



Souffrance au travail : une question de douleur

Réunion du 18 octobre 2012
Point de vue d'un employeur

Intervenants :

👉 **Bruno HERISSE** -

1^{er} Adjoint au Maire de Château-Gontier

Vice-Président du C.C.A.S.

Vice-Président de la Communauté de Communes du Pays de Château-Gontier

👉 **Anita DUPONT**

Responsable du Pôle ressources (Ville, C.C.A.S et C.C.P.C.G)

**Présentation de l'organisation des Services de la
Ville, du C.C.A.S. et de la Communauté de
Communes du Pays de Château-Gontier.**

**3 COLLECTIVITES POUR 1 ADMINISTRATION
AU SERVICE DU TERRITOIRE ET DE SA POPULATION**

Les services de la Ville de Château-Gontier, du C.C.A.S et la C.C.P.C.G

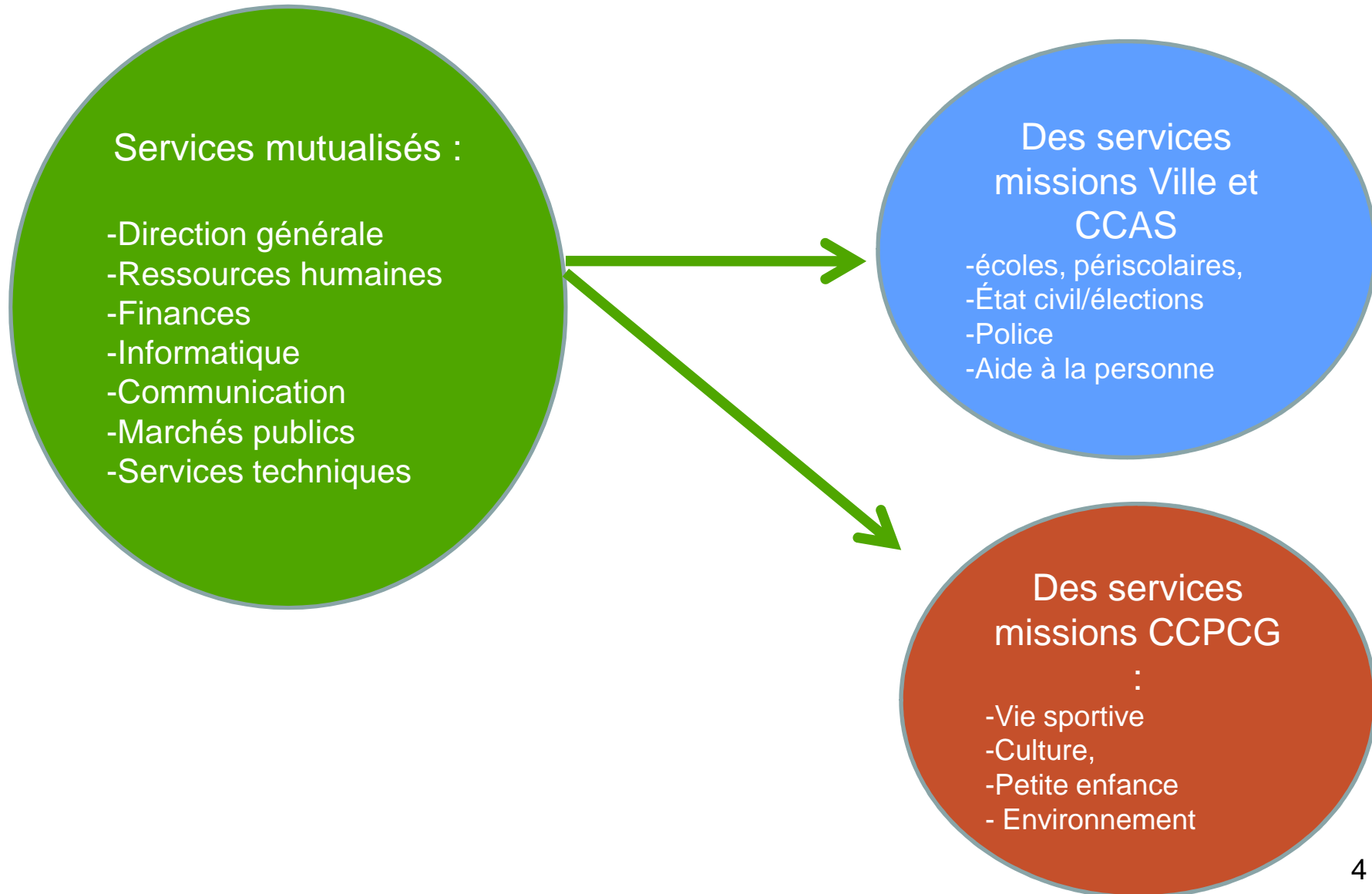
1 direction générale
et 1 direction de
cabinet commune aux
trois collectivités

