

8ème édition

L'UNIVERSITÉ DU CDG81



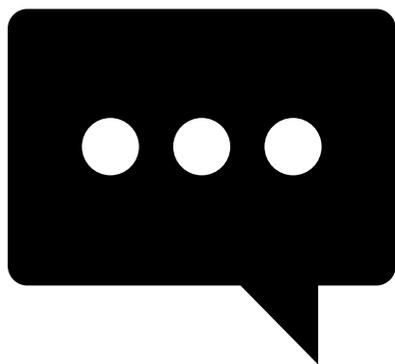
BIENVENUE !

>>> Jeudi 10 octobre 2024

**“Absentéisme :
quels leviers, quelles solutions ?”**



»» MOT D'ACCUEIL

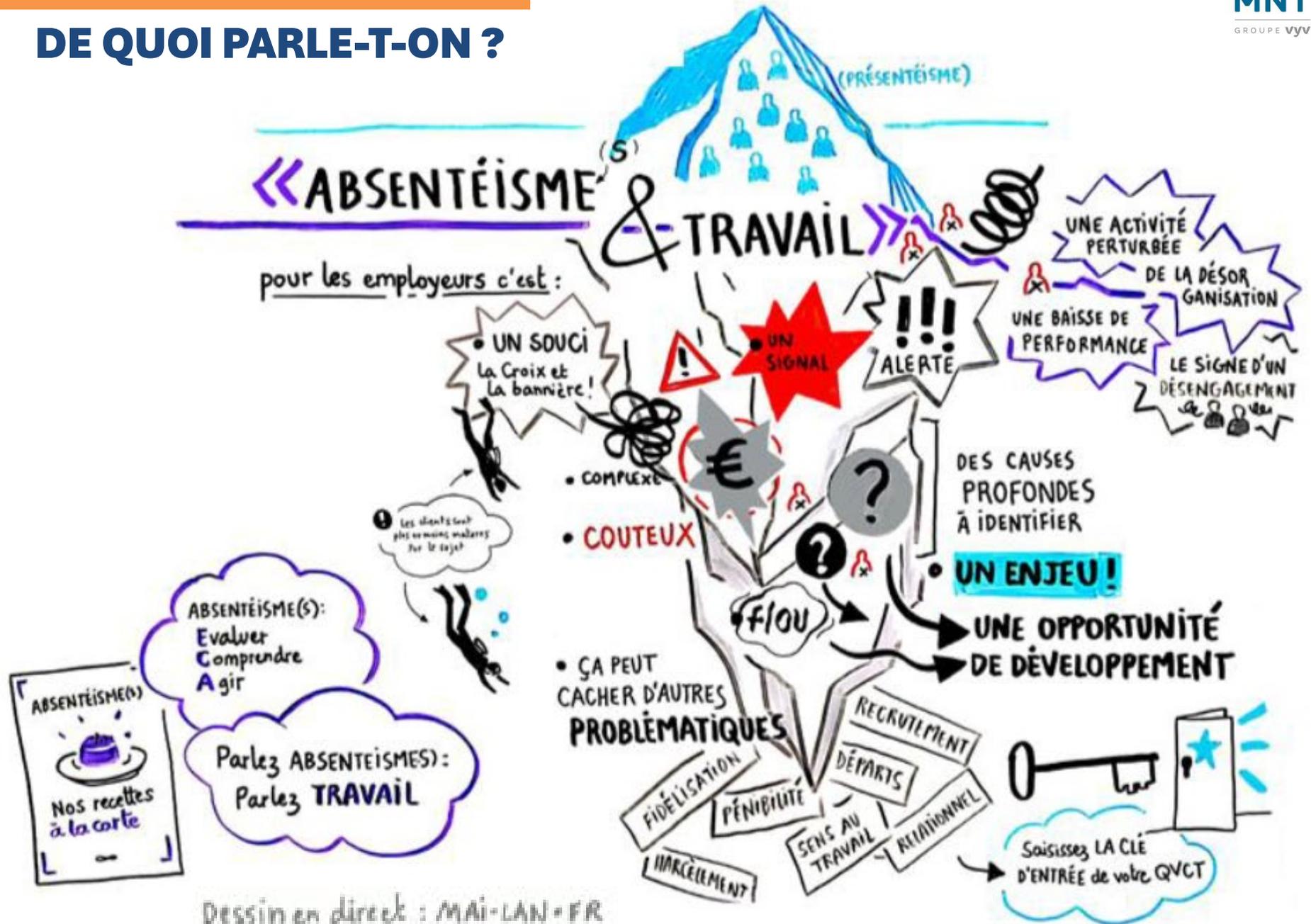


Ouverture de l'Université

Par M. Sylvian Cals
*Président du Centre de gestion
du Tarn*

»» L'ABSENTÉISME

DE QUOI PARLE-T-ON ?



Dessin en direct : MAI-LAN - FR

»» PROGRAMME DE LA MATINÉE



9h10-10h45 / Ateliers thématiques et restitution

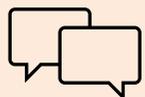


10h45 / Pause



11h / “Les données départementales et nationales de l’absentéisme” avec *Stéphane Derome de WTW*

Flash info CDG81 !



11h30 / Débat sur les “causes, conséquences et enjeux de l’absentéisme” avec *Clémentine Cabrol de Hub Act*



12h15 / Témoignage de la Communauté de communes Tarn Agout

Flash info CDG81 !



12h30 / Cocktail déjeunatoire

»» LES ATELIERS THÉMATIQUES

Modalités de fonctionnement



Groupes répartis sur 3 ateliers :

- **1 /** L'analyse de l'absentéisme :
de la donnée à l'action
salle Jacques Durand – animatrice Karine Calvière-Jalby
- **2 /** La gestion des absences :
à la croisée des chemins, de ceux qui partent... à ceux qui restent
salle Pierre Astié – animatrice Céline Michel
- **3 /** L'accompagnement des agents :
prévenir, guérir, revenir
salle Pierre Astié – animatrice Sandra Galissard



35 min d'échanges + 20 min de restitution et questions

»» LES ATELIERS THÉMATIQUES

Modalités de fonctionnement



Objectif :

Partager les pratiques actuelles et souhaitées en matière de prévention de l'absentéisme

- Des questions pour guider les échanges
- Un temps de réflexion individuelle (une idée par post-it) et un temps de partage et d'échange collectif
- Une restitution à l'ensemble des participants

3 rôles à définir au sein du groupe :



un scribe



un gardien du temps



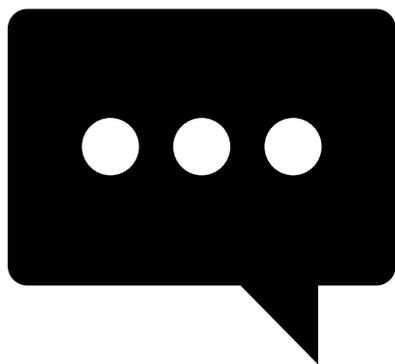
un reporter

Des règles d'or garantes du bon fonctionnement du groupe

- Respecter les autres (pas de jugement de valeur)
- Adopter une attitude d'écoute et d'aide
- Respecter la confidentialité des propos
- S'ouvrir aux autres membres
- Respecter le temps alloué



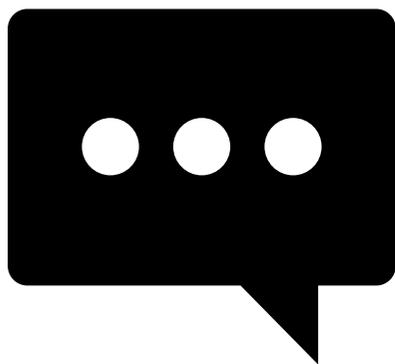
»» RESTITUTION DES ATELIERS



Atelier 1

L'analyse de l'absentéisme :
de la donnée à l'action

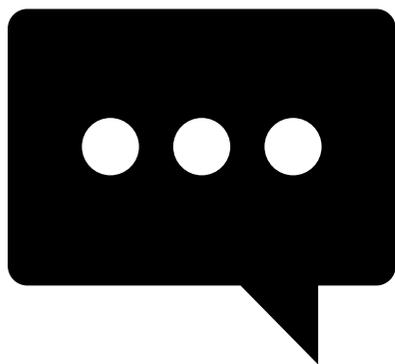
»» RESTITUTION DES ATELIERS



Atelier 2

**La gestion des absences :
à la croisée des chemins,
de ceux qui partent...
à ceux qui restent**

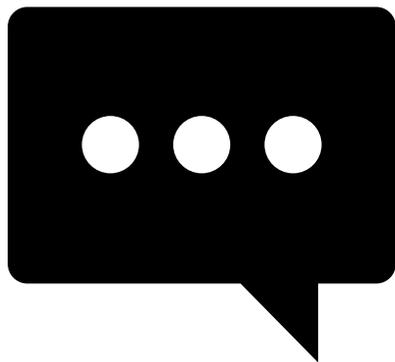
»» RESTITUTION DES ATELIERS



Atelier 3

**L'accompagnement
des agents :
prévenir, guérir, revenir**

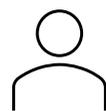
»» L'ABSENTÉISME : PARLONS-EN !



Intervention

Avec WTW

« Les données
départementales et nationales
de l'absentéisme »



Stéphane Derome



Données départementales et nationales de l'absentéisme

CONTRAT GROUPE CDG 81

10/10/2024

Sommaire

1. Préambule
2. Bilan de l'absentéisme global
3. Bilan de l'absentéisme : maladie ordinaire
4. Bilan de l'absentéisme : CITIS (Accident de service, Accident de trajet, Maladie professionnelle)

Préambule

Périmètre de l'étude

Tranche Ferme Contrat Groupe CDG 81.

- Collectivités de moins de 30 agents CNRACL
- 191 Collectivités et établissements
- 1102 agents

Observatoire WTW

- Portefeuille assurance statutaire WTW
- 11 00 collectivités et établissements de la FPT
- 263 000 agents

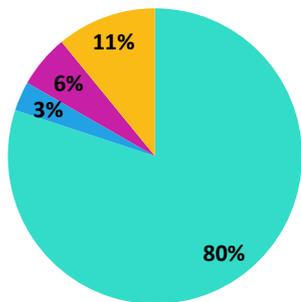
Bilan de l'absentéisme global

Analyse générale

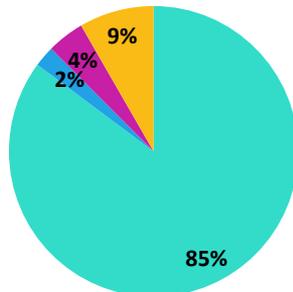
Effectifs **1102 Agents**

Nature de l'arrêt	Agents Absents	Arrêts	Jours d'arrêts
Maladie Ordinaire	373	551	18 102
Maternité	15	15	1 538
Longue maladie Longue durée	27	27	7 680
Accident de travail	51	54	4 374
TOTAL	466	647	31 694

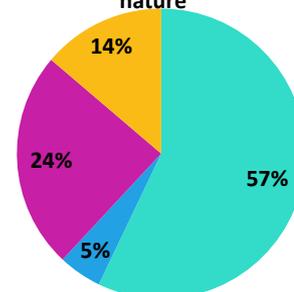
Répartition du nombre d'agents absents



Répartition des arrêts par nature



Répartition des jours d'arrêts par nature

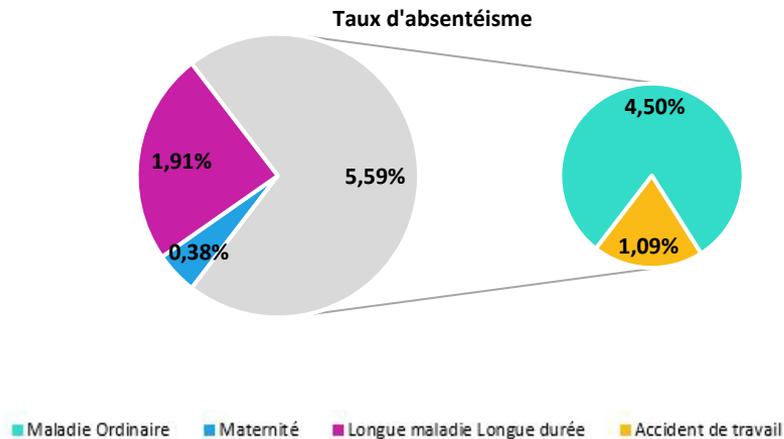


■ Maladie Ordinaire ■ Maternité ■ Longue maladie Longue durée ■ Accident de travail

Analyse générale : indicateurs

Nature de l'arrêt	Taux d'absentéisme	Exposition	Fréquence	Durée moy./Arrêt	Durée moy. /Agent absent
Maladie Ordinaire	4,50%	33,85%	50,00%	33	49
Maternité	0,38%	1,36%	1,36%	103	103
Longue maladie Longue durée	1,91%	2,45%	2,45%	284	284
Accident de travail	1,09%	4,63%	4,90%	81	86
TOTAL	7,88%				

L'absentéisme compressible (maladie ordinaire / accident de travail) représente 5,59%, soit 71 % de votre absentéisme

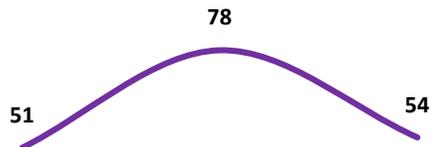


Evolution annuelle de l'absentéisme global en nombre

Nature de l'arrêt	Nombre moyen d'arrêts / Mois*			Nombre moyen de jours d'arrêts / Mois*		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Maladie Ordinaire	42	70	46	1149	1524	1509
Maternité	2	2	1	138	114	128
Longue maladie Longue durée	3	2	2	681	644	640
Accident de travail	4	4	5	378	348	365
TOTAL	51	78	54	2346	2631	2641

