

## Séance ordinaire du mardi 26 mars 2024

**L'an deux-mille-vingt-quatre et le vingt-six mars, les membres du Conseil municipal, légalement convoqués, se sont assemblés au lieu ordinaire des séances, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur le Maire, Michaël DELAFOSSE.**

**Nombre de membres en exercice : 65**

**Extrait du registre des délibérations du Conseil municipal de la Ville de Montpellier**

### **Ressources humaines et dialogue social**

#### **Présents :**

Taslime AKBARALY, Nadia AKIL, Georges ARDISSON, Eddine ARIZTEGUI, Michel ASLANIAN, Christian ASSAF, Boris BELLANGER, Christophe BOURDIN, Françoise BOUTET-WAISS, Véronique BRUNET, Elodie BRUN-MANDON, Emilie CABELLO, Michel CALVO, Sébastien COTE, Michaël DELAFOSSE, Jean-Dominique DELAVEAU, Mickaël DIORE, Fanny DOMBRE-COSTE, Jacques DOMERGUE, Caroline DUFOIX, Abdi EL KANDOUSSI, Hind EMAD, Maryse FAYE, Clare HART, Salim JAWHARI, Stéphane JOUAULT, Mustapha LAOUKIRI, Mustapha MAJDOUL, Sophiane MANSOURIA, Nicole MARIN-KHOURY, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Marie MASSART, Fatma NAKIB, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Bruno PATERNOT, Manu REYNAUD, Agnès ROBIN, Séverine SAINT-MARTIN, Agnès SAURAT, Philippe SAUREL, Alban ZANCHIELLO.

#### **Absent(es) ayant voté par procuration en application de l'article L 2121-20 du Code général des collectivités territoriales :**

Roger-Yannick CHARTIER ayant donné pouvoir à Nicole MARIN-KHOURY, Julie FRÊCHE ayant donné pouvoir à Michaël DELAFOSSE, Clara GIMENEZ ayant donné pouvoir à Hervé MARTIN, Serge GUISEPPIN ayant donné pouvoir à Salim JAWHARI, Mylvia HOUGUET ayant donné pouvoir à Françoise BOUTET-WAISS, Stéphanie JANNIN ayant donné pouvoir à Mustapha MAJDOUL, Radia TIKOUK ayant donné pouvoir à Stéphane JOUAULT, Bernard TRAVIER ayant donné pouvoir à Isabelle MARSALA, Joëlle URBANI ayant donné pouvoir à Philippe SAUREL.

#### **Absent(es) / Excusé(es) :**

Luc ALBERNHE, Mohed ALTRAD, Yves BARRAL, Alenka DOULAIN, Flora LABOURIER, Coralie MANTION, Patricia MIRALLES, Clothilde OLLIER, Catherine RIBOT, Mikel SEBLIN, Célia SERRANO, François VASQUEZ, Annie YAGUE

## **Bilan de l'absentéisme 2023 - Présentation**

Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire, rapporte :

L'absentéisme est composé d'une part incompressible d'absence mais aussi d'une part sur laquelle l'employeur peut agir, tels que les facteurs de risques, l'usure professionnelle, la lassitude, les difficultés à s'adapter individuellement et collectivement aux changements du monde du travail. Pour prévenir l'absentéisme au sein de la Collectivité, phénomène structurant et complexe mêlant enjeux humains, financiers et organisationnels, aucune solution unique n'est immuable et efficiente. Aussi convient-il d'agir sur ce phénomène dans une démarche inscrite dans le temps et mobilisant une diversité de leviers d'actions, dans un contexte global de vieillissement de la pyramide des âges et d'allongement de la durée du travail.

C'est le travail qu'a souhaité engager la Ville de Montpellier, à travers une démarche de long terme visant à porter, animer et actualiser les stratégies d'actions à mettre en place. Dans cette perspective, le Plan global d'actions de Prévention et de Lutte contre l'Absentéisme approuvé le 16 décembre 2022 par le Conseil municipal (délibération n° V2022-411) a commencé à se décliner pendant l'année 2023.

Le lancement des mesures en 2023 a principalement porté sur la consolidation d'indicateurs précis permettant d'analyser, de suivre et de caractériser l'évolution du taux d'absentéisme et de ses composantes, ainsi que sur le déploiement d'une culture de prévention renforcée au profit tant des agents – politique de maintien du lien au-delà de 15 jours d'arrêt notamment – que des managers – formation et professionnalisation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), la prévention des risques et des conflits, création d'une identité managériale commune – et des services RH – restructuration du réseau de prévention, commissions Accidents du Travail en lien avec les Pôles.

Pour l'année 2023, la consolidation des données permet de constater que la Ville de Montpellier parvient à contenir le phénomène d'absentéisme. Plus spécifiquement, l'absentéisme dit « *compressible* », composé de la maladie ordinaire et des accidents de travail, a légèrement diminué et les agents permanents ont été en moyenne absents un peu moins longtemps en 2023 (-1,4 jours en moyenne par rapport à 2022).

Ainsi, dans une première annexe de ce rapport figure le suivi de l'évolution de l'absentéisme au sein de la Ville de Montpellier, et dans une seconde annexe un rapport d'étape relatif à la réalisation du Plan d'actions de Prévention et de Lutte contre l'Absentéisme. Ces étapes ont été partagées avec les organisations syndicales lors de différents groupes de travail en 2023 et début 2024.

**En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :**

- De prendre acte des termes du bilan de l'évolution de l'absentéisme et des mesures engagées pour sa prévention et sa résorption ;
- D'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à cette affaire.

Le Conseil prend acte.

**Fait à Montpellier, le 8 avril 2024**

**Pour extrait conforme,  
Monsieur le Maire**

**Signé.**

**Michaël DELAFOSSE**

**Publiée le : 9 avril 2024**

Liste des annexes transmises en Préfecture :

- ANNEXE 1\_Chiffres Absentéisme - post OS.doc
- ANNEXE 2\_Lancement - post OS.doc

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur  
034-213401722-20240326-264256-DE-1-1  
Acte Certifié exécutoire  
Envoi en Préfecture : 08/04/24  
Réception en Préfecture : 08/04/24

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois adressé au Maire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.

## **ANNEXE 1 - Absentéisme : évolution statistique en 2023**

La présente annexe a pour objectif de mettre en lumière l'évolution de l'absentéisme au sein de la Ville de Montpellier.

En effet, l'absentéisme est une préoccupation majeure pour notre collectivité, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public. L'exigence dans la volonté politique exprimée a en outre pour ambition de répondre aux problématiques de santé et aux perspectives professionnelles des agents.

Dans cette optique, la démarche consiste en premier lieu à « voir pour comprendre ».

Néanmoins, l'observation des statistiques de l'absentéisme se confronte aux nombreuses définitions proposées dont aucune ne fait complètement consensus, les modes de calcul étant multiples et les indicateurs étant de ce fait variables.

Il est donc apparu nécessaire de cadrer l'étude de l'absentéisme sur la base d'une terminologie claire et d'indicateurs pertinents.

Sur la base de ce cadrage, une présentation statistique du phénomène au sein de la Ville de Montpellier en 2023 permet d'en lire les évolutions.

### **CADRAGE DE L'ÉTUDE D'ABSENTÉISME**

Apparaissant essentiel de clarifier ce que l'on pose derrière la terminologie « absentéisme », une recherche de définition de ce phénomène a été menée, comme préalable à la phase d'observation, d'analyse et de correction.

Pour décrire l'absentéisme, il s'agit d'offrir une description la plus significative possible des réalités qu'il sous-tend. Malgré les complexités liées à une telle ambition, l'objectif consiste tout d'abord à apporter une description commune et partagée des phénomènes d'absentéisme au sein de nos collectivités, à travers la présentation d'indicateurs communs.

#### **Les notions de l'absentéisme à clarifier**

Précisément, le dénominateur commun de l'ensemble des définitions de l'absentéisme est bien le constat d'absences au sein d'une organisation de travail. Le deuxième critère commun est sans doute la fréquence des absences : le fait de s'absenter souvent, régulièrement, vient caractériser l'absentéisme.

Les types d'absences pour raison de santé concernées permettant de dresser des hypothèses sont les suivants :

### Les absences pour raison de santé

- ❖ **Les congés de maladie ordinaire (CMO)** qui concentrent le plus grand nombre d'arrêts avec la fréquence la plus élevée. Celles-ci peuvent être directement liées à des affections physiques individuelles, à un contexte saisonnier (phénomènes de grippe ou pandémies), ou à un mal-être social (RPS, épuisement, désengagement). Ces absences caractérisent l'interaction entre l'état de santé de l'agent et les obligations professionnelles liées à son poste de travail. L'agent en CMO perçoit l'intégralité de son traitement pendant 3 mois puis, si l'absence se prolonge, il ne perçoit plus que la moitié pendant les 9 mois suivants. Il doit adresser un certificat médical à son employeur, sous 48 heures, pour justifier de son absence.
- ❖ **Les congés de longue maladie ou longue durée (CLM, CLD, CGM)** : cet absentéisme long et de fréquence plus faible peut indiquer un vieillissement des agents et la possible apparition de pathologies sans lien avec l'environnement professionnel. Le CLM concerne les absences pour maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant. Il peut s'étendre sur une durée de 3 ans, et est octroyé pour une période de 3 ou 6 mois. Le CLD (ou congé grave maladie pour les non titulaires) concerne les cas de « tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis ». Le congé peut s'étendre sur une durée de 5 ans, et est accordé après avis d'un comité médical.
- ❖ **Les accidents de travail (AT)** : cet absentéisme temporaire peut traduire une moins grande vigilance aux consignes de sécurité ou une dégradation des conditions matérielles de travail. Il inclut les accidents de service et les accidents sur le trajet domicile-travail.
- ❖ **Les maladies professionnelles (MP)** : cet absentéisme long et de fréquence plus faible traduit l'apparition de pathologies en lien avec l'environnement professionnel (organisation du travail avec gestes répétitifs ou gestes contraints, port de charges lourdes, efforts prolongés, exposition au bruit, à des produits chimiques, ...). La maladie est contractée ou aggravée dans l'exercice de ses fonctions. Il doit être établi un lien de causalité entre la maladie et le service, la maladie devant apparaître comme la conséquence de l'exposition à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession (risque chimique, physique ou biologique).

