

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE

Réunion du 19 décembre 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, 13/05/2024 et 19/12/2024. 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.

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 présentation 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
- Groupe de travail dédié à la présentation du plan d'actions TOUS APTES : 18 novembre 2024
- Présentation FSC : le 19 décembre 2024
- 1^{ère} réunion du comité de projet : le 19 décembre 2024
- Lancement des groupes thématiques : janvier 2025

TOUS **APTES** HAUTS-DE-FRANCE

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

3 axes et 12 actions

Formation Spécialisée du Comité (FSC) du 19 décembre 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



Moyenne
nationale FPT

40 j

44 j

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



Région
Hauts-de-France

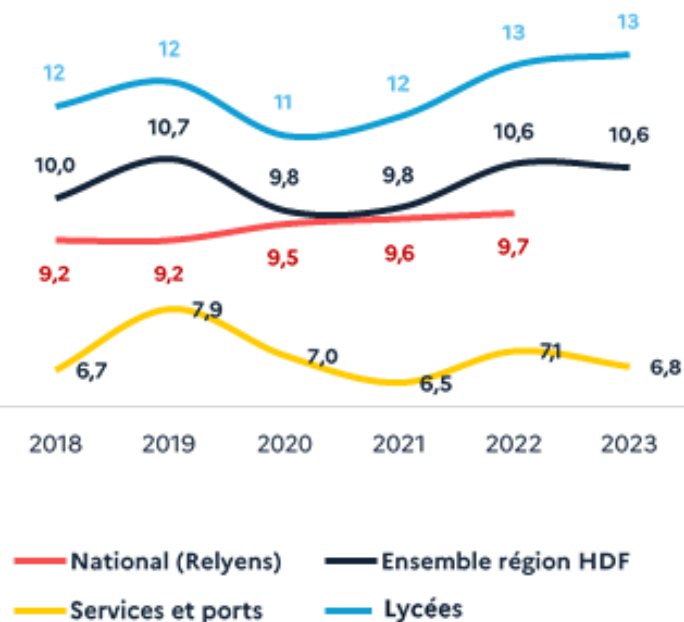


Moyenne
nationale FPT

48%

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 :

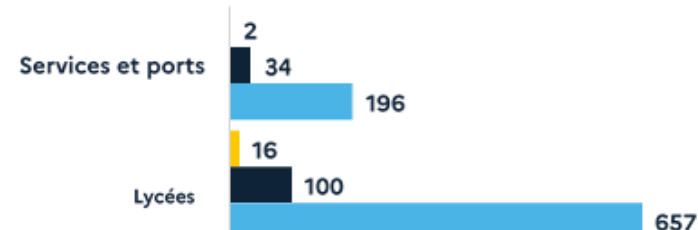
« Certaines personnes cumulent
des absences courtes et
répétées »

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

Probablement sous-estimé

Absences en ETP
par typologies

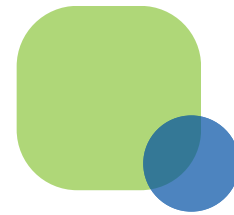
- Absences perlées
- Absences diffuses
- Absences longues



AXE 1



PREVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

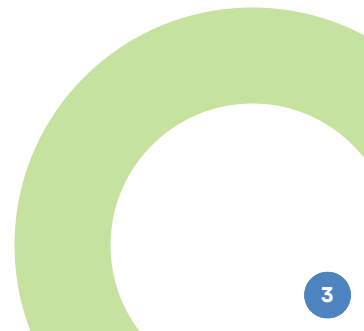


1 Par l'évolution des rythmes de travail sans intensification du travail et l'optimisation des expériences (ou périodes) de récupération des agents des lycées

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 :

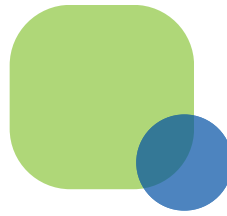
- La soutenabilité (les risques d'usure)
- L'intensification du travail
- Les besoins de récupération perçus
- La fatigue physique et cognitive
- Les expériences de récupération



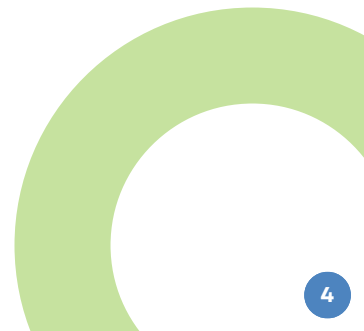
AXE 1



PREVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE



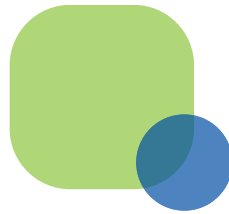
- 2 **Par l'élaboration d'une nomenclature régionale des achats possibles dans les lycées** dont le fil rouge est la prévention de l'usure (poids des mobiliers, ergonomie des ustensiles et autres vaisselles...) **et par l'association des agents à la conception en amont** des travaux dans les EPLE.