*Données arrondies à l'entier

Nombre moyen d'arrêts / Mois*

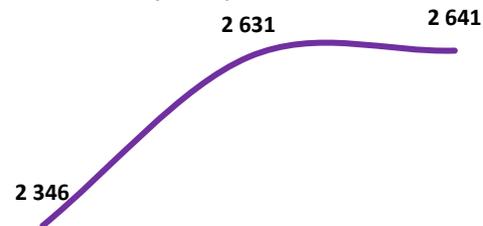


2021

2022

2023

Nombre moyen de jours d'arrêts / Mois*



2021

2022

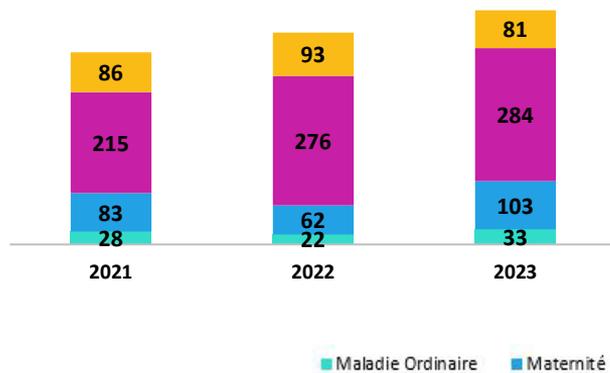
2023

Analyse annuelle de l'absentéisme global : indicateurs

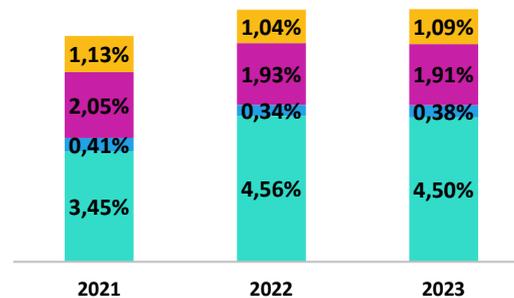
Nature de l'arrêt	Durée moyenne par arrêt en jours*			Taux d'absentéisme		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Maladie Ordinaire	28	22	33	3,45%	4,56%	4,50%
Maternité	83	62	103	0,41%	0,34%	0,38%
Longue maladie Longue durée	215	276	284	2,05%	1,93%	1,91%
Accident de travail	86	93	81	1,13%	1,04%	1,09%
TOTAL	46	34	49	7,04%	7,86%	7,88%

* Données arrondies à l'entier

Durée moyenne par arrêt en jours*



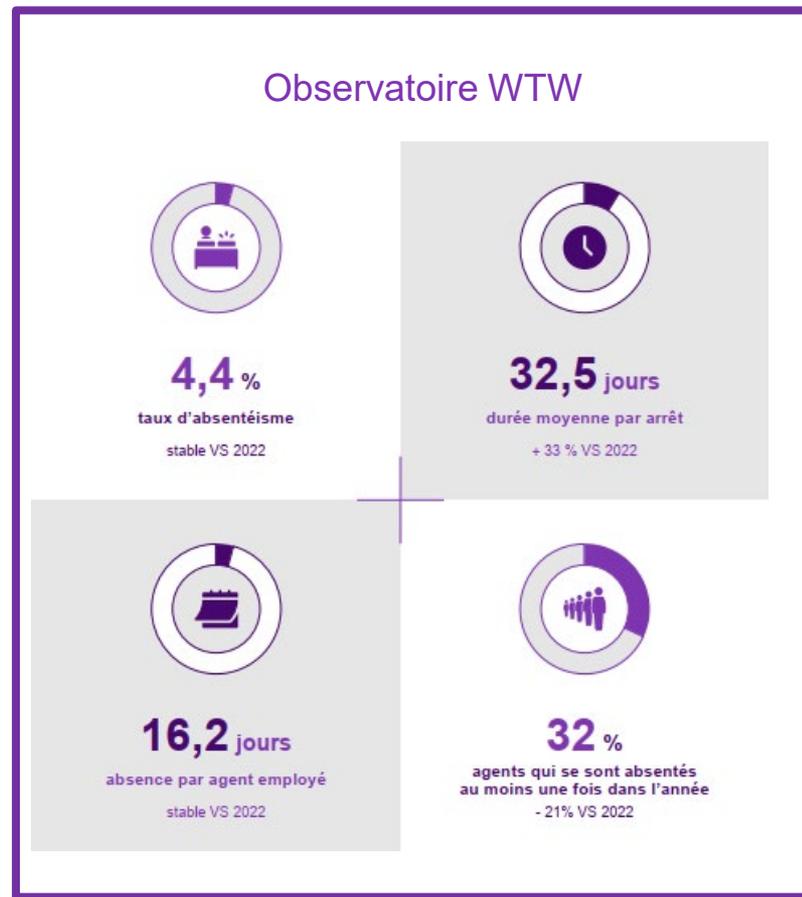
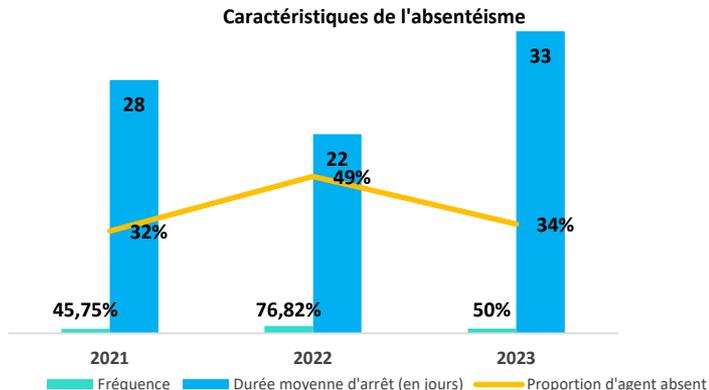
Taux d'absentéisme



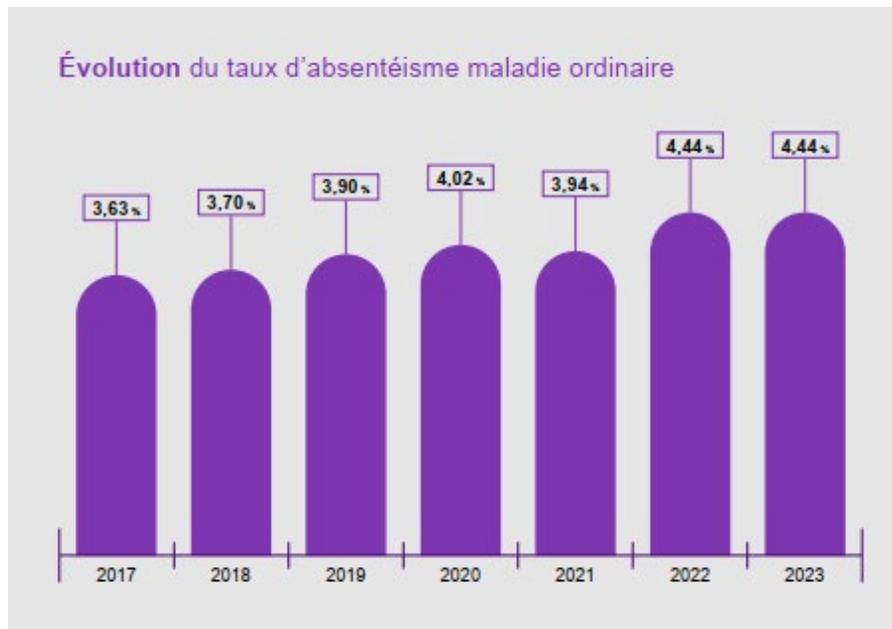
Bilan de l'absentéisme : Maladie ordinaire

Evolution de la maladie ordinaire

Evolution de la maladie ordinaire	Collectivité		
	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme	3,45%	4,56%	4,50%
Proportion d'agent absent	31,69%	48,73%	33,85%
Fréquence	45,75%	76,82%	50,00%
Durée moyenne d'arrêt (en jours)	28	22	33
Nb jours d'arrêt / agent employé	13	17	16



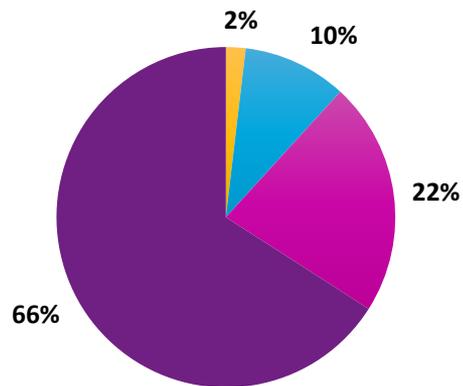
Evolution de la maladie ordinaire – Observatoire WTW



L'augmentation cumulée depuis 2019 est de **14%** et **+22%** depuis 2017

Analyse de la maladie ordinaire

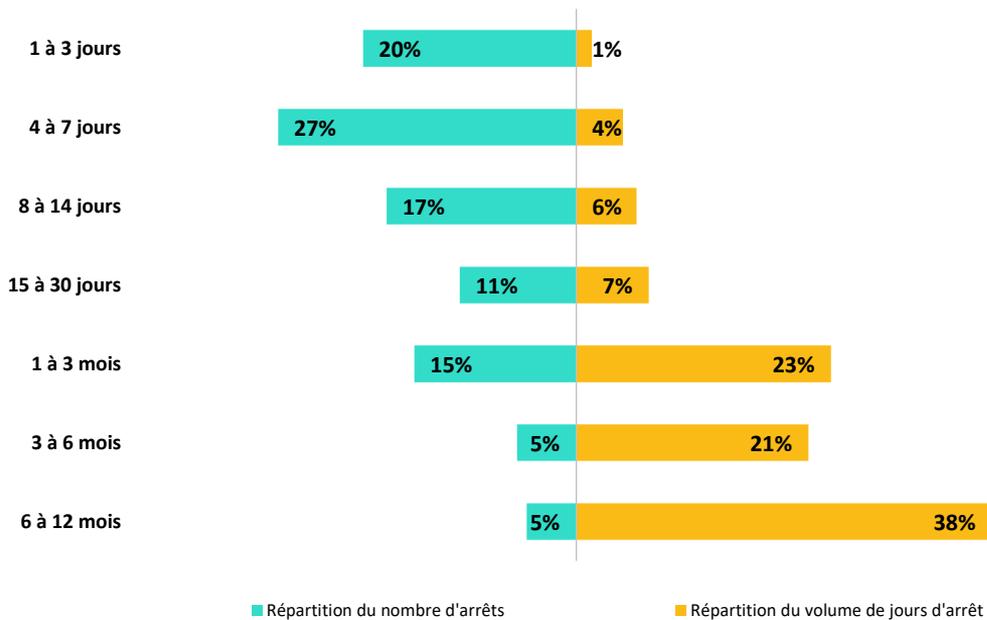
Répartition des agents par nombre d'arrêts



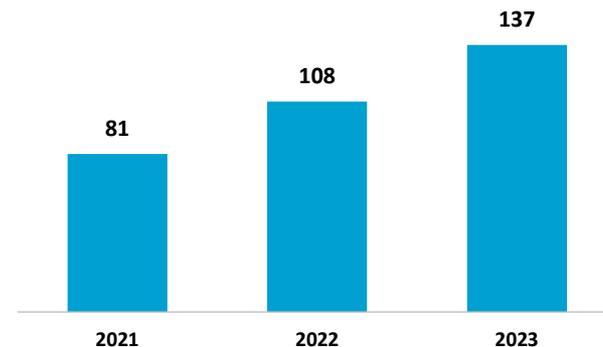
■ 5 arrêts et plus ■ 4 arrêts ■ 3 arrêts ■ 2 arrêts ■ 1 arrêt

Analyse de la maladie ordinaire

Répartition du nombre de jours d'arrêts selon la durée et impact sur le volume d'arrêts



Nombre d'arrêts > 30 jours



Bilan de l'absentéisme: CITIS

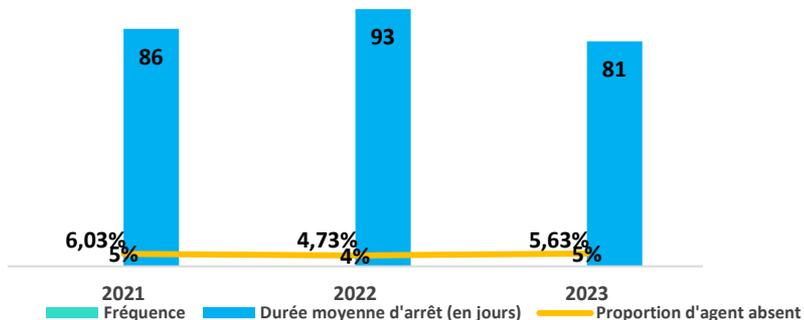
(Accident de service, Accident de trajet,
Maladie professionnelle)

Evolution de l'absentéisme lié aux accidents de travail et maladies professionnelles

Evolution de l'accident de travail

	Collectivité		
	2021	2022	2023
Nombre de sinistres	66	52	62
<i>avec arrêts</i>	80,30%	86,54%	87,10%
<i>sans arrêts</i>	19,70%	13,46%	12,90%
Taux d'absentéisme	1,13%	1,04%	1,09%
Proportion d'agent absent	4,57%	4,00%	4,63%
Fréquence	6,03%	4,73%	5,63%
Durée moyenne d'arrêt (en jours)	86	93	81
Nb jours d'arrêt / agent employé	4	4	4