Des services
mutualisés

Des services
missions Ville et
CCAS

Des services
missions
CCPCG

Les services de la Ville de Château-Gontier, du C.C.A.S et de la C.C.P.C.G



Les services de la Ville de Château-Gontier, du C.C.A.S et
de la C.C.P.C.G

Pour une bonne gestion des équipes, ce mode de fonctionnement implique :

- des politiques communes en matière de ressources humaines :

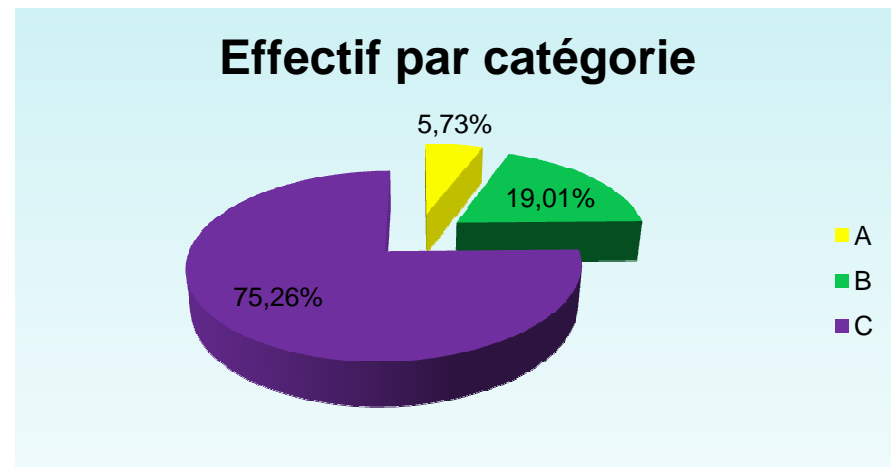
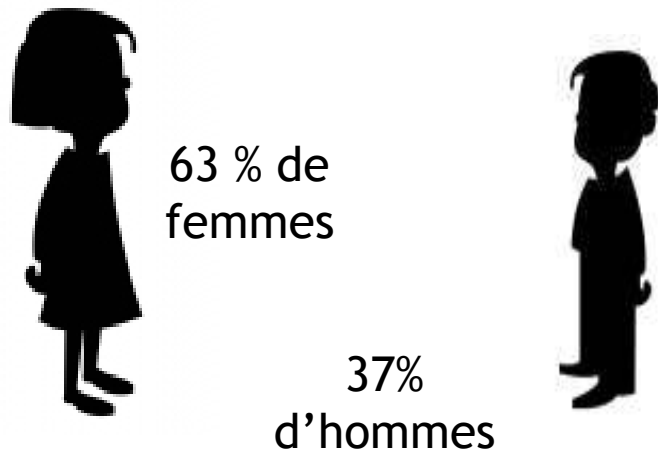
Avancements, régime indemnitaire, temps de travail, prestations sociales, organisation, plan de formation, hygiène et sécurité, relations avec les partenaires sociaux, recrutement

- Ces politiques doivent être insufflées et partagées par les élus des trois collectivités

- Elles sont mises en œuvre par la Direction générale et la Direction des Ressources humaines

