œuvre du plan d'actions thématique
- ⇒ définir des indicateurs d'évaluation et évaluer l'action
- ⇒ proposer adaptation de l'action au comité de suivi

Ils sont composés du pilote de l'action, des différents contributeurs pluridisciplinaires et selon les actions d'agents des services et lycées volontaires et/ou des équipes de direction des lycées.

L'état d'avancement du plan sera présenté régulièrement aux instances de dialogue social et plus particulièrement en FS.

Le calendrier : les prochaines échéances

- Présentation en FSS Lycées et CREPS: 12 novembre 2024
- Présentation FSC : le 19 décembre 2024
- 1^{ère} réunion du comité de projet et lancement des groupes thématiques

TOUS **APTES** HAUTS-DE-FRANCE

plan d'Actions Prévention, Travail,
Équilibre et Santé (APTES)

3 axes et 12 actions

Formation Spécialisée de Site (FSS) du 12 novembre 2024



Rappel des tendances générales de l'absentéisme Hauts-de-France

1 005 ETP

d'absence
en 2023

Durée moyenne d'une absence

Région
Hauts-de-France

40 j

Moyenne
nationale FPT

44 j

Part d'agents s'absentant au moins
une fois dans l'année

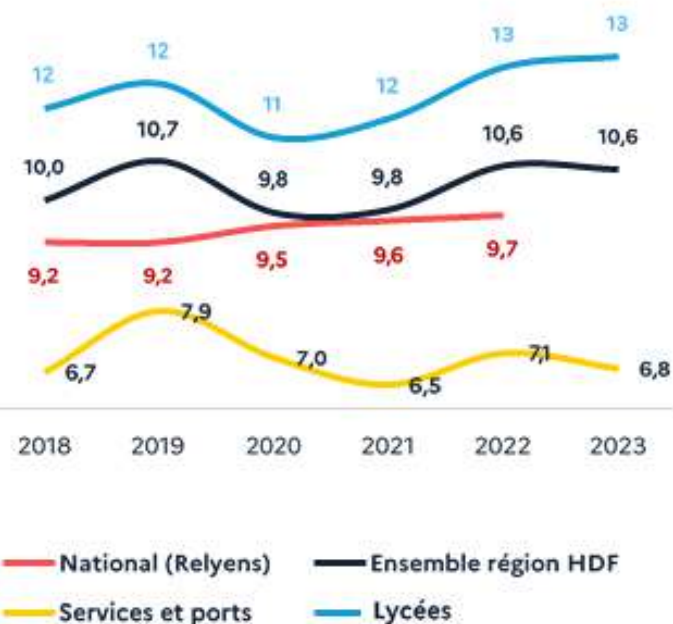
Région
Hauts-de-France

48%

Moyenne
nationale FPT

44%

Evolution du taux d'absentéisme
global de 2018 à 2023 (en %)



Absentéisme diffus :
« Tout le monde s'absente, mais
de façon peu prévisible »

- **134 ETP** d'absence en 2023
- Plus de **3 700 agents** concernés

Axe de travail préventif

Absentéisme long :
« Certaines personnes souffrent
d'affections de longue durée »

- **853 ETP** d'absence en 2023
- Plus de **1 800 agents** concernés

Axe de travail « curatif »

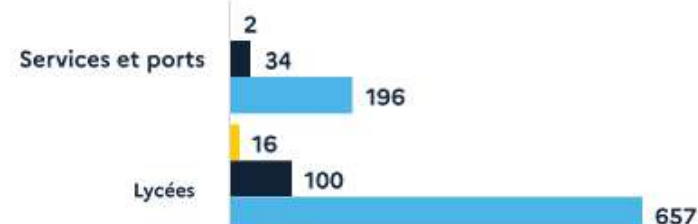
Absentéisme perlé :
« Certaines personnes cumulent
des absences courtes et
répétées »

- **18 ETP** d'absence en 2023
- Plus de **770 agents** concernés

Probablement sous-estimé

Absences en ETP
par typologies

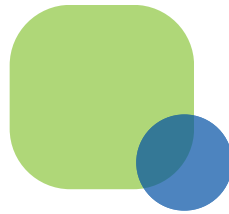
- Absences perlées
- Absences diffuses
- Absences longues



AXE 1



PREVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

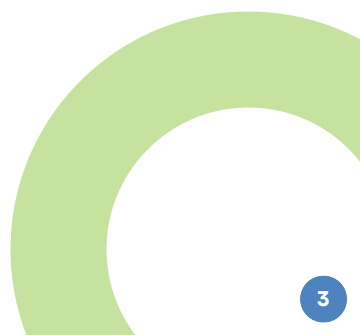


1 Par l'évolution des rythmes de travail sans intensification du travail et l'optimisation des expériences (ou périodes) de récupération des agents des lycées

C'est, dans une première étape, l'expérimentation de la semaine en 4 jours ou 4,5 jours pour une généralisation 2026.

Les moyens spécifiques afin de mener l'expérimentation : **1 ETP** et le **financement d'une étude de l'expérimentation** conduite par un partenaire scientifique qui analyserait les indicateurs de santé suivants :

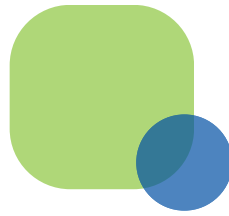
- La soutenabilité (les risques d'usure)
- L'intensification du travail
- Les besoins de récupération perçus
- La fatigue physique et cognitive
- Les expériences de récupération



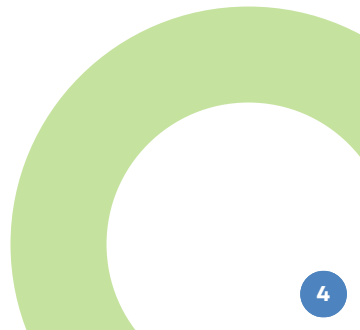
AXE 1



PREVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE



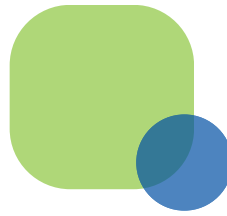
- 2 **Par l'élaboration d'une nomenclature régionale des achats possibles dans les lycées** dont le fil rouge est la prévention de l'usure (poids des mobiliers, ergonomie des ustensiles et autres vaisselles...) **et par l'association des agents à la conception en amont** des travaux dans les EPLE.



AXE 1



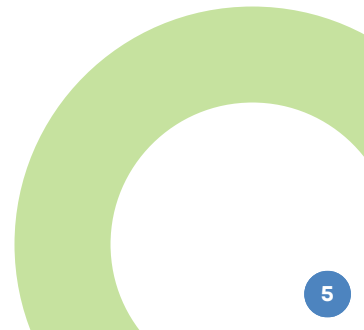
PREVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE



3 Aménagement du temps de travail en fin de carrière – agents lycées

Cette action intègre les risques d'absence en raison de la réforme (actuelle) des retraites et de l'allongement de la durée du travail : Il s'agit, dans un premier temps, **d'étudier des modalités de temps de travail réduit financièrement compensé par la collectivité afin de maintenir dans l'emploi les agents en fin de carrière.**

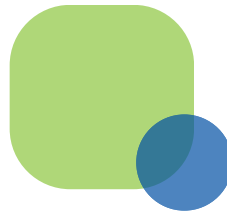
4 Mise en place d'une méthode de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sur poste de travail



AXE 2

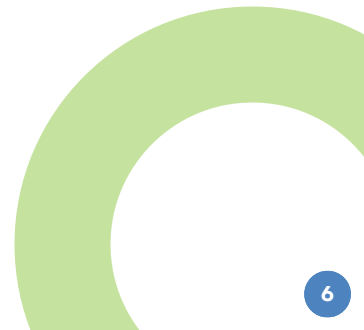


PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME



5 Développer le monitoring de l'absentéisme afin de déclencher les dispositifs régionaux de façon réactive et ciblée

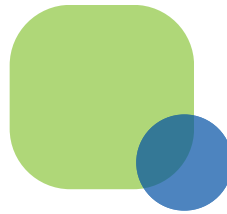
Il s'agit de **passer d'un principe de suivi** (une donnée annuelle comme c'est actuellement le cas) **à un principe d'action** : Il s'agit de **suivre, en temps réel, l'évolution des absences perlées, diffuses et longues sur l'ensemble des périmètres** et de créer une organisation permanente capable de partager les données du central au terrain afin de déclencher les dispositifs adaptés.



AXE 2



PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME



6 **Décentraliser et élargir le dispositif de maintien dans l'emploi pour plus de réactivité et d'efficacité dans la sécurisation des parcours professionnels**

Si la Région dispose d'outils et de compétences adaptées pour accompagner le maintien dans l'emploi les agents risquant une rupture de parcours professionnel, ces dispositifs sont éloignés du terrain alors que leur efficacité dépend de la réactivité avec laquelle ils sont mobilisés.

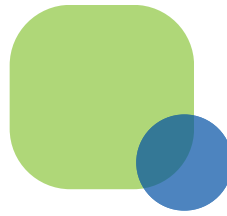
Il s'agit d'implanter des cellules locales de veille animées par l'encadrement local (Éducation nationale et Région) et associant les acteurs du maintien dans l'emploi au sein de chaque lycée.



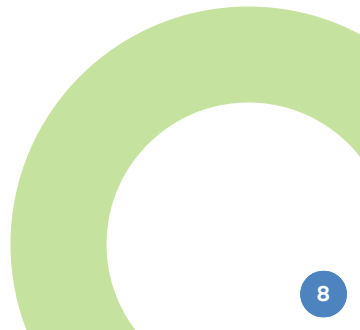
AXE 2



PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME



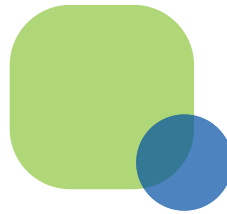
- 7 Mettre en œuvre un programme de montée en compétences managériales sur le champ de la santé qui concerne tout autant le **management stratégique** que le **management intermédiaire** et le **management de proximité**.



AXE 2



PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME

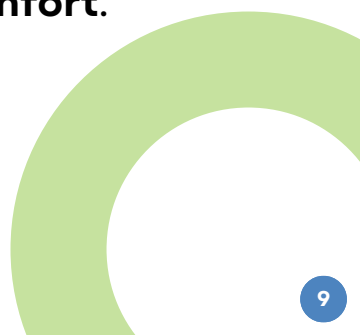


8 Redéfinir les critères de déclenchement des remplacements au sein des EPLE grâce au monitoring

Cette mesure vise à prévenir l'usure en **reconsidérant les délais de remplacement** afin de l'adapter à la dimension des équipes : le report de charge d'un absent sur le reste de l'équipe (et donc de risque d'usure renforcé) n'a pas le même impact selon la taille de l'équipe.

9 Renforcer les contrôles en lien avec le management de proximité

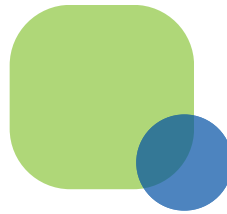
Cette action vise à prévenir les **absences de confort**.



AXE 3



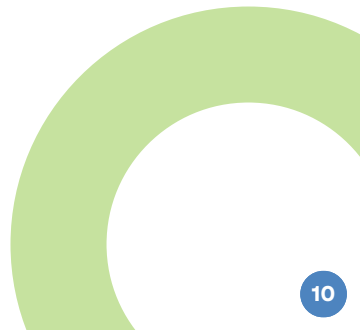
L'ABSENTÉISME DE LONGUE DURÉE



10

Développer un dispositif expérimental de « convalescence active » et d'accompagnement au retour à l'emploi des agents en arrêt long

Des moyens devront être dédiés à l'ingénierie du dispositif et à la formation des acteurs concernés et à leur accompagnement.



AXE 3

L'ABSENTÉISME DE LONGUE DURÉE

11

Déployer une démarche renforcée de prévention des accidents du travail pour les métiers de la logistique et du patrimoine

L'étude quantitative de l'absentéisme a mis en évidence un taux d'absence anormalement élevé au sein des familles de métiers (services et ports) de la logistique et du patrimoine :



AXE 3

L'ABSENTÉISME DE LONGUE DURÉE

12

Qualifier et monitorer l'absentéisme médico-administratif du versant Nord pour identifier les points bloquant le passage en conseil médical

Il s'agit de quantifier la part d'absentéisme « médico-administratif » en **adaptant le monitoring** et comprendre et lever les blocages dans le parcours médical des agents.