AXE 1



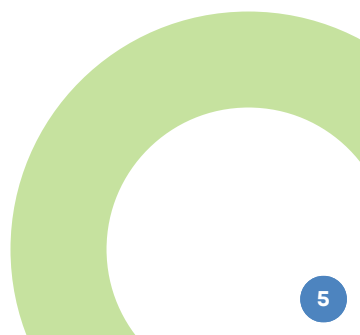
PREVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE



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.**

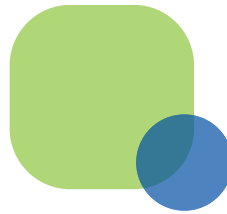
4 Mise en place d'une méthode de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sur poste de travail



AXE 2

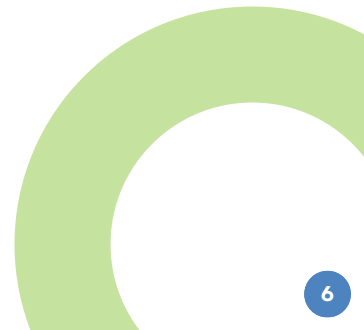


PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME



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

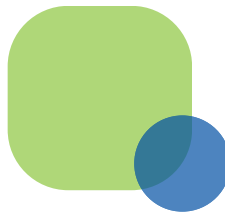
Il s'agit de **passer d'un principe de suivi** (une donnée annuelle comme c'est actuellement le cas) **à un principe d'action** : Il s'agit de **suivre, en temps réel, l'évolution des absences perlées, diffuses et longues sur l'ensemble des périmètres** et de créer une organisation permanente capable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

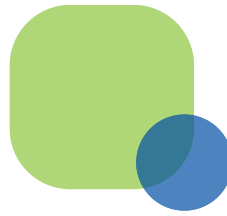
Il s'agit d'implanter des cellules locales de veille animées par l'encadrement local (Éducation nationale et Région) et associant les acteurs du maintien dans l'emploi au sein de chaque lycée.



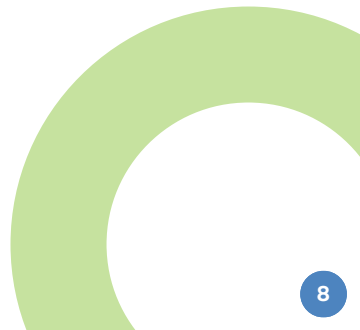
AXE 2



PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME



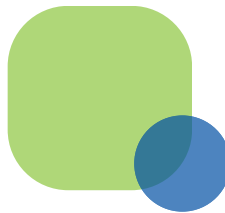
- 7 Mettre en œuvre un programme de montée en compétences managériales sur le champ de la santé qui concerne tout autant le **management stratégique** que le **management intermédiaire** et le **management de proximité**.



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

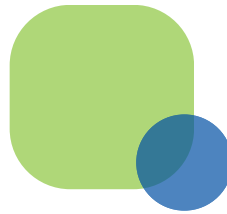
Cette action vise à réassurer le principe d'équité pour tous en garantissant un suivi rigoureux des arrêts au travers de contrôles ciblés



AXE 3

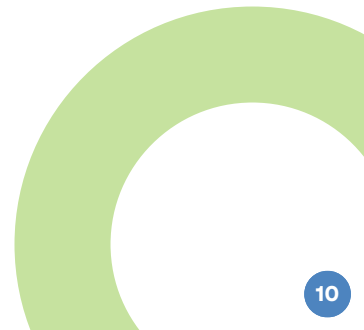


L'ABSENTÉISME DE LONGUE DURÉE



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.



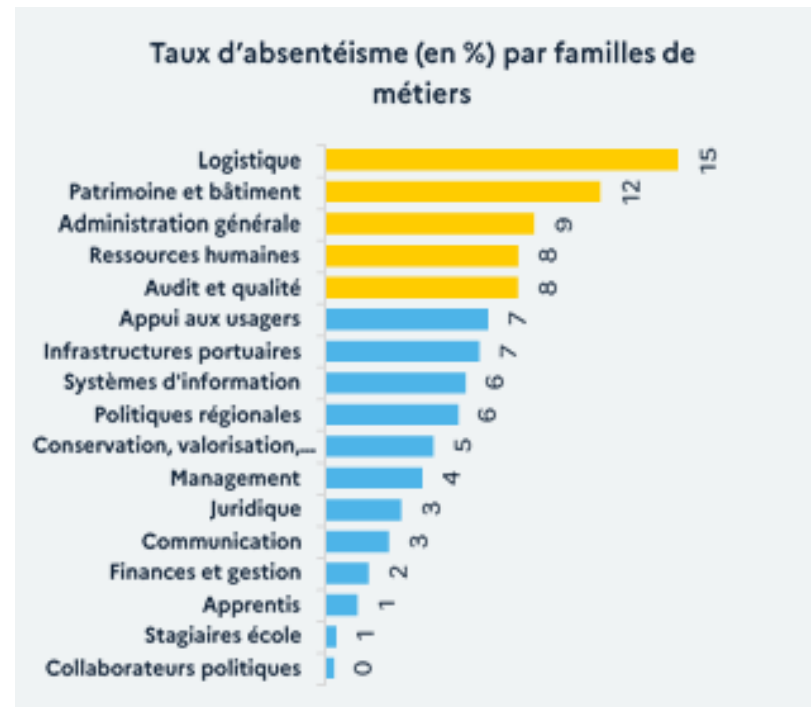
AXE 3

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