

## Prévention de l'Absentéisme au CD 78 Propositions CGT

Dans le cadre du groupe de travail associant représentants de la collectivité et représentants du personnel, le syndicat CGT propose les mesures préventives suivantes concernant la prévention de l'absentéisme au travail pour raison de santé.

1. **Un parcours professionnel valorisé et respectueux** : Favoriser la mobilité interne choisie, la formation, l'évolution de carrière (avancements de grade), limiter au maximum les mobilités contraintes et à défaut améliorer l'accompagnement des professionnels sans exiger qu'ils soient proactifs, en proposant plusieurs pistes d'évolution, en respectant les souhaits d'évolution, en instaurant des délais suffisants entre les étapes etc....
2. **Conforter la sécurité professionnelle des agents précaires** : faciliter l'accès à la titularisation sans concours pour les agents remplissant les critères (cat. C 1<sup>er</sup> grade sur emploi permanent, RQTH...), faciliter l'accès à la titularisation sur concours (nommé les agents lauréats, promouvoir les informations et préparations au concours...), garantir le renouvellement des CDD sur emploi permanent, développer le recrutement stable sur emploi permanent du personnel le plus précaire (CDD non permanent, contrats aidé PEC, vacataire...)
3. **Faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie familiale** : étude bienveillante des aménagements du temps de travail sollicités, du télétravail, des temps partiels sur autorisation, des congés, des prises d'autorisations exceptionnelles d'absence, respect du droit à la déconnexion...
4. **Accroître la reconnaissance professionnelle** : prise en compte de l'expression de l'ensemble du personnel, valoriser l'investissement professionnel (oralement, par écrit, pécuniairement IFSE, CIA, revalorisation, avancements...), adapter les attendus au travail et le niveau d'exigence en fonction de la réalité des situations (charge de travail, adaptation des moyens, aménagement de poste, période d'absence pour maladie...etc...)
5. **Agir pour l'égalité professionnelle** : Garantir l'égalité dans le déroulement de carrière (absence de pénalisation de quelque forme que ce soit des temps partiels, congés maternité et paternité, congé parentaux...), instaurer un observatoire de l'évolution salariale garantissant l'égalité salariale, adapter les conditions de travail et d'emploi (vestiaires, outils...), engager des négociations avec les organisations syndicales pour l'égalité professionnelle.
6. **Lutter contre les discriminations au travail** : Informer et former pour un recrutement sans discrimination (cf. Guide Pour un recrutement sans discrimination du défenseur des droits) , Rendre anonymes les candidatures en supprimant les informations personnelles sans lien avec les compétences (nom, prénom, adresse, âge, situation de famille et photo), Communiquer activement pour prévenir les discriminations (en raisons de l'âge, le handicap, le sexe, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle,...), garantir un droit d'alerte, Création de

référént.es discrimination et violences sexistes au travail, indépendant.e.s de l'employeur, désigné.e.s par les Instances Représentatives du Personnel, chargé.e.s d'accompagner les victimes, de diligenter des enquêtes ou des expertises et de suivre la mise en œuvre des mesures de prévention.