Si les absences pour maladie ordinaire ou accident du travail sont comptabilisées dans la mesure de l'absentéisme dit « compressible », se pose la question d'inclure les congés longue durée ou longue maladie, parfois perçus comme étant des données insuffisamment opérantes dans le cadre de politiques RH.



### Extrait de la méthodologie FNCDG, 2<sup>e</sup> éd. 2021

Face à la multiplicité des modes de calcul qui peut être liée à la spécificité des caractéristiques des collectivités, il convient de mentionner ici le travail réalisé par la FNCDG pour élaborer une méthodologie nationale, avec des définitions et des indicateurs communs. Dans les *Dix groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines* (2<sup>e</sup> édition de 2021), la **fédération distingue trois groupes d'absence** :

- ❖ **Les absences compressibles** : maladie ordinaire (MO) et accident du travail (AT) ;
- ❖ **Les absences médicales** : reprenant les absences compressibles, ce groupe intègre également la longue maladie (CLM), la maladie de longue durée (CLD), la grave maladie (CGM) et la maladie professionnelle (MP) ;
- ❖ **Les absences globales** : aux absences médicales, la FNCDG ajoute la maternité, la paternité, l'adoption et d'autres raisons telles que les autorisations spéciales d'absence (ASA). Ne sont en revanche pas comptabilisées les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation. Dans ses calculs, la FNCDG établit un décompte en jours calendaires et adopte la « règle des 365<sup>e</sup> », soit une base annuelle complète pour « respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie » et mieux intégrer les « temps non complets ».

## **Champ d'application au sein de la Ville de Montpellier**

L'évaluation de l'absentéisme demeure un exercice complexe, il est essentiel de proposer une méthodologie permettant d'analyser le phénomène à la Ville comme à la Métropole.

La distinction entre un absentéisme compressible et un absentéisme incompressible demeure intéressante.

Retenir un taux d'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accidents du travail) offre la possibilité de mesurer un phénomène sur lequel nos collectivités peuvent avoir une certaine latitude d'action dans l'objectif de le résorber. Cette hypothèse amène à retenir ce taux qui permet de construire un plan d'action adapté.

S'agissant de l'absentéisme incompressible, sur lequel l'employeur a bien moins de marge de manœuvre, son évolution à une échelle macro permet toutefois d'en connaître les contours, pour une compréhension plus fine de ce type d'absence. Au-delà, considérant que des mesures d'accès aux soins et de sensibilisation sur les sujets de santé pourraient tout de même permettre d'agir sur une courte frange de la longue maladie, de même que des mesures sur les conditions et l'environnement de travail pourraient produire un effet sur les maladies professionnelles, suivre l'évolution de cet absentéisme présente un intérêt pour nos collectivités.

En revanche, ne sera pas pris en compte l'absentéisme correspondant aux autorisations spéciales d'absence, ni aux absences liées à la maternité, paternité et adoption, pour se concentrer sur l'absentéisme pour raisons de santé.

**Méthodologie de mesure de l'Absentéisme**

**Absentéisme médical total qui comprend :**

- Un absentéisme médical compressible : maladie ordinaire et accidents de travail
- Un absentéisme médical non compressible : longue maladie et maladies professionnelles

Ainsi, différents indicateurs sont présentés dans cette étude permettant de caractériser l'absentéisme au sein de la Ville de Montpellier.

Ceux-ci comprennent le taux d'absentéisme médical total, le taux d'absentéisme compressible, le taux d'absentéisme non compressible, la répartition de l'absentéisme par motifs, par pôles, par mois.

## EVOLUTION DE L'ABSENTEISME MEDICAL

### ➤ Un taux d'absentéisme médical en légère baisse

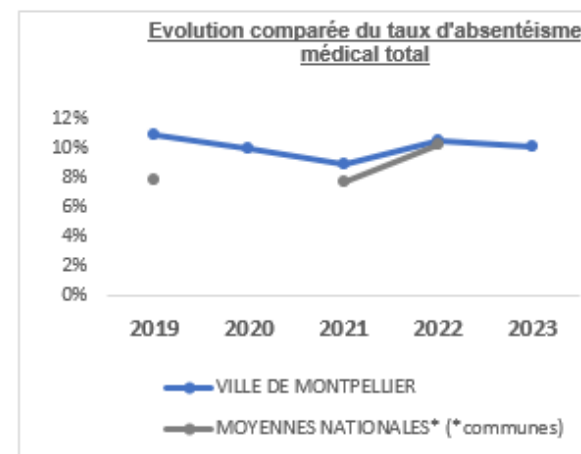
	Taux d'absentéisme médical total				
	2019	2020	2021	2022	2023
(toutes absences pour motif médical : MO, AT, MP, CLM/CLD/CGM = tous les motifs pour raisons de santé)					
VILLE DE MONTPELLIER	10,9%	10,0%	8,9%	10,6%	10,2%
	RSU		Extractions		

MOYENNES NATIONALES* (*communes)	7,8%	Covid	7,7%	10,3%	Non publiées
----------------------------------	------	-------	------	-------	--------------



#### Taux d'absentéisme Ville entre 2022 et 2023

- En légère baisse : - 4%
- Taux RSU 2019 (avant covid) : 10,9 %



	2022	2023	% évolution
<b>Taux d'absentéisme médical compressible</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,9%	7,5%	-6%
<b>Taux d'absentéisme médical non compressible</b> (maladies professionnelles, CLM/CLD/CGM)	2,6%	2,7%	3%



En 2023, les agents sont en moyenne absents un peu moins longtemps qu'en 2022



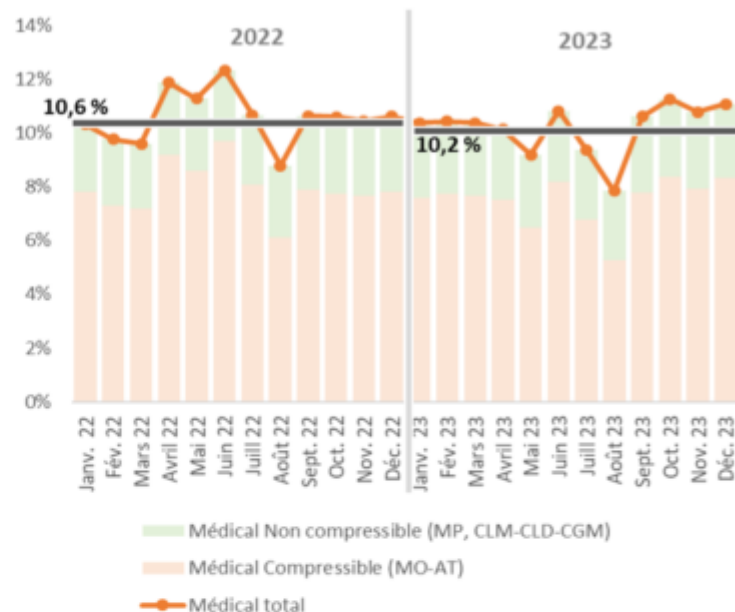
- En légère baisse : - 1,4 jours en moyenne de moins qu'en 2022
- RSU 2019 (avant covid) : +1,7 jours (40 j en 2019 en moyenne)

	MOYENNE DUREE D'ABSENCE PAR AGENT		
	2022	2023	évolution
Agents permanents - Compressible (MO + AT) Extraction Hors maladie ordinaire covid			
Durée absence (jours)	114298,5	97545	-15%
Nombre agents	2655	2340	-12%
DURÉE MOYENNE ABS COMPR / AGENT	43,1	41,7	-3%

➤ Caractéristique de l'Absentéisme par mois et par motifs

Evolution du taux d'absentéisme par mois

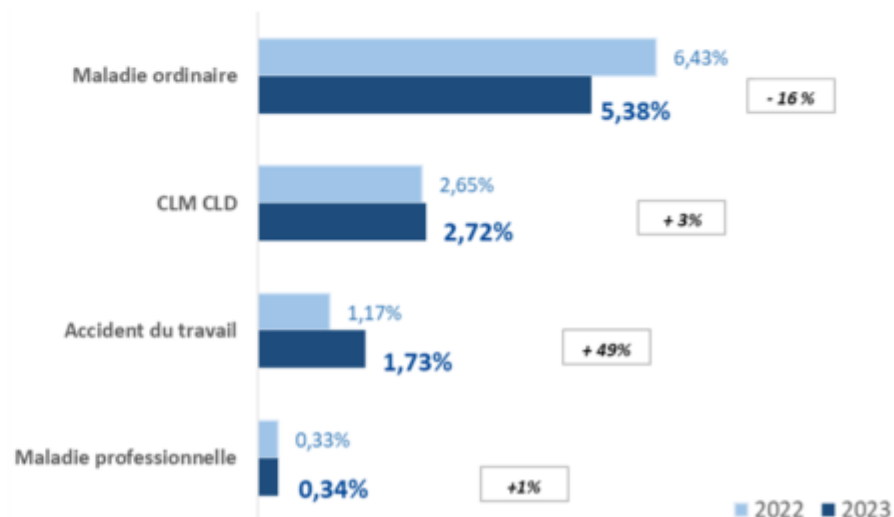
- ↳ Légère inflexion de l'absentéisme **annuel** entre 2022 et 2023 (10,6 à 10,2%)
- ↳ Tassement de l'absentéisme **compressible** (**maladie ordinaire et accident du travail**)



Répartition par motifs d'absence

- ↳ Décrochage de la **Maladie Ordinaire** avec baisse du taux d'absentéisme pour ce motif de 16% entre les deux années sur un volume important d'agents (-335 agents en maladie ordinaire)

Le taux d'absentéisme pour **Accident du travail** a augmenté en durée mais sur un volume moindre d'agents (+37 agents en accidents du travail)





## ➤ Caractéristique de l'évolution des Accidents de service

### Evolution en légère hausse du nombre d'accidents

➤ En 2023, **356 Accidents de service (+16)** ont été enregistrés, englobant les accidents du travail et les accidents de trajet. Les accidents de service concernent toujours majoritairement le PÔLE EDUCATION (151) et le PÔLE PETITE ENFANCE (60).