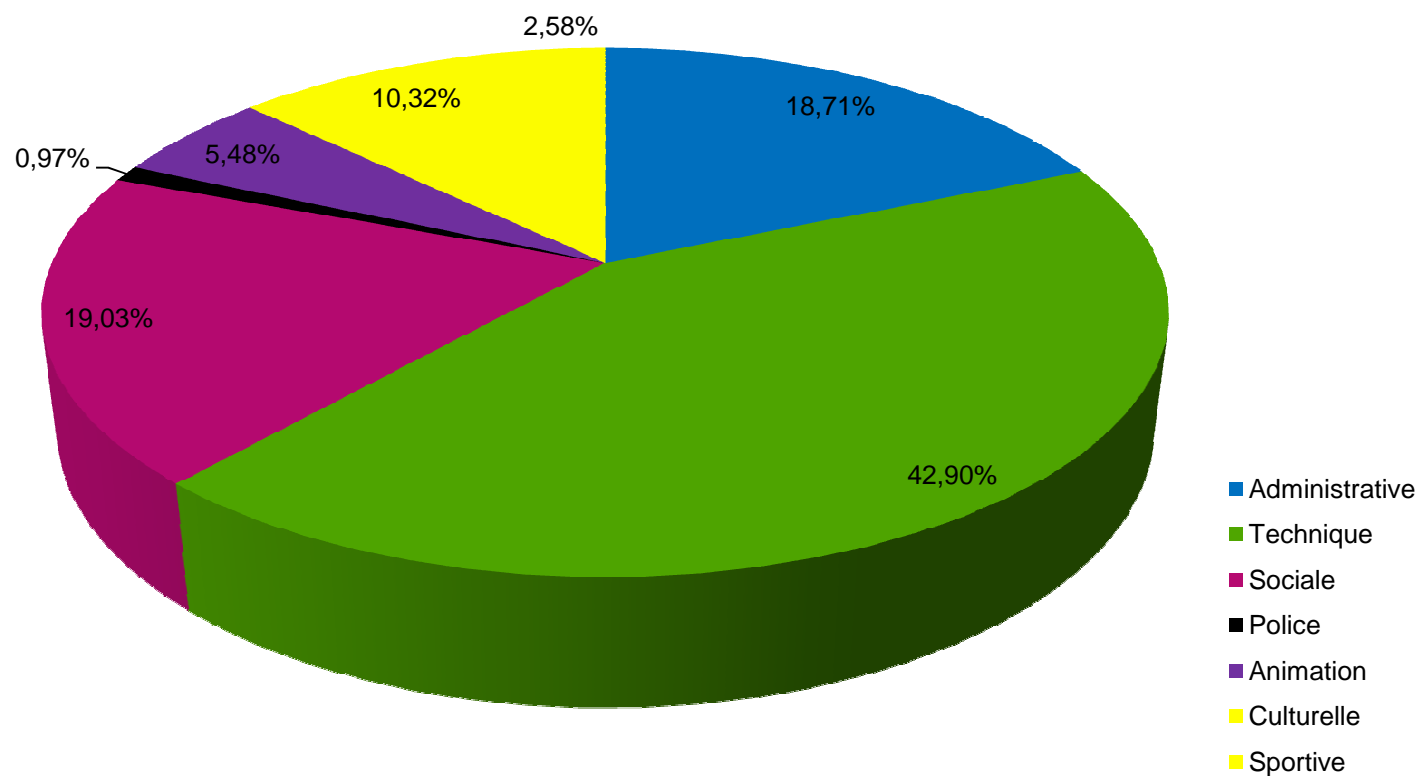
Les effectifs :

Moyenne de 400 agents/mois soit 323 E.T.P



Des métiers appartenant à 7 filières différentes :

Effectifs par filières



La moyenne d'âge :

Moyenne d'âge
de 43 ans

30 % du personnel > 50 ans

40 % pour le C.C.A.S



L'ABSENTEISME

6269 jours en 2011

- ☞ 55 % maladie /longue maladie
- ☞ 22 % A.T. et M.P
- ☞ 18 % maternité/paternité
- ☞ 3.5 % autres

