

LE MAIRE EMPLOYEUR

SORGUES-17 septembre 2020



LE MAIRE EMPLOYEUR



**Assurons
un monde
plus ouvert**

850 000 agents
des fonctions publiques
territoriales et hospitalières
assurés dans le cadre des
contrats statutaires

20 000 collectivités
assurées

17 000 mairies et
organismes communaux



ORDRE DU JOUR



Les **obligations statutaires** à l'égard des agents en cas d'**indisponibilité physique** pour **raison de santé**

Coût, facteurs, évolution de l'absentéisme

Les principaux **enjeux de l'assurance statutaire**

L'assurance statutaire, **outil de maîtrise du risque** statutaire

Un exemple de gestion de l'inaptitude à l'emploi : le **reclassement**

LE MAIRE EMPLOYEUR

Quelles **obligations statutaires** à l'égard
des agents en cas d'**indisponibilité**
physique pour **raison de santé**

Les obligations statutaires des collectivités en cas d'indisponibilité physique pour raison de santé

MATERNITE - ADOPTION

Entre 10 et 52 semaines
selon le nombre d'enfants
Grossesse pathologique
Couches pathologiques

MALADIE ORDINAIRE

3 mois : plein
traitement
9 mois : demi traitement

LONGUE MALADIE

1 an : plein
traitement
2 ans : demi
traitement

LONGUE DUREE

3 ans : plein
traitement
2 ans : demi
traitement

ACCIDENT DE SERVICE
MALADIE PROFESSIONNELLE
Jusqu'à la reprise des
fonctions, la mise en
retraite d'office ou sur
demande

AGENTS
CNRACL

DECES (avant l'âge légal de départ
retraite)

4 fois le montant
forfaitaire

(art D361-1 code sécurité
sociale)

DECES (après l'âge légal de départ
retraite)

Montant forfaitaire
art D361-1 code sécurité
sociale

soit 3 472 euros

Les obligations statutaires des collectivités en cas d'indisponibilité physique pour raison de santé

MALADIE ORDINAIRE

3 mois : plein
traitement
9 mois : demi
traitement

GRAVE MALADIE

1 an : plein
traitement
2 ans : demi
traitement

MATERNITE - ADOPTION

Entre 10 et 52 semaines
selon le nombre
d'enfants
Grossesse pathologique

AGENTS
IRCANTEC
Titulaires

ACCIDENT DE SERVICE MALADIE PROFESSIONNELLE

3 mois : plein
traitement
Puis 80 % par la CPAM
Frais médicaux

Agents IRCANTEC TITULAIRES (- 28 heures hebdomadaires)
Une Protection sociale partagée entre la collectivité et la caisse
de sécurité sociale en fonction du nombre d'heures travaillées

Les obligations statutaires des collectivités en cas d'indisponibilité physique pour raison de santé

ACCIDENT DE SERVICE MALADIE PROFESSIONNELLE

Moins de 1 an : 1 mois 100 %
Entre 1 an et 3 ans : 2 mois 100 %
Plus de 3 ans : 3 mois 100 %
80 % au delà prise en charge CPAM
Frais médicaux

GRAVE MALADIE

Plus de 3 ans d'ancienneté
1 an : plein traitement
2 ans : demi traitement

MATERNITE – ADOPTION

Après 6 mois de service
Entre 10 et 48 semaines selon le
nombre d'enfants

**AGENTS
IRCANTEC
Non titulaires**

MALADIE ORDINAIRE

Entre 4 mois et 2 ans : 1 mois 100 % + 1 mois 50 %
2 ans et 3 ans : 2 mois 100 % + 2 mois 50 %
+ 3 ans : 3 mois 100 % + 3 mois 50 %

Agents IRCANTEC NON TITULAIRES

Une Protection sociale partagée entre la collectivité et la caisse de sécurité sociale en fonction du nombre d'heures travaillées et de l'ancienneté dans la fonction publique

Les obligations statutaires des collectivités
en cas d'indisponibilité physique pour raison de santé

Les différentes suites possibles aux congés statutaires

- Reprise normale
- Reprise en temps partiel pour raison thérapeutique
- Reprise sur poste aménagé
- Reclassement
- Placement en disponibilité d'office
- Retraite pour invalidité imputable au service
- Licenciement pour inaptitude physique