Direction des Ressources Humaines

Etude sur l'absentéisme des agents régionaux de la Région Hauts-de-France

Synthèse d'étude
Restitution du 13/05/2024



Sommaire

Préambule	3
Tendances générales	6
Absentéisme diffus	12
Absentéisme perlé	19
Absentéisme long	26
Résultats spécifiques des services et ports	34
Résultats spécifiques des EPLE	37
Cartographie des EPLE	40
Quels axes de travail ?	43



-|-

Préambule

Comprendre les absentéismes

L'absentéisme n'est pas un pas un tout homogène. Grâce à une qualification poussée des données sociales et de santé au travail, il est essentiel de distinguer plusieurs typologies d'absences qui renvoient à des phénomènes différents et qui appellent des mesures précises.



Absentéisme diffus :

« Tout le monde s'absente, mais de façon peu prévisible »

Indique des problématiques collectives à investiguer (management, organisation, conditions de travail, usagers, etc.)



Absentéisme perlé :

« Certaines personnes cumulent des absences courtes et répétées »

Préfigure des ruptures de parcours à prévenir dans le cadre de dispositifs de veille et d'accompagnement au maintien dans l'emploi



Absentéisme long :

« Certaines personnes souffrent d'affections de longue durée »

Appelle des dispositifs de prévention de l'usure et d'accompagnement au retour à l'emploi

La démarche

Etapes	Détails des étapes	Périodes de réalisation
Cadrage et lancement	Cadrage initial	03/01/2024
	Réunion lancement COPIL	21/02/2024
Qualification des données	Enquête documentaire, groupe technique RH, préparation et qualification des données	Du 08/01/2024 au 16/02/2024
Analyse approfondie	Analyse des données qualifiées et consolidation	Du 19/02/2024 au 01/03/2024
Etat des lieux et diagnostic	Etablissement du diagnostic et des interprétations	Du 26/02/2024 au 08/03/2024
	Réunions de restitution	A partir du 20/03/2024
Plan d'action structuré	Structuration du plan d'action	Mai 2024
	Réunions de restitution	Avril – mai 2024



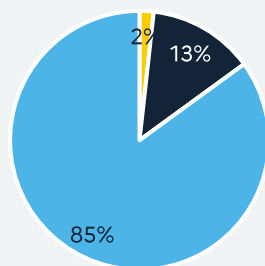
-II-

Tendances générales

La part des typologies d'absentéisme

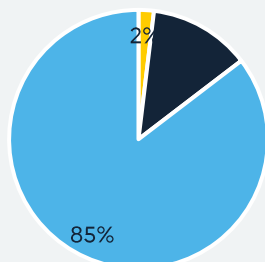
Part des différentes typologies d'absentéisme dans le taux global moyen entre 2018 et 2023 pour l'ensemble de la Région Hauts-de-France

■ Absentéisme perlé
■ Absentéisme diffus
■ Absentéisme long



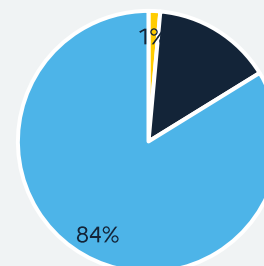
Part des différentes typologies d'absentéisme dans le taux global moyen entre 2018 et 2023 pour EPLE

■ Absentéisme perlé
■ Absentéisme diffus
■ Absentéisme long



Part des différentes typologies d'absentéisme dans le taux global moyen entre 2018 et 2023 pour les services et ports

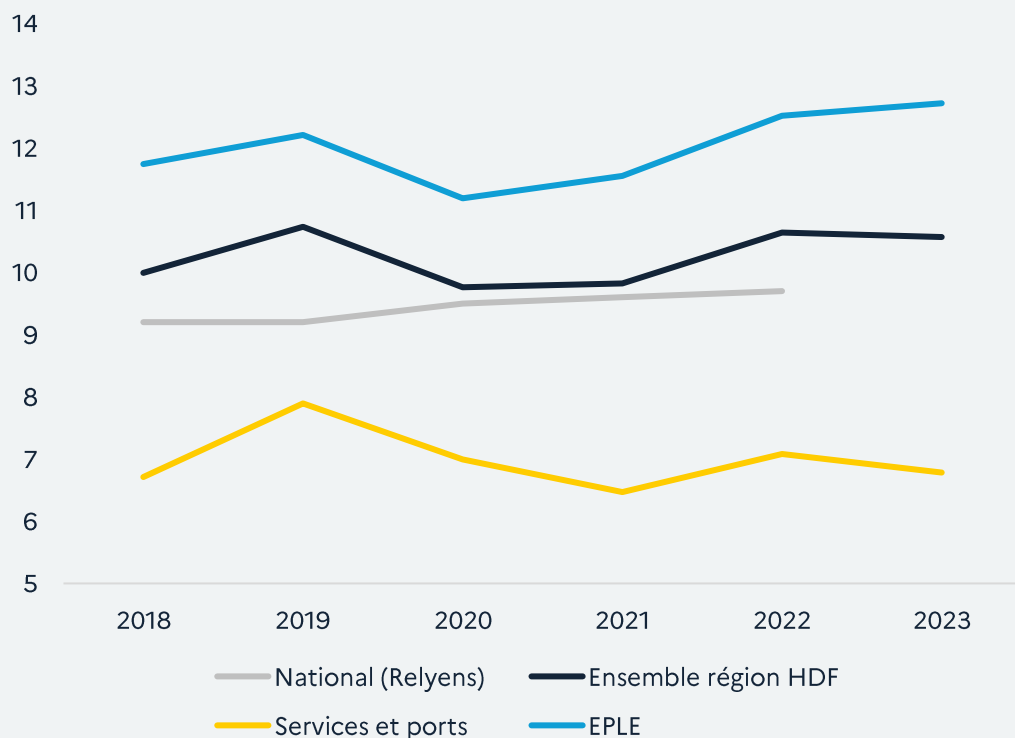
■ Absentéisme perlé
■ Absentéisme diffus
■ Absentéisme long



- Premièrement : la part de chaque motif d'absentéisme est semblable au niveau national (rapports Relyens) :
 - MO : environ 50% du temps d'absence
 - LM/MLD : environ 1/3 du temps d'absence
 - AT : environ 15% du temps d'absence
- Par ailleurs, la répartition des typologies d'absentéisme dans l'absentéisme global est similaire pour l'ensemble de la Région, les S&P et les EPLE.
- Une part importante de l'absentéisme long

Evolution de l'absentéisme global

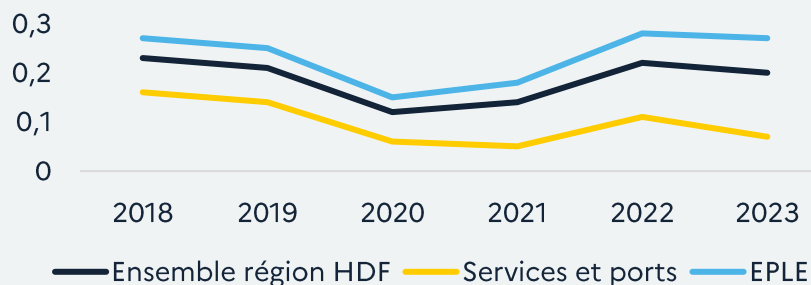
Evolution du taux d'absentéisme global de 2018 à 2023



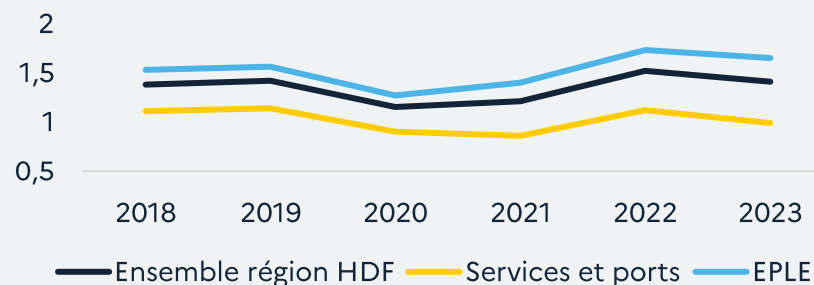
- Après rebond en 2019, et hors 2020/2021 (covid), une tendance à la stabilisation du taux d'absentéisme
- Le taux des S&P largement inférieur à la moyenne, et plutôt en diminution
- Au contraire, celui des EPLE supérieur et plutôt en augmentation
- Des tendances plus favorables qu'au niveau national (rapport Relyens)

Evolution de l'absentéisme global

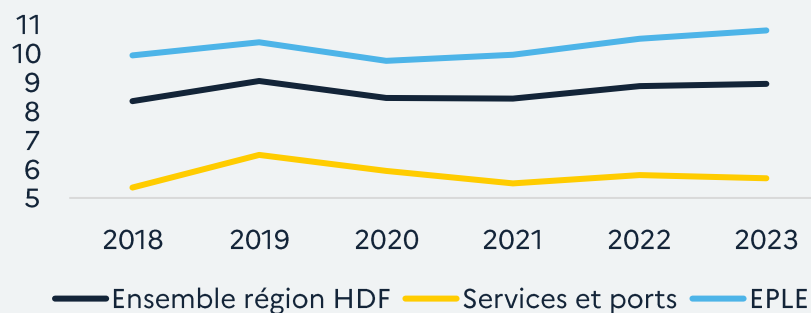
Evolution du taux d'absentéisme perlé entre 2018 et 2023



Evolution du taux d'absentéisme diffus entre 2018 et 2023



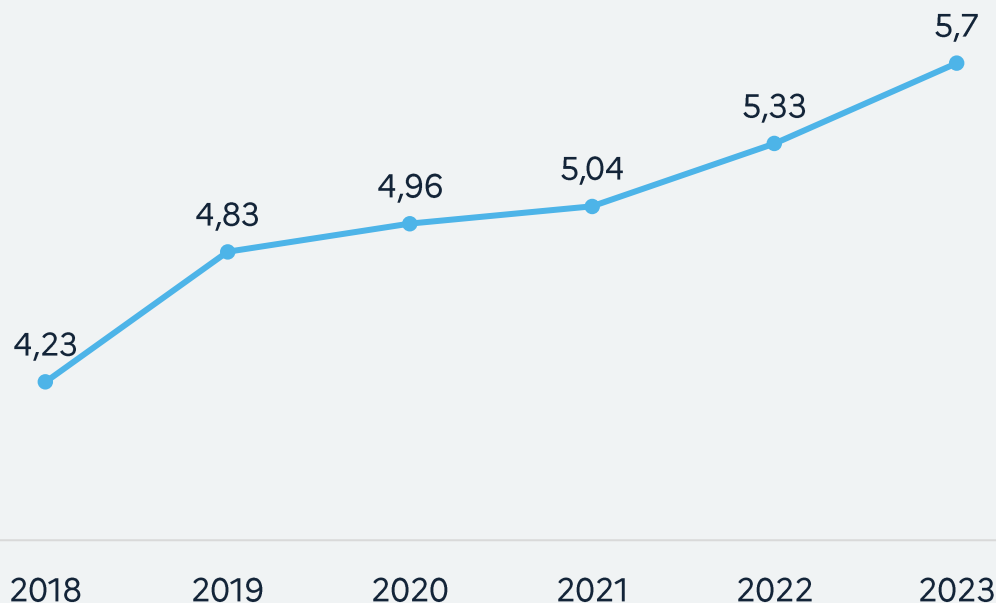
Evolution du taux d'absentéisme long entre 2018 et 2023



- Des évolutions similaires pour les S&P et les EPLE concernant les absences diffuses et perlées
- Mais une évolution différente pour les absences longues qui sont en augmentation chez les EPLE

Des disparités selon le grade et le niveau d'encadrement

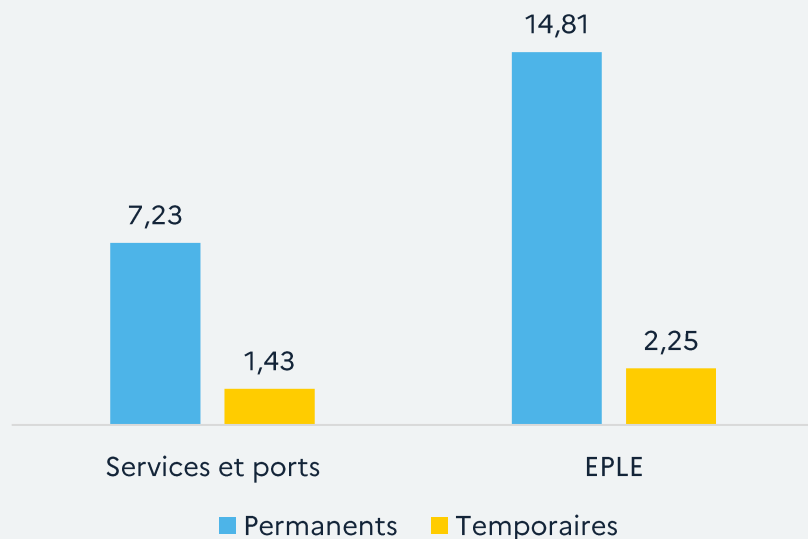
Evolution du taux d'absentéisme des managers depuis 2018