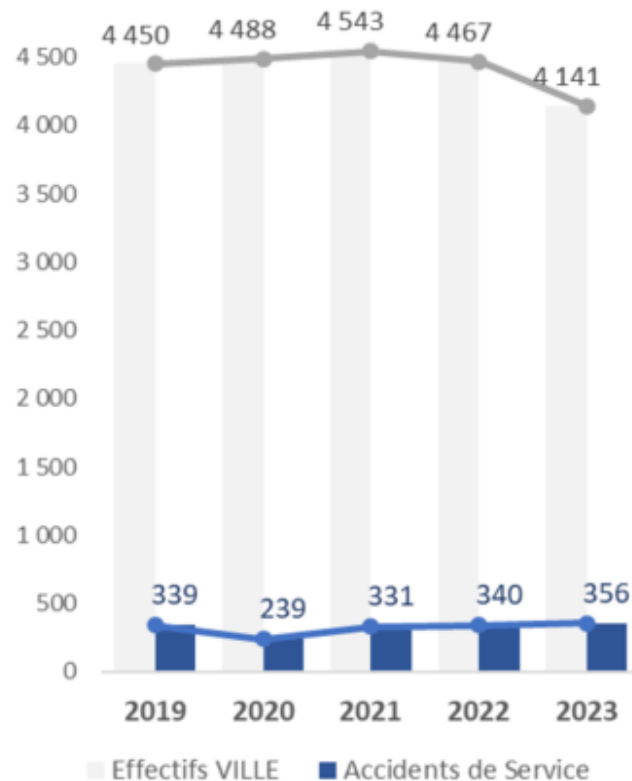
➤ **272 accidents de travail (+5)** surtout de septembre à novembre ; **dont +15** au Pôle Sécurité et Tranquillité Publique **et +14** au Pôle Biodiversité Paysage Agroécologie et Alimentation

➤ **Nbre de jours en AT a augmenté**, lié à une plus grande exposition (+13 agents) et à une hausse de la durée moyenne d'AT (+11 jours)

➤ **84 accidents de trajet (+11)** surtout en janvier et mars puis en octobre et novembre ; **dont +8** au Pôle Petite Enfance ; **+6** au Pôle Biodiversité Paysage Agroécologie et Alimentation **et +4** au Pôle Education

➤ **Nbre de jours en Acc trajet a augmenté**, lié à une plus grande exposition (+16 agents) et à une hausse de la durée moyenne (+23j)

Evolution du nombre d'Accidents de service



L'augmentation du taux d'absentéisme pour Accidents de Service en 2023 s'explique :

- Au PÔLE BIODIVERSITE PAYSAGE AGROECOLOGIE ET ALIMENTATION, par une exposition plus forte pour les personnels des cuisines ou en lien avec la politique alimentaire en 2023 ;
- Au PÔLE SECURITE ET TRANQUILITE PUBLIQUE, par une prévalence en forte hausse en 2023 pour les agents de régulation de l'espace public ;
- Au PÔLE EDUCATION, par des AERS et les ATSEM davantage exposés en 2023 au risque d'accidents de service ;
- Au PÔLE PETITE ENFANCE, une forte hausse du nombre de jours qui peut aussi s'expliquer par des arrêts longs datant de 2022.

→ Ces données sont prises en compte dans le travail effectué en Commissions AT afin d'analyser en 2024 les facteurs de risque et mettre en place les actions correctives permettant de les prévenir et de les réduire.



## **ANNEXE 2 - Absentéisme : rapport d'étape sur la mise en œuvre du Plan d'actions et perspectives d'un projet de mandat**

Pour rappel, le « Plan Absentéisme » validé en 2022 est structuré autour de 3 orientations fortes :

- Axe 1 : Mieux comprendre et responsabiliser chaque acteur
- Axe 2 : Prévenir et renforcer la qualité de vie et les conditions de travail des agents
- Axe 3 : Contrôler et sanctionner les abus dans un souci d'équité entre agents

Ces piliers sont traduits en plans d'actions concrets, intégrant à la fois des mesures globales ou transverses aux deux collectivités, ainsi que des mesures adaptées aux réalités de chaque collectivité, pôle ou métier ; des mesures aux effets attendus immédiats, mais aussi des mesures engageant des changements plus structurels dans l'appréhension de la qualité de vie au travail de nos agents.

Il convient donc désormais de formaliser dans le présent rapport les actions que la Ville mène dans le cadre de ce plan.

### **LANCEMENT DES MESURES DE L'AXE 1 : MIEUX COMPRENDRE ET RESPONSABILISER CHAQUE ACTEUR**

#### **Construction des données Absentéisme**

Afin de mieux comprendre le phénomène complexe de l'Absentéisme au sein de notre collectivité, un travail de consolidation de la donnée chiffrée a été mené en 2023 sur les deux actions suivantes :

- **L'élaboration de tableaux de bord et d'indicateurs globaux et spécifiques à la Ville de Montpellier** : des tableaux de bords ont été construits selon les types d'absence et en fonction des secteurs. Au besoin des pôles, des extractions de données ont pu être réalisées, notamment au profit du Pôle Petite Enfance, afin de suivre une problématique identifiée d'un fort absentéisme au sein des crèches. En parallèle, un travail d'analyse plus approfondi a été engagé sur les accidents du travail (AT) et les métiers pour dégager des champs d'actions (commissions AT, échanges santé-prévention, ...). L'objectif poursuivi est de proposer un accompagnement spécifique à chaque pôle, en tenant compte de ses spécificités et de ses problématiques d'absentéisme.
- **Le déploiement du Portail de Pilotage « Digdash »** : c'est véritablement l'ouverture et le déploiement de ce Portail de Pilotage qui a permis de disposer d'une interface opérationnelle et moderne pour le traitement des données. Il s'est vu dès son lancement enrichi d'un onglet « Absentéisme » grâce auquel chaque pôle est en

mesure de disposer de l'information en temps réel sur ses données d'absentéisme, avec une présentation sous forme de tableaux de bords ergonomiques et exploitables. L'accès au Portail de Pilotage Digdash permettra ainsi une meilleure visibilité de chaque pôle sur ses indicateurs de suivi.

Outre la construction des données chiffrées absentéisme, c'est **leur analyse** qui a pu commencer à être élaborée. A ce titre, l'intégration de l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) à l'évaluation des risques professionnels permet de disposer d'analyses qualitatives sur l'état de collectifs de travail, sur la base de la méthodologie de référence du GOLLAC. L'objectif est de réaliser une évaluation globale de l'ensemble des risques centrée sur l'activité de travail, et non pas de poser un diagnostic précis sur des situations individuelles. A ce stade l'évaluation des risques de 25 unités de travail cumulées sur la Ville et la Métropole a été réalisée selon cette démarche.

Sur les possibilités de comparaison des absences dans la fonction publique, celles-ci se heurtent à une absence de définition commune de l'absentéisme, d'harmonisation des concepts et des indicateurs impliquant des champs d'investigation différents, des calendriers de collecte et de publication de la donnée différents. Un important travail de recensement des modalités de calcul des taux d'absentéisme au sein des différentes études a été réalisé. Malgré tout, ce résultat démontre par lui-même la difficulté de lecture que cela suppose, et les précautions nécessaires à prendre dans l'analyse de l'absentéisme.

En 2024, une analyse globale plus fine permettra de poursuivre la mise en lumière de l'absentéisme et de ses évolutions.

### **Des leviers pour responsabiliser chaque acteur et « piloter »**

Des temps d'échanges réguliers ont été instaurés avec les directions de pôles afin d'évoquer les sujets de prévention des risques professionnels et de prévention de la désinsertion professionnelle, principalement en lien avec le Pôle Education et le Pôle Petite Enfance. La structuration d'échanges « santé-prévention » et de commissions « accidents du travail » au cours de l'année 2023 a ainsi permis une gestion de suivi des absences plus fine. L'objectif a ainsi été de fournir aux pôles une analyse régulière de leurs données santé/sécurité au travail.

Ces échanges, qui pourront être menés avec les autres pôles en fonction de leurs problématiques d'absentéisme, auront vocation à s'appuyer sur les données chiffrées du Portail de Pilotage « Digdash » pour enrichir le travail partenarial avec les pôles, responsabiliser les acteurs et piloter. Cela nécessitera une appropriation au sein des pôles de l'interface Absentéisme.

Afin de donner aux directions de pôles les moyens de fonctionner avec davantage d'autonomie, des enveloppes de moyens ont été créées et allouées en janvier 2023 comprenant à la fois les moyens permanents et les moyens souples (remplacements, renforts, heures supplémentaires), leur permettant de gérer leur activité avec davantage d'autonomie.

## **LANCEMENT DES MESURES DE L'AXE 2 :** **PREVENIR ET RENFORCER LA QUALITE DE VIE ET DES** **CONDITIONS DE TRAVAIL**

Au regard des problématiques structurelles susceptibles de générer de l'absentéisme et dans l'objectif de réduire l'usure professionnelle et ainsi de limiter la survenance d'arrêts de travail et de maintenir les agents dans l'emploi dans les meilleures conditions possibles, plusieurs actions liées à la prévention des risques professionnels et concourant à la qualité de vie au travail ont été engagées ou renforcées.

### **Des actions à destination des managers et des agents pour renforcer la qualité de vie au travail**

Le Plan de Prévention et de Lutte contre l'Absentéisme identifiait les managers et les cadres comme étant le premier levier du traitement et de la prévention de l'absentéisme par leurs actions au quotidien sur les conditions de travail de leurs équipes. Plusieurs mesures ont alors été déployées ou poursuivies en ce sens :

- **La formation et la professionnalisation des managers :**
  - La Ville a souhaité porter et organiser un parcours des managers en créant une structure de formation comprenant des programmes spécialement construits et conçus pour les cadres et encadrants. Axe du Projet d'Administration, un Campus du Management a été créé en anticipation et au soutien de l'évolution des métiers et des compétences en 2022 et a poursuivi son déploiement en 2023. Si la première session avait permis de former 40 encadrants de catégories B et C ayant moins de 5 ans d'expérience en management d'équipe en 2022, la deuxième session clôturée en mai 2023 a accueilli un public élargi comprenant également des encadrants de catégories B et C plus expérimentés et de catégorie A, soit 85 managers. Le coup d'envoi de la troisième session réunissant 136 agents a été donné le lundi 25 septembre 2023. Le parcours a été enrichi de programmes sur-mesure en fonction du niveau d'encadrement, axé notamment sur le rôle du manager sur la QVT et la prévention des risques.
  - Des modules et parcours spécifiques dans le cadre du Campus ont également été proposés auprès des managers du Pôle Petite Enfance : ainsi, une première promotion Petite Enfance a été lancée en janvier 2023, puis une deuxième en septembre 2023 et enfin une dernière en janvier 2024 pour des catégories A responsables d'établissements de la Petite Enfance.
  - Des formations hors campus sont dispensées aux managers sur ces thématiques du management, des risques professionnels, de la désinsertion professionnelle et de la gestion des conflits, correspondant à 87 managers supplémentaires formés en 2023.
  - Il en résulte une offre de formation qui est désormais particulièrement étoffée pour les managers de notre collectivité, tant en interne qu'en externe. Elle aura vocation à être complétée notamment en 2024 par l'ajout des nouveaux modules

optionnels au Campus du Management dont l'ingénierie de formation reste à concevoir.