LE MAIRE EMPLOYEUR

COÛT, FACTEURS ET EVOLUTION DE
L'ABSENTEISME

LE MAIRE EMPLOYEUR

1. LE COÛT DE L'ABSENTEISME

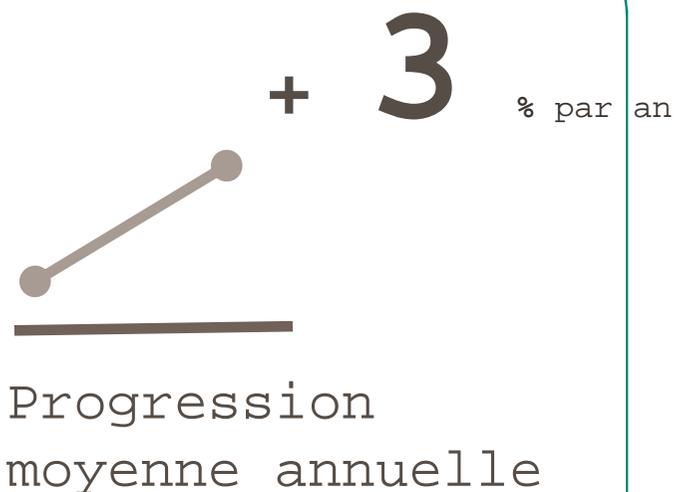
COÛT DE L'ABSENTEISME

Part des dépenses consacrées au personnel dans le bloc communal

Les charges du personnel

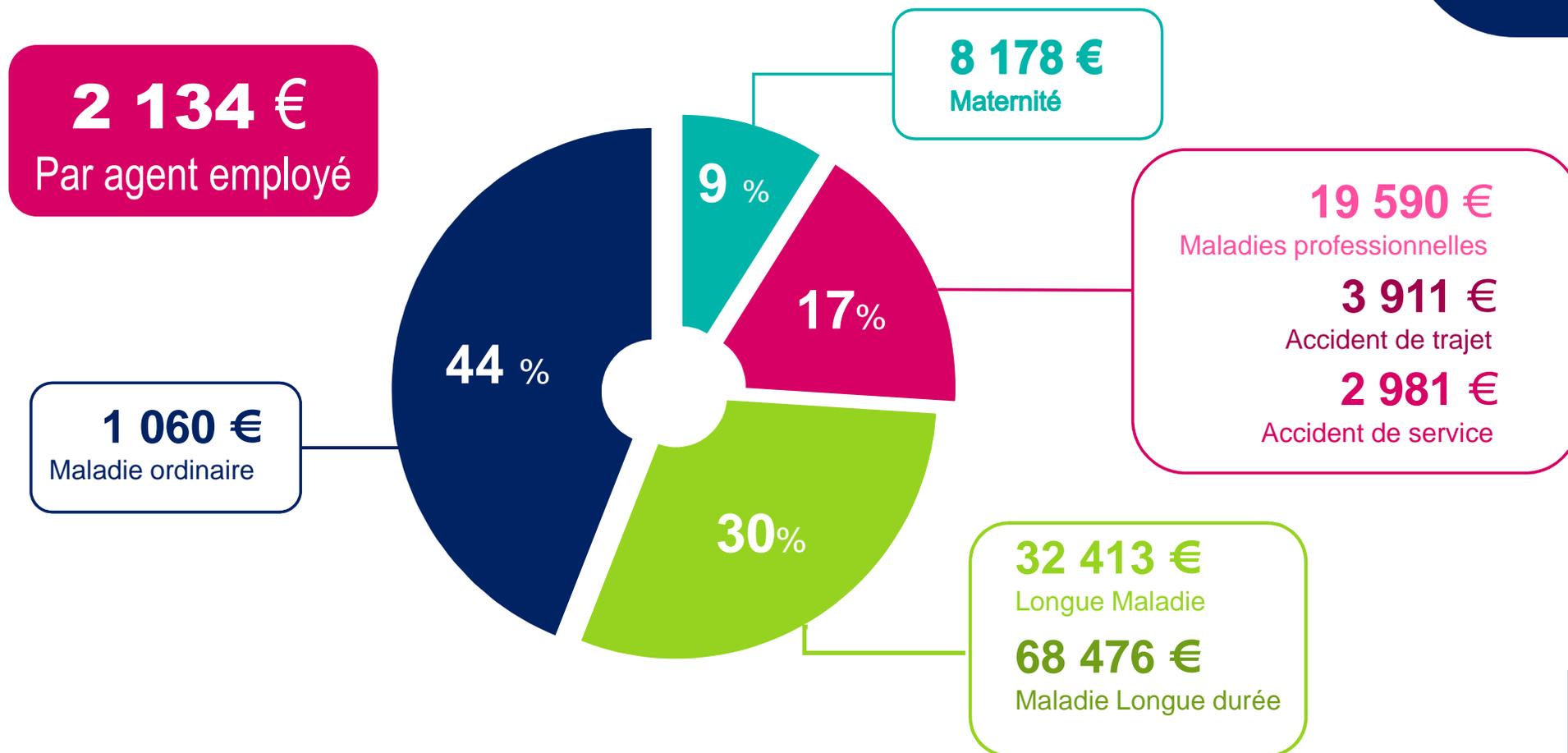
Bloc communal

- 61 % des effectifs salariés
- 65 % des dépenses consacrées au charge de personnel pour l'ensemble des collectivités locales