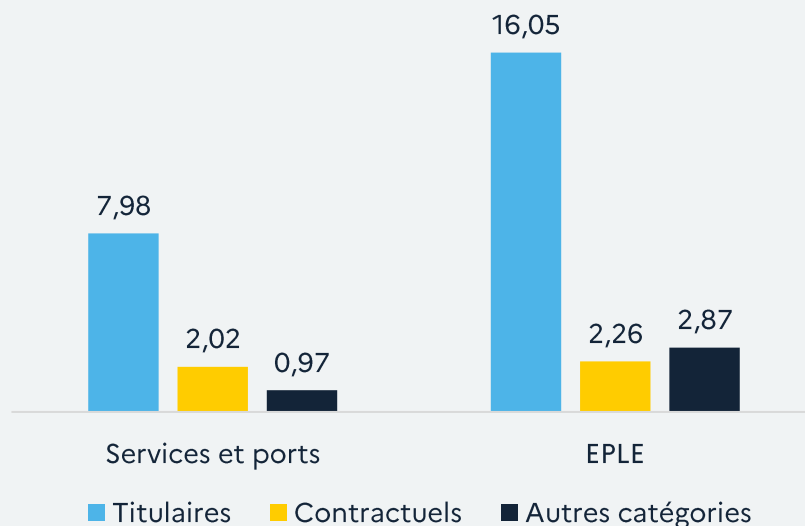
- Les managers sont dans l'ensemble moins touchés par l'absentéisme que les « non-managers »
- Sauf, les managers d'équipe : leur taux est important et dépasse celui des « non-managers »
- Une augmentation du taux d'absentéisme des managers depuis 2018

Les agents titulaires ou permanents plus impactés

Taux d'absentéisme (en %) en fonction du type d'agent en 2023



Taux d'absentéisme (en %) en fonction de la catégorie d'agent en 2023

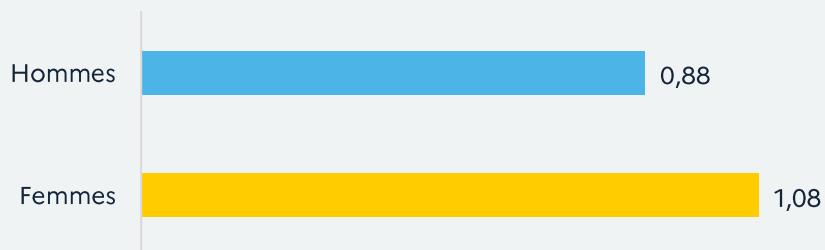


- Type d'agents : Les agents permanents sont plus absents que les agents temporaires.
- Catégorie : Les titulaires sont les plus absents (au-dessus de la moyenne de leur communauté)

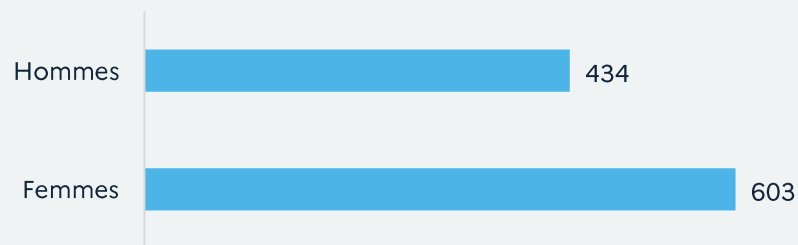
-III-
**Absentéisme
diffus**

Répartition de l'absentéisme diffus dans les S&P

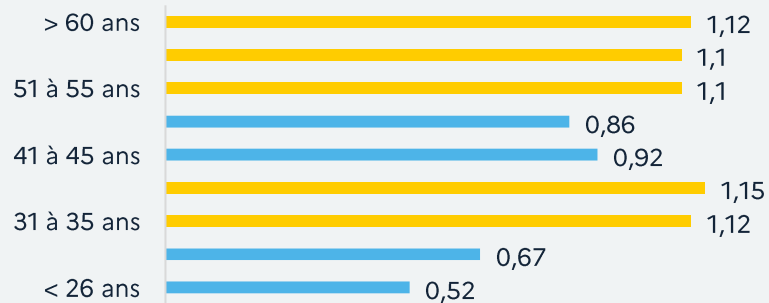
Taux d'absentéisme diffus selon le genre dans les services et ports en 2023



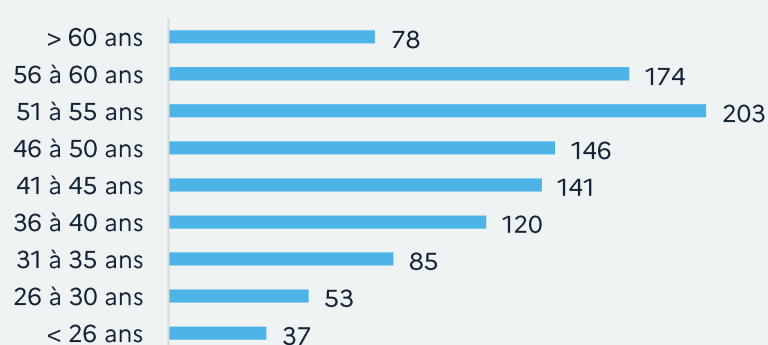
Nombre d'absents "diffus" selon le genre dans les services et ports en 2023



Taux d'absentéisme diffus selon la classe d'âge dans les services et ports en 2023



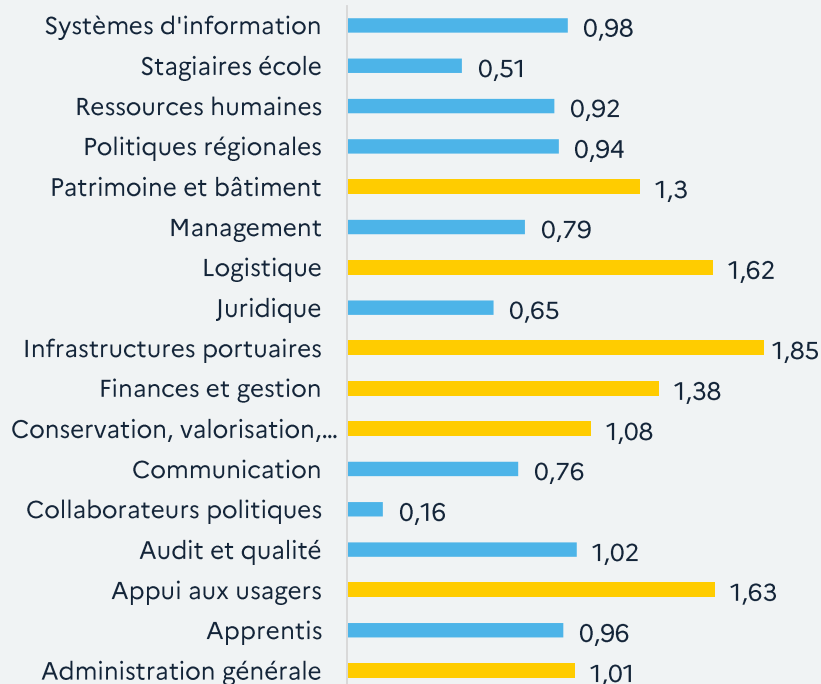
Nombre d'absents "diffus" selon la classe d'âge dans les services et ports en 2023



Populations dont le TABS dépasse la moyenne

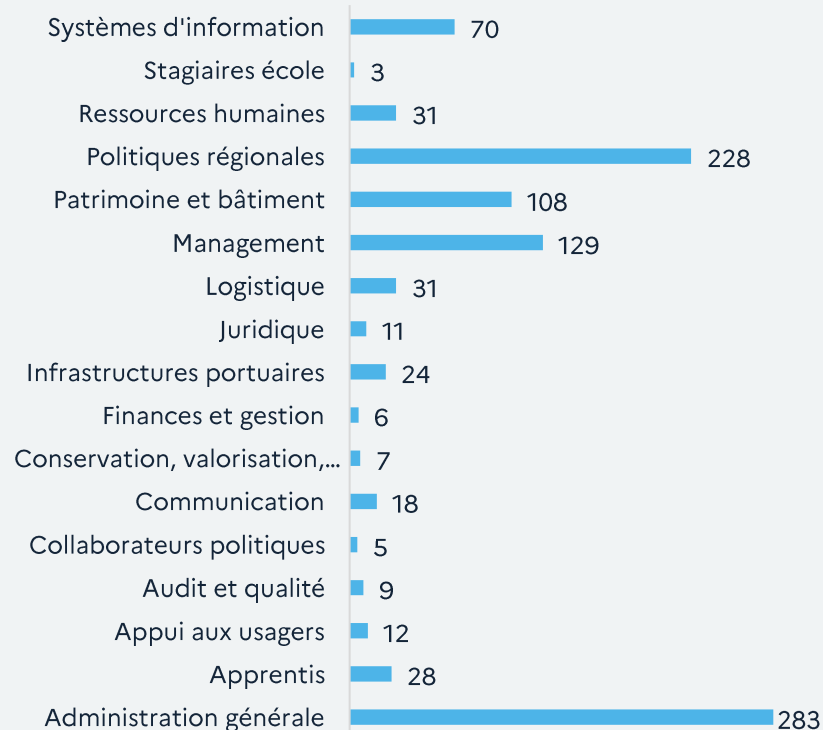
Répartition de l'absentéisme diffus dans les S&P

Taux d'absentéisme diffus selon la famille de métiers dans les services et ports en 2023



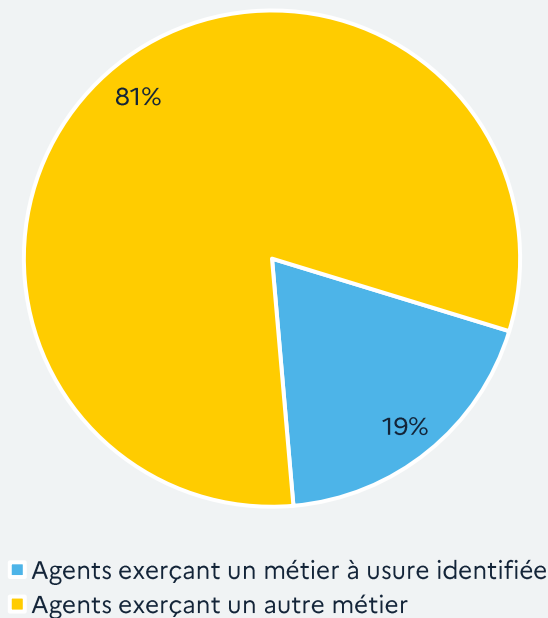
Populations dont le TABS dépasse la moyenne

Nombre d'absents "diffus" selon la famille de métiers dans les services et ports en 2023

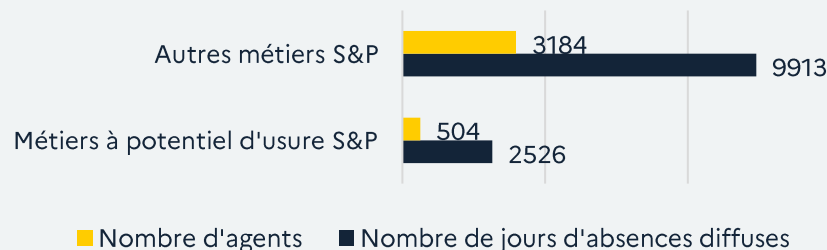


Répartition de l'absentéisme diffus dans les S&P

Répartition des agents absents selon le caractère usant ou non de leur métier, pour l'absentéisme diffus au sein des S&P



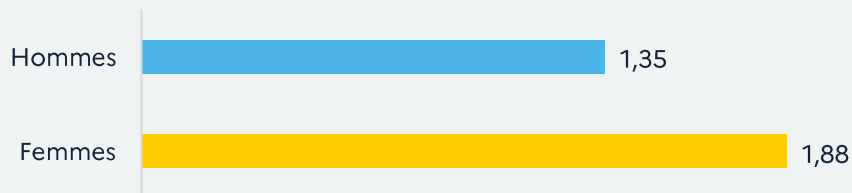
Comparaison du nombre d'agent et du nombre de jours d'absences diffuses entre métiers à potentiel d'usure et autres métiers au sein...