- **La création d'une identité managériale commune :**

- Le développement d'une culture managériale commune s'est intensifié en 2023, à travers la réalisation de séminaires et cycles de conférence au profit de tous les cadres et encadrants des deux collectivités. Ces rendez-vous ont été notamment l'occasion de s'interroger collectivement sur notre action et nos pratiques et d'introduire une véritable culture du mode-projet au sein de notre administration. Entre le mois de mars et le mois de décembre 2023, 3 conférences ont été ainsi organisées (ressorts cognitifs et managériaux de la motivation au travail, management intergénérationnel, analyse des grandes tendances sociales et technologiques à venir et solutions d'avenir). En outre, 2 séminaires des cadres et managers ont également eu lieu, au printemps et en hiver 2023. En 2024, le cycle de conférences va se poursuivre sur de nouveaux sujets.
- Dans le même objectif de développer et renforcer la culture managériale de la collectivité, une newsletter mensuelle du Directeur Général des Services est adressée chaque mois aux cadres et managers depuis mars 2023 afin de partager à échéances très régulières les sujets stratégiques en commun et les actualités de nos collectivités.
- Enfin, vont être développés dans le nouvel intranet des contenus spécifiques pour le manager, prévus dès la conception de l'outil via une navigation propre aux managers, pour les aider et développer cette culture commune avec le bon degré d'information. L'objectif est le renforcement d'une communication ciblée au bénéfice de tous les managers de tous les pôles.

- **Une offre d'accompagnement pluridisciplinaire renforcée est proposée au manager pour gérer les situations complexes :** La collectivité ambitionne d'accompagner les managers, agents et les collectifs de travail par une meilleure articulation de l'offre des professionnels de l'accompagnement :

- Une offre de coaching renforcée par un réseau de coaches étoffé : cette offre qui est proposée sous forme d'un coaching individuel ou d'un coaching collectif, est réalisée en interne et repose sur un réseau composé d'un coach à plein temps et de trois coaches à temps partiel à raison de 2,5 jours par mois. En effet, en 2023, un renforcement du réseau et donc de l'offre a été concrétisé avec deux coaches supplémentaires qui ont entamé la formation. En 2023, outre les coachings dispensés individuellement ou collectivement, des ateliers ont notamment été réalisés au profit des agents du dispositif Passerelle ainsi que des Responsables Educatifs Périscolaires (REP) au sein du Pôle Education.
- En parallèle, est proposée au sein de la Collectivité une offre d'accompagnement des managers qui s'appelle co-développement, lors de séances collectives permettant aux managers d'échanger autour de problématiques communes afin d'améliorer leurs pratiques. Le « Codev » favorise un langage commun, en mutualisant les expériences et les connaissances. En 2023, en plus des chefs de service et de directeurs, le public des séances de co-développement s'est enrichi au bénéfice notamment des ATSEM-Maître d'Apprentissage.
- Le projet MEDIATION vient compléter cette offre d'accompagnement. Il s'agit d'un dispositif dont la réflexion a été initiée en 2022 et s'est poursuivie en 2023 afin de détecter précocement les conflits, améliorer le rôle de facilitateur des

managers, favoriser la communication non violente, éviter l'installation du conflit et la dégradation de la situation, permettre le rétablissement de la communication entre des personnes et ainsi agir contre l'absentéisme en prévenant des situations de RPS et/ou des signalements. Ce projet a fait l'objet d'une présentation en F3SCT Ville en novembre 2023. L'objectif est le recrutement d'un médiateur intégré à l'équipe QVT courant 2024

- L'ensemble de ces dispositifs demandera de poursuivre l'amélioration de la lisibilité de l'offre de service existante pour une meilleure articulation, afin d'avoir une approche globale et pluridisciplinaire réunissant les différents acteurs de la prévention.
- **L'expérimentation de nouvelles méthodes pour améliorer les conditions de travail** : l'instauration d'espaces de discussions sur le travail (EDT) et de groupes d'analyse des pratiques, dans le cadre du programme annuel de prévention, a fait l'objet de réflexions de travail en 2023. Il est en effet apparu nécessaire de proposer des temps pour accompagner les services publics au regard des enjeux actuels auxquels ils sont confrontés : efficience et qualité du service, prévention des risques professionnels, meilleure prise en compte de la santé des agents, attractivité de l'organisation, sens du travail, etc. Ces temps permettent ainsi la structuration d'échanges entre pairs sur un même métier. Le souhait est de présenter le cadre de ces nouvelles méthodes en 2024.

Au-delà, les agents sont une cible importante du plan de prévention pour mieux les accompagner :

- **Dans leurs mobilités et transitions professionnelles** : malgré des résultats de court-terme parfois moins visibles, la Ville a souhaité résolument engager des changements structurants et de long terme sur la montée en compétences, l'adaptation de nos personnels et l'accompagnement des parcours professionnels au regard de la nécessité d'apporter un nouvel élan dans les outils d'accompagnement de nos personnels tout au long de leur vie professionnelle. Cet accompagnement a été renforcé en 2023 par :
  - La conception de l'expérimentation de l'accompagnement individualisé à travers la mise en place d'entretiens de mi-carrière. L'objectif est de replacer l'agent au cœur de sa propre évolution professionnelle, avec l'aide d'un professionnel RH et de la mise à disposition d'une "boîte à outils" visant à lui permettre de s'autonomiser sur la question de sa mobilité professionnelle et de son évolution de carrière. La mise en œuvre de cette expérimentation s'engagera en 2024 sur une population cible. Priorité sera donnée aux 95 agents exerçant le métier d'agent d'entretien, titulaires de catégorie C et de plus de 45 ans répartis dans différents secteurs (réseau des maisons pour tous, réseau des piscines et structures sportives, réseau des médiathèques et établissements culturels, Écolothèque, etc.).
  - L'accompagnement des parcours professionnels qui vise au sein de la collectivité :
    - *Le public des agents en mobilité contrainte* : qui ne peut pas exercer un poste et qui bénéficie de la possibilité de réaliser des formations et immersions dans l'objectif de préparer un nouveau projet professionnel. L'objectif en 2024 est de donner une priorité pour poursuivre le chantier sur le retour en emploi et trouver les solutions à engager.

- Le public des agents en mobilité choisie : Il y a actuellement moins d'offres d'accompagnement pour les mobilités choisies en raison du temps consacré au public des mobilités contraintes. Pour autant, actuellement chaque agent de catégorie C, B ou A souhaitant un accompagnement est reçu par le Pôle RH pour l'aider dans son évolution professionnelle. Pour ce public, des ateliers d'aide à la réalisation des CV et de lettres de motivation seront relancés en 2024 pour favoriser les mobilités internes.
- Le renforcement des jours de formation permettant de préparer un 2<sup>ème</sup> projet professionnel pour ces deux publics et pour lesquels les formations suivantes ont été dispensées en 2023 : ateliers de construction de son projet professionnel, ateliers de reconversion et d'accompagnement au repositionnement professionnel, bilans de compétences, formations du Compte Personnel de Formation, validation des acquis de l'expérience pour le diplôme « Auxiliaires de Puériculture », formations du Centre de Rééducation et d'Insertion Professionnelle (CRIP) parcours bureautique et parcours secrétariat.
- Refonte du règlement de formation : dans le cadre du plan de formation 2022/2024 inscrivant la forte volonté politique de soutenir les parcours professionnels des agents, le règlement de formation précise le côté opérationnel et le cadre des différentes actions de formation. Se poursuivra ainsi le travail de refonte du règlement de formation initié en 2023, visant à renforcer les expertises métiers et inscrire notre politique formation dans la dynamique de nos autres politiques RH notamment l'accompagnement de l'évolution de la carrière et la prise en compte des enjeux de prévention au travail. En outre, les gestionnaires formations vont tous être formés au 1<sup>er</sup> trimestre 2024 à l'évolution de carrière pour recevoir les agents qui le demandent.
- La mobilité interne est une force pour notre collectivité car elle contribue à la prévention de l'usure physique ou psychologique et offre de nouvelles perspectives aux agents et managers, pour qu'ils puissent acquérir de nouvelles compétences et découvrir d'autres manières d'appréhender leurs activités et responsabilités. A ce jour, un guide de la mobilité a été constitué et mis à disposition des agents. Parmi les accompagnements « sur-mesure » d'ores-et-déjà en œuvre, la priorisation en mobilité contrainte et le dispositif « Passerelle », actif depuis le printemps 2022, constitue un volet de cet engagement puisqu'il s'adresse aux agents qui ont connu des accidents de parcours et permet de les guider vers un poste durable. De nouvelles modalités d'accès aux offres d'emplois ouvertes en internes ont été mises en place pour les agents ne disposant pas d'accès à un ordinateur professionnel ou à l'intranet. Ainsi, ce sont 350 agents qui ont pu bénéficier du service de manière autonome. Le travail visant à favoriser les mobilités internes au sein des services publics de Montpellier est une action à relancer en 2024 afin de faire bénéficier aux agents d'un processus de mobilité interne plus dynamique.
- Dans le cadre de la réorganisation du Pôle Ressources Humaines en 2023, des postes au soutien de la mobilité ont été reconfigurés tandis que de nouveaux ont été créés, contribuant fortement à la montée en compétence de l'accompagnement RH : désormais quatre conseillers en évolution professionnelle (CEP) sont intégrés au sein des nouveaux services opérationnels de gestion RH (GRH), dont le positionnement permet un contact transversal et facilité avec l'ensemble des gestionnaires de son équipe œuvrant sur les différents volets RH de l'agent accompagné (carrière/paie, santé, gestion du

temps de travail, formation, ...). Deux nouveaux postes de « Chargés de mission mobilité professionnelle » ont été en outre créés pour porter ces enjeux et travailler sur les process (réintégration, immersions, entretiens mi-carrière, bilan des PPR, ...). Sous leur impulsion, les référents RH spécialisés dans l'orientation et l'évolution professionnelle seront formés pour pouvoir, après certification, réaliser le test d'intérêts professionnels « MOTIVA » permettant de co-construire avec l'agent un projet professionnel réaliste et réalisable.