Le coût des absences au travail pour raison de santé contribue à alourdir davantage ce poste de dépenses

Coût moyen des arrêts par nature de congés et part représentative du coût



Avec 44 % du coût total, le congé de maladie ordinaire est le plus gros contributeur de la gravité des risques avec un coût moyen de 1 060€/an/agent.

COÛT DE L'ABSENTEISME

Quelques cas

- ❖ *Accident de service : un agent d'un CCAS se fait mordre à la main lors de sa mission d'aide et soin à la personne. 608 jours d'arrêt.*

Coût global : plus de 40 000 € pour la collectivité

- ❖ *Accident de trajet : un agent d'un EHPAD est victime d'un accident de trajet, entraînant une luxation des membres supérieurs. Elle a un premier arrêt de 120 jours puis une prolongation de 183 jours (en TPT), soit au total 303 jours d'arrêt.*

Coût global : plus de 30 000 € pour la collectivité

- ❖ *Maladie professionnelle : un agent d'une Communauté de Communes souffre d'une affection péri-articulaire à l'épaule provoquée par certains gestes et postures de travail (57A). Dans un premier temps, elle est arrêtée 20 jours puis rechute de 174 jours quelques mois après.*

Coût global : plus de 13 000 € pour la collectivité

- ❖ *Congé de maladie ordinaire : Pathologie couverte par le secret médical. 329 jours d'arrêts.*

COÛT DE L'ABSENTEISME

Les coûts indirects

- ❖ **Coût « amont » :**
choix organisationnels destinés à prévenir les effets des absences
- ❖ **Coût « aval » :**
effets indirects des absences : Remplacement, Gestion administrative, Désorganisation
- ❖ **Coût supportés par l'organisation :**
surcharge de travail, stress
- ❖ **Coût supportés par les usagers :**
perte de qualité du service, insatisfaction croissante.

A perturbation égale l'impact des coûts indirects varie selon la capacité d'un service à faire preuve de réactivité, d'anticipation et d'apprentissage.