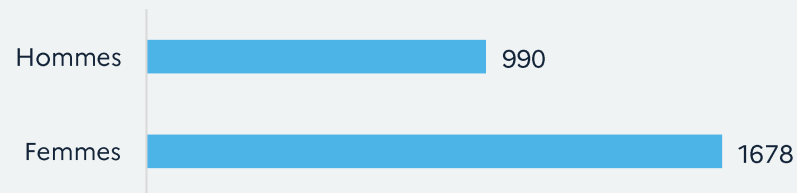
- Une clé d'entrée pouvant orienter le ciblage des contrôles
- Clé d'entrée / de ciblage : Caractère non usant du métier exercé + absentéisme diffus supérieur à la moyenne
- Décorrélation du métier et de l'absentéisme diffus : renvoie à des problématiques organisationnelles ou managériales plutôt que des problématiques liées au contenu du travail

Répartition de l'absentéisme diffus dans les EPLE

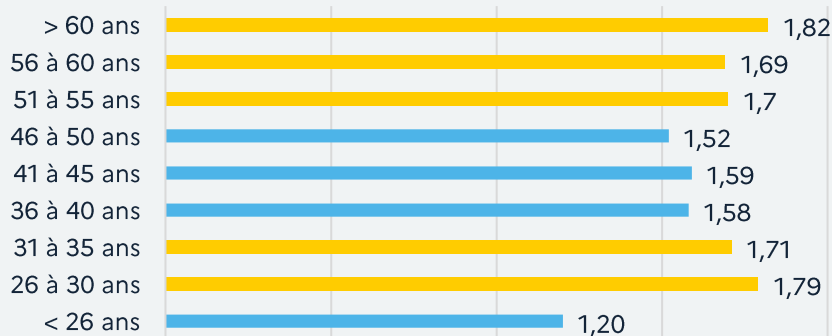
Taux d'absentéisme diffus selon le genre
dans les EPLE en 2023



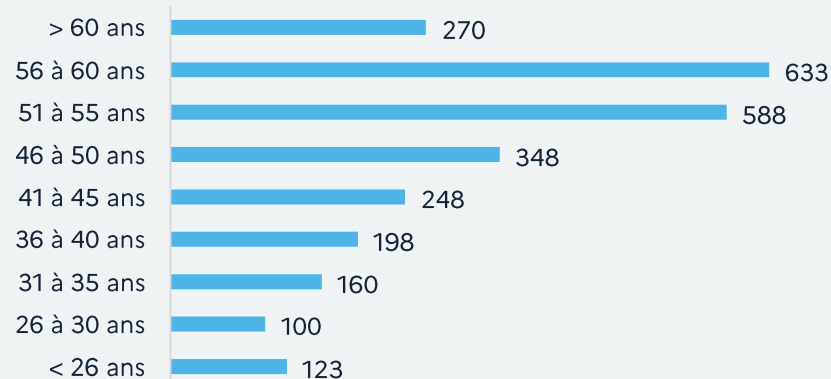
Nombre d'absents "diffus" selon le genre
dans les EPLE en 2023



Taux d'absentéisme diffus selon la classe d'âge
dans les EPLE en 2023



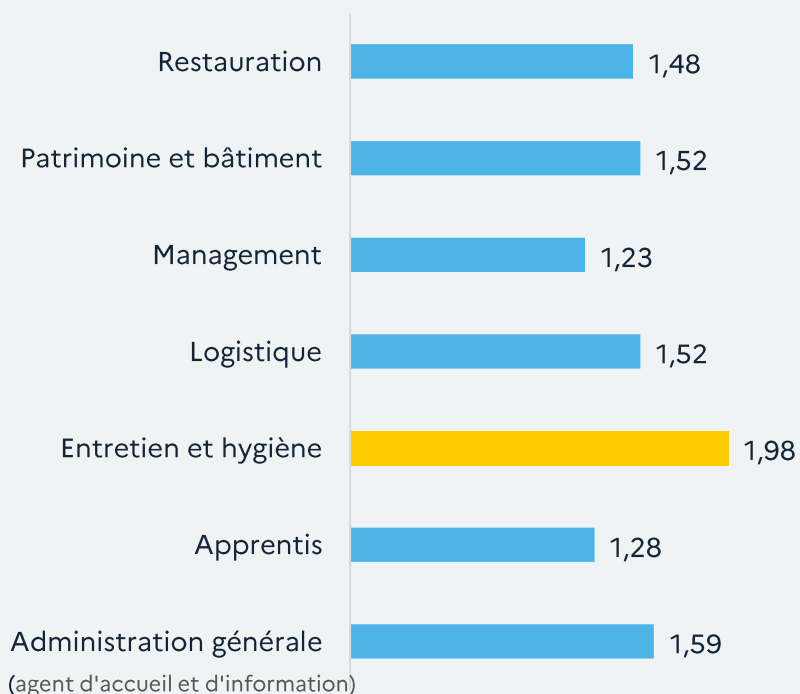
Nombre d'absents "diffus" selon la classe d'âge
dans les EPLE en 2023



Populations dont le TABS dépasse la moyenne

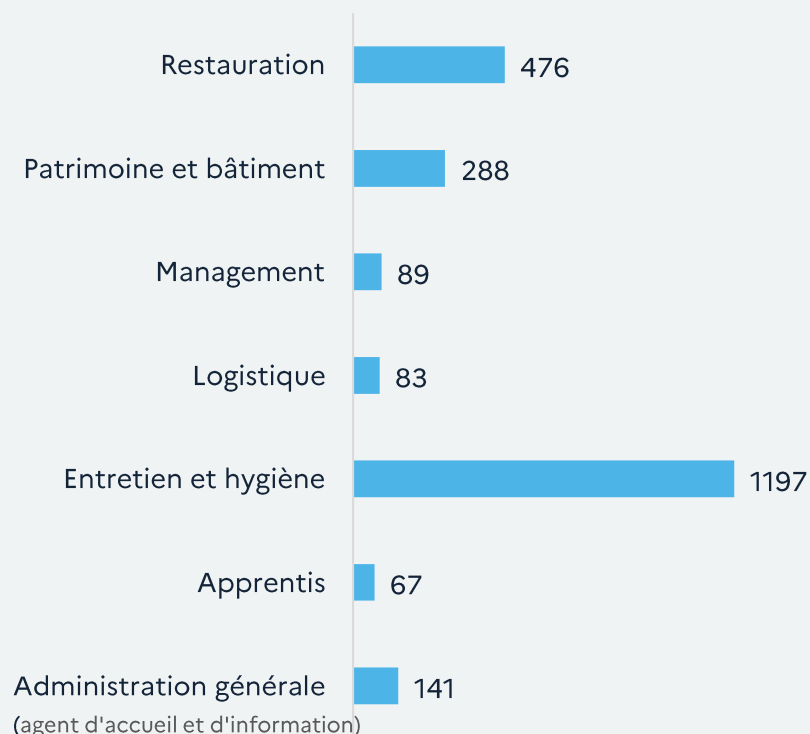
Répartition de l'absentéisme diffus dans les EPLE

Taux d'absentéisme diffus selon la famille de métiers dans les EPLE en 2023



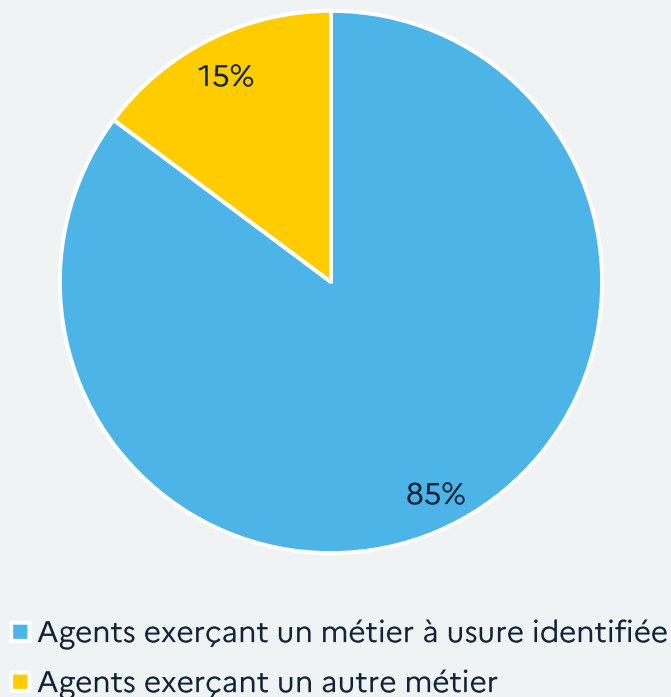
Populations dont le TABS dépasse la moyenne

Nombre d'absents "diffus" selon la famille de métiers dans les EPLE en 2023



Répartition de l'absentéisme diffus dans les EPLE

Répartition des agents absents selon le caractère usant ou non de leur métier, pour l'absentéisme diffus au sein des EPLE



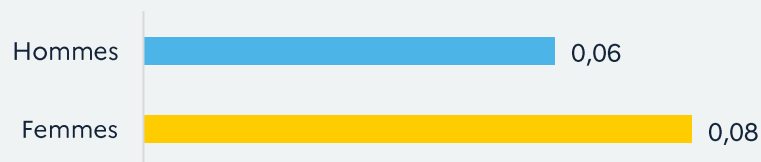
- La nature de l'absentéisme diffus au sein des EPLE en fait une priorité basse dans une perspective de contrôle des arrêts
- Corrélation du métier et de l'absentéisme diffus : renvoie à des problématiques liées à la charge, au contenu ou au rythme de travail → Lien plus fort avec l'absentéisme long



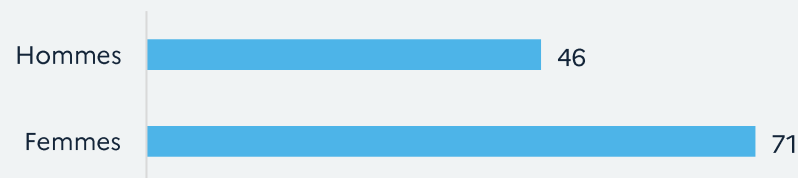
-IV- Absentéisme perlé

Répartition de l'absentéisme perlé dans les S&P

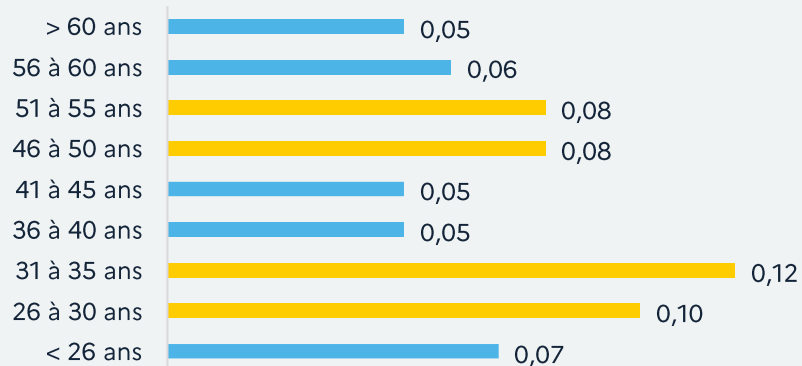
Taux d'absentéisme perlé selon le genre dans les services et ports en 2023



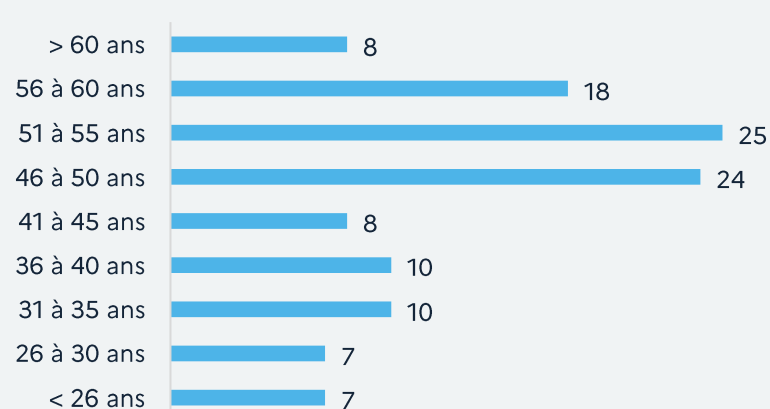
Nombre d'absents "perlés" selon le genre dans les services et ports en 2023



Taux d'absentéisme perlé selon la classe d'âge dans les services et ports en 2023