Caractéristiques de l'absentéisme



Observatoire WTW



1,3 %

taux d'absentéisme

-2,7 % VS 2022



81 jours

durée moyenne par arrêt

+ 1,2 % VS 2022



4,8 jours

absence par agent employé

-2,7 % VS 2022



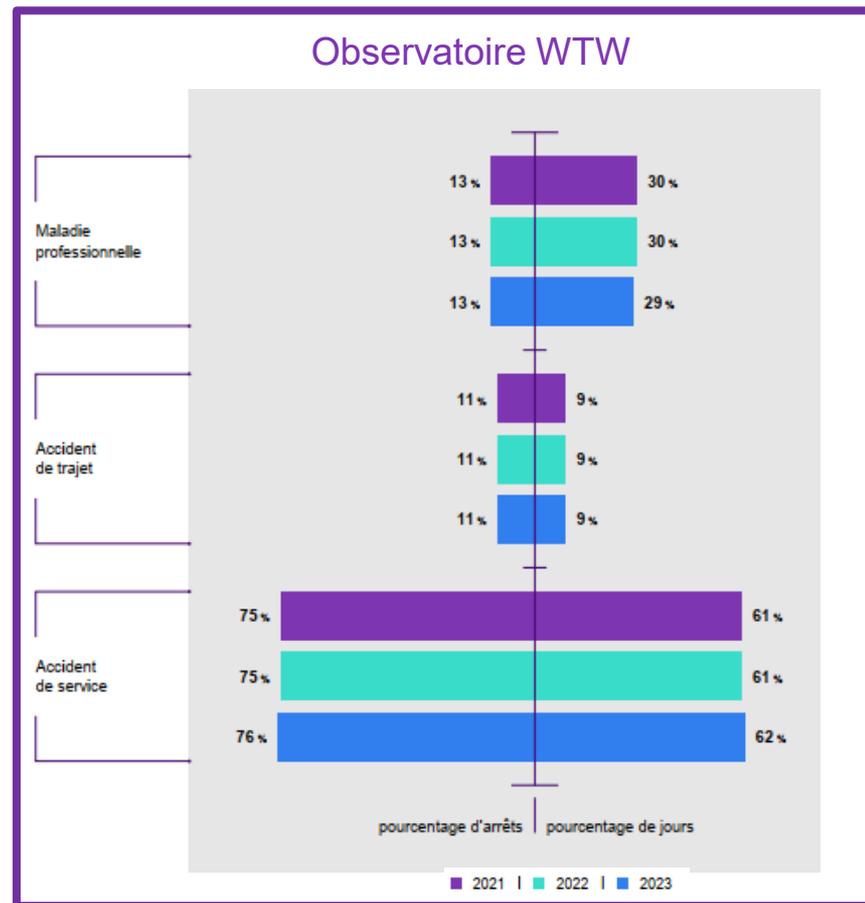
6 %

agents qui se sont absents
au moins une fois dans l'année

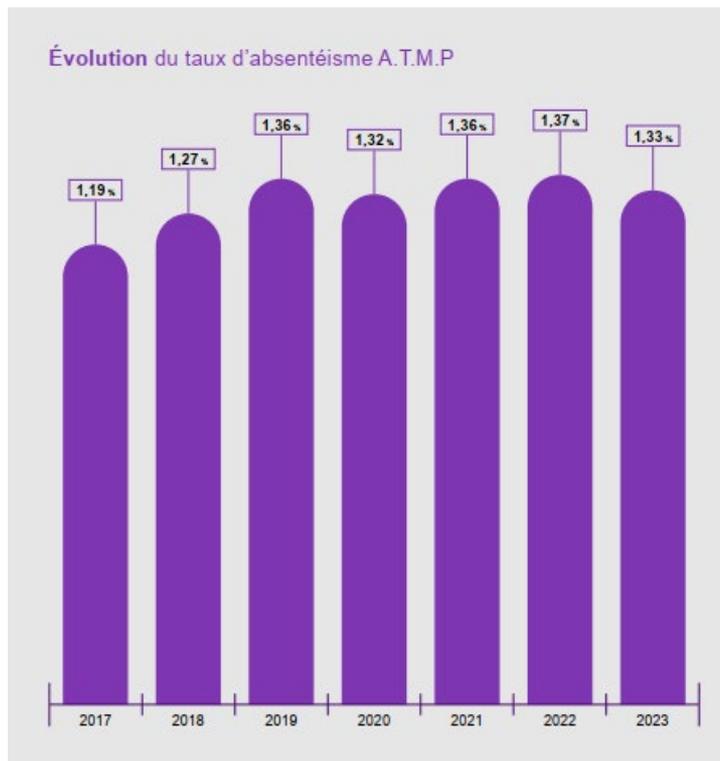
- 5 % VS 2022

Evolution selon la nature du sinistre

Coût des accidents de travail par nature	Avec arrêt de travail		
	2021	2022	2023
Nombre de sinistres	53	45	54
Accident de service	39	34	43
Accident de trajet	6	2	3
Maladie Professionnelle	8	9	8
Poids par nature de sinistre	100%	100%	100%
Accident de service	74%	76%	80%
Accident de trajet	11%	4%	6%
Maladie Professionnelle	15%	20%	15%
Nombre de jours d'arrêts	4 342	3 895	4 359
Accident de service	3 130	1 652	2 282
Accident de trajet	172	502	375
Maladie Professionnelle	1 040	1 741	1 702
Poids par nature de sinistre	100%	100%	100%
Accident de service	72%	42%	52%
Accident de trajet	4%	13%	9%
Maladie Professionnelle	24%	45%	39%

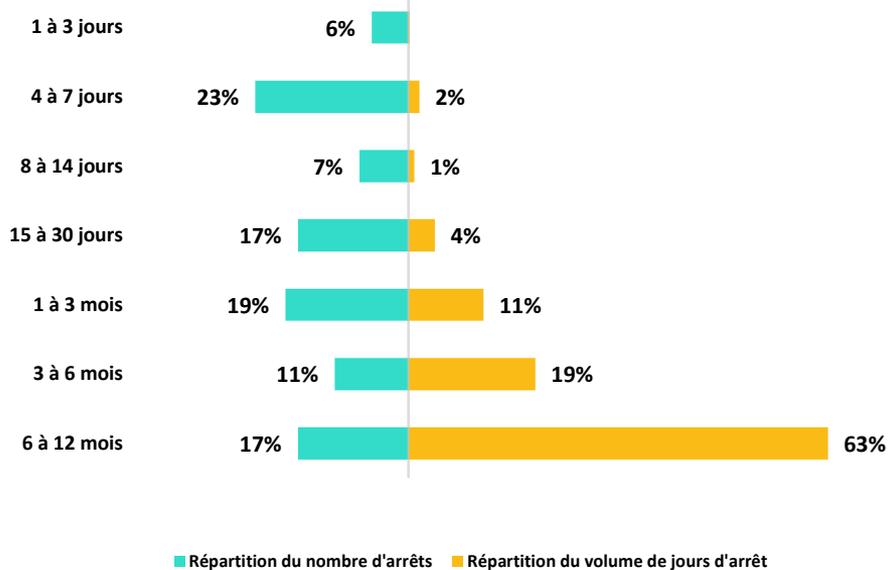


Evolution de l'absentéisme lié aux accidents de travail et maladies professionnelles— Observatoire WTW

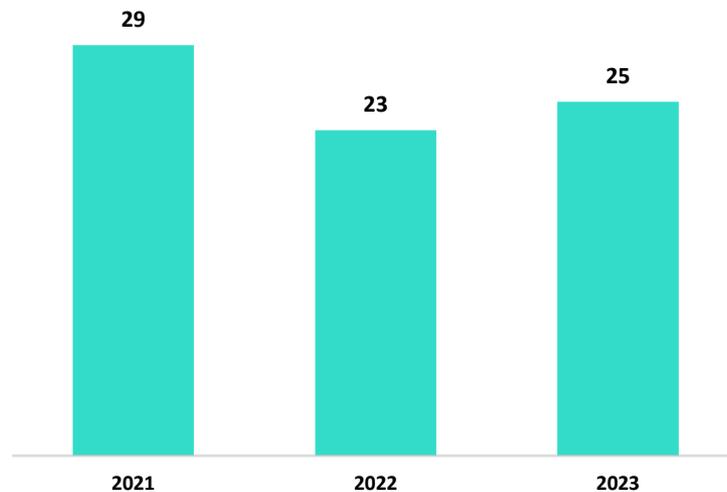


Evolution selon la durée

Répartition du nombre de jours d'arrêts selon la durée et impact sur le volume d'arrêts

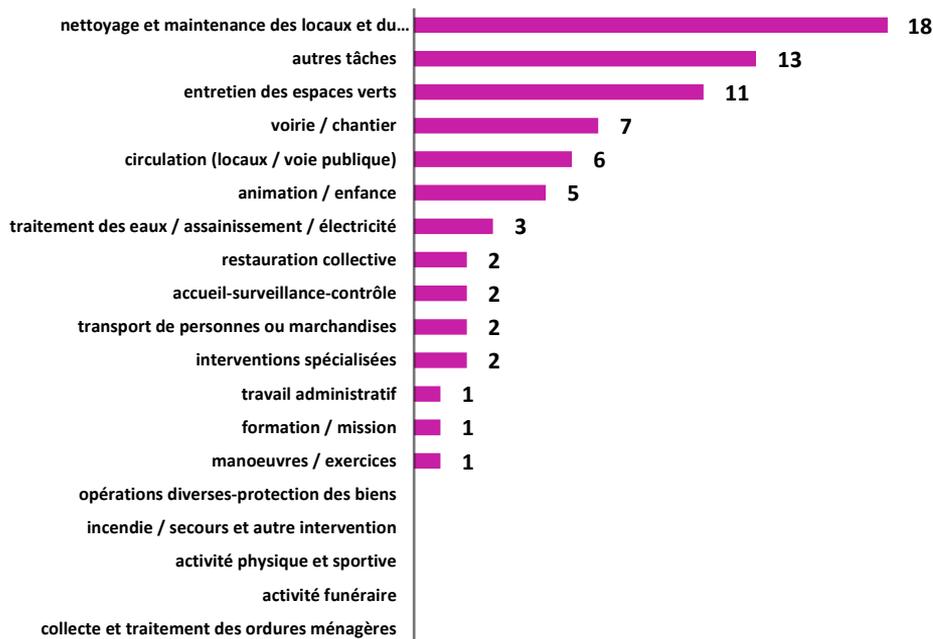


Nombre d'arrêts > 30 jours

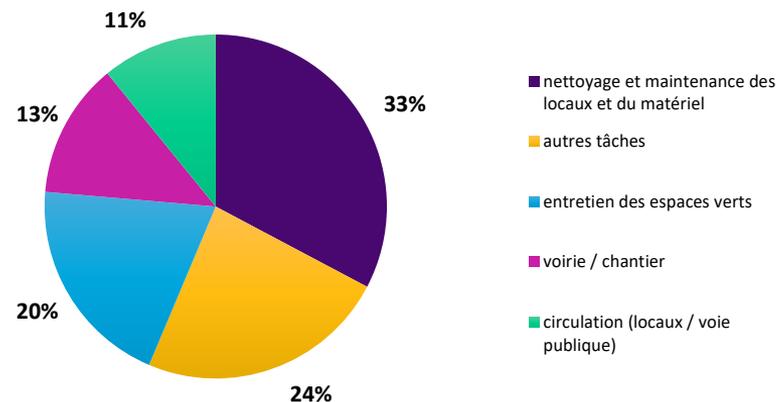


Analyse des accidents et maladies professionnelles selon l'activité

Répartition selon d'activité

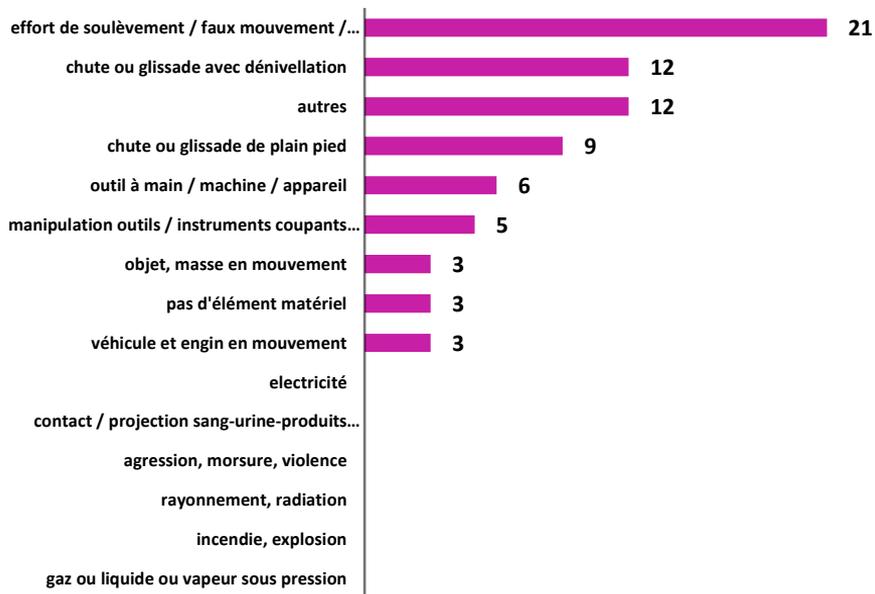


Pourcentage des activités les plus impactées

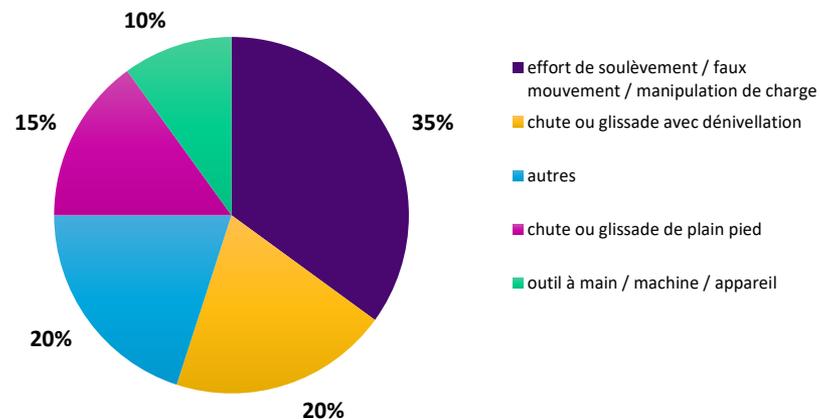


Analyse des accidents et maladies professionnelles selon les éléments matériels

Répartition selon les éléments matériels

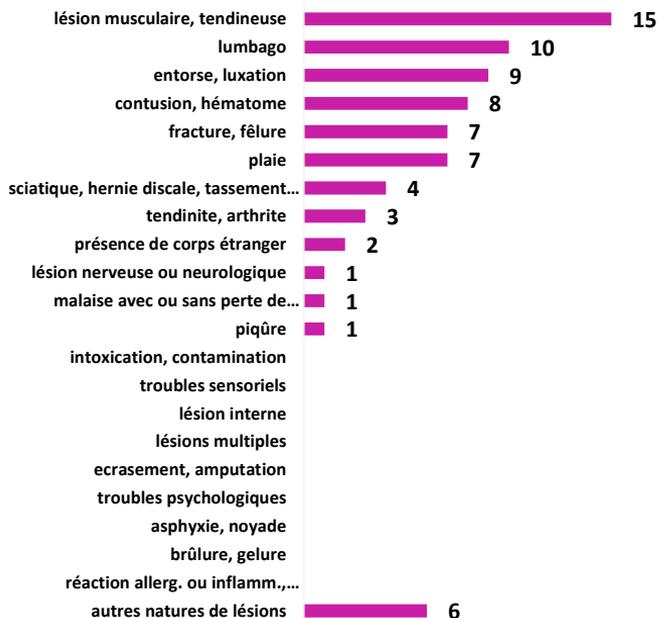


Pourcentage des éléments matériels les plus impactés

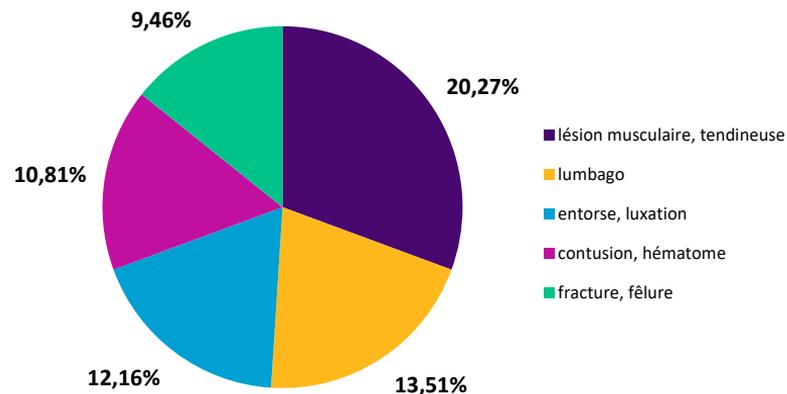


Analyse des accidents et maladies professionnelles selon la nature des lésions

Répartition selon la nature des lésions



Pourcentage des natures des lésions les plus impactées





*Les services du CDG81
au cœur de la
problématique de
l'absentéisme*

Flash info !