☞ Moyenne par agent au titre de la maladie :8.65 J

Moyenne nationale

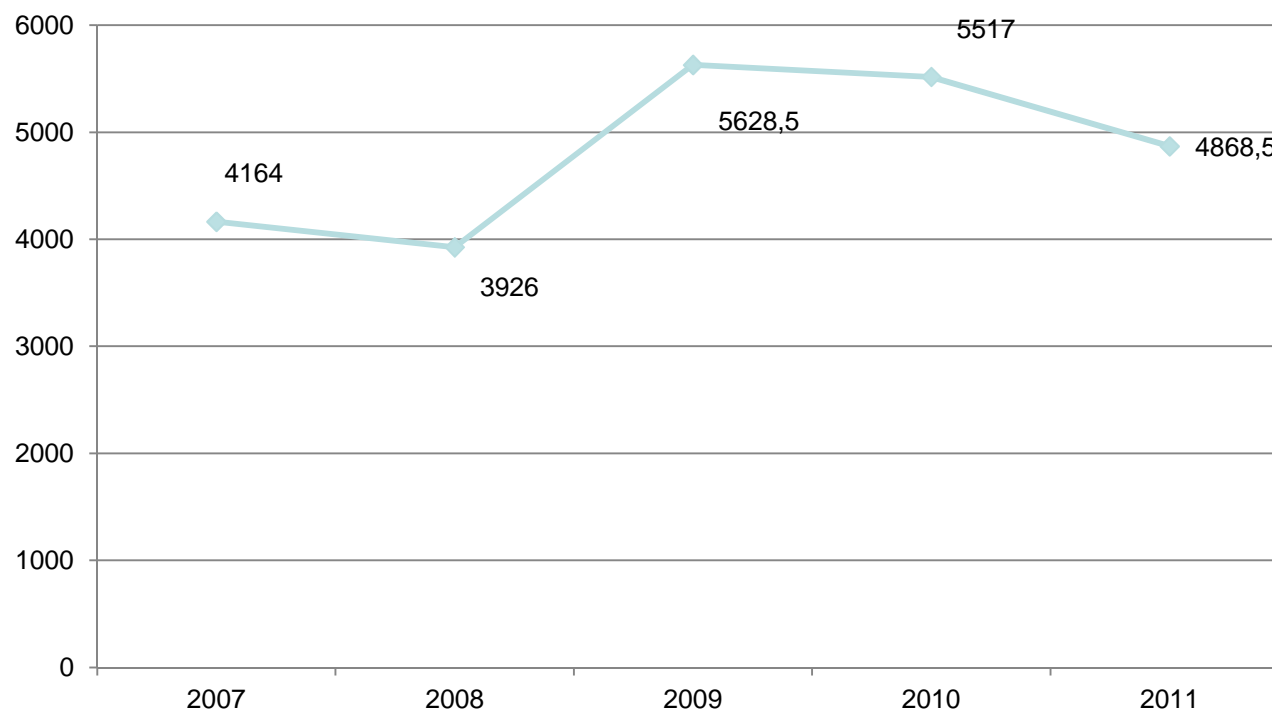
F.P.Etat : 13 j
F.P.Hospitalière : 14.2 j
F.P.Territoriale. : 18 j
(info du monde du 16/11/2011)



L'ABSENTEISME Sans la maternité

4868 jours d'absence

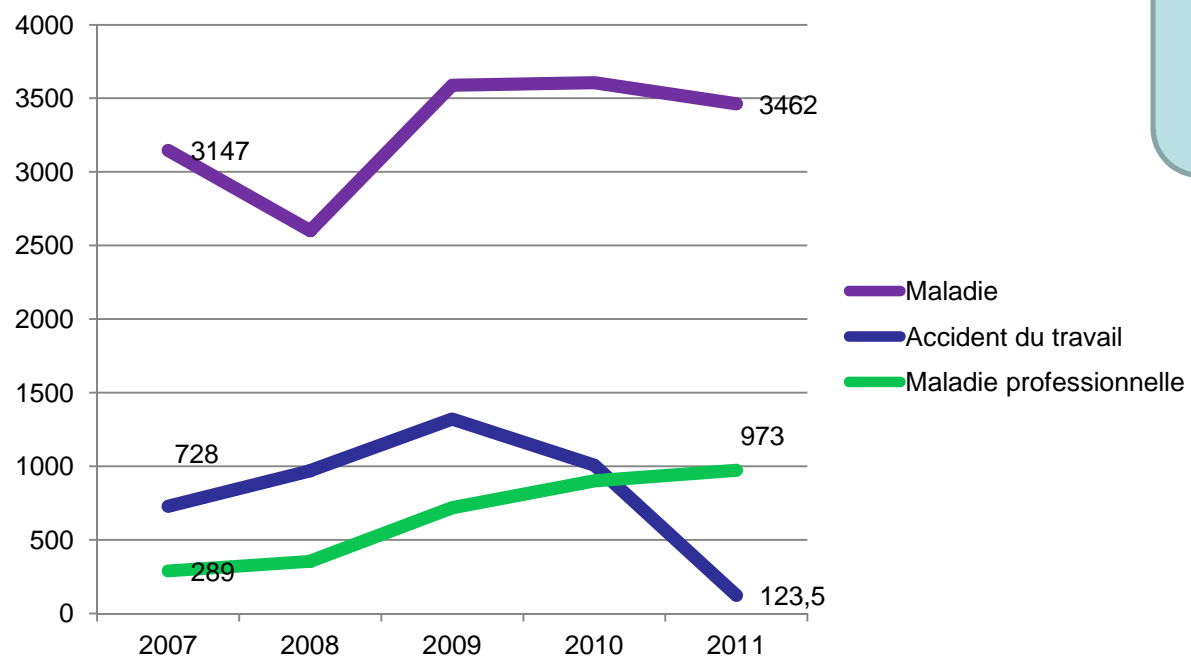
**Jours d'absence au titre de la maladie
accident du travail et maladie professionnelle**