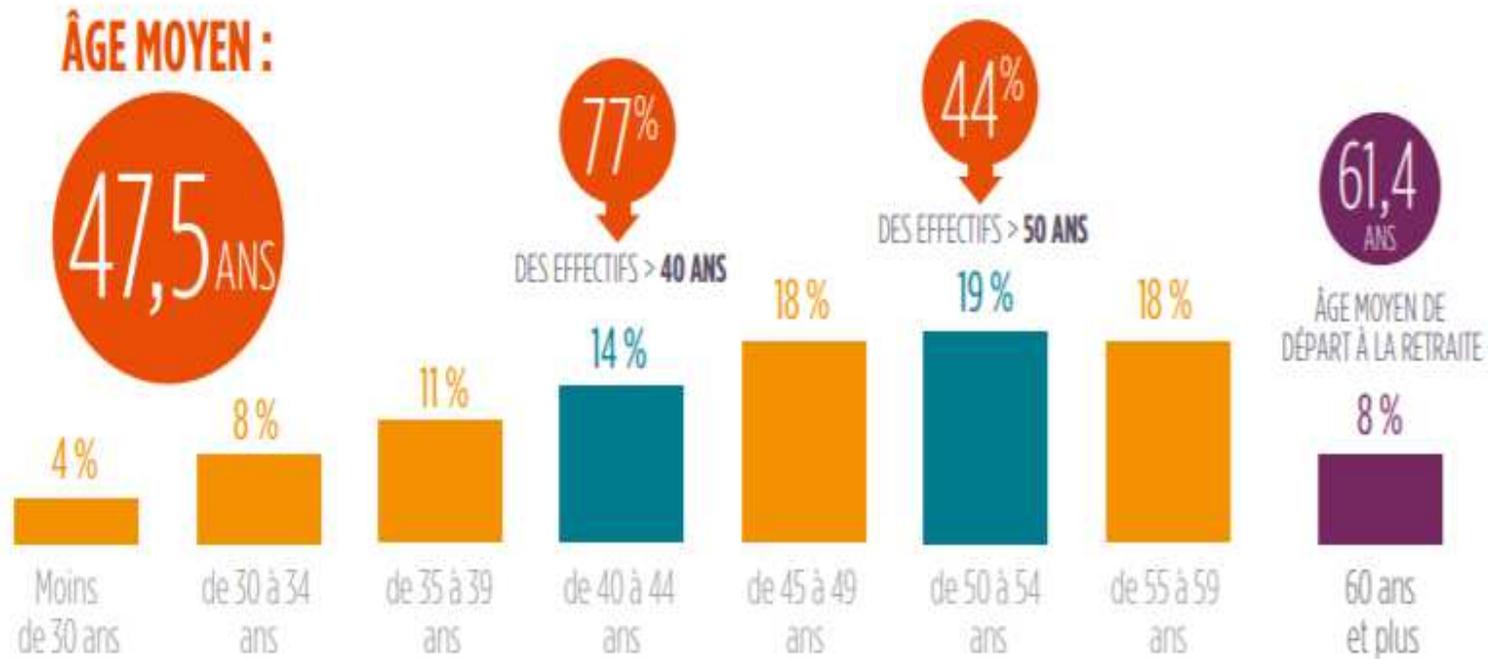
LE MAIRE EMPLOYEUR

2. LES FACTEURS DE L'ABSENTEISME

FACTEURS DE L'ABSENTEISME

LA PYRAMIDE DES ÂGES

➤ Répartition des actifs territoriaux par strate d'âge - 2018 (en %)

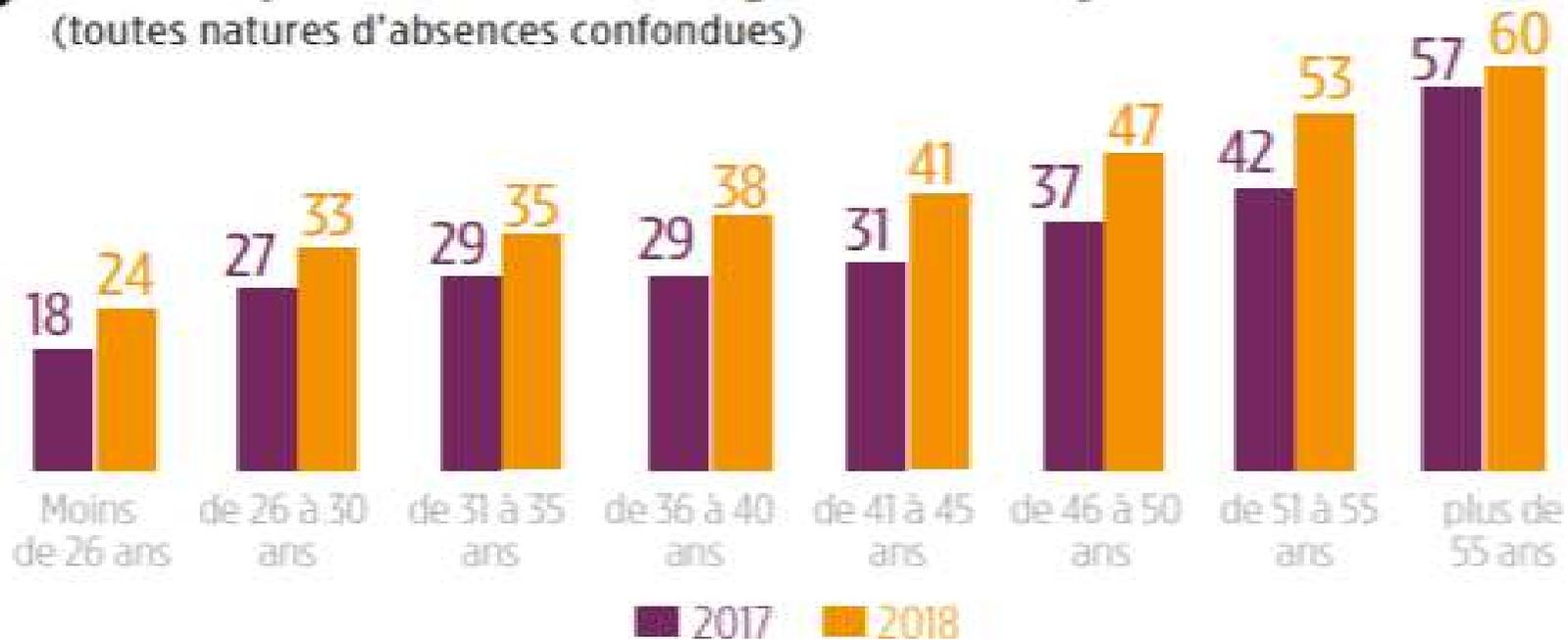


L'âge moyen des agents territoriaux croît chaque année de manière régulière (+ 3 ans depuis 2005). Ce contexte de vieillissement de la population se combine avec les mesures d'allongement de la