**Assurance des risques
statutaires et protection sociale
complémentaire**

LE PAYSAGE ASSURANTIEL

dans la Fonction Publique Territoriale



Assurance des risques statutaires à destination des collectivités

Les collectivités territoriales assument la charge de la protection sociale des agents, (notamment en cas d'accident du travail, de maladie ou encore de congés maternité) en continuant de verser la rémunération des agents en incapacité physique.



À compter de 2025, le contrat-groupe d'assurance des risques statutaires est renouvelé pour 4 ans. Vous pouvez nous envoyer dès à présent votre bulletin d'adhésion.

AVANT LE 30 NOVEMBRE 2024



La prévoyance à destination des agents

La protection sociale complémentaire "prévoyance" couvre les risques ou événements ayant pour conséquence une perte de revenu. Elle intervient principalement lors du passage à demi-traitement de l'agent, ou en complément d'une pension d'invalidité.



La convention de participation du CDG81 "Prévoyance" entre en vigueur en 2025. La saisine du CST doit intervenir en amont de votre adhésion.

AVANT LE 30 OCTOBRE 2024

LE PAYSAGE ASSURANTIEL

dans la Fonction Publique Territoriale



L'HORIZON PROCHAIN

Une convention de
participation "Santé" pour 2026

Si vous souhaitez participer à la consultation,
l'ensemble des documents nécessaires est téléchargeable
sur notre site Internet.

AVANT LE 31 OCTOBRE 2024

Assurance et prévoyance : vos contacts au CDG81



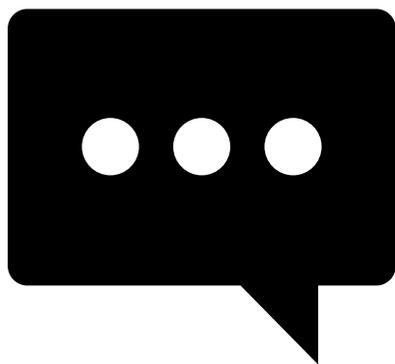
Julien Brocart



Céline Guiraud

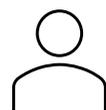
assurances@cdg81.fr

»» L'ABSENTÉISME : PARLONS-EN !



Débat

Avec le réseau Hub Act, spécialisé en qualité de vie, conditions de travail et prévention des risques psychosociaux



Clémentine Cabrol

« Causes, conséquences et enjeux de l'absentéisme »»



○ ○ LE
○ ○ HUB
○ ○ ACT

*Accompagner les organisations et
promouvoir la santé au travail*

Qui suis-je ?



Une sensibilisation animée par Clémentine CABROL

- **Consultante RH et QVCT**
- **Accompagnement des structures sur leurs projets de changement par une approche centrée sur l'organisation**
- **Intervient sous différentes formes : diagnostic, formation par le jeu, conseil**

Absentéisme...

Mais de quoi parle t-on exactement ?

Distinguer les absences

1^{re} distinction :

L'absentéisme « prévu »

Congés payés,
congé familiaux,
formation,
activité syndicale...

L'absentéisme « non-prévu »

Maladie, arrêt
suite à un accident
du travail (AT),
grève...

2^e distinction :

L'absentéisme « non-évitable »

Congé maternité,
maladie ordinaire
sans lien
avec le travail...

L'absentéisme « évitable »

Définition
du réseau
Anact-Aract
(cf slide suivante)

Comprendre l'absentéisme

Maladie
ordinaire



Accident
du travail
et trajet



Maladie
professionnelle



Absentéisme



Thierry
Rousseau
Chargé de mission
à l'Anact

« L'absentéisme se caractérise par :

toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendus au sens large : les ambiances physiques, l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, etc. »

Absentéisme : principes

L'absentéisme
n'est pas
une finalité

L'absentéisme
est un **révélateur**
du travail

L'absentéisme
n'est pas le seul
indicateur de santé
au travail

Agir en priorité
dans le cadre
du **champ**
employeur

Le levier d'action
sur l'absentéisme
est le **travail**

Prévenir
l'absentéisme,
c'est **promouvoir**
la QVCT

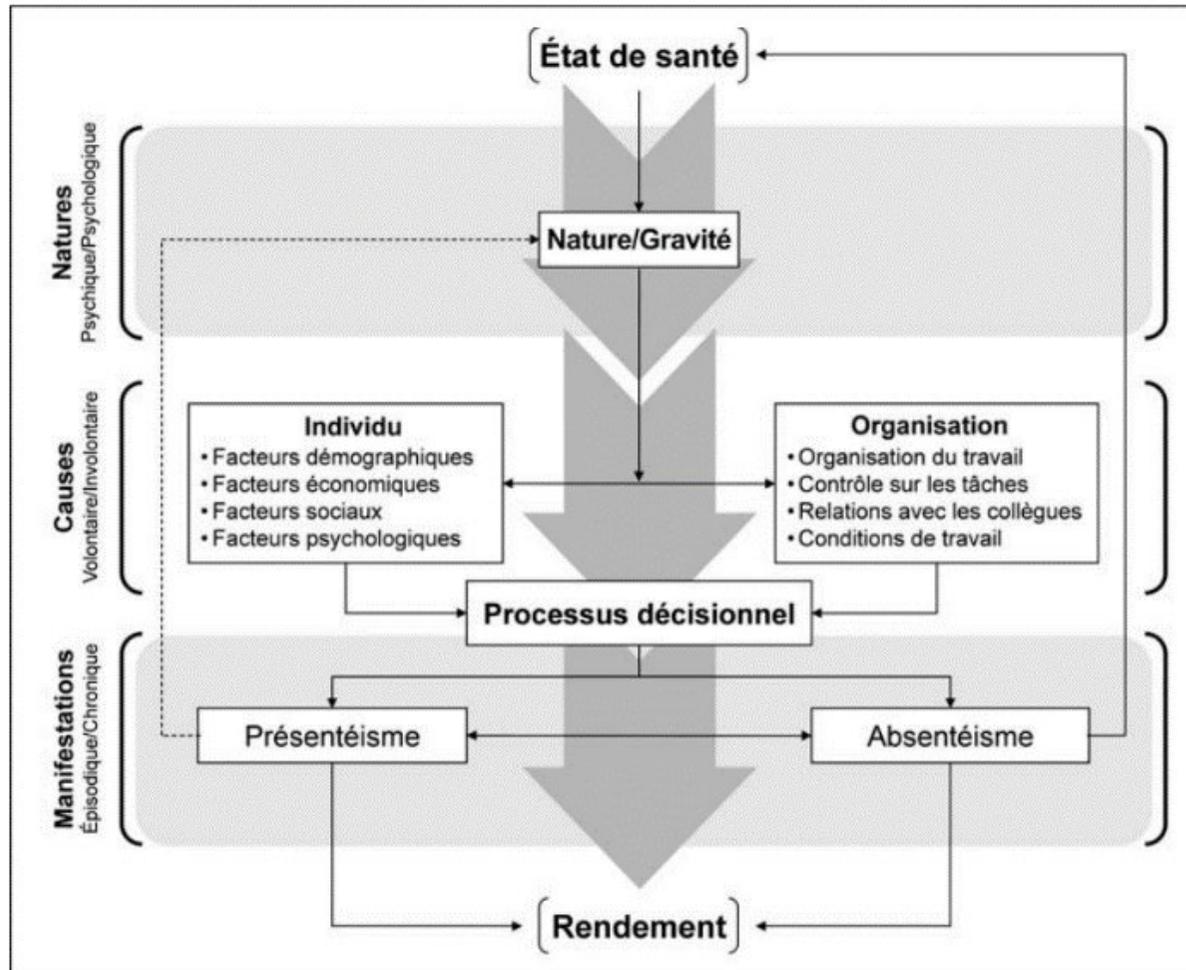
Notions clés : présentéisme

« Le **présentéisme** caractérise le comportement du travailleur qui, **malgré des problèmes de santé** physique et/ou psychologique nécessitant de s'absenter, **persiste à se présenter au travail.** »
Johns, 2010

1970 : le présentéisme n'était que **le fait de se présenter** au travail

1990 : le présentéisme se référait à **un surinvestissement professionnel** avec un sur engagement professionnel amenant le travailleur à prioriser son activité de travail au détriment des autres sphères de la vie (Lowe, 2002).

Modèle de l'absentéisme



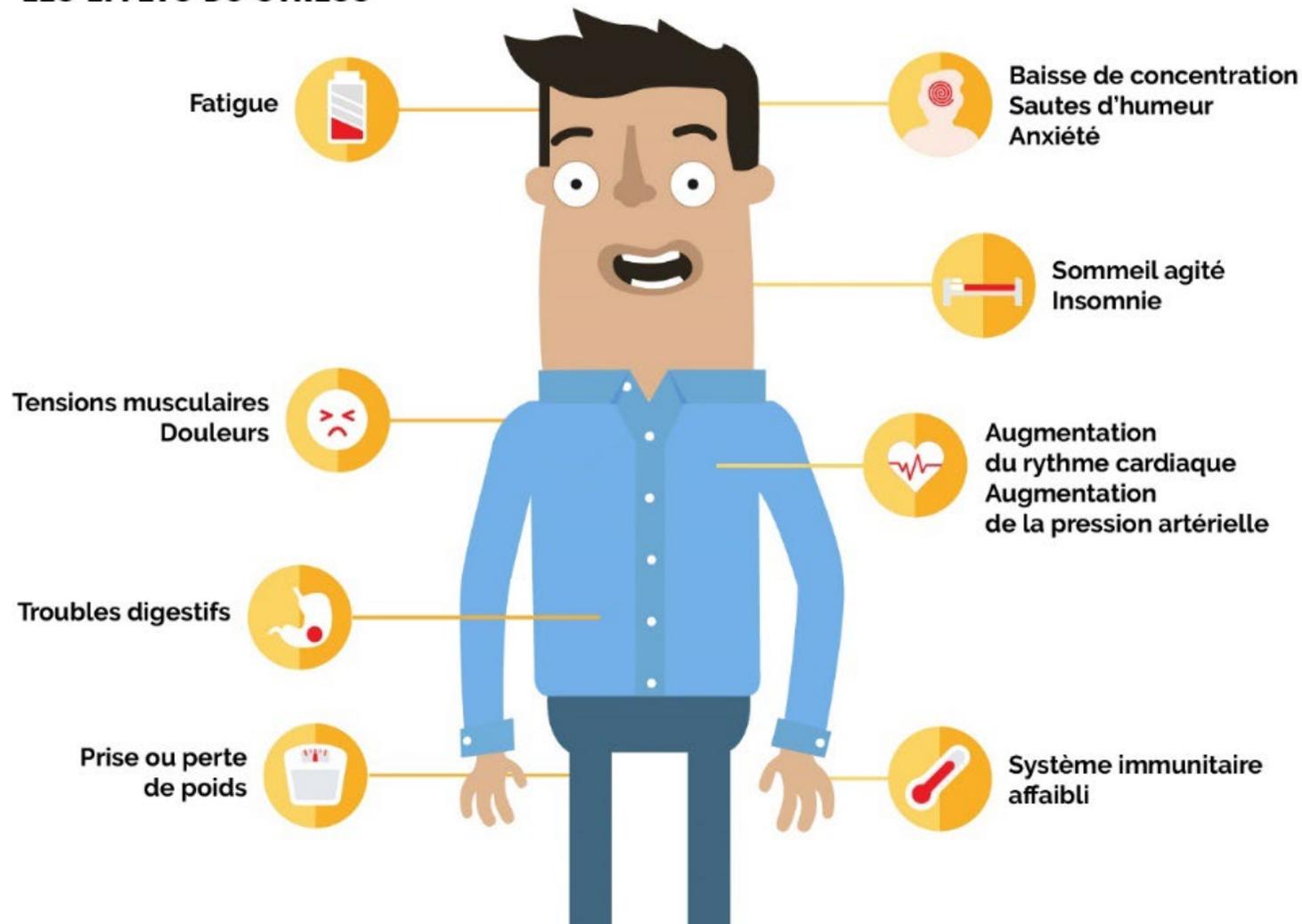
Source :