- **Dans leur quotidien de travail en visant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle :**

- La conciliation vie professionnelle-vie personnelle est gage de bien-être au travail. La conciliation vie professionnelle-vie personnelle soulève plusieurs enjeux liés aux exigences du service public, aux contraintes de travail, aux situations familiales et aux caractéristiques du territoire. Dans une logique d'attractivité, d'employabilité et d'anticipation de l'usure professionnelle au sein de notre collectivité, il s'agit d'agir sur une meilleure articulation entre les responsabilités professionnelles et personnelles, à travers une réflexion sur la poursuite et le développement de dispositifs existants ou à inventer.
- La poursuite du télétravail au sein de la collectivité : expérimenté depuis mars 2020 dans le cadre d'un dispositif exceptionnel de crise dans nos collectivités et plébiscité par les agents, le télétravail est aujourd'hui un nouveau mode d'organisation. Le déploiement du télétravail s'est poursuivi pour les agents administratifs et afin d'accompagner cette modalité de travail, la collectivité se dote de matériel adapté et a élaboré une charte du bon usage des outils numériques. Un kit du télétravail met à disposition des agents et des managers des informations utiles et pratiques à travers un guide d'accompagnement.
- Expérimenter la semaine de travail sur 4 jours : l'expérimentation de cette nouvelle organisation du temps de travail sera étudiée à compter de 2024. La proposition sera confrontée à la mesure de l'impact sur les organisations, la qualité du service public et la qualité de vie au travail des agents.
- Réflexion autour des heures supplémentaires : un travail à mener sur les cycles de travail a été identifié, notamment en vue de réduire les heures supplémentaires afin de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Des initiatives au sein des pôles : au sein du Pôle Education, des critères géographiques avec le lieu de domicile des agents sont désormais pris en compte pour l'affectation dans les écoles. De plus, a été lancée une réflexion sur l'assouplissement des horaires de travail des agents d'entretien afin de prévenir une forme d'usure professionnelle (méthode interne NOE « nouvelle organisation de l'entretien à l'Education »). Celle-ci se poursuivra en 2024 pour permettre d'en saisir les effets. Des initiatives existent également, notamment au sein du réseau des Maisons pour Tous, pour que les agents puissent avoir la possibilité, tout en restant sur le même type de poste, de se rapprocher de leurs domiciles en changeant géographiquement de Maison pour Tous. Le recensement des initiatives en matière de conciliation vie professionnelle-vie personnelles se poursuivra sur l'année 2024 à la Ville, afin de les valoriser, les partager, et enrichir collectivement les manières les plus adaptées de faciliter le quotidien de nos agents.



- **Dans le maintien du lien et dans l'emploi :**

- Anticiper l'allongement des carrières pose avec d'autant plus d'acuité le défi de l'usure professionnelle de nos personnels notamment les plus exposés. La Ville de Montpellier souhaite s'engager en faveur de l'employabilité de ses agents.
- Un accompagnement médico-administratif « au plus près » des agents fragilisés, à travers :

- *Un accompagnement pluridisciplinaire en Commissions de Prévention et Maintien en Emploi (CPME) régulières*, qui permet une réflexion commune et transversale afin de mobiliser un plan d'actions et d'acteurs permettant de maintenir l'agent en emploi. La commission peut ainsi proposer différents types d'actions tels que : suivis médicaux renforcés, aménagements de poste techniques ou organisationnels, entretiens avec le/la psychologue du travail, accompagnements à la mobilité, formations, suivis avec l'assistante sociale, médiations, sensibilisations et soutiens auprès des managers, etc. Cela peut aussi initier des projets collectifs du service, davantage préventifs, pour limiter le risque en amont. En 2023, 247 situations individuelles ont été évoquées en CPME Ville. Une présentation de la démarche a été réalisée dans le cadre d'une réunion *Handipacte* le 22 juin 2023, en présence des acteurs du handicap des autres fonctions publiques et un focus sur la CPME et ses résultats est par ailleurs effectué dans chaque bilan annuel du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2024, de nouvelles actions seront à mener, notamment en vue d'une nouvelle communication aux agents du dispositif et de la nouvelle modalité de saisine qui sera dématérialisée en 2024 via un formulaire en ligne. Les réunions régulières devront se poursuivre et mettre en œuvre les plans d'actions édictés, à l'appui d'indicateurs de suivi et de résultats à construire, en dehors du nombre de dossiers vus en instance. Sera également visée l'amélioration de l'efficacité des solutions proposées, en lien avec les réalités administratives et opérationnelles.

- *Un accompagnement institutionnel de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR)* issu du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 et mis en place depuis 2019. Au total, ce sont 120 agents de la Ville et de la Métropole ayant fait l'objet d'une déclaration d'aptitude à leur cadre d'emplois depuis le 5 mars 2019 qui ont intégré le dispositif. Sur ce total, 119 agents ont débuté un accompagnement PPR (un agent l'ayant refusé) et parmi eux, 106 agents ont pour origine la Ville de Montpellier (88%), principalement le Pôle Education (52 agents, soit 43%) et le Pôle Petite Enfance (45 agents, soit 38%). A ce jour, on dénombre 78 accompagnements clôturés pour différents motifs, soit un total de 65% sur tous les agents ayant été reconnus inaptes à leur cadre d'emploi. Pour une très grande majorité, l'accompagnement abouti au titre de la PPR a rencontré un véritable succès, un reclassement étant possible suivi d'un recrutement sur emploi vacant à la clé. En effet, 66 agents sont désormais recrutés sur emploi vacant (soit 84% des inaptitudes prises en compte au titre de la PPR). Parmi eux, 31 ont été recrutés au sein de la Ville de Montpellier (47%), 34 ont été recrutés au sein de la Métropole (52%) et on compte 1 agent recruté en dehors de nos 2 collectivités (1%). Les pôles ayant proposé des emplois vacants aux agents à la suite de leur PPR sont principalement : le pôle Relations aux Usagers, aux habitants et engagement citoyen (à hauteur de 20% des recrutements), le pôle Education (18%) et le pôle Ressources Humaines (12%).

Ils sont suivis de près par le pôle Culture et Patrimoine (9%) et le Pôle Sécurité et Tranquillité Publique (8%). Le cadre d'emplois de reclassement le plus représenté est le cadre d'emplois des Adjointes Administratifs, avec un total de 71 % des recrutements sur postes vacants. Sont sortis du dispositif PPR 12 agents, car 4 agents ont activé leurs droits à la retraite, 2 ont bénéficié d'une rupture conventionnelle, 3 ont sollicité une disponibilité pour convenances personnelles et enfin 3 agents ont été placés à la retraite pour invalidité après avoir été accompagnés. Actuellement 25 agents sont en cours d'accompagnement PPR.

- *Un accompagnement dans le cadre de l'expérimentation Passerelle*, qui est apparue comme une nécessité pour accompagner de manière rapprochée un certain nombre d'agents en situation d'inaptitude ne pouvant bénéficier d'une période préparatoire au reclassement, car ayant été déclarés inaptes avant l'entrée en vigueur du décret instituant la PPR. En effet, l'objectif est d'accompagner tous nos agents éloignés de l'emploi, pour leur offrir de nouvelles perspectives d'avenir professionnel au sein de nos collectivités. Ce dispositif est mis en place depuis avril 2022 à travers un accompagnement individuel et collectif qualitatif, transversal et sur mesure, réalisé en pluridisciplinarité afin de démontrer aux personnes qu'elles ont des compétences et des possibilités professionnelles. La première vague d'intégration en avril 2022 a permis à 5 agents d'être accompagnés, une deuxième en a accueilli 4 en juillet 2022 et enfin 4 agents ont été intégrés lors d'une troisième vague en septembre 2022. Actuellement Passerelles accueille 13 agents de catégorie C et un agent de catégorie B en janvier 2024. L'équipe Passerelle est montée progressivement en charge dans l'accueil de ces personnes, à travers un accompagnement professionnalisant vers de la formation (1661 heures réalisées en 2023, principalement en administratif, bureautique et savoir-être), des activités et immersions au sein des pôles (archivage, numérisation, accueil, enquêtes de terrain, recensement, ...), des mises en situations professionnelles, de la recherche active d'offres d'emplois vacants et de la préparation aux entretiens. Deux agents sont pressentis pour une prise de poste suite à de longues immersions. Pour 2024, plusieurs objectifs sont d'ores-et-déjà fixés : stabilisation de l'équipe encadrante actuelle, déménagement des locaux à l'ancien hôtel de ville pour une meilleure accessibilité, diversification des profils entrants pour créer une dynamique de groupe et développement de la communication pour de nouvelles immersions et activités.

- *Un nouveau dispositif de maintien du lien*, retravaillé en 2022 et 2023, a ainsi vu le jour au profit de tous les agents en arrêts de plus de 15 jours et de leurs managers. Ce projet s'inscrit dans une démarche innovante menée par la collectivité et dont l'objectif final est un maintien durable dans l'emploi. En effet, l'enjeu est de préserver le lien entre l'agent en arrêt et l'administration pour favoriser un retour à l'emploi plus précoce. Ce maillon est apparu manquant et la Ville a entendu apporter un nouveau souffle dans le rapport entre le manager et l'agent qui est absent pour maladie, en leur donnant de nouveaux outils. Ce nouveau dispositif, co-construit et affiné pendant l'année, a été présenté et validé en F3SCT Ville en novembre 2023. Son effectivité est prévue au terme du 1<sup>er</sup> semestre 2024, après une sensibilisation des managers, pôles et référents RH sur la thématique et des actions de communication auprès des agents.