L'ABSENTEISME

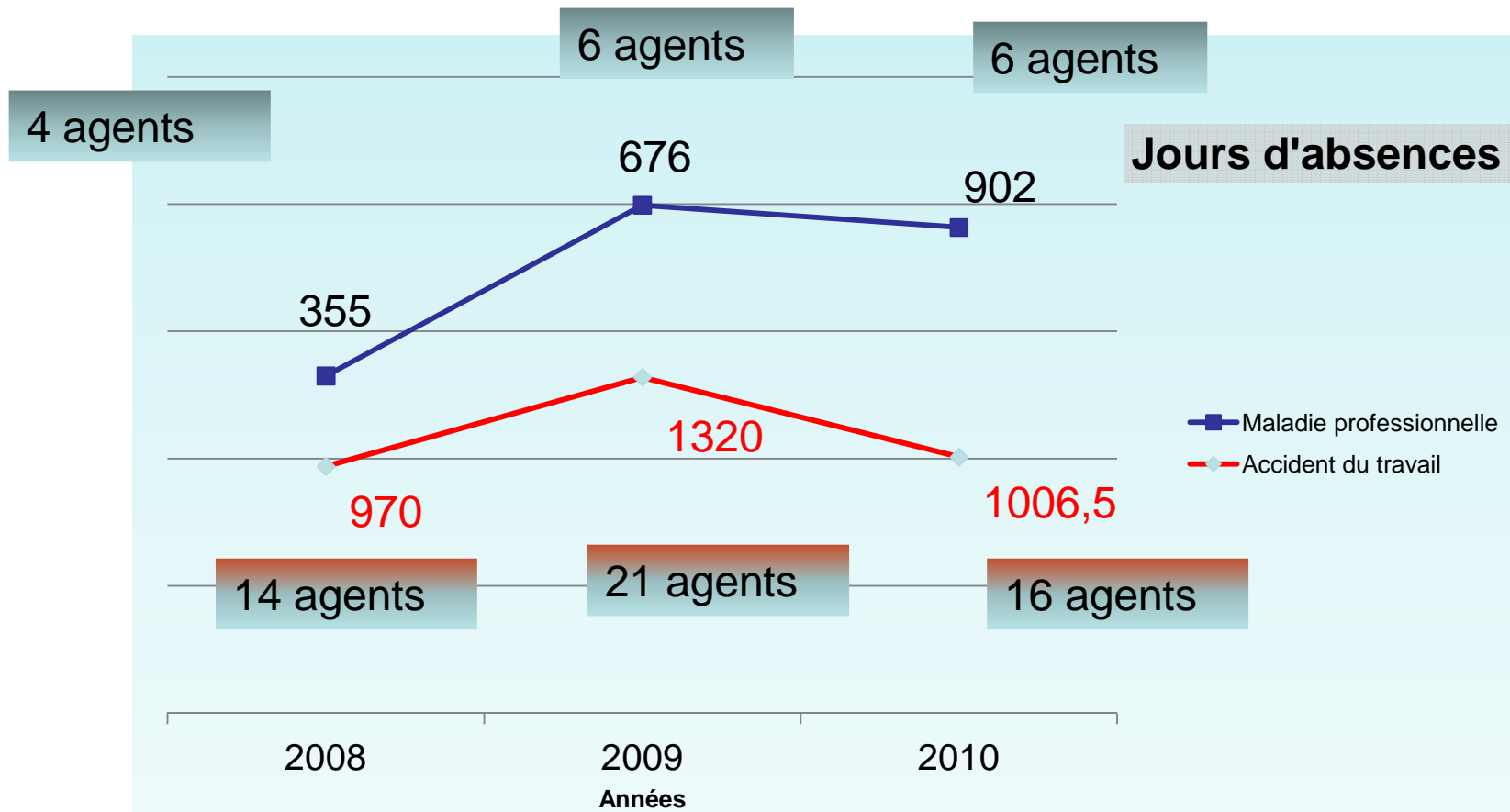
2011 : 4868 jours d'absence



Augmentation des
maladies professionnelles



Accident du travail et maladie professionnelle



TMS ou troubles musculo-squelettiques: quelles en sont les causes ?

CAPACITES INDIVIDUELLES :

- physiques
- psychologiques



SOLLICITATIONS

- gestes répétitifs
- efforts excessifs
- position articulaire extrême
- charge de travail/stress
- Travail au froid
- utilisation d'outils vibrants



DESEQUILIBRE=RISQUE

TMS : quelles en sont les causes ?

Situation de travail:

- ✓ Intensification des tâches;
- ✓ Suppression des pauses;
- ✓ Insatisfaction au travail;
- ✓ Manque de communication.



Capacités individuelles physiques :

Age
Sexe
Condition physique

Capacités individuelles psychiques:

Capacité à gérer le stress

Le coût de l'absentéisme :



L'absentéisme génère des coûts directs : absence de l'agent - remplacement de l'agent



L'absentéisme génère des coûts indirects en terme de gestion administrative : le recours à des remplacements, des formations supplémentaires, le choix des remplaçants des collaborateurs absents, la gestion administrative des absences sont coûteux.

En 2010 les indemnités journalières et les soins pour les accidents du travail et maladie professionnelle ont représenté : 115 631 €

Les partenaires de la collectivité en terme de prévention :



Les partenaires de la prévention :

- ✓ Le Service Santé professionnelle des agents territoriaux (SPAT), structure émanant du Centre de gestion des agents territoriaux de la Mayenne
- ✓ - un médecin coordonnateur,
- ✓ - une infirmière,