Le présentisme, Lorsque la présence n'est pas garante de la performance

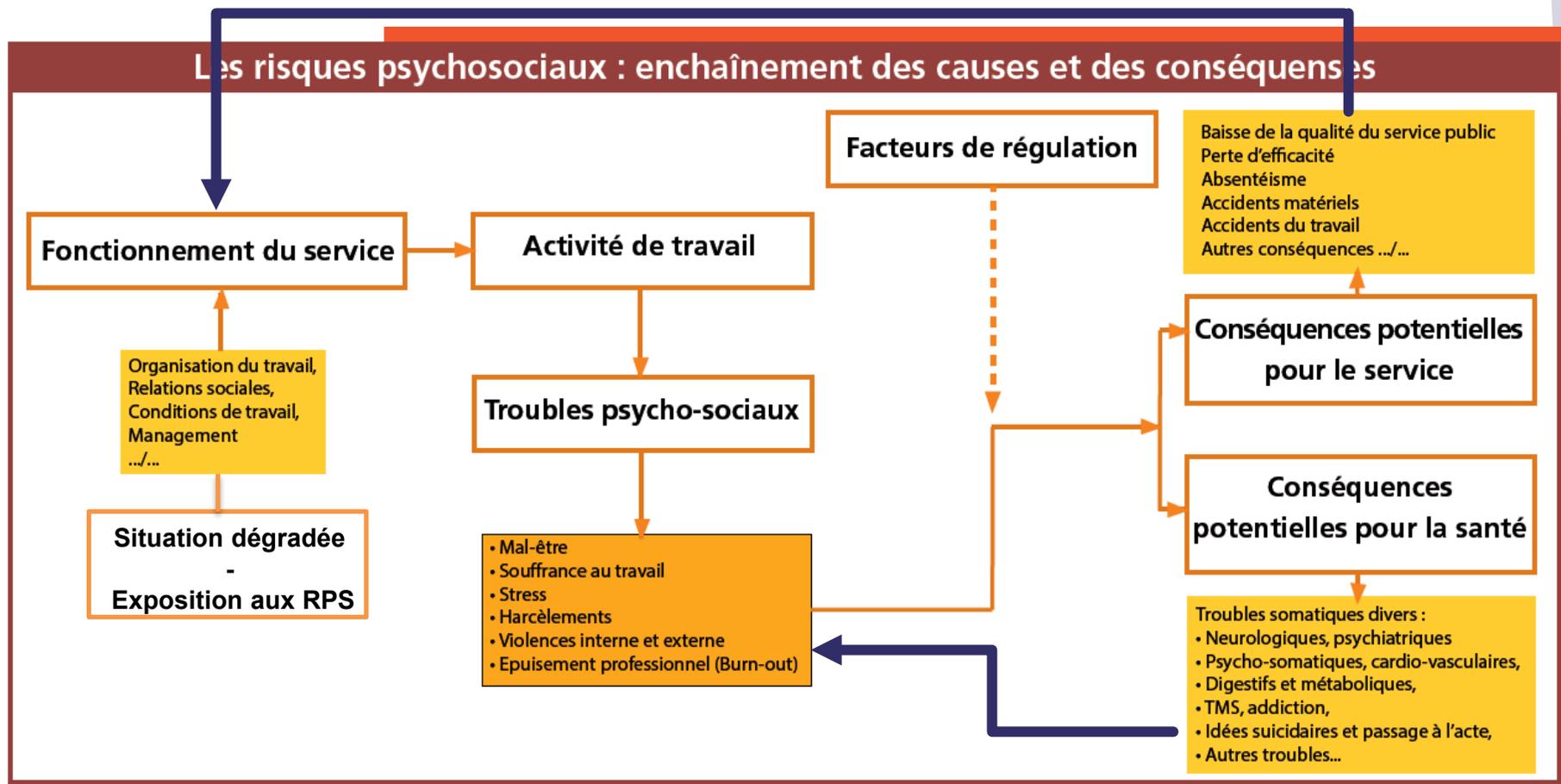
Eric Gosselin, Martin Lauzier, 2010

Les impacts

LES EFFETS DU STRESS

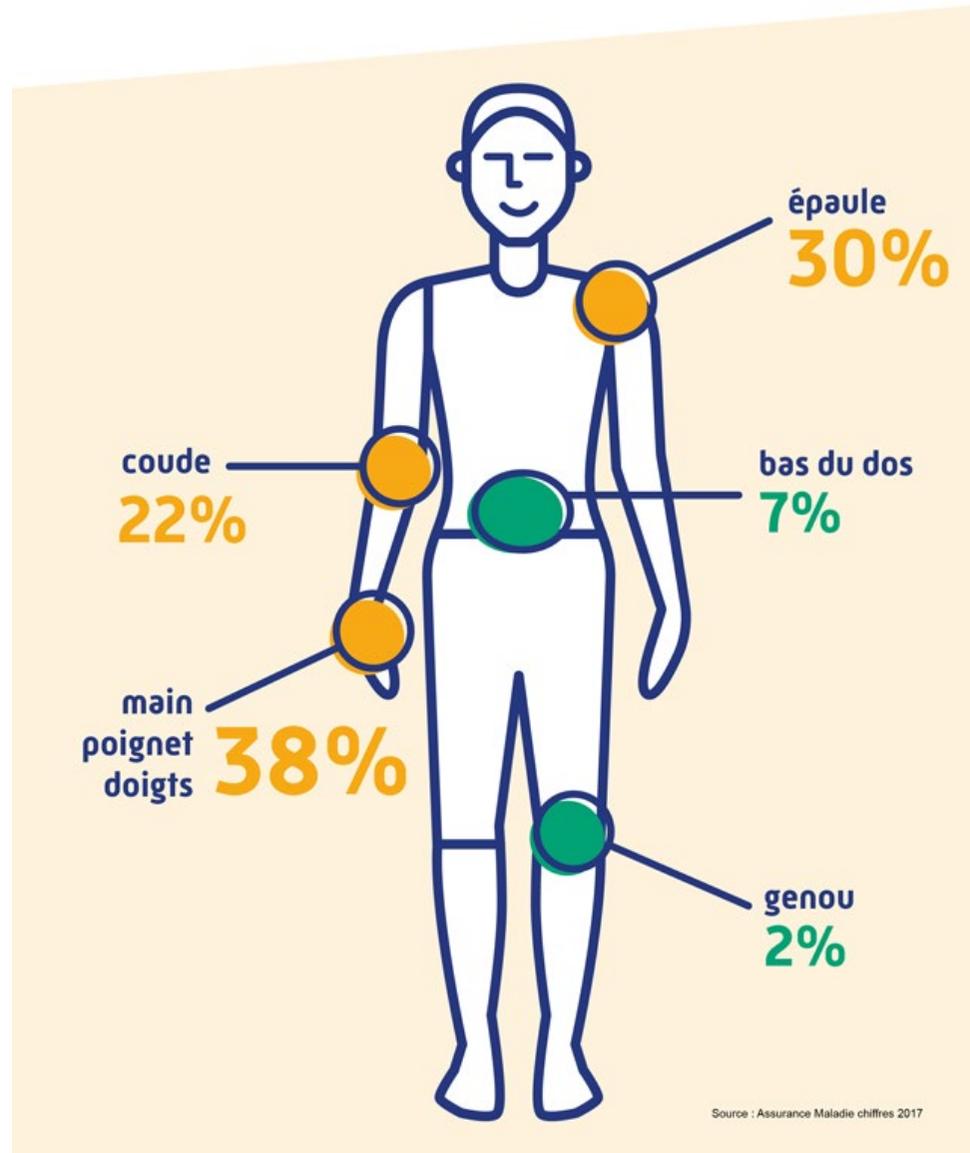


Les RPS



Les impacts

Les parties du corps les plus touchées par les TMS



Les TMS



87%

des maladies professionnelles reconnues sont des TMS.

20%

des accidents du travail sont liés au mal de dos

Les TMS, qu'est-ce que c'est ?

Les **Troubles Musculo-Squelettiques** sont des maladies qui affectent les muscles, les tendons et les nerfs.

Ils proviennent d'un déséquilibre entre les capacités du corps et les contraintes auxquelles il est exposé. **Les conditions de travail sont la première cause de TMS.**

Le mal de dos, douleur souvent intense, au niveau des vertèbres lombaires, est un TMS particulièrement fréquent.

Quelles conséquences pour les salariés ?



1ère

La lombalgie représente la première cause d'inaptitude avant 45 ans.



45%

des TMS entraînent des séquelles lourdes (incapacités permanentes).

Quelles conséquences pour les chefs d'entreprise ?

30%

des arrêts de travail sont causés par un TMS.



2 mois

d'arrêt en moyenne pour un accident du travail lié au mal de dos

2 Mds €

dont la moitié est liée au mal de dos.

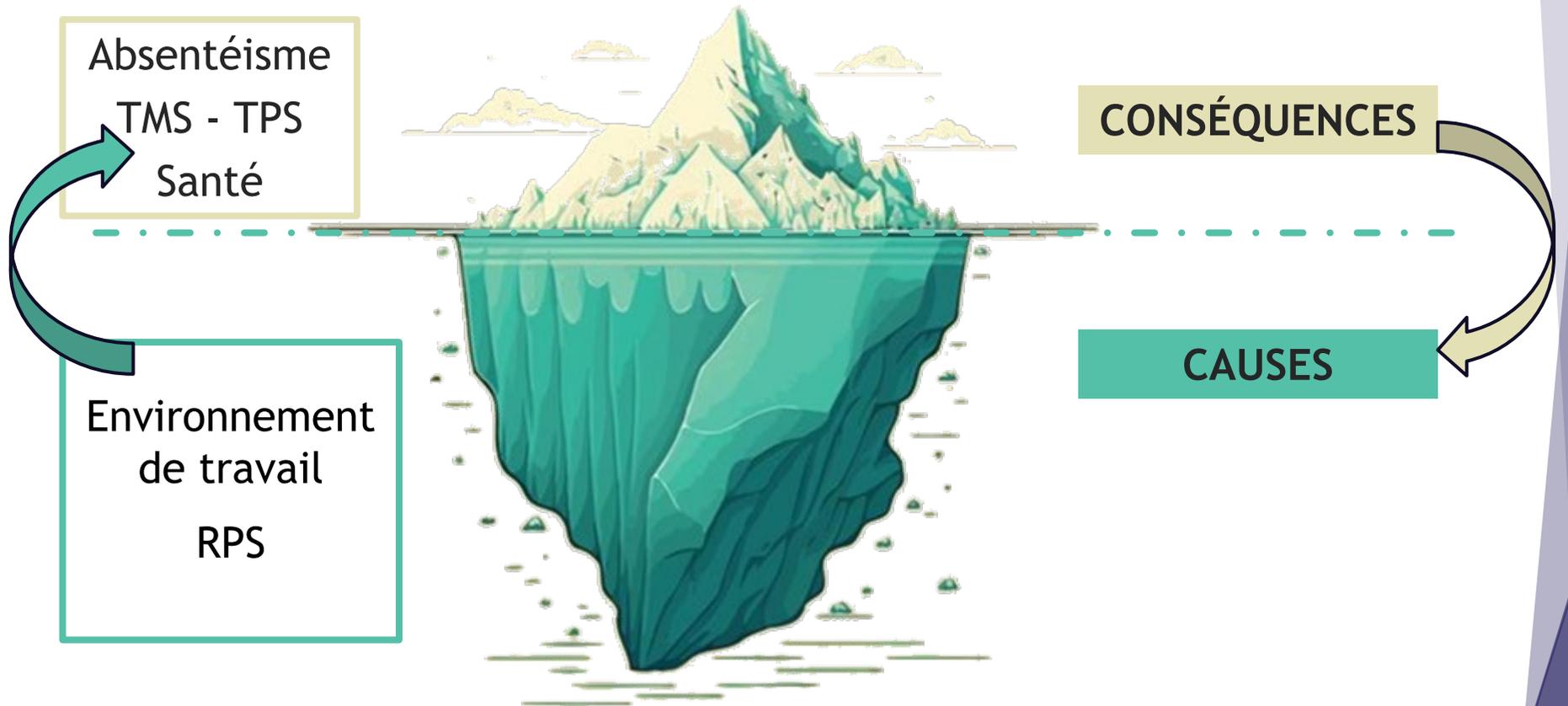


22 M

de journées de travail perdues à causes des TMS et du mal de dos.

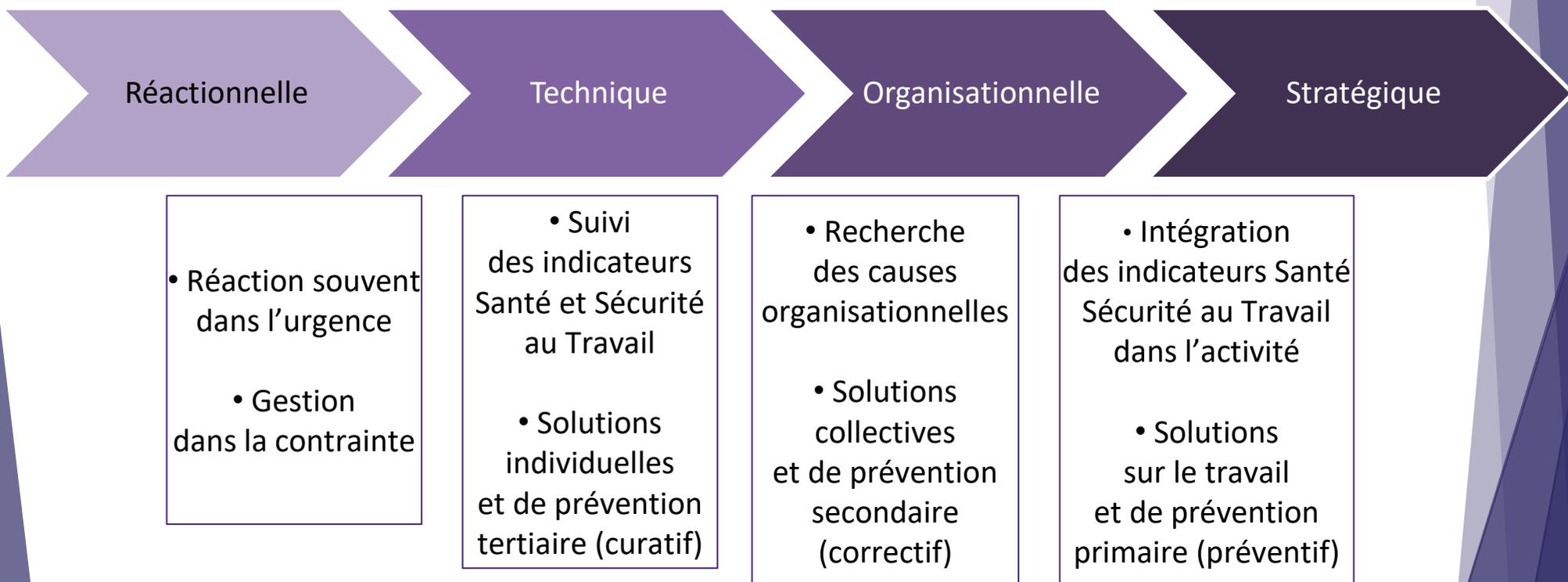
Source: Assurance Maladie en France 2017

Comprendre l'absentéisme



Où souhaitez-vous aller ?