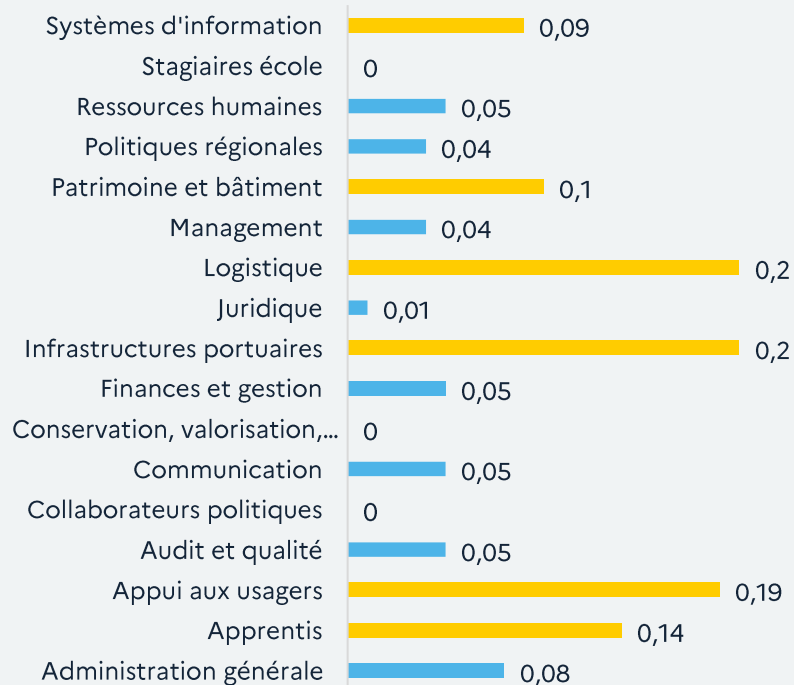
Nombre d'absents "perlés" selon la classe d'âge dans les services et ports en 2023



Populations dont le TABS dépasse la moyenne

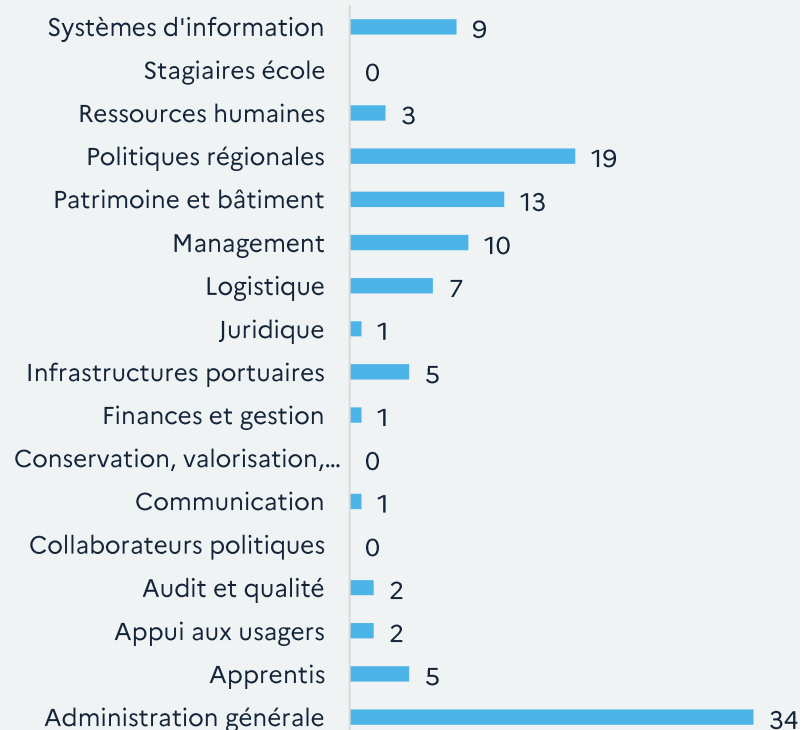
Répartition de l'absentéisme perlé dans les S&P

Taux d'absentéisme perlé selon la famille de métiers dans les services et ports en 2023



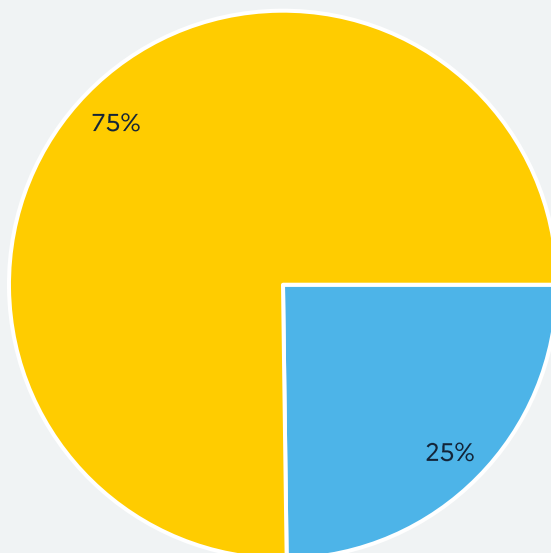
Populations dont le TABS dépasse la moyenne

Nombre d'absents "perlés" selon la famille de métiers dans les services et ports en 2023



Répartition de l'absentéisme perlé dans les S&P

Répartition des agents absents selon le caractère usant ou non de leur métier, pour l'absentéisme perlé au sein des S&P

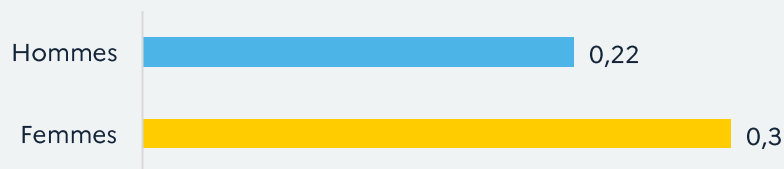


■ Agents exerçant un métier à usure identifiée ■ Agents exerçant un autre métier

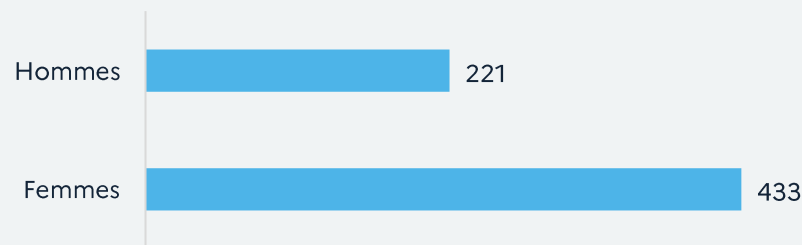
- Une clé d'entrée pouvant orienter le ciblage des contrôles
- Clé d'entrée / de ciblage : Caractère non usant du métier exercé + absentéisme perlé global plus fréquent que la moyenne
- Décorrélation du métier et de l'absentéisme perlé : renvoie à des problématiques de fragilisation de parcours liées à des pathologies à caractère non professionnel

Répartition de l'absentéisme perlé dans les EPLE

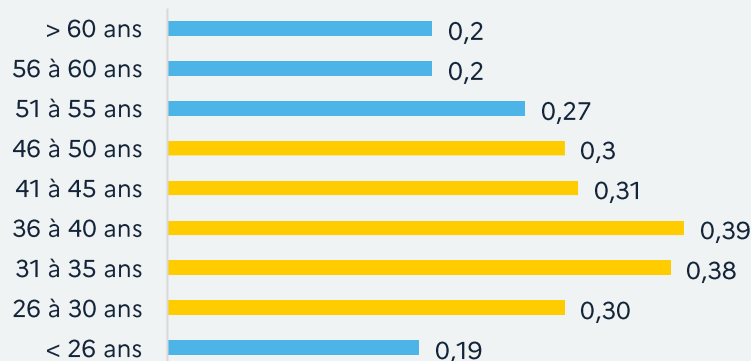
Taux d'absentéisme perlé selon le genre dans les EPLE en 2023



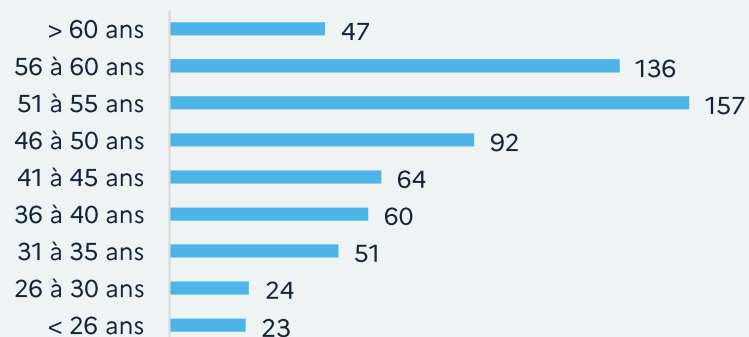
Nombre d'absents "perlés" selon le genre dans les EPLE en 2023



Taux d'absentéisme perlé selon la classe d'âge dans les EPLE en 2023



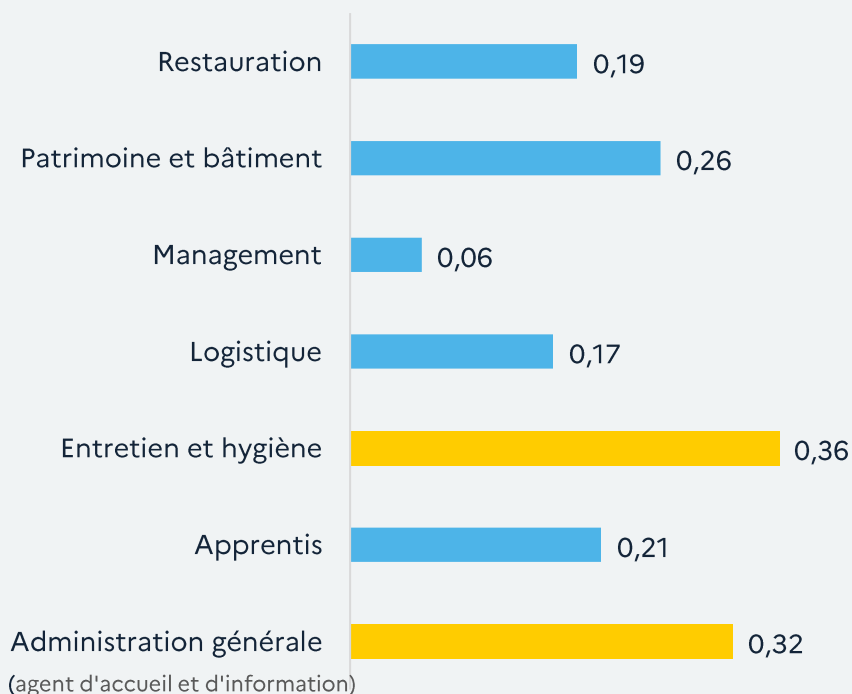
Nombre d'absents "perlés" selon la classe d'âge dans les EPLE en 2023



Populations dont le TABS dépasse la moyenne

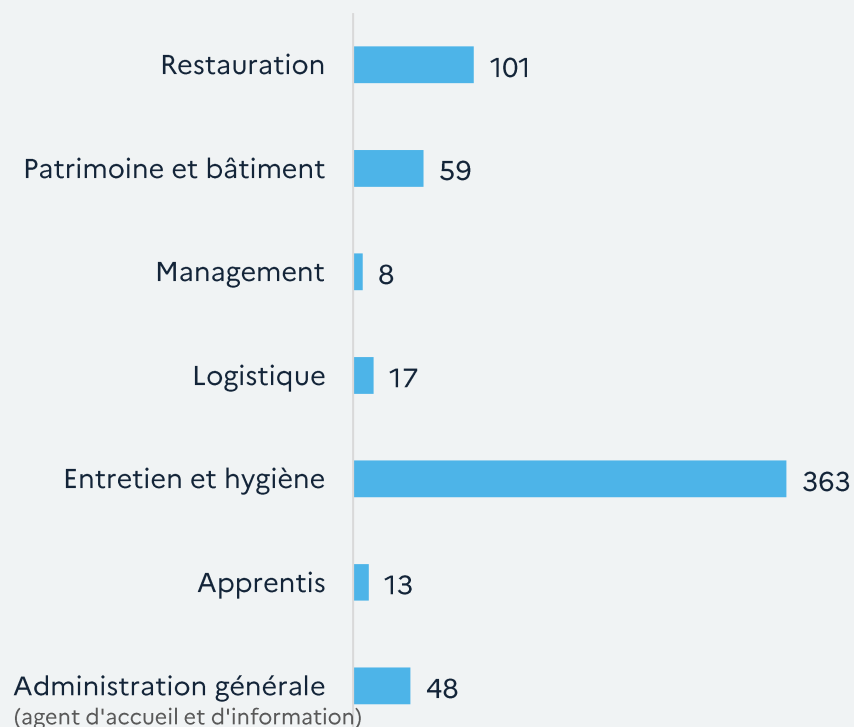
Répartition de l'absentéisme perlé dans les EPLE