- Un retour à l'emploi des agents en désinsertion professionnelle : la Ville de Montpellier, comme toute la fonction publique territoriale, emploie des agents sur des métiers exercés en relation directe avec le public et fait face à une pyramide des âges vieillissante, ayant pour conséquence une exposition plus forte aux problématiques des inaptitudes et de reclassement. Ce constat rend désormais nécessaire d'avancer ce chantier qui s'articulera autour de règles fixées dans un « Pacte de Solidarité » RH / managers / agents et d'une nouvelle organisation du suivi des agents et des modalités de réponses pour favoriser le retour dans l'emploi. A travers ces engagements réciproques qui seront à construire, l'objectif est de faciliter la gestion des situations de désinsertion professionnelle existantes et prévenir les futures afin de mieux répondre à notre obligation de moyens. En effet, l'employeur doit pouvoir tout mettre en œuvre pour chercher à reclasser un agent inapte, il est dès lors nécessaire d'agir en lien avec les Pôles. Ce projet devra alors être consolidé, par un partage des situations connues, une clarification des règles juridiques, une formation des acteurs RH pour aboutir à une refonte et à une harmonisation des process RH. La démarche devra être partagée avec les Pôles qui en seront les acteurs incontournables, avant d'entamer sa première mise en œuvre.
- Des solutions innovantes et des modalités pratiques pourront dans ce cadre être trouvées pour mettre en œuvre ce « Pacte de Solidarité » de la manière la plus optimale possible. Il est par exemple envisagé la création d'un « Pool de volants » polyvalents constitué d'agents sur des métiers spécifiques qui pourraient être déployés temporairement. Les agents seraient de toutes catégories et détiendraient des compétences « socles » en comptabilité, finances, assistant administratif, marchés publics, conduite de projets, organisation d'évènements. Les agents issus du pool pourraient être mobilisés au sein des pôles pour pallier l'absence d'agents et/ ou apporter un soutien sur ces domaines de compétences.

Toutes ces mesures sont autant de leviers pouvant avoir un impact significatif.

- **Dans la protection que la collectivité doit à ses agents :**

- La mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes : la prévention et le traitement de toutes formes de violences et de discrimination constituent l'une des priorités du mandat, fortement affirmée dans le cadre de la politique des ressources humaines et de la politique de diversité et de la lutte contre les discriminations. En cohérence avec le plan égalité femmes-hommes et le programme annuel de prévention des risques professionnels, ce dispositif permet de recueillir les signalements des agents qui estiment être victimes ou témoins d'un tel acte. L'objectif est de doter les agents et les managers, d'un outil permettant de réagir rapidement et de façon adaptée, si l'activité professionnelle ne peut plus être exercée dans un cadre serein. Les outils (guide, procédure, essentiel RH) et la procédure de traitement des signalements ont été créés et présentés en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en 2022. Une communication sous forme d'ateliers de sensibilisation auprès des managers et agents a été réalisée en juin 2023 (une centaine d'agents pour les deux collectivités, sur trois sites). Le dispositif est désormais bien pris en main par les agents qui le connaissent. Il a été activé 16 fois en 2023 à la Ville :

SIGNALEMENTS 2023	Ville
-------------------	-------

Acte de violence	1
Harcèlement moral	6
Harcèlement sexuel	1
Agissements sexistes	1
Acte de discrimination	0
Menaces ou acte d'intimidation	7
<b>Total 2023</b>	<b>16</b>

Ce dispositif permet donc déjà d'identifier les situations à risque, de les analyser et apporter des premières réponses en cas de consolidation des faits. Au regard des situations rencontrées, une réflexion est lancée pour tenir compte des pratiques et améliorer encore le dispositif. Le réfèrent médiateur, dont l'objectif est un recrutement en 2024, aura également un rôle à jouer dans cette procédure.

- Parallèlement à la structuration du traitement des signalements de violences interne en 2022 et suite aux demandes du F3SCT de faire de même pour les violences externes et d'avoir une visibilité sur les événements, la collectivité a engagé un travail afin de permettre aux agents et managers d'avoir un outil opérationnel et d'aide à la décision à la suite d'une agression externe. Priorité également du programme annuel de prévention, la rédaction du protocole sur les agressions externes a été lancée, un registre dématérialisé des événements a été créé et une présentation du projet a été effectuée auprès des encadrants. En outre, un Kit à destination des managers et agents avec tous les outils, tant sur le volet préventif que sur le volet curatif, est en cours de formalisation (procédure de déclaration AT, procédure de protection fonctionnelle...). Le dispositif est donc en très bonne voie de réalisation, il ne restera donc qu'à élaborer une plaquette de communication puis à monter un dispositif de formation pour les directions de Pôles les plus concernées.
- Prévenir les risques liés au travail isolé : travailler seul n'est pas un risque en soi, cependant, les situations d'isolement des travailleurs peuvent, en cas d'accident, être un facteur d'aggravation des dommages. En l'absence de définition réglementaire et d'interdiction juridique, c'est l'évaluation des risques, en cours de déploiement dans le cadre du document unique, qui doit permettre d'identifier les situations d'isolement prolongé ou ponctuel, habituel ou fortuit. Cela fait également partie des priorités du programme annuel de prévention de la Ville. En effet, à la suite d'une première alerte en 2020 pour un poste d'accueil Maison de la Justice de Lattes, une analyse de la situation de travail isolé a été effectuée et a permis d'équiper l'agent seul d'un dispositif d'alerte. Pour prévenir ces situations, à ce jour un recensement des situations a été effectué. Une réunion de travail en lien avec le Pôle Numérique et Données – PND – a permis d'identifier des solutions techniques pour les autres situations de travail. Il convient désormais d'analyser la solution technique la plus appropriée permettant d'affiner la phase de définition du besoin, avant un futur appel d'offre.

### **Des actions de prévention des risques professionnels pour améliorer l'environnement de travail**

La mise en œuvre de la stratégie de prévention des risques mais aussi d'amélioration de l'accès aux soins souhaitée dès le début de la mandature repose sur le renforcement d'outils, à travers :

- **L'intensification de la politique de prévention des risques professionnels :**

- Un chantier d'envergure avec la rédaction d'un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) : après différentes méthodes lancées depuis 2008 avec un faible taux de réalisation, le Pôle Ressources Humaines a déployé depuis septembre 2020 une nouvelle démarche harmonisée avec comme grands principes : un Document Unique par collectivité, des évaluations des risques par unité de travail métiers (cartographie globale des risques de chaque métier pour un Pôle) et des plans d'actions pilotés par les directions avec le soutien et l'accompagnement du PRH. A la Ville, 54 Unités de Travail ont été recensées et 14 fiches de risques sur 104 représentant 51% de l'effectif Ville ont été réalisées à ce jour. L'ensemble des fiches de risques devront être réalisées pour fin 2025, lesquelles seront mises à jours par le réseau des Assistants de Prévention. Des plans d'action seront réalisés, validés par les directeurs de Pôles et présentés en commission Evaluation des Risques Professionnels (EvRP) ainsi qu'aux organisations syndicales. Ils devront être pilotés et suivis par les Pôles.
- La redynamisation et la professionnalisation du réseau de prévention qui a été engagée en 2023 : l'objectif est de développer une fonction RH plus transversale et partagée sur la prévention des risques et de l'usure professionnelle. Fin 2023, le projet d'organisation du réseau des assistants de prévention est articulé et la cartographie a été présentée aux organisations syndicales en groupe de travail. Une présentation en F3SCT en 2024 permettra d'entériner le périmètre du réseau. Cette action reposera alors prioritairement sur le renforcement du réseau des préventeurs et en particulier de l'unité conseil en prévention du Service Santé/QVT du Pôle Ressources Humaines (1 poste d'une Ingénieure Conseil dont le recrutement est effectif à partir de 2024, 3 postes de Techniciens de prévention à venir). Plus spécifiquement au sein du Pôle Enfance 1 Technicien de prévention a été recruté en 2023, et le Pôle Education s'appuie depuis sa réorganisation sur une cellule de 4 postes à temps plein, composée de conseillers en prévention formateur interne (CPFI), consacrée à la prévention. Ces personnels ont suivi la formation de Conseiller de Prévention et sont devenus, pour certains, formateurs PRAP. L'objectif est de poursuivre leur montée en compétence sur les missions de préventeurs. La professionnalisation du réseau de prévention passe aussi par le redimensionnement du réseau des Assistants de Prévention au sein de tous les pôles. Ce réseau des Assistants de Prévention sera notamment la cheville ouvrière de la réalisation du Document Unique mais aussi des analyses d'accidents du travail et du suivi des plans d'actions. Le travail se poursuivra ensuite autour d'un deuxième objectif de plus long-terme : celui de professionnaliser et redynamiser le réseau de prévention qui se parachèvera par l'acculturation des enjeux de la prévention des agents et de l'encadrement, dans une démarche d'ampleur et au long court.
- Le programme pluriannuel de prévention qui repose sur 5 thématiques prioritaires : la prévention des agressivités, le travail isolé, les groupes d'analyse des pratiques professionnelles, les addictions et la prévention des risques liés au bruit. Le programme pluriannuel 2021-2023 s'est concentré en 2023 notamment sur le métier des agents d'entretien. En raison de la nécessité de travailler en transversal sur ce métier, un club métier Agent d'entretien a été fondé à l'issue de l'EvRP. En effet, ces échanges ont fait apparaître la nécessité de partager les pratiques professionnelles : mesures de prévention, technique

d'entretien, évolution du matériel, produits utilisés, etc. Ce club métier est constitué d'agents d'entretien des Pôles suivants : Enfance, Education, Moyens Généraux, Culture et Patrimoine, Solidarité et des personnes ressources et expertes (qualificienne de la Cuisine Centrale, Service achat des Moyens Généraux). Ce groupe de travail est animé une fois par trimestre sur des thèmes variés en lien avec les conditions de travail (test d'auto laveuse, retour sur les chaussures de travail, test de lingette sans produits, ...). En parallèle, le travail sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) se poursuit, et sera présenté en F3SCT en juin 2024.