► Les différents niveaux de politiques de prévention de l'absentéisme :



Prévenir l'absentéisme : les étapes

Évaluer

- **Évaluation des conséquences** (ETP, €)
- **Indicateurs RH** (Absences, Production, Effectif, ...)

Lecture quantitative

Analyser

- **Mise en lien des causes**
- Facteurs en lien avec le Travail (RPS, TMS, Handicap, RH, ...)

Lecture qualitative

Agir

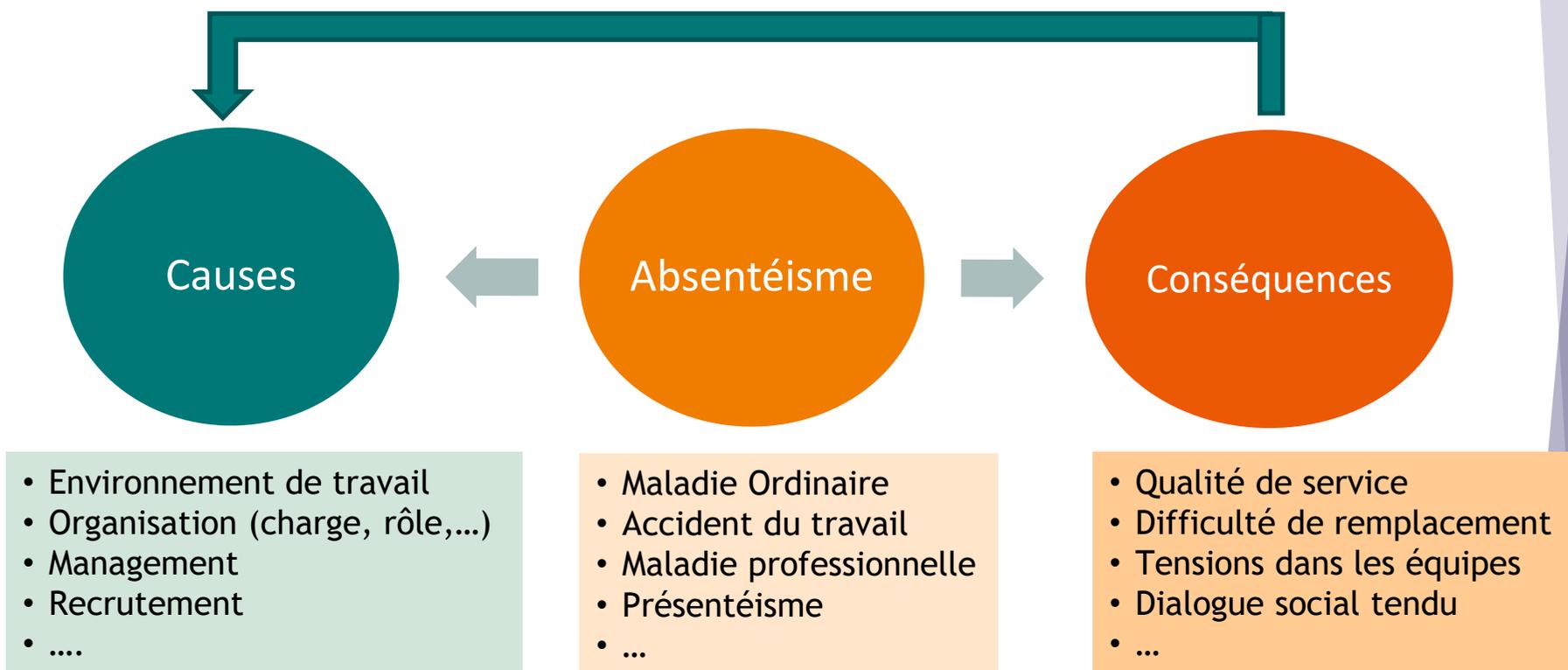
- **Mise en place des actions**
- Facteurs en lien avec le Travail (Politique RH, Handicap, TMS, RPS, Reprise du travail, ...)

Construction d'actions

Conséquences

Causes

L'absentéisme, un indicateur de la QVCT

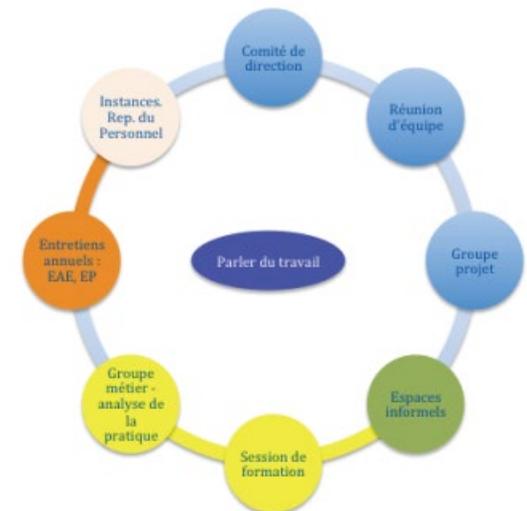


Une palette d'outils pour agir

- ▶ Au travers d'une démarche de promotion de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

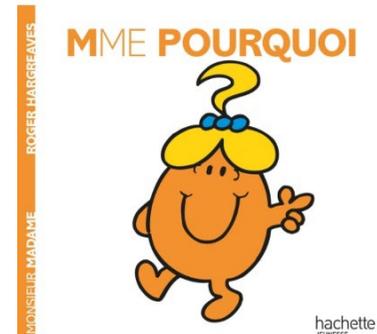
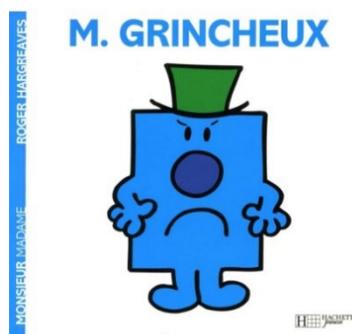
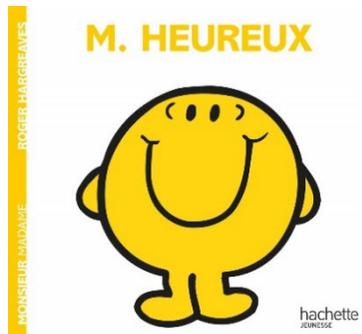


- ▶ Au travers des espaces de discussions sur le travail



Points à retenir :

- ▶ Sortir de la logique personnelle et individuelle pour aller vers **la logique professionnelle et organisationnelle.**
- ▶ **Comprendre les facteurs travail** (CAUSES) qui contribuent à l'absentéisme (CONSÉQUENCES) pour mieux le prévenir.
- ▶ **Élargir le champ des possibles** sur les actions de prévention (**palette d'actions à mettre en place** tant en prévention primaire que tertiaire).

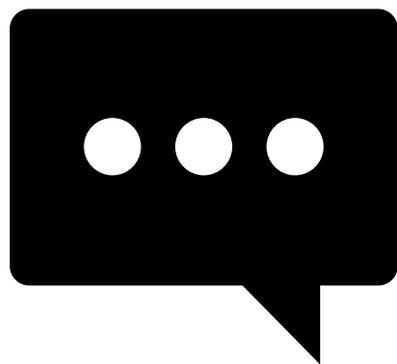


Des questions ?



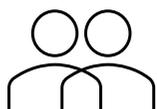
○ ○ LE
○ ○ HUB
○ ○ ACT

»» L'ABSENTÉISME : PARLONS-EN !