FACTEURS DE L'ABSENTEISME

LA PYRAMIDE DES ÂGES

➤ **Durée moyenne d'arrêt selon l'âge en 2018 - en jours**
(toutes natures d'absences confondues)

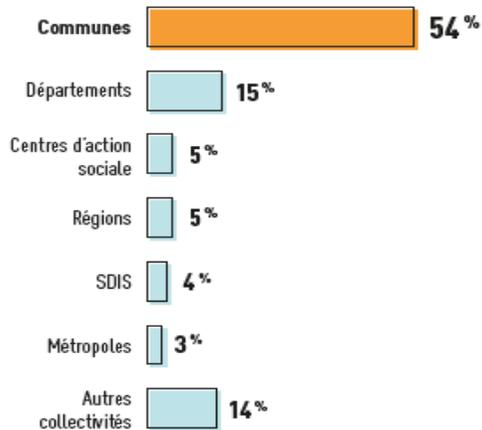


La part des agents absents est plus importante dans les classes d'âge supérieures
(60 % des absents ont plus de 45 ans en 2018).

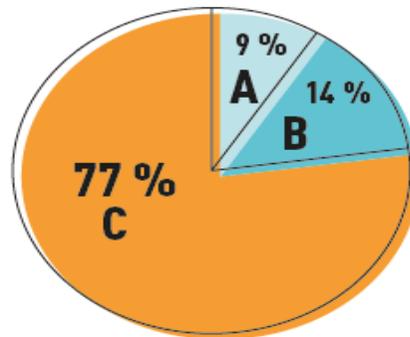
FACTEURS DE L'ABSENTEISME

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

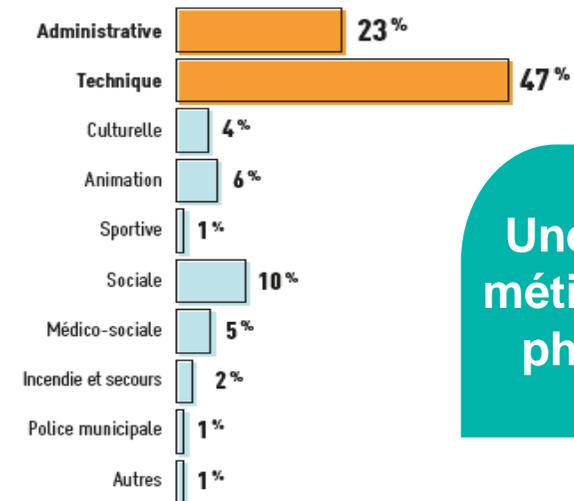
Répartition des effectifs par type de collectivités (CNRACL)



Répartition des effectifs CNRACL selon la catégorie hiérarchique



Répartition des effectifs par filière (DGCL décembre 2015)



Une majorité de métiers exigeants physiquement

Des agents de catégorie C en majorité exerçant des métiers techniques, physiquement ou psychologiquement exigeants