- ✓ - une psychologue,
- ✓ - un technicien hygiène et sécurité

Mesures

- Les mesures de prévention :
 - ✓ l'évaluation des risques,
 - ✓ L'écoute
 - ✓ l'information des agents
 - ✓ L' aménagement de locaux,
 - ✓ équipements individuels,
 - ✓ Formation,
 - ✓ Organisation du travail,
 - ✓ Les aménagements de poste

Le maintien dans l'emploi des agents

Notion de reclassement : aspect juridique

- l'agent est déclaré inapte à ses fonctions mais pas à toutes fonctions	- Sur avis du médecin du travail et sur avis du comité médical
- Demande est formulée par l'agent ou à l'invitation de l'employeur	- <u>La recherche de reclassement est obligatoire</u> (dans la collectivité ou par le biais du centre de gestion)
- s'il n'y a pas de poste vacant	-l'agent est placé en disponibilité pour inaptitude physique -Il perçoit pendant cette période des indemnités journalières versées par l'employeur
- s'il y a un poste vacant	-Avis du comité médical et du médecin du travail sur le poste proposé
	- Avis de la C.A.P.

Le maintien dans l'emploi des agents

Notion de reclassement : aspect « terrain »

Les propositions de reclassement doivent tenir compte :

- Des restrictions médicales
- des besoins de l'employeur
- des contraintes budgétaires
- des souhaits de l'agent

Le tout en évitant de générer des désagréments pour les autres agents

Risque de démotivation

Les propositions de poste pour qu'elles soient bien acceptées doivent être un travail commun entre la D.R.H, les services, le médecin du travail et l'agent . Elles doivent ensuite être validées par la D.G. et les élus avant mise en place.