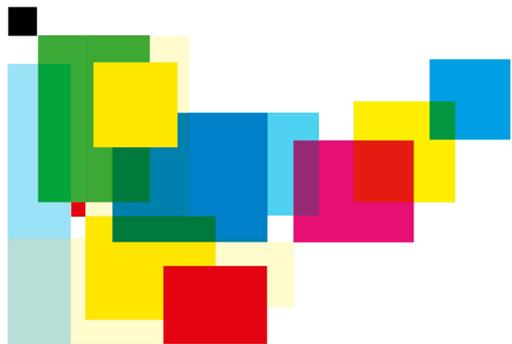
Témoignage

**Avec la Communauté
de communes Tarn Agout**



Patricia Balland et Laëtitia Le Maillot

Agir pour réduire l'absentéisme

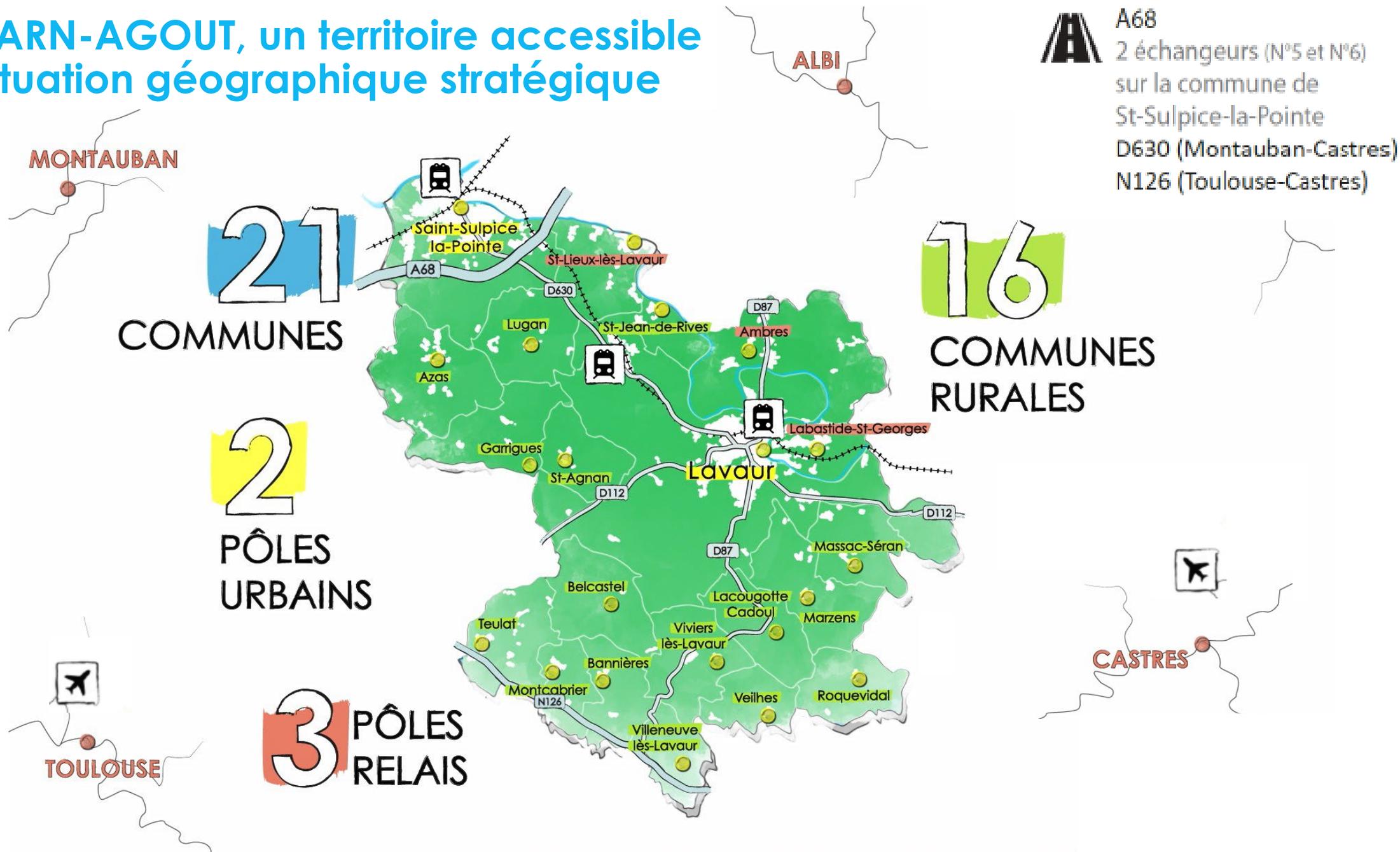


TARN-AGOUT
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

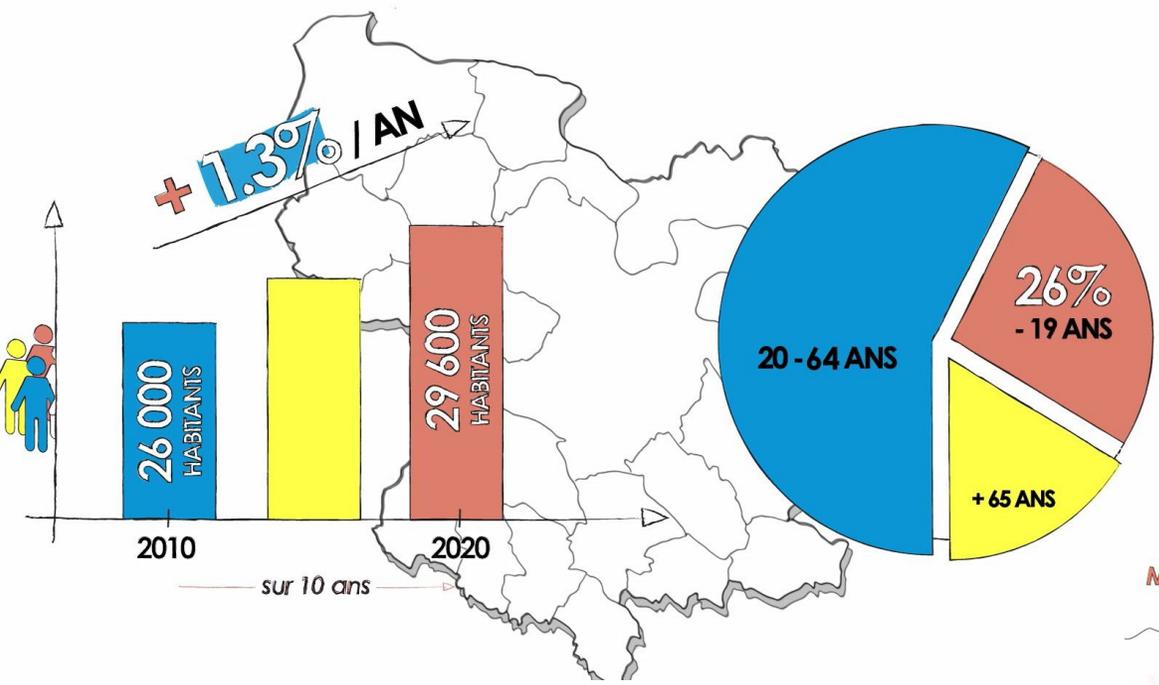
Unis pour un territoire d'avenir

Le 10/10/2024

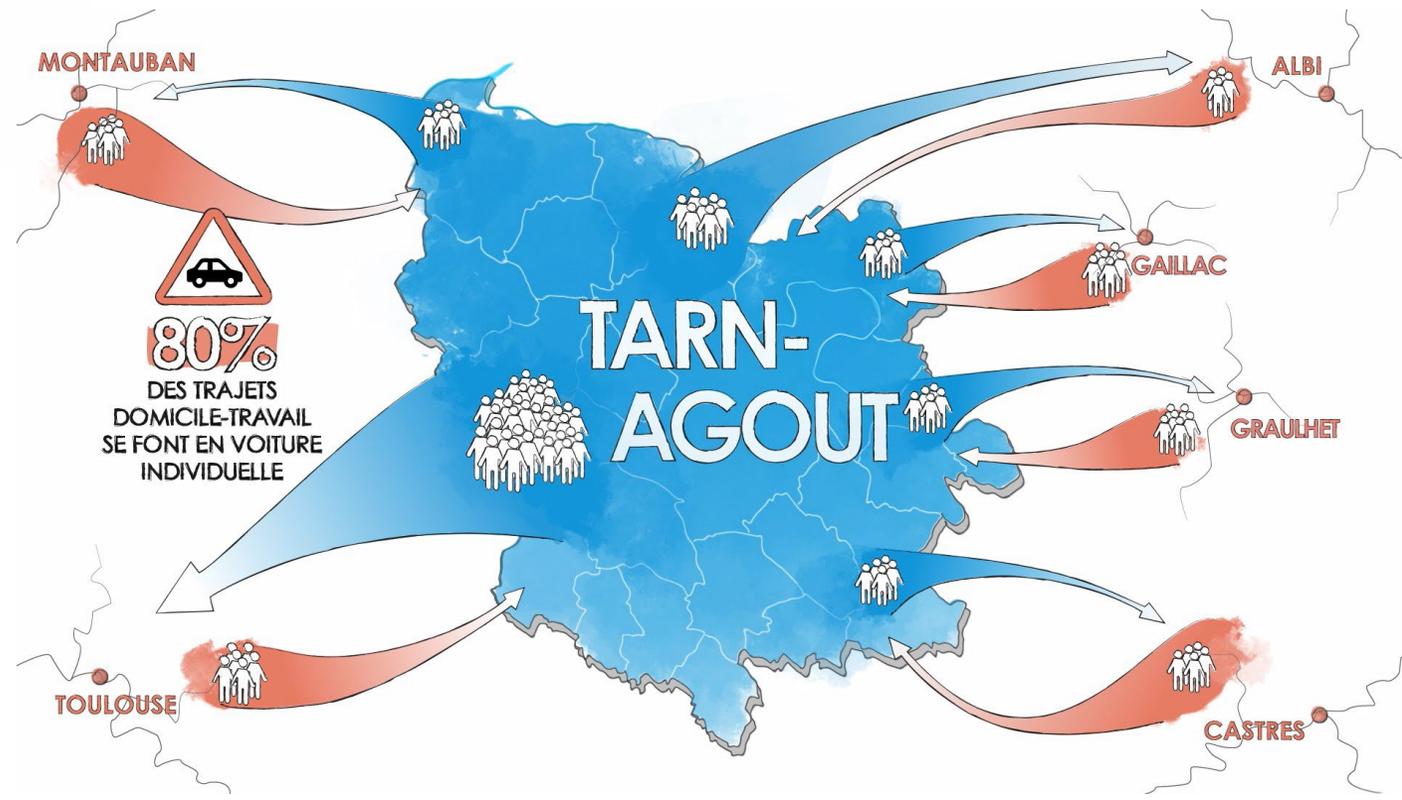
La CC TARN-AGOUT, un territoire accessible & une situation géographique stratégique



Une démographie dynamique (30 600 habitants au 01/01/2024)



De nombreux mouvements
pendulaires



Zoom sur l'offre de services Petite enfance



Micro-crèches
Enfants de 10 semaines à 4 ans



Crèches multi-accueil
Enfants de 10 semaines à 4 ans



Lieux-passerelles
Enfants de 20 mois à 4 ans



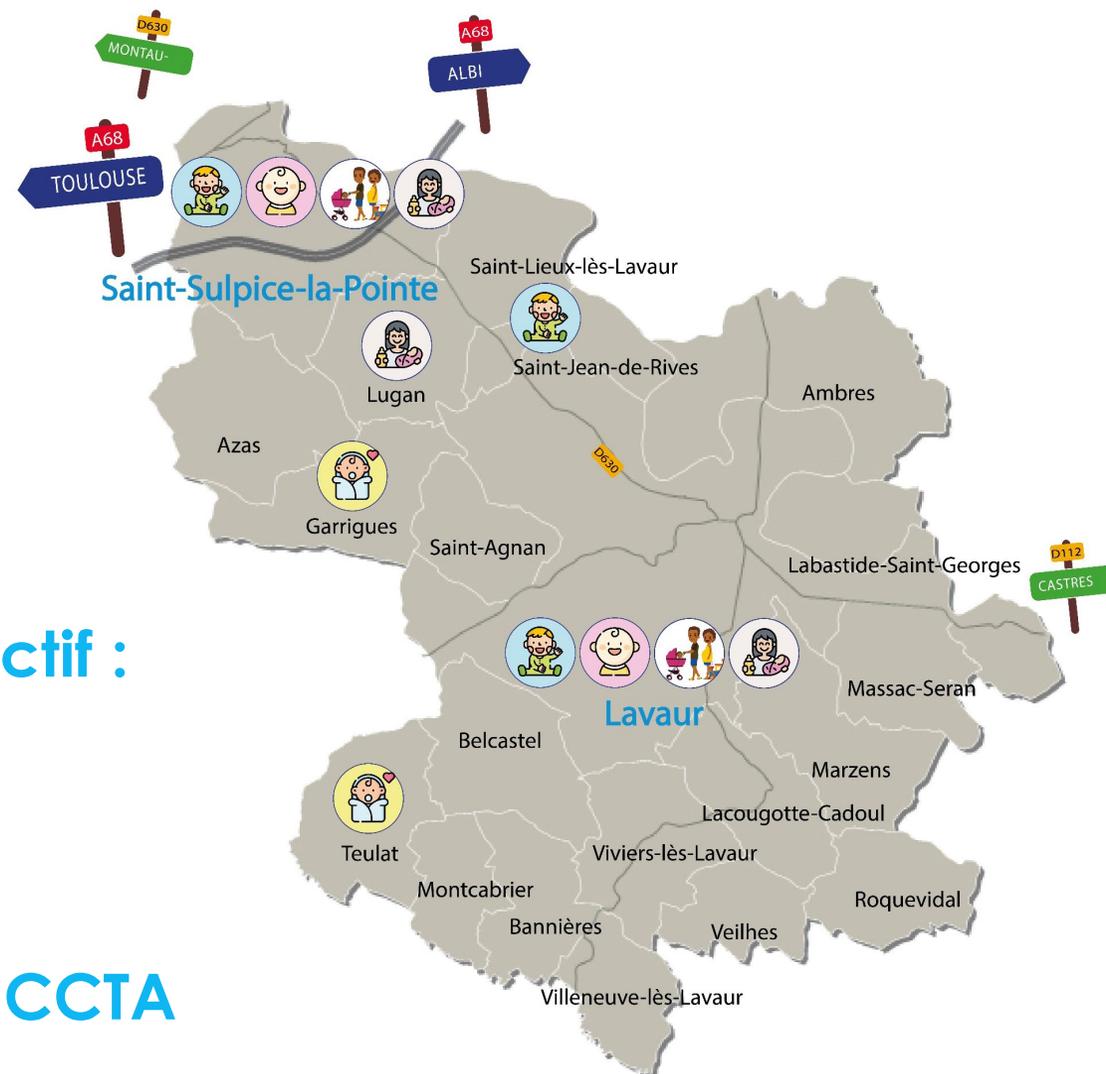
Lieux d'accueil enfants-parents (LAEP)



Relais petite enfance (RPE)

205 places en accueil collectif :

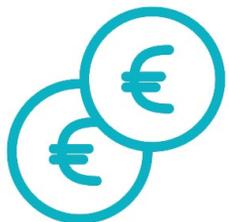
- **145** régie directe
- **20** association loi 1901
- **40** crèche d'entreprise
partenariat Pierre Fabre / CCTA



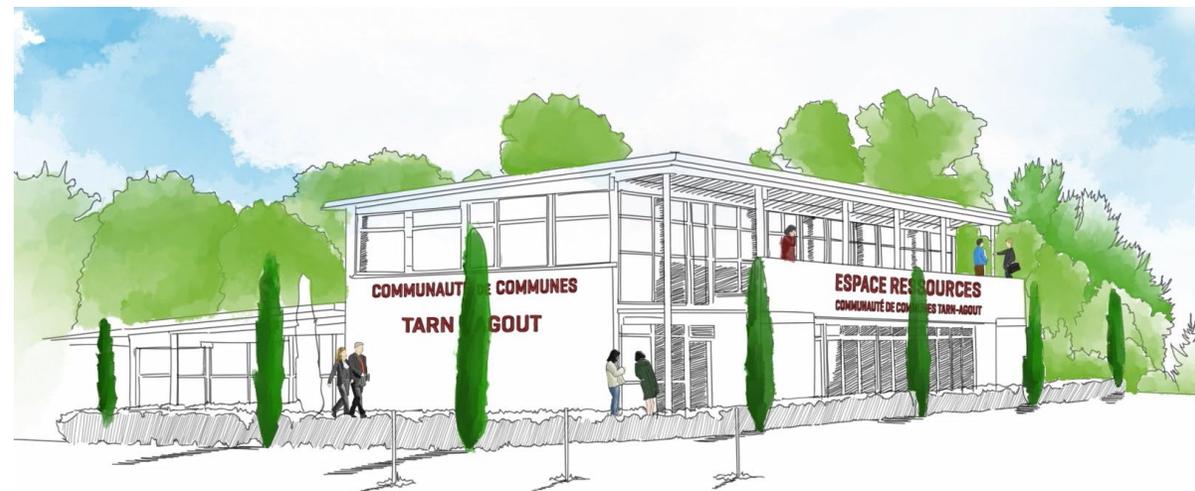
Les effectifs CCTA ... quelques chiffres



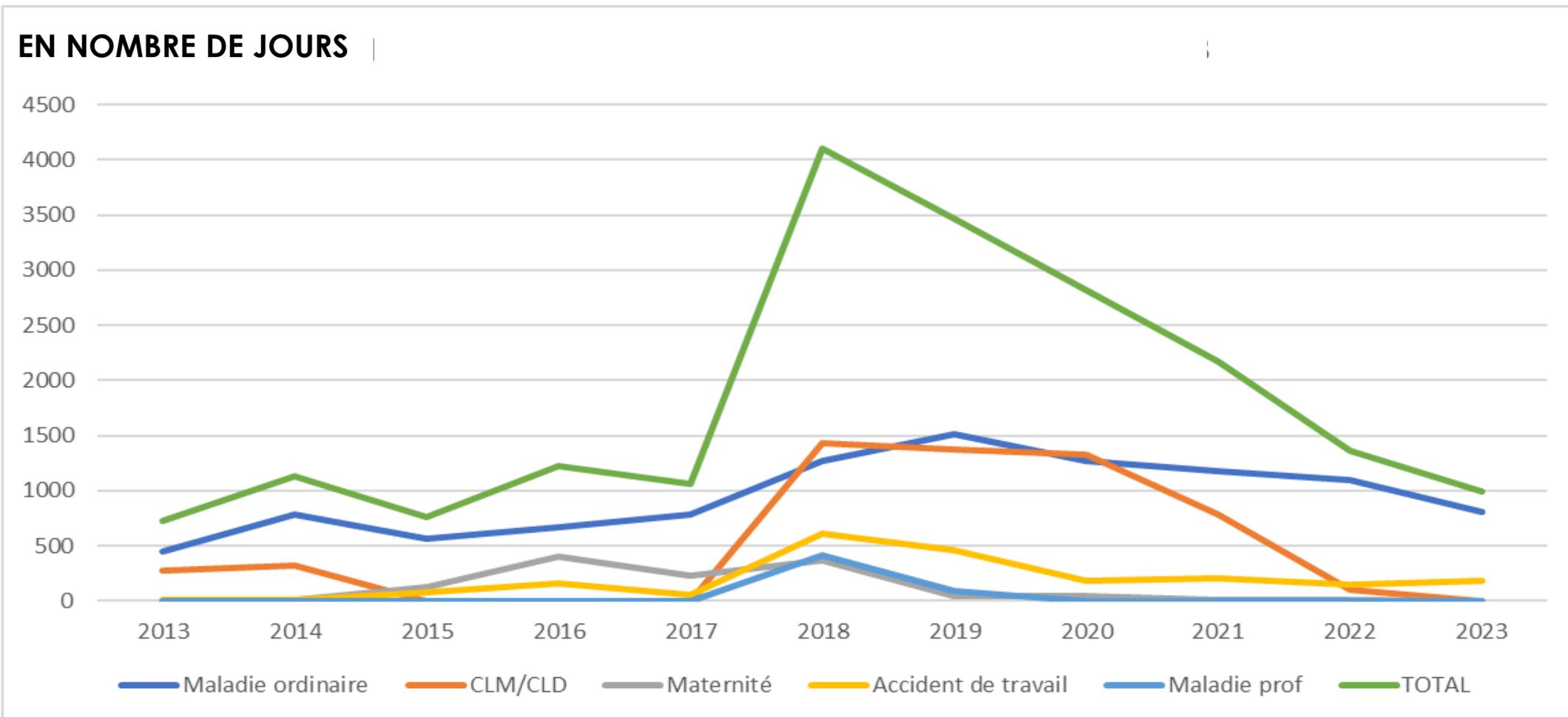
Au 01/01/2024, **120 agents (106 ETP)**
(dont 50 % du secteur petite enfance)