- Le fonds interne de prévention qui correspond au budget alloué pour expérimenter et valider des mesures dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels avant une prise en charge par les Pôles. En effet, résolutement tournée vers la mise en œuvre des plans d'action, la démarche de déploiement du Document Unique s'appuie sur un investissement budgétaire des collectivités. Au total, le fonds de prévention a permis d'allouer 47 200 € en 2023 et le budget 2024 se hisse à 67 500 € en raison d'un effort d'investissement :

<b>FONDS INTERNE DE PREVENTION - VILLE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Fonctionnement	47 200 €	47 500 €
Investissement		20 000 €
<b>Total 2023</b>	<b>47 200 €</b>	<b>67 500 €</b>

- La prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) qui sont des troubles de l'appareil locomoteur reconnues maladies professionnelles les plus fréquentes selon l'INRS. La prévention joue alors un rôle important. Une évaluation des risques sur 32 Unités de Travail (dont 1/3 sur l'ensemble Ville/Métropole) a été menée associée aux différentes observations lors des visites médicales. Elles ont justifié la nécessité de déployer une démarche de prévention des TMS autour des axes de travail suivants : l'évolution du matériel, la formation/sensibilisation des agents et l'impact des organisations du travail et des RPS. L'investissement sur l'évolution du matériel via le fond interne de prévention a permis des tests de matériels de TMS en lien avec le DU. Le réseau PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) est en cours de constitution au sein des deux collectivités et la volonté est de le déployer pour disposer d'un réseau transversal de PRAP pour être acteur de sa propre prévention, et de formateurs PRAP. Une expérimentation a eu lieu au sein du Pôle Education en présence d'un formateur PRAP. L'analyse de l'impact des organisations du travail et des RPS est un préalable à la démarche de prévention des TMS. Ce travail a été mené et a abouti à l'intégration de l'ergonomie dans la conception des futurs locaux (Exemple cuisine centrale), d'études ergonomiques et revue des process (exemple des traitements des boîtes de retour pour la médiathèque Albert Camus, la cantine des animaux de l'Écolothèque, travail sur écran, ...)
- La prévention des accidents de travail via une analyse des AT : pour lancer la dynamique, ont été mis en place en décembre 2023 quatre Commissions AT

(accidents du travail) réunissant l' élu délégué aux Ressources Humaines, le Pôle Ressources Humaines, les représentants de la F3SCT et le Pôle concerné. Le travail sur les analyses des accidents du travail (AT) consiste à assurer un suivi des indicateurs AT afin de suivre l'évolution de l'accidentologie, identifier les principales causes d'accident, les métiers les plus concernés, et planifier des mesures de prévention à travers la rédaction de plans d'actions. Côté Ville, les indicateurs et plans d'actions suivants ont été présentés :

## ANALYSE DES AT 2023 – VILLE

<p><b>P EDUCATION</b></p>	<p><b>Exposition aux AT</b>  <b>AERS, ANIMATEUR, ATSEM</b>            Concerne surtout des chutes de plain-pied (42%), heurts objets en mouvement (18%), sport (7%), effort (7%) ou agression (6%)</p> <p><b>Plan d'actions AT</b>            Améliorer la collecte et le suivi des données            Avec actions correctives rapides, sensibilisation, participation agents recherche de nouveaux dispositifs</p> <p><b>Réseau des AP</b>            Réactivation et développement toutes filières</p> <p><b>Expérimentation GS – janvier 2024</b>            Révision organisation du travail des AERS (rotation tâches, horaires de travail, ...)</p>	<p><b>Exposition aux AT</b>  <b>Policier municipal</b>            Agressions (37%), chutes de plain-pied (19%), sport (19%), véhicules (12%)</p> <p><b>Plan d'actions AT</b>  <b>Actions transversales</b>            Avec une mise à jour de l'évaluation des risques et un nouveau réseau AP, un Club Santé Prévention PSTP et un parcours d'accompagnement à la mobilité (entretiens, formation, prépa concours, ...)</p> <p><b>Actions spécifiques</b>            Santé mentale, risque agression, Etudes ergonomiques, Chrono bio, Actions conduite, accident de trajet, logements insalubres</p>
---------------------------	--	--



P SPORTS	<p><b>Exposition aux AT</b> Agents de maintenance, Agents d'entretien Concerne surtout des chutes de plain-pied (25%), effort (25%), heurts objets en mouvement (14%), objets manipulés ou transportés (14%)</p> <p><b>Plan d'actions AT</b> Analyse AT diagnostic causes</p> <p>Sensibilisation/formation Prévention</p> <p>Renforcer les mesures de prévention</p> <p>Réseau AP à adapter et à réactiver</p>	<p><b>Exposition aux AT</b> Agents de maintenance (15%) Plombiers (15%) Manutention objets : portes, parois, gravats ; Effort : posture sous espace contraints</p> <p><b>Plan d'actions AT</b> Formations PRAP Pour tous les agents équipes de maintenance Renforcer les choix et actions de prévention : Investir dans du matériel facilitant la manutention, RETEX avec les agents, Travaux amélioration locaux, Responsabiliser managers discours de prévention, Guide accueil nouveaux arrivants intégrant prévention</p>
P PETITE ENFANCE	<p><b>Exposition aux AT</b> Aux de Puériculture, Agents entretien Concerne surtout les chutes de plain-pied (44%), heurts objets en mouvement (18%), effort transport manutention de personne (16%), effort intense (12%), agression (6%)</p> <p><b>Plan d'actions AT</b> Analyse et traitement donnée AT Amélioration circuit information, réunions mensuelles, formation AP sur AT/MP, analyse AT et évolutions statistiques, avis agents sur trousseau habillement</p> <p><b>Actions de prévention</b> Participation agents entretien au Club Métier Prévention, nouvelles techniques de lavages de sol EAJE, achat équipements dans les crèches 2023-2024, Plan d'action de prévention risques déplacements domicile-travail, Tests baskets EAJE (2024), Actions réduction RPS : comitologie, revue des situations, procédure accueils nouveaux cadres, clarification attendus, traitement Evénements Indésirables Graves, Plan Qualité, Analyse des pratiques professionnelles</p>	<p><b>Exposition aux AT</b> Jardinier, Pompier forestier, Soigneurs animaliers Concerne les chutes de plain-pied (24%), l'effort transport manutention de personne (20%), l'effort intense (17%), véhicules (14%), manipulation objets tranchants (10%).</p> <p><b>Plan d'actions AT</b> <b>En cours</b> Prévention risques liés à l'activité physique, au bruit, risques routiers, communication spécifique <b>En projet</b> Structuration coordination réseau AP et analyse AT, Prévention des risques et travaux en hauteur, Généralisation livrets accueil à la thématique prévention et sécurité + accompagnement AP pendant la prise de poste, Amélioration usage et contrôle port EPI, Suivre l'état des AT par trajet, Accompagner évolution professionnelle agents au sein et hors directions (évolution, reconversion, reclassements) : développer évaluation PIX et pratiques professionnelles</p>

Les données AT ayant été présentées en fin d'année 2023, le lancement des plans d'actions au sein des pôles et leur suivi seront essentiels.

- **L'accompagnement des agents dans leurs parcours de santé avec :**

- Des actions de sensibilisation à l'endométriose pour améliorer l'accès aux diagnostics d'une pathologie pouvant être invalidante : la Ville et la Métropole de Montpellier ont souhaité engager une étude des solutions d'accompagnement et de prise en compte des femmes atteintes d'endométriose avec des douleurs handicapantes, dans leurs conditions de travail. Dans le prolongement du travail amorcé en 2022, une sensibilisation à l'endométriose a été lancée en 2023 auprès de tous les agents de la Ville et de la Métropole ainsi que du CCAS (questionnaire avec 513 agents répondants dont 87% de femmes et 13% d'hommes : un tiers des répondantes déclarent souffrir d'une pathologie gynécologique). Dès l'été 2023, un chantier a été ouvert pour mettre en place des actions concrètes sur 2024 : un conventionnement avec le Centre Hospitalier Universitaire de Montpellier pour notamment former notre personnel en santé au travail à l'endométriose ; la construction d'une procédure de prise en charge et la définition des modalités d'aménagement de poste ou d'aménagement horaire.
- Des actions de prévention des addictions au travail : sensibiliser aux risques de l'état d'imprégnation aux substances psychoactives sur le lieu de travail est un enjeu collectif de prévention et correspond à l'une des 5 priorités définies dans le programme annuel de prévention de nos collectivités. La Métropole et la Ville ont adopté en novembre 2022 un nouveau règlement intérieur comprenant les interdictions suivantes : consommer de l'alcool pendant et en dehors des horaires de travail sur le lieu de travail ; pénétrer ou demeurer dans l'établissement sous l'emprise de substances classées stupéfiants ; introduire, distribuer, consommer ou inciter à consommer ces substances sur les lieux de travail ; fumer ou vapoter ; ne pas informer le médecin du travail en cas de prise d'un traitement médicamenteux pouvant avoir des effets sur sa vigilance au travail et pouvant générer un danger pour lui-même ou ses collègues. Fin 2023 a été élaboré et testé un premier atelier de sensibilisation sur le rôle du collectif de travail et de l'encadrement dans la prise en charge d'un agent en état d'imprégnation sur son lieu de travail. Des ateliers seront réalisés en 2024 auprès des managers des Pôles les plus exposés à ce risque.
- Des actions de prévention des risques liés à la sédentarité : à explorer en 2024 afin de réfléchir à des mesures d'incitation à l'activité physique régulière.
- La mise en place de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) dans l'objectif de porter une politique « sociale » soutenue et harmonisée, par la volonté de définir la participation employeur aux garanties de protection sociale des agents, dans les domaines Santé et Prévoyance. Ce chantier a été initié en 2023, en concertation avec les organisations syndicales, et a été conforté par la volonté de conduire des négociations pour aboutir à un accord collectif local pour les 3 collectivités Ville/3M/CCAS. Avancer sur la protection sociale complémentaire nécessite d'impliquer et responsabiliser les partenaires sociaux dans la conduite de la démarche pour favoriser un dialogue social de qualité en faveur des agents de la ville, de la métropole et du CCAS de Montpellier. En 2024, l'objectif fixé est de poursuivre le travail engagé, en cohérence avec l'évolution du cadre réglementaire.

L'ensemble des mesures de prévention ainsi entamées et présentées rend compte de l'ampleur du travail accompli et de l'ambition portée la Ville de Montpellier et de l'ensemble des acteurs du PRH pour les années à venir.

### **LANCEMENT DES MESURES DE L'AXE 3 :** **CONTRÔLER ET SANCTIONNER LES ABUS DANS UN SOUCI** **D'EQUITE ENTRE AGENTS**

Le rapport des agents avec leur employeur est un échange de droits et obligations. Plus fortement encore aujourd'hui, les agents sont en première ligne pour incarner de manière positive l'administration et le service public. L'absentéisme amène donc à regarder les actions à mener sous le prisme de la prévention mais aussi du contrôle. C'est l'esprit de l'ambition portée par ce troisième Axe, visant à mieux contrôler et sanctionner les abus.