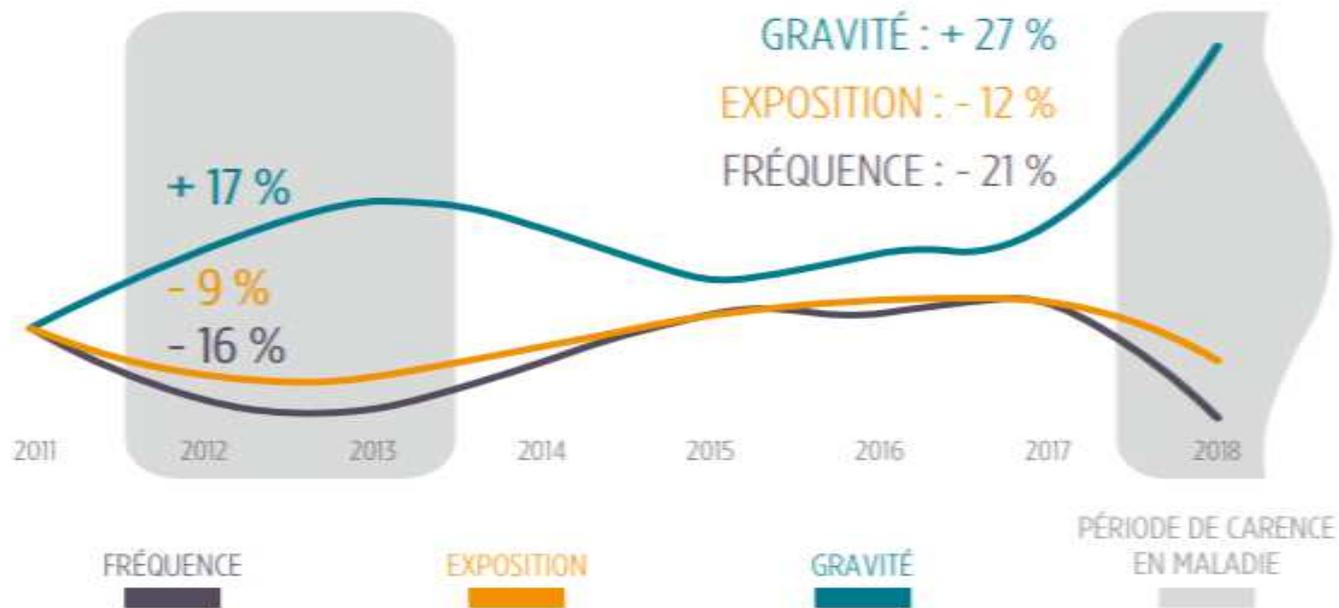
Un risque d'usure professionnelle plus élevé pour les métiers physiques s'ils sont exercés plus longtemps.

La nécessité de mieux prendre en compte / anticiper les facteurs de risques, sur une vision long terme.

FACTEURS DE L'ABSENTEISME

LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE
UN IMPACT FORT SUR LES TENDANCES MESUREES

> Évolution des absences en maladie ordinaire - 2018

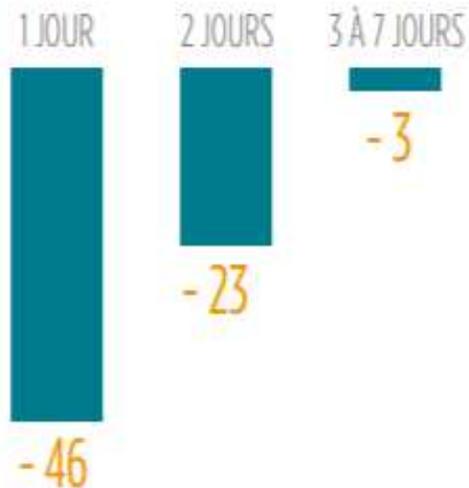


La maladie ordinaire est la première nature d'absence au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales. Elle représente 8 arrêts sur 10, près de $\frac{3}{4}$ des arrêts et 44% du coût moyen des absences.

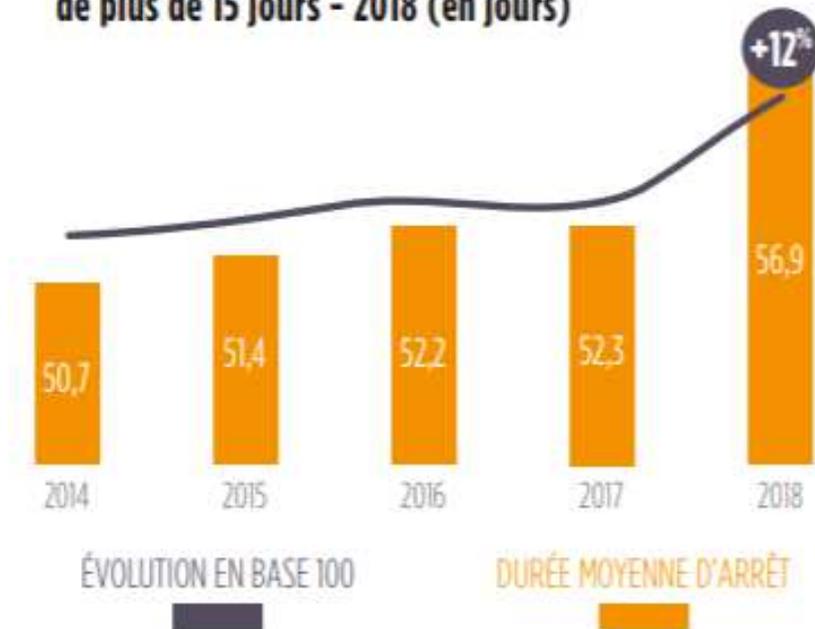
FACTEURS DE L'ABSENTEISME

LE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE
UN IMPACT FORT SUR LES TENDANCES MESUREES

> Évolution du nombre d'arrêts selon la durée en 2018 par rapport à la moyenne 2014/2017 (en %)