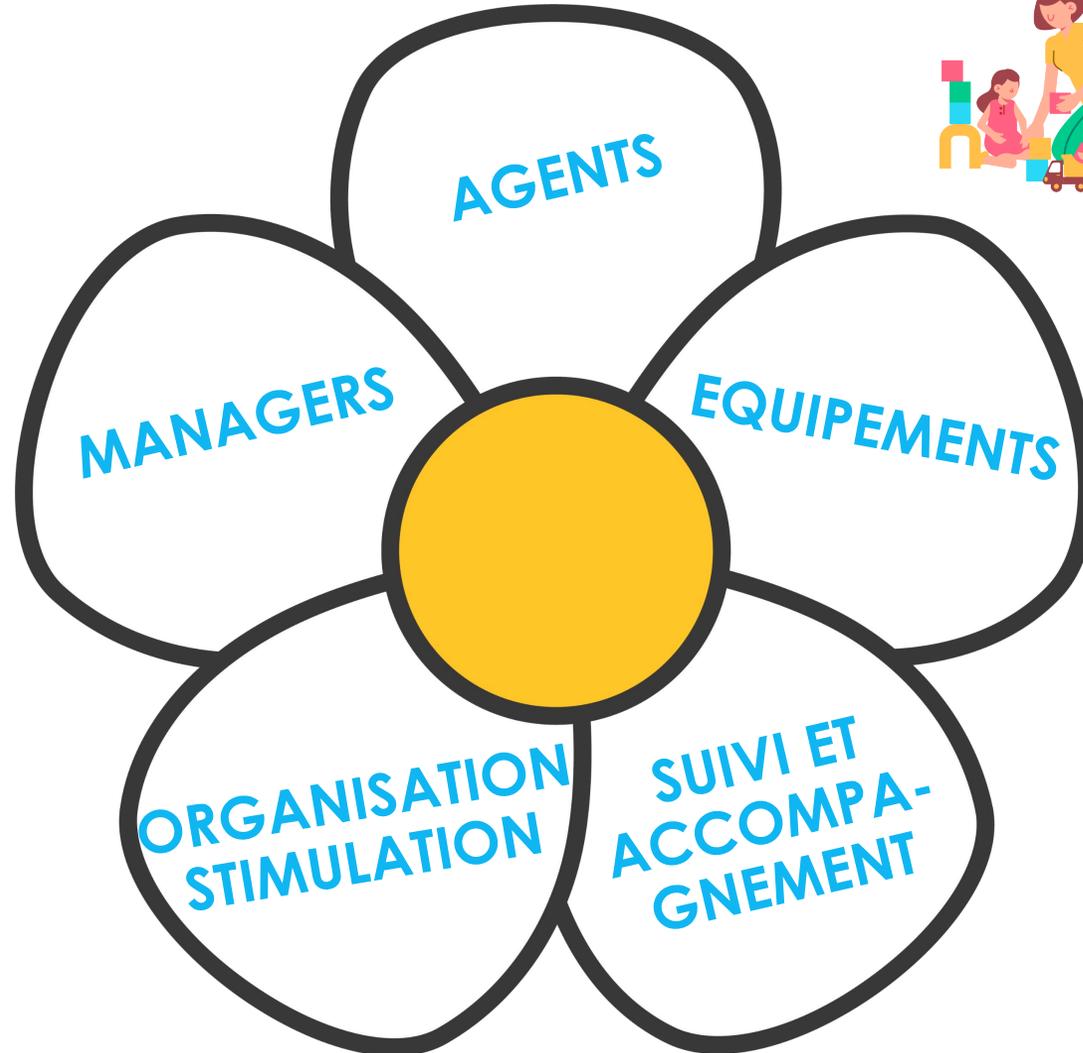
Masse salariale 2024 : **6,1 M€**
dont **2,6 M€** pour le secteur petite enfance



L'absentéisme ... son évolution sur 10 ans



Nos leviers pour réduire l'absentéisme



Nos leviers pour réduire l'absentéisme

AGENTS



- MISE EN PLACE SUR CHAQUE STRUCTURE DE **GROUPES D'ANALYSE DE PRATIQUES**
- ORGANISATION ANNUELLE DE **FORMATIONS** POUR L'ENSEMBLE DES EQUIPES SUR 2 JOURNEES CONSECUTIVES EN DEBUT D'ANNEE (rentrée d'août)
- CREATION D'UNE **EQUIPE MOBILE** INTERVENANT SUR L'ENSEMBLE DES STRUCTURES
- CREATION DE **DEUX POSTES DEDIES A L'APPRENTISSAGE** (UN SUR CHAQUE CRECHE (55 et 30 places))

Nos leviers pour réduire l'absentéisme

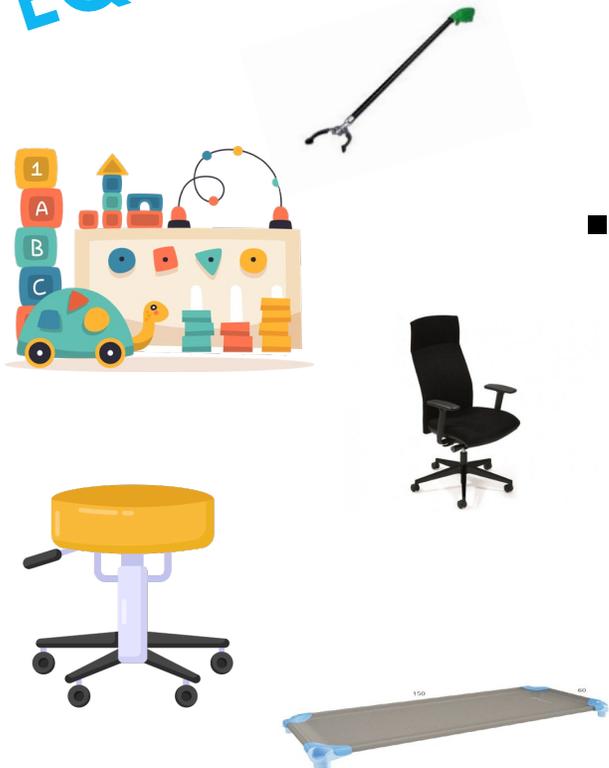
MANAGERS



- MISE EN PLACE DE **GROUPE D'ANALYSE DE PRATIQUES** MIXANT DES MANAGERS RELEVANT DES CATEGORIES A ET B ET TRAVAILLANT DANS DIFFERENTS SECTEURS D'ACTIVITES
- ELABORATION D'**UNE CHARTE DES MANAGERS DE LA CCTA** AUTOUR DE 4 PILIERS (le bien-être au travail, la communication, la posture professionnelle et le sens du collectif)
- ORGANISATION DE **2 FORMATIONS PAR AN D'1 JOURNEE** POUR TOUS LES ENCADRANTS (thèmes proposés et choisis ensemble)

Nos leviers pour réduire l'absentéisme

ÉQUIPEMENTS



- REFLEXION COLLECTIVE SUR LES AGENCEMENTS DES LOCAUX, LES EQUIPEMENTS ET LES MATERIELS DANS LE CADRE DES TRAVAUX SUR LES **DOCUMENTS UNIQUES ET LES RPS**
- ACHAT DE **MATERIELS ADAPTES** POUR REDUIRE LA PENIBILITE, LES TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES (tabourets adultes à roulettes, escaliers enfants salle de change, fauteuils pour la surveillance de la sieste, pinces/balais pour ramasser les jouets, matériels de cuisine et de ménage plus légers, fauteuils de bureau avec accoudoirs, etc)

Nos leviers pour réduire l'absentéisme

ORGANISATION STIMULATION



- REFLEXION COLLECTIVE (AVEC L'APPUI DU CDG) ET ADAPTATION **DES PLANNINGS DE TRAVAIL** CORRESPONDANT MIEUX AUX BESOINS DU SERVICE ET PLUS EQUITABLES ENTRE AGENTS (rythmes moins pénibles, conciliant besoins de garde et équilibre personnel et professionnel)
- ORGANISATION DE LA CRECHE DE 55 PLACES EN « **PETITES FAMILLES** »
- TRAVAIL SUR **LA MOBILITE INTER-STRUCTURES** DES AGENTS AVEC LE DISPOSITIF « **VIS MA VIE, VIS MON JOB** »
- MISE EN PLACE ET ACCOMPAGNEMENT D'AGENTS EN **PERIODES DE PREPARATION AU RECLASSEMENT**

Nos leviers pour réduire l'absentéisme

SUIVI & ACCOMPAGNEMENT



- MISE EN PLACE D'UN **SUIVI MEDICAL RAPPROCHE DES AGENTS EN ARRÊT LONG**
- REALISATION D'**ENQUÊTES ADMINISTRATIVES POUR LES DEMANDES DE CITIS**
- UTILISATION DU **DISPOSITIF « AJPP »**
- ACCOMPAGNEMENT A **LA MOBILITE EXTERNE (CPF)**
- ACCEPTATION DE DEMANDES DE **RUPTURES CONVENTIONNELLES**

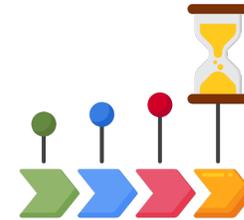
En conclusion ...



L'ABSENTEISME N'EST CERTES PAS UNE FATALITE.

**TOUTEFOIS, SA MAÎTRISE NECESSITE UNE VIGILANCE PERMANENTE DES MANAGERS ET
DU SERVICE RESSOURCES HUMAINES,**

DU TEMPS



AINSI QUE DES FINANCEMENTS EN MOYENS HUMAINS ET MATERIELS





*Les services du CDG81
au cœur de la
problématique de
l'absentéisme*

Flash info !

**La prévention des risques
professionnels**

Les enjeux de la sécurité au travail



- **Humains :**
 - préserver l'intégrité physique et psychologique des personnes
- **Sociaux :**
 - protéger l'environnement
 - favoriser le dialogue social
 - préserver et améliorer l'image de la collectivité
- **Économiques :**
 - diminuer les coûts directs et indirects relatifs à la réparation, à l'indemnisation, aux remplacements
- **Juridiques :**
 - éviter les pénalités et les condamnations

Plusieurs missions à disposition

Évaluation des Risques Physiques :

- identification des risques professionnels dans les différents services
- évaluation de la gravité et de la probabilité de ces risques
- proposition d'actions de prévention adaptées (formation, équipements de protection, aménagement des postes de travail, etc.)
- mise à jour régulière du Document Unique
- conservation du DUERP pendant 40 ans

Évaluation des Risques Psycho-Sociaux

- réalisation d'un état des risques
- proposition de pistes de solution
- élaboration d'un plan d'action et son suivi

»» FLASH INFO !

*« Une once de prévention
vaut une livre de guérison. »*

Benjamin Franklin



Adeline Vedel

Conseillère en prévention du CDG81

prevention@cdg81.fr

05 63 60 16 42

Collectivités
Communication
Ergonomie
ACFI
Accidents
Prévention
Santé
Sensibilisation
Conformité

Accompagnement
travail
Unique
Bruit
Document
squelettiques
EPI
Code
chimiques
jour
Normes
Bien
Troubles
Mise
Produits



*Les services du CDG81
au cœur de la
problématique de
l'absentéisme*

Flash info !

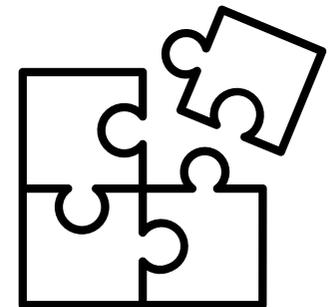
Le conseil en organisation

Le conseil en organisation...

Participe à l'amélioration de l'efficacité
de l'organisation de votre collectivité

Missions :

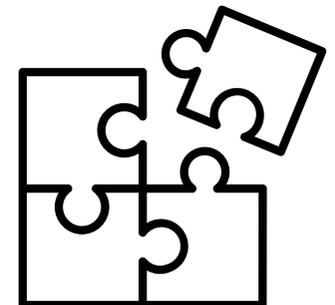
- Apporter une **vision globale** par un **diagnostic organisationnel**
- Accompagner une équipe dans son **évolution**
- Proposer et **mettre en place des outils et des processus** adaptés en consolidant une organisation
- Proposer des plans d'actions adaptés
- Aider à l'**innovation**



Le conseil en organisation...

... aide les collectivités à :

- améliorer le bien-être des agents
- instaurer une culture d'engagement et de responsabilité



Le conseil en organisation

En lien avec l'absentéisme, le conseil en organisation peut jouer un rôle clé :

- en identifiant les causes sous-jacentes : stress, mauvaise gestion des ressources humaines, lacunes dans la communication interne...
- en menant des diagnostics
- en proposant des solutions sur mesure

Méthodes : des outils d'analyse et des outils de co-construction

- Entretiens, questionnaires
- Ateliers
- Analyse de données
- Recommandations et suivi



Cécile Cazala

Conseillère en organisation
conseilenorganisation@cdg81.fr
07 88 86 94 84



*Les services du CDG81
au cœur de la
problématique de
l'absentéisme*

Flash info !

Le service intérim

Besoin de renfort ou de remplacer un agent absent ?



Le service intérim du CDG81 :

- répond aux besoins des collectivités lorsque l'un ou plusieurs de leurs agents est **absent** et qu'elles souhaitent le **remplacer rapidement** afin d'assurer la **continuité de service**.

En 2023, le service Intérim du CDG du Tarn c'est :

- 43 agents placés en collectivités
- 145 missions réalisées pour plus de 10 100 heures

Besoin de renfort ou de remplacer un agent absent ?



Notre vivier d'intérimaires :

- agents administratifs (état civil, urbanisme)
- agents techniques polyvalents : des écoles, des espaces verts
- Secrétaires de Mairie

Faire appel au service intérim du CDG81 c'est :

- se décharger de toutes les formalités administratives liées à l'embauche et **gagner du temps** sur la recherche des candidats
- la rapidité d'exécution



Olivia Castagnede
Gestionnaire intérim
interim@cdg81.fr
05 63 60 16 52



LE CDG81 VOUS ACCOMPAGNE

Retrouvez toutes nos missions sur www.cdg81.fr

05 63 60 16 50

cdg81@cdg81.fr

MERCI
DE VOTRE ATTENTION !



Centre De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Centre de gestion de la F.P.T. du Tarn
188 rue de Jarlard - 81000 Albi | 05 63 60 16 50 | cdg81@cdg81.fr