#### **Instaurer des dispositifs concourant à l'équité de traitement entre agents et à la lutte contre les abus**

- **Valoriser le régime indemnitaire des agents et instaurer une retenue au-delà d'un certain seuil d'absence :**
  - La mise en place du Régime Indemnitaire liés aux Fonctions aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Expérience Professionnelle (RIFSEEP) : Ce nouveau régime indemnitaire, qui représentait au moment de son instauration un effort annuel de plus de 7 millions d'euros, vise une rémunération plus sociale, plus juste, plus équitable des agents de la Ville et de la Métropole (délibérations dites « RIFSEEP 1 » (N°M2022-63 du 22 mars 2022 et N°M2022-324 du 26 juillet 2022 pour la Métropole ; N°V2022-066 du 29 mars 2022 et N°V2022-310 du 28 juillet 2022 pour la Ville). La convergence des régimes indemnitaires entre les filières, à grades et fonctions équivalents, doit notamment permettre de faciliter la mobilité des agents et de contribuer à la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Près de 90% des agents ont bénéficié d'une augmentation, parfois modeste, parfois conséquente.
  - L'application d'une retenue de l'IFSE en maladie ordinaire : a été instaurée une proratisation du régime indemnitaire (retenue d'1/30ème de l'IFSE) en cas d'absence au-delà d'une franchise annuelle de 10 jours pour les agents placés en maladie ordinaire depuis le 1er janvier 2023 au sein de nos collectivités. Cette mesure vient concourir à la limitation pour certains d'un recours abusif et systématique au droit à la santé qui s'en retrouve dès lors dévoyé. Décourager ces comportements s'impose à nous.
  - Fin 2023, il est apparu nécessaire d'apporter des ajustements au dispositif mis en place. En effet, animées par un profond souci d'équité et de valorisation des bas salaires, la Ville et la Métropole de Montpellier ont souhaité renforcer la reconnaissance de situations et de contraintes spécifiques rencontrées par leurs agents dans l'exercice de leurs missions dans une délibération dite « RIFSEEP 2 » (M2023-534 du 19 décembre 2023 pour la Métropole ; V2023-453 du 11 décembre 2023 pour la Ville).

- En parallèle, ouvert à la perspective d'une évolution de la retenue indemnitaire pour la maladie ordinaire, l'exécutif dans cette délibération s'est à nouveau exprimé en faveur d'une adaptation de l'application de cette retenue, pour 2024, à l'issue d'une année de mise en œuvre du premier dispositif. Un travail a été mené afin d'étudier la piste d'une nouvelle modalité d'application de la retenue en cas de maladie ordinaire à partir du 1er janvier 2024. La modalité retenue permet désormais d'accorder aux agents le bénéfice d'une franchise annuelle plus importante (sans impact sur le régime indemnitaire), si les 10 jours de franchise annuelle des années précédentes n'avaient pas été atteints.

- **Des contrôles à mettre en place :**

Le contrôle des arrêts pour raison de santé est l'un des moyens pour contrôler un certain absentéisme de complaisance. Les deux collectivités doivent néanmoins engager une réflexion globale autour de la structuration des moyens qu'elle pourrait être amenée à mettre en œuvre, construire les procédures et bâtir un suivi spécifique :

- Refonte des process de réception et de gestion des certificats médicaux : a été initiée en 2023 une revue des process existants en matière de réception des certificats médicaux, permettant d'engager un travail de réflexion et d'harmonisation sur le sujet, notamment s'agissant des arrêts envoyés tardivement. En effet, a été observé un nombre important de certificats médicaux d'agents accusant de gros retards dans leur transmission. Toute absence non justifiée dans les délais impartis constitue un manquement et peut faire l'objet de retenues sur traitement et de sanctions disciplinaires en cas de récurrence. Plusieurs étapes du process de réception des arrêts de travail ont été revues en fin d'année dans l'objectif d'un contrôle et d'une application plus stricte des dispositifs (avec l'envoi de courriers aux agents attestant des retards d'envoi et des risques encourus). Cela fera l'objet d'une nouvelle communication dédiée plus importante, au plus près des agents, courant 2024.
- Etablir une procédure mutualisée de réponse aux situations d'absences injustifiées : en l'absence de justification de son absence, l'agent se place dans une situation d'absence injustifiée, contraire à son obligation de servir qui découle de son statut. Son droit à rémunération est conditionné à service fait. Ainsi, une procédure commune travaillée en 2023 sera déployée en 2024 pour mieux contrôler et au besoin sanctionner les absences injustifiées. Ce travail demande une coordination des différents acteurs RH et la mise en place de procédures d'alerte au moyen de tableaux de suivi permettant de suivre les récidivistes de l'absence injustifiée, les absences injustifiées à caractère répétitif et perlé, et suivre les absences injustifiées sur une longue durée avec retour sur poste. Ainsi, un reporting global sera fait et au besoin des procédures de sanctions disciplinaires nécessaires seront initiées. Ce travail d'identification est apparu essentiel pour lutter contre ce type d'absentéisme, dans un souci de justice et d'équité vis-à-vis des collègues qui sont présents ou absents de manière justifiée.
- Etablir une procédure mutualisée de réponse aux situations d'abandon de poste : si l'agent demeure absent et ne produit pas des justifications, il peut être mis en demeure de reprendre son poste dans un délai raisonnable sous peine de radiation des cadres pour abandon de poste, sans garanties procédurales. La procédure interne d'abandon de poste (courriers, circuits, délais, ...) sera affinée à partir de 2024 pour harmonisation des pratiques des gestionnaires RH.

- Développer une politique de contrôles des arrêts maladie : le développement d'une politique de contrôle concerne les agents qui ont justifié leur absence par la production d'un certificat médical. Si l'autorité territoriale veut vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail prescrit à l'agent durant le congé de maladie, elle peut mettre en œuvre des mesures de contrôle médical qui sont prévues par les textes (procédure de la contre-visite). L'objectif des contre-visites médicales est de constater d'éventuels arrêts injustifiés et l'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions. Il s'agit d'intervenir directement contre les éventuels arrêts de complaisance. Qu'il s'agisse des agents en arrêt ou de leurs collègues, la collectivité montre qu'elle contrôle et qu'elle ne laisse pas prospérer les pratiques abusives. A côté du contrôle médical, un contrôle administratif des agents en congé de maladie peut être organisé, celui-ci ne pourra pas aboutir à des conclusions sur l'état de santé de l'agent, mais pourra permettre, par exemple, de vérifier que le fonctionnaire n'exerce pas une activité interdite (cumul d'activité non autorisé). Jusqu'à aujourd'hui, les contrôles médicaux mis en place n'ont pas permis de limiter des comportements d'abus car l'efficacité du contrôle reste limitée. Au sein de nos collectivités, quelques arrêts très à la marge ne sont pas reconduits par les médecins contrôleurs, ce qui implique que nous ne pouvons le plus souvent qu'éviter le renouvellement de l'arrêt dans le meilleur des cas. Cela nécessitera de poursuivre ce chantier en 2024 afin d'étudier plus avant les pistes efficaces de contrôle contre ce type d'absentéisme.
- Rappel des règles de déclaration du domicile de l'agent : la réflexion engagée a mis en évidence le fait que certains agents se dispensaient de prévenir leur employeur d'un changement d'adresse, rendant la notification des courriers de l'administration plus délicate.  
Un rappel de l'obligation des agents (il doit avertir l'employeur de tout changement de domicile afin de ne pas entraver les procédures administratives) pourra être réalisé.
- Gérer en discipline les abus en matière d'absences : en 2023, la Ville et la Métropole ont entendu durcir la réponse apportée par l'autorité territoriale dans trois situations identifiées : la répétition d'absences injustifiées, ou une absence injustifiée de longue durée, ou encore une absence justifiée par la production de faux documents (avec un risque de plainte au pénal par le médecin). Un contact peut être pris auprès du médecin pour s'assurer de la véracité du document. Est également sanctionnable le fait d'être en congé pour raison de santé et réaliser pendant le même temps un cumul d'activités. Lorsque les collectivités ont pu identifier de telles situations en 2023, elles s'en sont saisies pour enclencher les procédures. Ainsi en 2023, deux Conseils de Discipline se sont tenus le 20 avril 2023 et ont rendu les deux avis suivants :
  - « *Avoir fourni (...) neuf faux certificats médicaux afin de justifier de 36 jours d'absence (...). Ainsi, les membres du Conseil de Discipline proposent à la majorité des voix la sanction suivante : La révocation* »
  - « *Avoir exercé, sans le déclarer, une activité de (...) auprès d'un autre employeur sur [une] période d'absence couverte, notamment, par un arrêt maladie. Ainsi, les membres du Conseil de Discipline proposent à la majorité des voix la sanction suivante : Exclusion temporaire de fonctions de 9 mois dont 7 mois et 15 jours avec sursis* »

Pour ces deux affaires les membres du Conseil de Discipline ont émis « *un avis favorable, à l'unanimité, de la publicité de la décision portant sanction et de ses motifs* ». Au même titre qu'une communication sera faite sur le renforcement de la gestion de transmission des certificats médicaux et des absences injustifiées, les agents de la Ville et de la Métropole seront informés des sanctions – et des motifs – ainsi prises par l'autorité territoriale. D'autres sanctions seront prises en 2024 le cas échéant, un Conseil de Discipline est d'ores et déjà amené à se prononcer au premier semestre 2024 sur une situation d'absences injustifiées sur de longues périodes.

Dans ce même objectif, a été présenté en 2023 un nouveau module « Discipline » au sein du Campus du Management afin de former les managers aux règles et procédures dont ils disposent pour faire respecter au sein de leurs équipes les règles du statut. En outre, une formation sur la discipline sous le même format a été dispensée pour la première fois au sein du Pôle Moyens Généraux sur demande.

- Etude de l'imputabilité des accidents du travail : un chantier sera lancé en 2024 pour mieux sécuriser la procédure de déclaration des accidents du travail (AT) et la reconnaissance de leur imputabilité à la collectivité, afin d'améliorer et fiabiliser nos procédures et d'éviter les usages abusifs.