> Évolution de la durée moyenne d'arrêt des absences de plus de 15 jours - 2018 (en jours)



Un impact visible du jour de carence sur la survenance des arrêts courts et un taux de gravité qui augmente sous l'effet d'un nombre d'arrêts de plus de 15 jours plus important.

FACTEURS DE L'ABSENTEISME

Des critères tels que :

- ❖ La taille de l'établissement
- ❖ Le type d'établissement
- ❖ L'âge des agents
- ❖ Le poste occupé

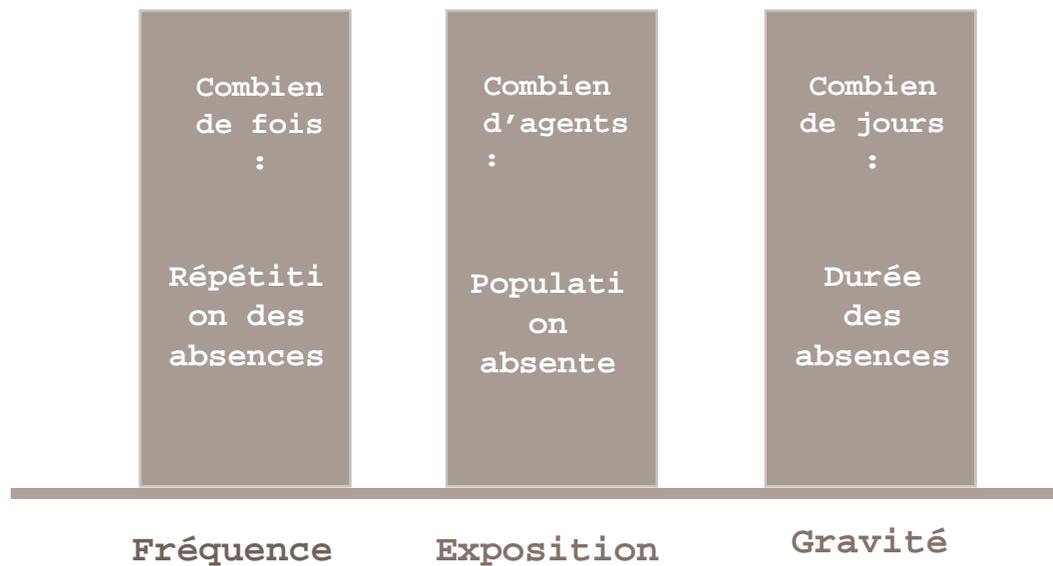
sont autant de facteurs qui influent sur le niveau des absences au travail pour raison de santé d'une collectivité.

LE MAIRE EMPLOYEUR

3. L'EVOLUTION DE L'ABSENTEISME

EVOLUTION DE L'ABSENTEISME

Indicateurs de mesures des absences



Evolution nationale de l'absentéisme 2015-2019

Exposition (%)
portefeuille national



Fréquence (nombre d'arrêts pour 100 agents
employés) portefeuille national



Gravité (durée moyenne d'arrêt en jours)
portefeuille national



Taux d'absenteisme (%)
portefeuille national



FOCUS : L'ABSENTEISME POUR RAISON DE SANTE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DONNÉES NATIONALES 2019



EXPOSITION

44,9 %

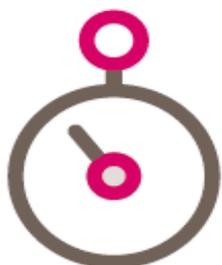
Part des agents placés au moins 1 fois en arrêt de travail pour raison de santé.



GRAVITE

45,7 jours

Durée moyenne par arrêt.



FREQUENCE

64,8 arrêts

Nombre d'arrêts déclarés pour 100 agents employés.



TAUX
ABSENTEISME

10,6 %

Proportion d'agents absents toute l'année.