Taux d'absentéisme perlé selon la famille de métiers dans les EPLE en 2023



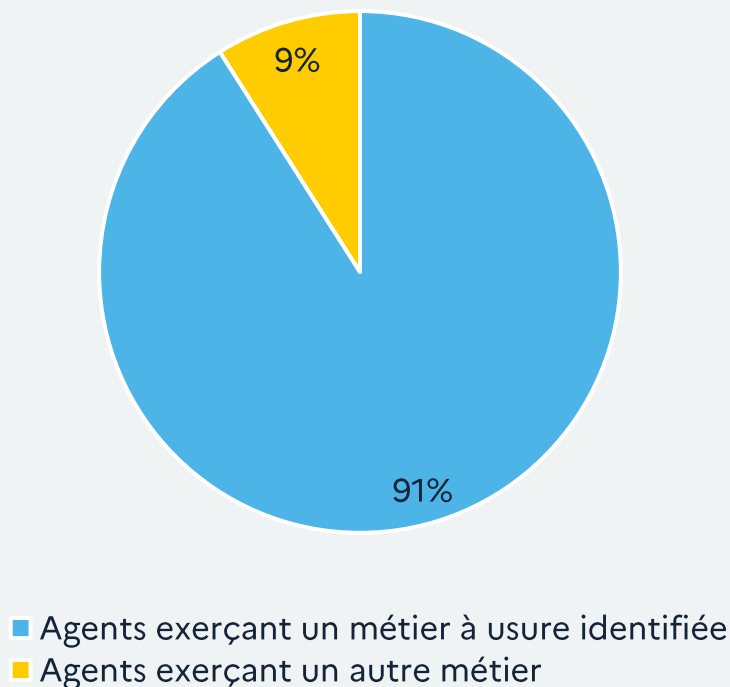
Populations dont le TABS dépasse la moyenne

Nombre d'absents "perlés" selon la famille de métiers dans les EPLE en 2023



Répartition de l'absentéisme perlé dans les EPLE

Répartition des agents absents selon le caractère usant ou non de leur métier, pour l'absentéisme perlé au sein des EPLE



- La nature de l'absentéisme perlé au sein des EPLE en fait une priorité basse dans une perspective de contrôle des arrêts
- Corrélation du métier et de l'absentéisme perlé : renvoie au mécanisme d'usure professionnelle et indique un continuum absentéisme perlé → long

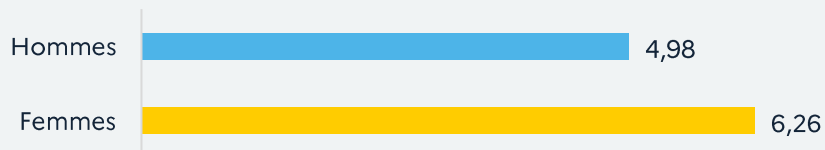


-V-

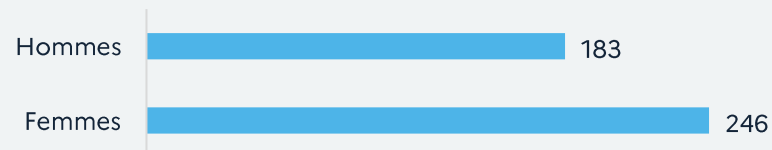
Absentéisme long

Répartition de l'absentéisme long dans les S&P

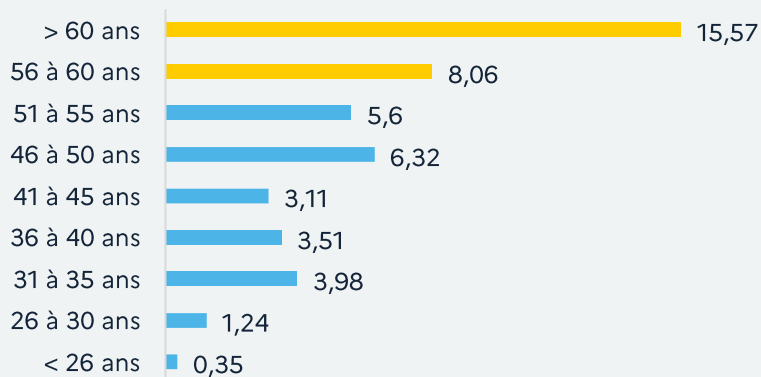
Taux d'absentéisme long selon le genre dans les services et ports en 2023



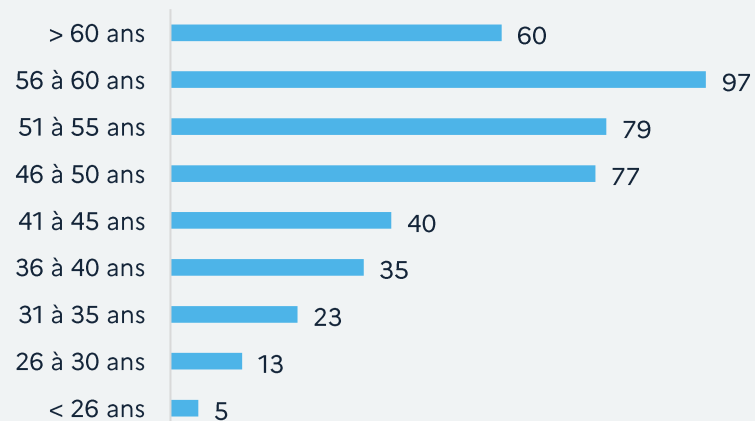
Nombre d'absents "longs" selon le genre dans les services et ports en 2023



Taux d'absentéisme long selon la classe d'âge dans les services et ports en 2023



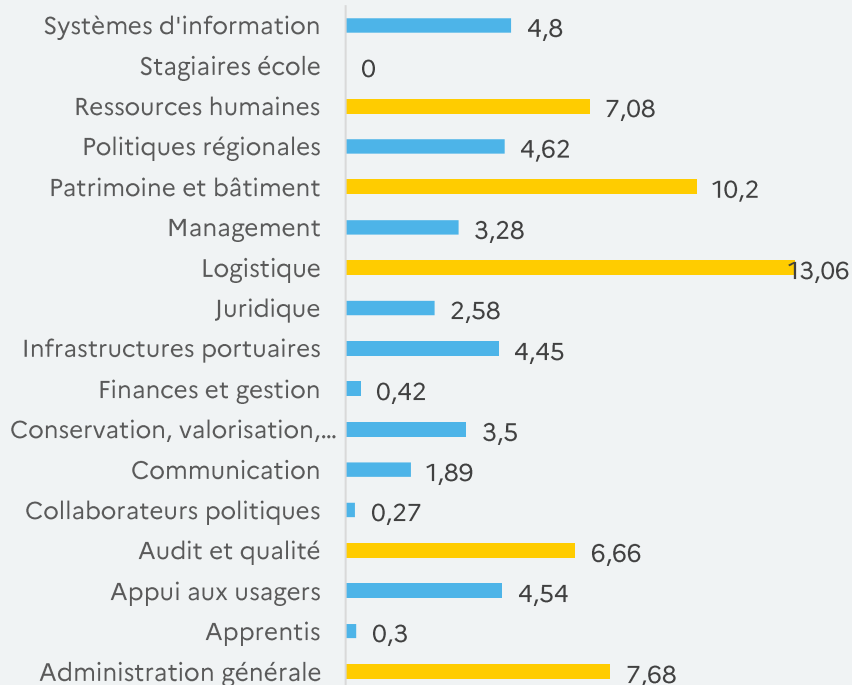
Nombre d'absents "longs" selon la classe d'âge dans les services et ports en 2023



Populations dont le TABS dépasse la moyenne

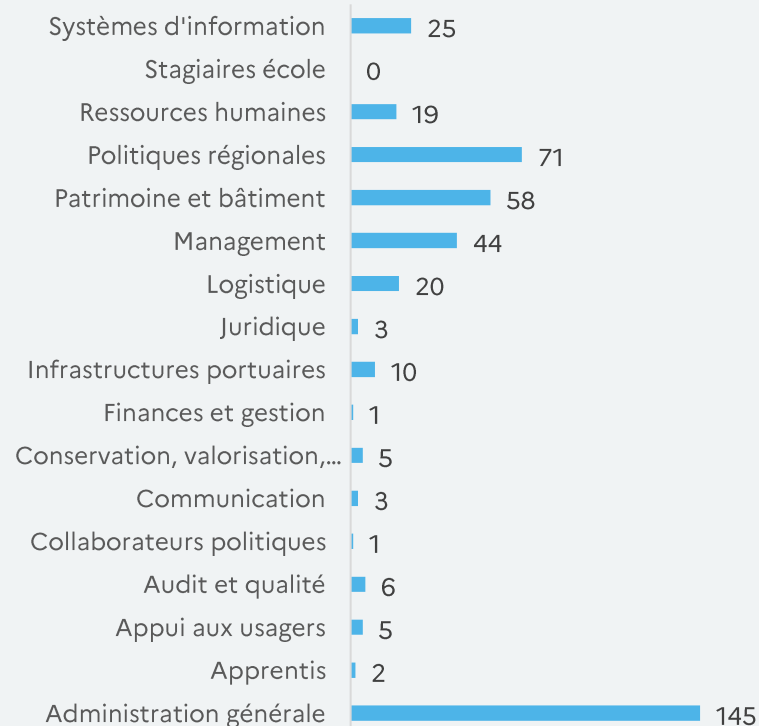
Répartition de l'absentéisme long dans les S&P

Taux d'absentéisme long selon la famille de métiers dans les services et ports en 2023



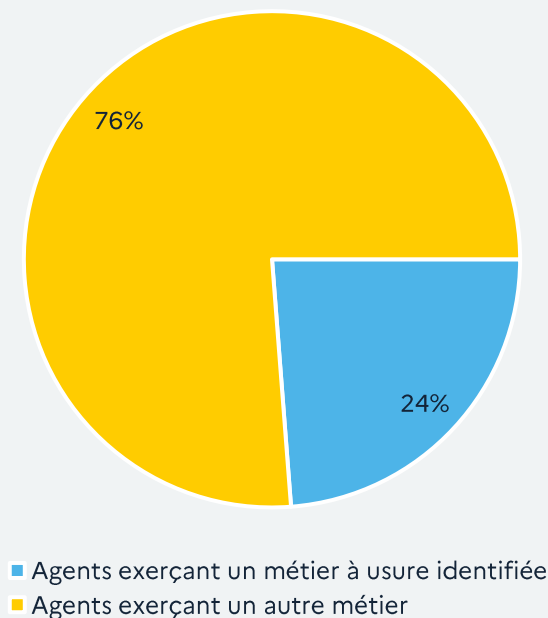
Populations dont le TABS dépasse la moyenne

Nombre d'absents "longs" selon la famille de métiers dans les services et ports en 2023

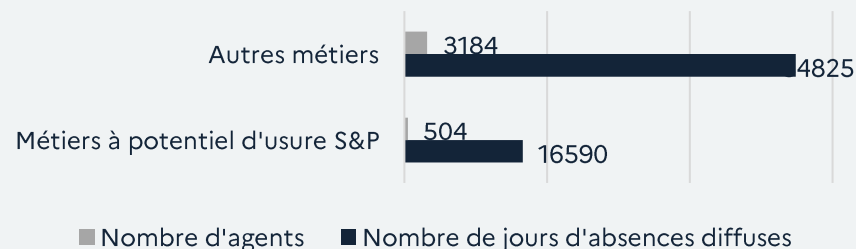


Répartition de l'absentéisme long dans les S&P

Répartition des agents absents selon le caractère usant ou non de leur métier, pour l'absentéisme long au sein des S&P



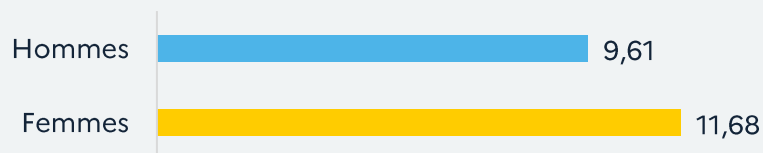
Comparaison du nombre d'agent et du nombre de jours d'absences longues entre métiers à potentiel d'usure et autres métiers au sein...