7. **Améliorer le management** : Mettre en place des modes managériaux participatifs qui impliquent et qui valorisent les agents au sein de leurs services, mieux reconnaître la place et le rôle du manager (ex : entendre qu'un manager pourrait être « trop proche de son équipe » n'est pas admissible, la reconnaissance passe également par les moyens matériels mis à disposition - ex : véhicule de service-, l'adaptation de la charge de travail...), droit d'expression garantie des agents (précision si besoin « agent » concerne tout le monde y compris les cadres !), formations notamment à l'organisation et l'animation de réunion...
8. **Rompre avec les logiques individualistes et de division du personnel** : Deux exemples parmi d'autres, le CIA devrait pouvoir être attribué de façon équitable à l'ensemble des professionnels d'un service, les outils de quantification des missions ne doivent pas être des outils de mise en concurrence entre agents...
9. **Bien être et sens du travail** : S'atteler à ce que l'ensemble des agents trouvent ou retrouvent du sens à leur travail, mettre en place une enquête/diagnostic sur ces thématiques par un organisme extérieur neutre (ex : CIG, Maison Souffrance et Travail, Cabinet d'étude...) permettant de définir des plans d'actions ciblés pour les services les plus impactés.
10. **Stabiliser les organisations du travail** : stopper la politique dite « agile » de réorganisations permanentes, mouvantes et non-consolidées.
11. **Reconnaître l'autonomie du personnel** : Ne pas restreindre les marges de manœuvre du personnel dans son organisation propre dès lors qu'il s'inscrit bien dans un collectif de travail et ses missions.
12. **Adapter la charge de travail** : Adapter les moyens humains et matériels à la charge de travail, créer des équipes d'agents mobiles renfort et remplacement (avec valorisation de ces postes nécessitant une forte capacité d'adaptation).
13. **Prendre en compte la pénibilité au travail** (port de charge, horaires décalés, horaires atypiques, charge mentale etc...) : adaptation de l'organisation du travail (turnover de mission par exemple, outils de travail adaptés...), attribution de jours de sujétion...
14. **Anticiper et accompagner la reprise** après une période d'arrêt.
15. **Instaurer la possibilité de médiation externe** dans la gestion de conflit entre collaborateur (avec ou sans lien hiérarchique), par le CIG ou par la Maison Souffrance et Travail.
16. **Prévenir et mieux gérer les situations de violence** : Construire avec les professionnels l'adaptation des dispositifs de gestion de la violence (dans les sites avec accueil du public)
17. **Prévoir l'alimentation des dons de jours de congé par l'employeur** : 1 jour donné par un agent = 1 jour abondé en plus par l'employeur

18. **Revaloriser la place et le rôle des assistants de prévention** : dégageant de temps effectif, formation, prise de parole en réunion, réseau, CIA...
19. **Faciliter l'accès au logement** du personnel
20. **Faciliter l'accès aux modes de gardes** pour les enfants du personnel
21. **Développer les outils de prévention** : Déploiement des Registre de Santé et de Sécurité au Travail avec communication régulière sur son usage pour une meilleure utilisation et appropriation par tous, élaboration et appropriation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) par le collectif de travail...
22. **Communiquer sur les outils de protection** : EPI, protection fonctionnelle
23. **Pérenniser et développer les situations professionnelles spécifiques** : postes tremplins, immersions, tuilages...
24. **Développement d'espaces de parole des professionnels** : réunion métiers, supervision, espaces de parole informels, partages d'expériences et pratiques entre professionnels formalisés, « ateliers dialogue travail » (cf. accord cadre QVT),
25. **Développer les temps de rencontres et d'échanges informels transversaux** : Améliorer la visibilité de l'existant (sport, loisirs etc...), poursuivre la journée annuelle du personnel et la compléter d'une journée aux alentours de Noël ouverte à la famille
26. **Renforcer les interventions de l'Assistante Sociale du Personnel et de la psychologue du CIG** : plus de jours de mise à disposition, pour des accompagnements individuels et mettre en place des actions collectives de prévention en direction des agents.
27. **Renforcer le service de médecine préventive** : notamment par le recrutement d'un ergonome.
28. **Organiser une présentation de l'ensemble des acteurs** de la prévention et du CIG auprès des équipes.
29. **Proposer à l'ensemble du personnel des outils de travail ergonomiques** sans attendre la nécessité d'un aménagement de poste sur préconisation médicale
30. **Créer une cellule de suivi** de la mise en œuvre du plan de prévention qui sera défini...
31. **Mettre en œuvre ce type de groupe de travail dans les établissements publics départementaux et interdépartementaux** pour un plan de prévention pour tous.

**Enfin, pour que l'ensemble des acteurs s'approprie le plan de prévention, nous proposons qu'une consultation du personnel vienne conclure les travaux de notre groupe.**