L'assurance : un outil de maîtrise du risque statutaire

Assurer
la
continuité
du
service

Protéger
budgétairement
la
collectivité

Financer
le remplacement
de l'agent en
arrêt
Faire face aux coûts
directs et indirects
Frais de soins
Formation du remplaçant

L'assurance : un outil de maîtrise du risque statutaire

- ❖ Protéger budgétairement la collectivité : prise en charge de l'aléa
- ❖ Remplacer l'agent en arrêt : financement du coût du remplacement
- ❖ Assurer la continuité et la qualité du service public
 - faire face aux coûts directs et indirects
 - Frais de soins
 - Formation du remplaçant
 - Gestion de l'arrêt (motivation des équipes)
 - Gestion de la reprise (reclassement, soutien psychologique)
- ❖ Mutualiser le coût du risque

L'assurance : un outil de maîtrise du risque statutaire

Une offre qui évolue et s'adapte aux nouveaux enjeux de l'employeur public et l'aide à faire face aux problématiques en proposant des services complémentaires tels que le management des risques

- Une veille statistique : aide au pilotage
- Une hotline juridique
- Des services de soutien psychologique individuel ou collectif
- L'accompagnement à la conduite d'un « Diagnostic pénibilité » : identifier les postes les plus contraignants
- L'accompagnement au reclassement
- Le gestion du risque psycho-social : outils de diagnostics, soutien psychologique

LE MAIRE EMPLOYEUR

L'assurance : un outil de
maîtrise du
risque statutaire

UN EXEMPLE D'OUTIL DE MAINTIEN DANS
L'EMPLOI =

LE RECLASSEMENT

UN EXEMPLE D'OUTIL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI =
LE RECLASSEMENT

POPULATIONS CONCERNÉES PAR LE RECLASSEMENT

- Fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet
- Fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps non complet
- Agents non titulaires
- Des personnels réintégrés après un CLM/CLD/CGM
- Des personnels reconnus travailleurs handicapés ou souffrant de pathologies particulières
- Des agents travaillant dans des services comportant des risques spéciaux

⇒ DECLARES DEFINITIVEMENT INAPTES A L'EXERCICE DE LEURS
FONCTIONS INITIALES

UN EXEMPLE D'OUTIL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI =
LE RECLASSEMENT

DES METIERS POTENTIELLEMENT A RISQUE....

- ❖ Espaces verts, voirie, agents techniques polyvalents, plombiers, maçons
- ❖ ATSEM, agents de restauration collective
- ❖ Agents sociaux
- ❖ Agents d'animation, d'accueil

UN EXEMPLE D'OUTIL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI =

LE RECLASSEMENT

CONTEXTE SOCIO ÉCONOMIQUE : POURQUOI LE RECLASSEMENT EST-IL DEVENU UN SUJET RÉCURRENT DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?

❖ Aspects démographiques :

- Vieillissement de la population active (+ d'1/3 des agents ont + de 50 ans et - de 10% ont - de 30 ans)
- Report de l'âge de départ en retraite (hausse parallèle des cas d'inaptitude aux fonctions initiales)

❖ AUGMENTATION DES MÉTIERS À RISQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET HAUSSE DE L'ABSENTÉISME EN CONSÉQUENCE

Pas ou peu de création de postes :

- Report de charge de travail sur le personnel en place => risque d'usure professionnelle

UN EXEMPLE D'OUTIL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI =
LE RECLASSEMENT

LES MULTIPLES BÉNÉFICES D'UN RECLASSEMENT

- Sur la santé : adaptation du poste à l'homme, santé psychologique restaurée, stabilisation des lésions
- Au plan social : estime de soi restaurée, réintégration sociale durable, évolution positive des compétences et acquis professionnels
- Au plan financier : diminution des absences et des coûts associés, baisse de la contribution FIPHFP, augmentation de l'employabilité de l'agent
- Sur l'organisation : respect des textes, amélioration des conditions de travail, du service public, réflexion collective sur la GPEC, la prévention, diminution de l'absentéisme

UN EXEMPLE D'OUTIL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI = LE RECLASSEMENT

Une approche pluridisciplinaire et de terrain

Réunissant agent, élus, encadrement direct, DRH, médecin de prévention, partenaires sociaux, psychologue du travail, ingénieur en prévention et référents du centre de gestion avec nomination d'un animateur coordonnateur du groupe de travail au sein de la structure employeur (DRH, psychologue du travail, médecin, assistant de prévention...)

Une approche globale

- Compromis entre les besoins de la collectivité et les habiletés de l'agent
- Etude médico-administrative et technique des possibilités internes/externes de reclassement
- Suivi des actions en mode projet
- Préparation collective de l'équipe accueillant l'agent à l'arrivée

LE MAIRE EMPLOYEUR

SORGUES-17 septembre 2020