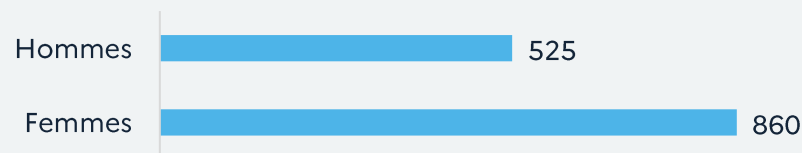
- Diversité de l'absentéisme long au regard des métiers : comme l'absentéisme perlé, il renvoie au caractère non professionnel des motifs d'absence longue
- Politique de contrôle au cas par cas
- Marge de manœuvre plus importante sur les dispositifs de convalescence active

Répartition de l'absentéisme long dans les EPLE

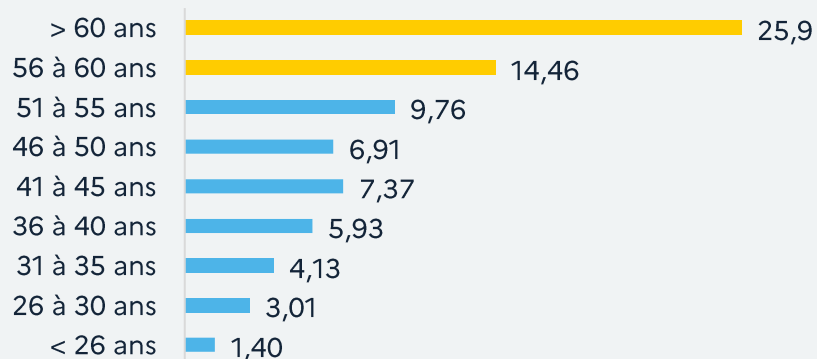
Taux d'absentéisme long selon le genre dans les EPLE en 2023



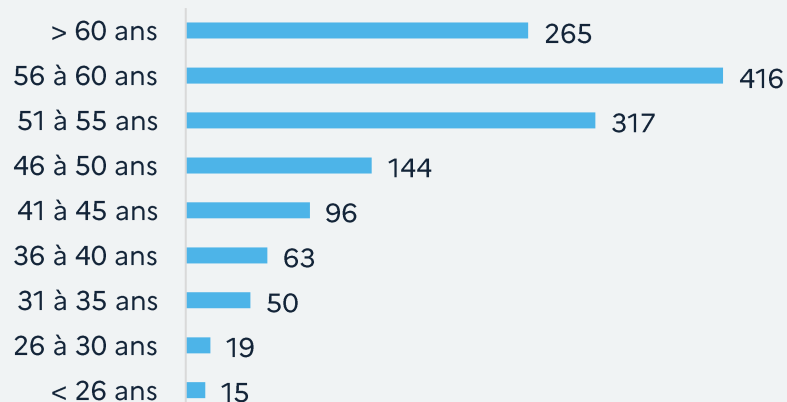
Nombre d'absents "longs" selon le genre dans les EPLE en 2023



Taux d'absentéisme long selon la classe d'âge dans les EPLE en 2023



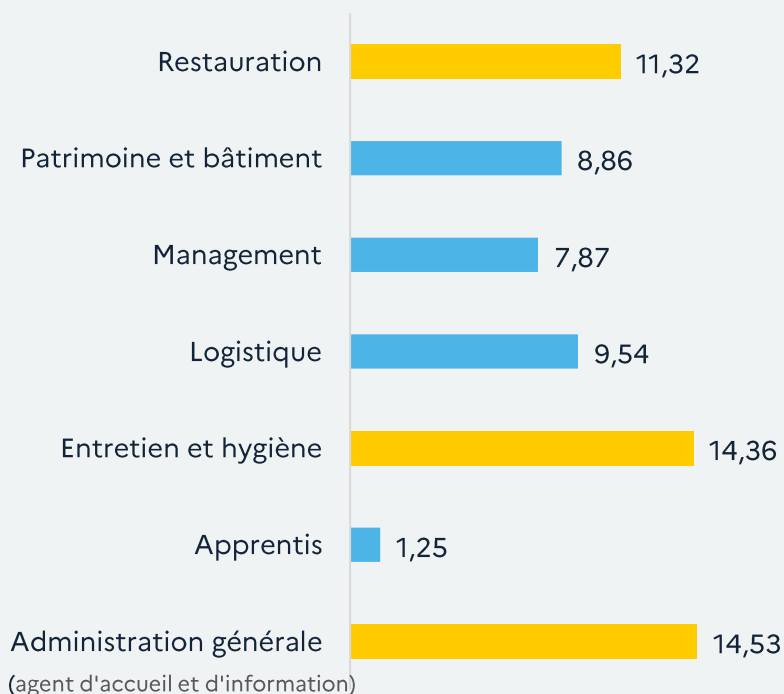
Nombre d'absents "longs" selon la classe d'âge dans les EPLE en 2023



Populations dont le TABS dépasse la moyenne

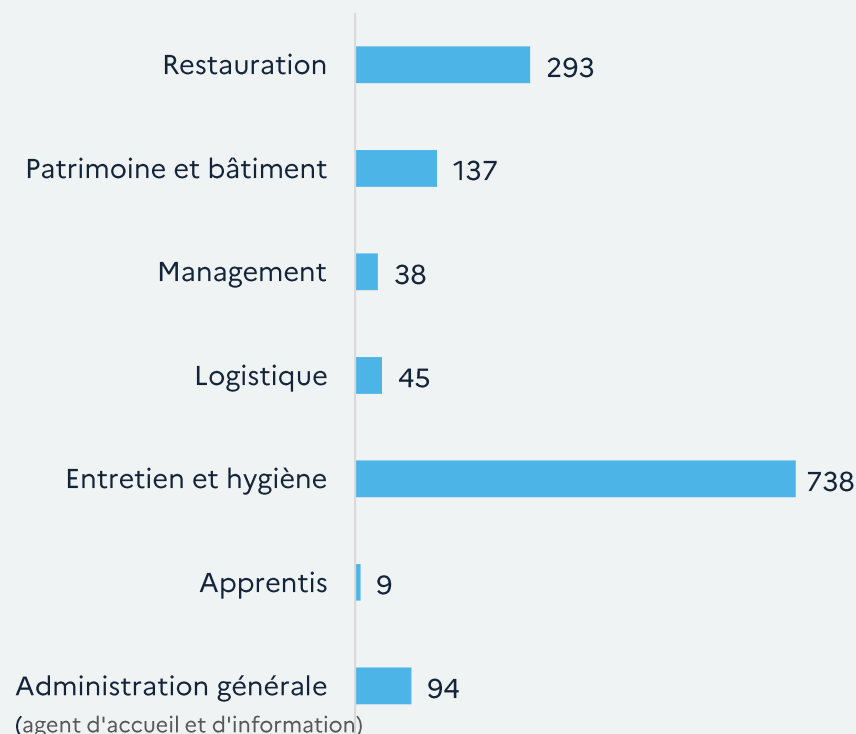
Répartition de l'absentéisme long dans les EPLE

Taux d'absentéisme long selon la famille de métiers dans les EPLE en 2023



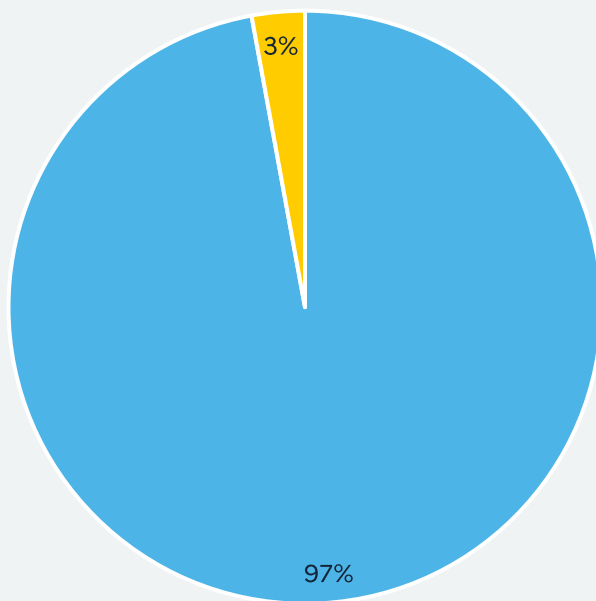
Populations dont le TABS dépasse la moyenne

Nombre d'absents "longs" selon la famille de métiers dans les EPLE en 2023



Répartition de l'absentéisme long dans les EPLE

Répartition des agents absents selon le caractère usant ou non de leur métier, pour l'absentéisme long au sein des EPLE

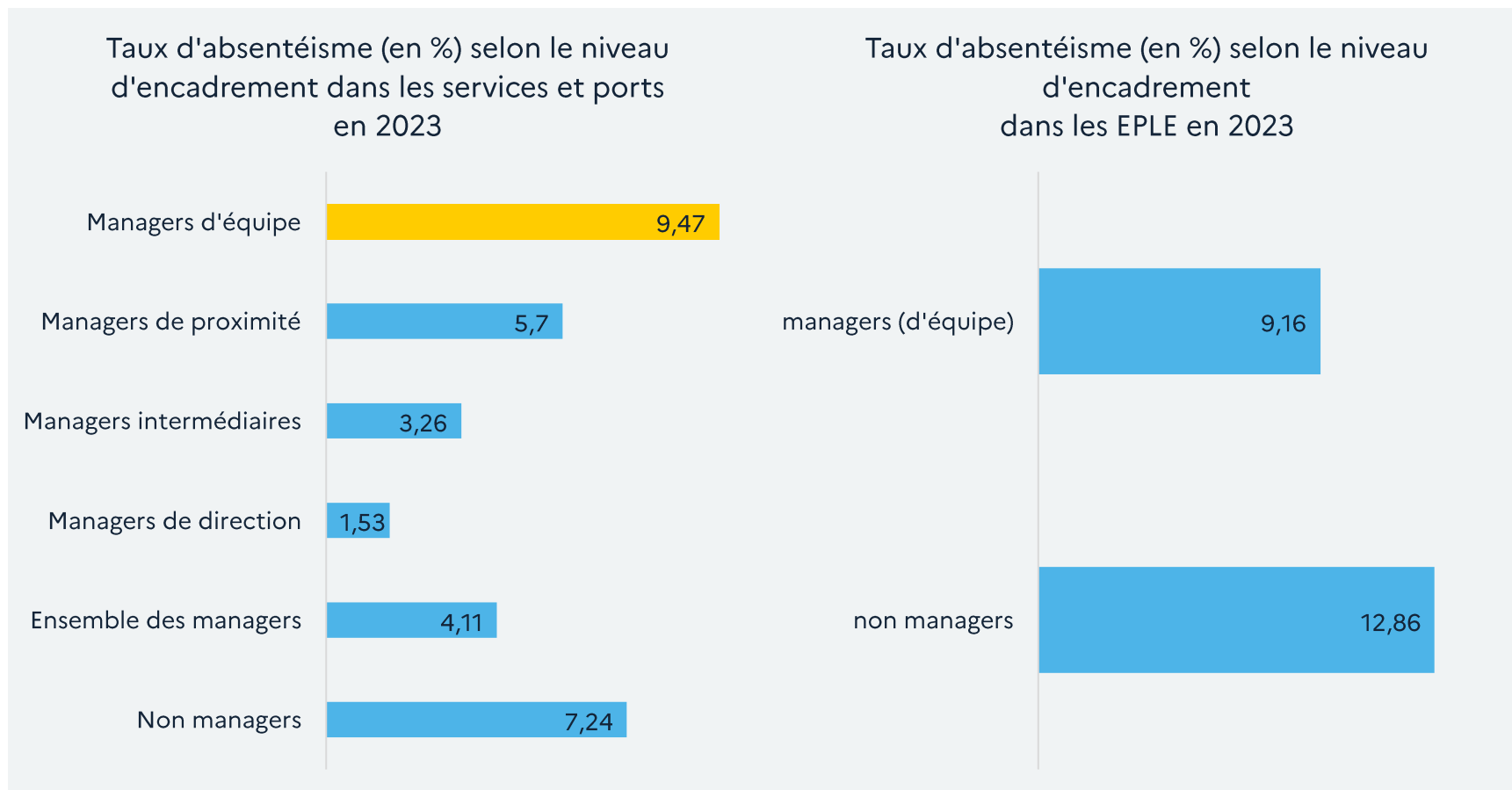


■ Agents exerçant un métier à usure identifiée

■ Agents exerçant un autre métier

- Caractère professionnel prononcé des absences longues : mécanismes d'usure professionnel liés à activité
- Dispositif de convalescence active délicat à envisager à métier égal ou à contraintes égales

Des disparités selon le grade et le niveau d'encadrement



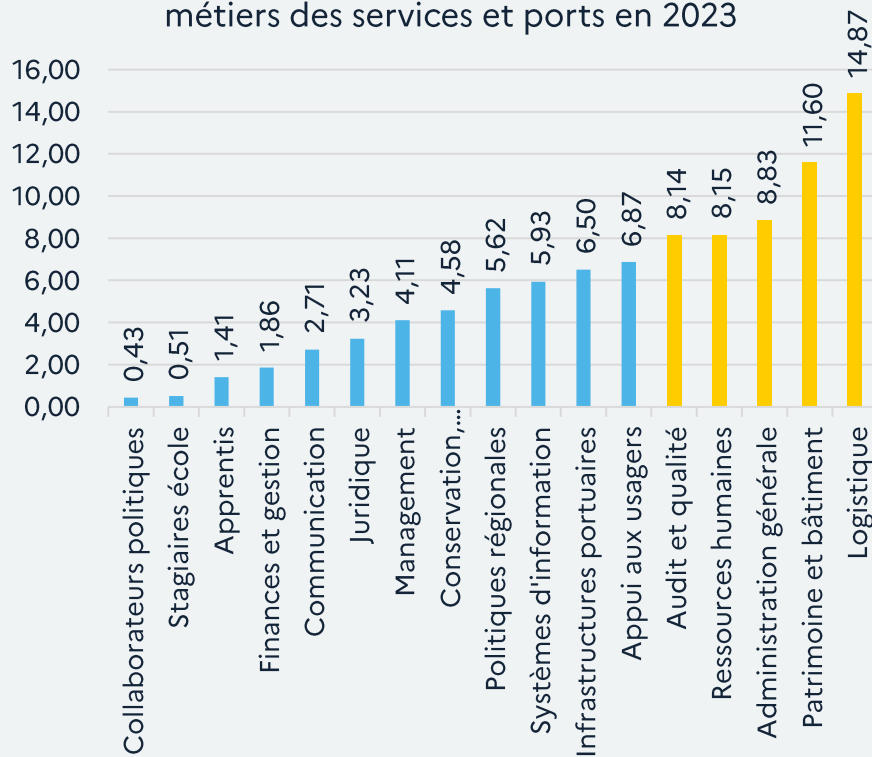


-VII-

Résultats spécifiques des services et ports

Des métiers plus sensibles à l'absentéisme

Taux d'absentéisme (en %) des familles de métiers des services et ports en 2023



Populations dont le TABS dépasse la moyenne

Certaines familles de métiers sont plus touchées que d'autres : logistique (agents des interventions techniques), patrimoine et bâtiment (agent d'intervention du bâtiment), administration générale (assistant administratif et/ou financier, assistant de direction), ressources humaines (gestionnaires RH)

Caractéristiques de ces familles :

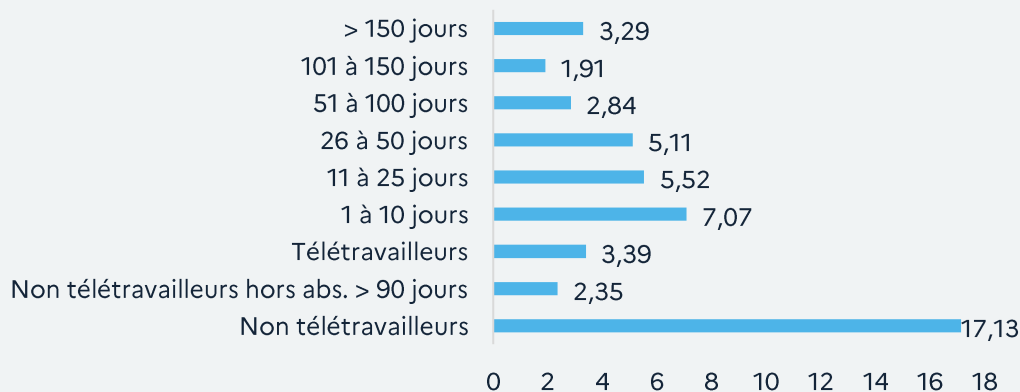
- Les absentéismes diffus et perlé révèlent des taux similaires à ceux des S&P
- Au contraire, le taux d'absentéisme long est supérieur à celui des S&P
- Facteurs explicatifs :
 - Des accidents du travail en cause pour une partie des métiers (logistique et patrimoine), ceux-ci sont identifiés comme présentant des aires d'usure professionnelle
 - La LM et la MLD en cause pour le reste des métiers (administration générale, RH)

Nota bene :

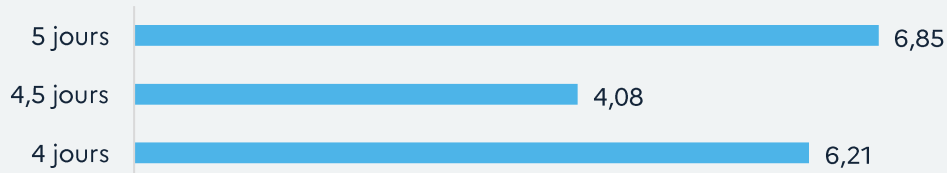
- Taux moyen S&P = 6,78
- Les familles inférieures à 15 agents sont écartées

Le télétravail et la formule de temps de travail

Taux d'absentéisme (en %) en fonction du temps de télétravail en 2023



Taux d'absentéisme (en %) en fonction de la formule de temps de travail en 2023



Télétravail :

- Les télétravailleurs sont moins absents que les « non-télétravailleurs »
- Facteur explicatif possible : la nature des métiers exercés par ces populations (la majeure partie des agents logistiques, et des agents patrimoine et bâtiment ne télétravaillent pas, et présentent des taux d'absentéisme supérieurs à la moyenne)
- Le taux d'absentéisme diminue avec l'augmentation du nombre de jour télétravaillés

Formule de temps de travail :

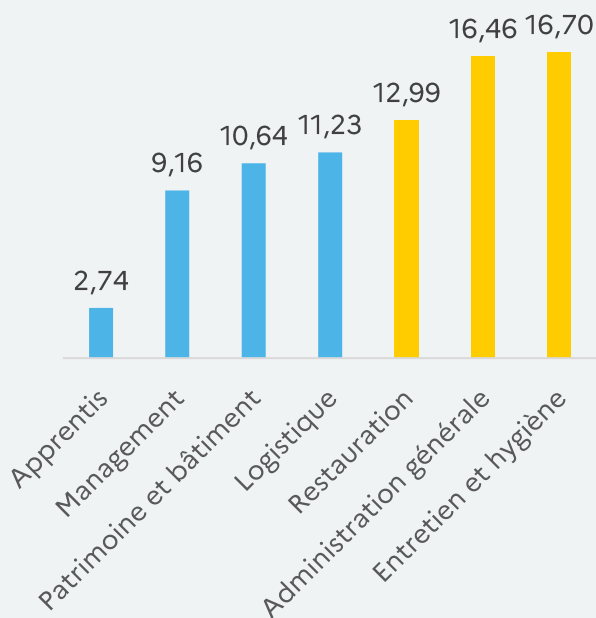
- Les formules 2,5 jours, 3 jours et 3,5 jours utilisées à la marge (toutes < 25 agents)
- Si on s'intéresse aux autres formules : il n'y a pas de corrélation identifiable
- Les agents utilisant la formule en 4,5 jours sont les plus protégés



-VIII- Résultats spécifiques des EPL

Des métiers plus sensibles à l'absentéisme

Taux d'absentéisme (en %) des familles de métiers des EPLE en 2023



Populations dont le TABS dépasse la moyenne

Certaines familles de métiers sont plus touchées que d'autres : entretien et hygiène (agent d'entretien, linge, agent technique, agent des espaces extérieurs), administration générale (agent d'accueil et d'information), restauration (cuisinier 2nd de cuisine, agent de restauration)

Caractéristiques de ces familles :

- Entretien et hygiène : toutes les typologies d'absentéisme atteignent des taux supérieurs à la moyenne des EPLE
- Administration générale : les taux d'absentéisme perlé et long sont supérieurs à la moyenne des EPLE
- Restauration : le taux d'absentéisme long est supérieur à la moyenne des EPLE

Facteurs explicatifs possibles

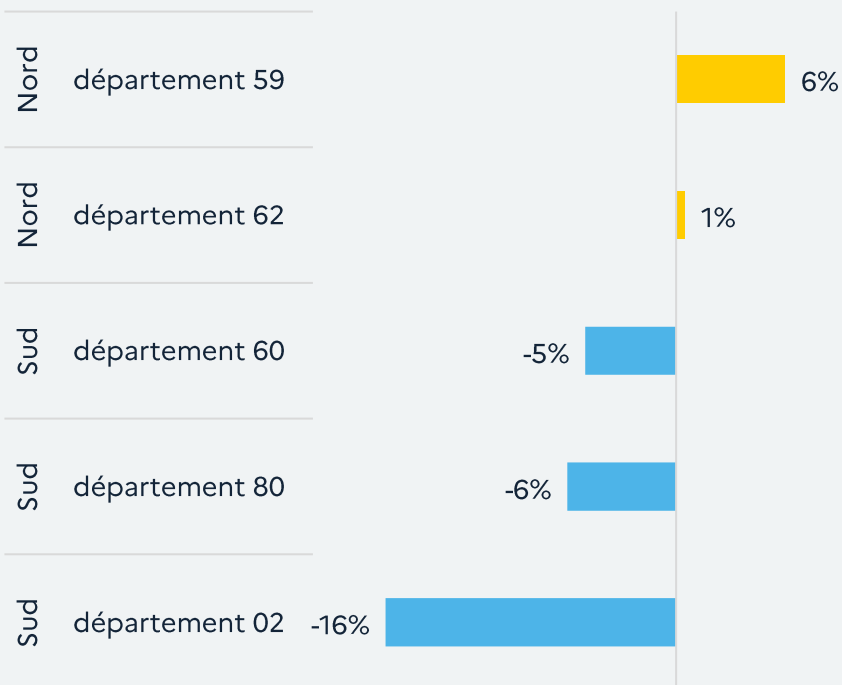
- Tous les métiers les plus impactés ont été identifiés comme présentant des aires d'usure professionnelle
- La majeure partie des métiers les plus impactés avait été identifiée dans le cadre du diagnostic RPS

Nota bene :

- Taux moyen S&P = 6,78
- Les familles inférieures à 15 agents sont écartées

L'impact du secteur géographique à explorer

Variation du taux d'absentéisme des départements par rapport à la moyenne dans les EPLE en 2023



- Le versant Nord est plus touché par l'absentéisme que le versant Sud.
- Le département 59 : présente le taux d'absentéisme le plus fort
- Au contraire, le département 02 obtient un très faible taux d'absentéisme.
- Facteur(s) explicatif(s) peu identifiable : la répartition des familles de métiers, des classes d'âge est équitable & le versant sud présente une plus forte concentration de femmes
- Pas de corrélation identifiable entre l'absentéisme et la distance domicile-travail, toutefois :
 - ✓ 0km toujours inférieurs à la moyenne,
 - ✓ +50 km toujours supérieurs à la moyenne.



-IX-

Cartographie des EPLE

Cartographie de l'absentéisme global 2023

EPLE « pilotes »	EPLE « représentatifs »	EPLE « en tension »
16 établissements Taux d'absentéisme < 5%	197 établissements	23 établissements Taux d'absentéisme > 20%

Focus sur les EPLE « en tension » :

- Une majeure partie des établissements dont l'absentéisme est faible (< 25 agents) : indicateurs plus sensibles
- Exposition à l'absentéisme global plus important que la moyenne (jusqu'à 70% pour certains, contre environ 50% en moyenne)
- Exposition à l'absentéisme long plus important que la moyenne (30%, contre 20% en moyenne pour les EPLE)
- Pour une partie d'entre eux : absentéisme diffus et perlés > à moyenne EPLE

Un possible impact du secteur géographique

- Plus de 80% des établissements « en tension » sont issus du versant Nord, ils sont donc surreprésentés (versant Nord = 70% des EPLE)
- Plus de 65% des établissements « en tension » sont issus du département 59, ils sont aussi surreprésentés (département 59 = 44% des EPLE)
- Par ailleurs, près de 15% des EPLE du département 59 sont dans la liste des établissements « en tension »
- Au contraire : plus de 50% des établissements « pilotes » sont issus du versant Sud, ils sont donc surreprésentés (versant Sud = 30% des EPLE)



-X-

Quels axes de
travail ?

Axe 1 : prévention de l'usure professionnelle

- Faire évoluer le rythme de travail pour allonger les périodes de récupération
- Etendre le télétravail dans une perspective de déconnexion pour les activités télétravaillables
- Unification des achats et association des agents en amont des travaux : dispositifs types d'anticipation d'impact



Axe 2 : pilotage de l'absentéisme

- Développer le monitoring de l'absentéisme pour déclencher les dispositifs régionaux de façon réactive et ciblée :
 - ✓ Maintien dans l'emploi
 - ✓ Prévention des RPS
 - ✓ Usure pro / TMS
 - ✓ Contrôles ciblés (abs. Diffus et perlé)
- Décentralisation et élargissement du dispositif de maintien dans l'emploi pour plus de réactivité
- Développer un programme de professionnalisation managériale



Axe 3 : absentéisme de longue durée

- Développer un dispositif (expérimental) de « convalescence active » et d'accompagnement au retour à l'emploi pour les agents en arrêt long
- Déployer une démarche renforcée de prévention des AT pour les métiers de la logistique et du patrimoine
- Qualifier et monitorer l'absentéisme médico-administratif
- Analyser des parcours types d'agents du département du nord et identifier les points bloquant le passage en conseil médical





Engagés pour la QVCT et les égalités

Une entreprise sociale et solidaire

