






**TEMPS de TRAVAIL  
ABSENTEISME  
« RIFSEEP »**

**Votre avis nous intéresse !**

Comme vous le savez, ces trois dossiers nous sont proposés à l'agenda social 2017 pour une mise en place et une application au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

*Il est permis d'être contre mais l'employeur l'appliquera. C'est pourquoi, il nous faut intégrer dès à présent ces nouveaux dispositifs et anticiper afin de faire des propositions concrètes.*

En effet, faute de celles-ci, l'employeur aura tout loisir de faire passer les siennes !!!

-  **Nous aimerions connaître vos avis et recueillir vos suggestions.**
-  **Ces 3 dossiers sont consultables en intégralité sur notre site internet : (<http://fafpt08.fr>)**
-  **Des réunions d'informations syndicales vont être mises en place prochainement pour débattre de ces dossiers avec vous...**

**Par ailleurs, ces dossiers sont complexes et nécessiteront des explications à l'ensemble du personnel.**



**Le temps de travail :** (agenda social 2017- Projet n°2 - Harmonisation du temps de travail  
Avant-projet de principes généraux et d'orientations)

Voici les propositions faites par l'administration issues du document de travail :

**Ces propositions reposent sur une durée annuelle de 1.607 heures**

**1. Principes de base :**

- ✓ L'harmonisation du temps de travail sera valable pour tous les agents communautaires pour une mise en œuvre effective au plus tard au 1er janvier 2018.

**2. Proposition pour une durée hebdomadaire de 35h00**

- Nombre de jours prévisionnels travaillés 261
- Nombre de jours fériés (forfait) 8
- Nombre de jours de congés 25
- Nombre de jours d'ARTT 0
- Durée hebdomadaire du travail 35
- Temps de travail annuel hors journée de solidarité 1596
- Journée de solidarité 7
- Nombre de jours travaillés 228
- Temps de travail annuel 1603
- Temps de travail annuel - arrondi supérieur 1607
- **Total nombre de jours de congés hors jours fériés 25**

**3. Proposition pour une durée hebdomadaire de 37h00**

- Nombre de jours prévisionnels travaillés 261
- Nombre de jours fériés (forfait) 8
- Nombre de jours de congés 25
- Nombre de jours d'ARTT 12
- Total nombre de jours de congés hors jours fériés 37
- Nombre de jours travaillés 216
- **Durée hebdomadaire du travail 37**
- Temps de travail annuel hors journée de solidarité 1598
- Journée de solidarité 7
- Temps de travail annuel 1605
- **Temps de travail annuel - arrondi supérieur 1607**

☞ La durée quotidienne passerait par exemple de 7h00 à 7h24, soit 12 minutes le matin et 12 minutes l'après-midi à réaliser en plus. Les pratiques actuelles et professionnelles de travail des agents communautaires laissent penser que ces 24 minutes sont déjà en réalité faites mais qu'elles ne sont pas comptabilisées dans leur temps de travail. Cette disposition permettrait aux agents d'obtenir 12 jours de congés supplémentaires sous la forme d'ARTT soit un gain de 6 jours à 12 jours par agent en fonction de son ancienne collectivité d'origine.





**L'absentéisme :** (agenda social 2017 - Projet n°1 - Réduire l'absentéisme : Connaitre et comprendre pour agir)

« Le taux d'absentéisme des agents titulaires à Ardenne métropole, tout motif confondu est égal à 7.4 % et reste en dessous du taux national de 8.7 %. Or l'absentéisme des agents territoriaux est souvent abordé sous le seul prisme du taux global d'absence présenté dans les bilans sociaux et les rapports d'activités. »

**Les 10 ORIENTATIONS du document :**

➤ **Orientation n°1 :**

La dimensionnement quantitatif et qualitatif du service doit s'accroître par les actions complémentaires suivantes :

- Formation et accroissement des expertises et compétences métiers santé prévention sécurité de tous les agents par un plan de formation réalisé par un prestataire extérieur
- Recrutement d'un cadre B supplémentaire formé et compétent en hygiène santé sécurité environnement et prévention.

➤ **Orientation n°2 :**

Pour avoir une action lisible et des recommandations d'actions opérationnelles, la segmentation de l'absentéisme par motifs est nécessaire, en identifiant trois grandes catégories :

- les « absences pour maternité »,
- les « absences pour longue maladies »,
- les « absences pour maladie ordinaire, accident du travail et maladies professionnelles »

Cette dernière catégorie devra faire l'objet encore d'une segmentation car les motifs sont différents dans leurs causes et leurs effets

➤ **Orientation n°3 :**

Engager dès 2017 un diagnostic complet pour avoir à la fois une vision d'ensemble des absences pour raison de santé et une analyse approfondie de ses origines pour dégager un plan d'actions à l'efficacité durable et mesurable.

Ce diagnostic, dont le déroulement sera basé sur une conduite de projet rigoureuse, conjuguera une cartographie statistique, la mise en œuvre d'enquêtes, l'organisation d'entretiens collectifs et individuels et la réalisation d'observations des situations de travail.

Considérant l'expertise et les compétences nécessaires, ce travail sera confié après consultation à un prestataire extérieur.

Les membres du comité hygiène sécurité et conditions de travail seront étroitement associés à toutes les phases de diagnostic et d'élaboration des propositions

➤ **Orientation n°4 :**

Construire une batterie d'indicateurs fiables et permanents en s'inspirant du panorama des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales de novembre 2015.

Les indicateurs seront rassemblés dans un baromètre de la santé au travail diffusé aux membres du CHSCT, et aux responsables de service.



Des agents d'Ardenne Métropole, de la ville de Charleville et CCAS

➤ **Orientation n°5 :**

*Retenir le principe d'une réduction du régime indemnitaire pour les absences liées aux congés de maladie ordinaire dont la durée cumulée dépasse la durée moyenne d'absence qui s'établit à 9 jours par agents en 2016.*

*Les modalités pratiques seront arrêtées sans attendre la création du régime indemnitaire communautaire.*

Ⓜ « L'absentéisme pourrait entraîner des déductions « dites pour absence » sur le montant de l'ensemble des primes attribuées ainsi que sur le montant du régime indemnitaire. La déduction pour absences interviendrait en fonction de la durée d'absence, calculée en jours cumulés glissants sur l'année médicale (calcul sur la période des douze derniers mois, de date à date) à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence. La quotité de réfaction et le nombre de jours d'absence annuel seront à arrêter après un diagnostic approfondi des motifs d'absence pour maladies ordinaires. »

➤ **Orientation 6 :**

*Concevoir un plan de prévention santé et ses modalités de diffusion auprès du personnel*

➤ **Orientation n°7 :**

*Engager une démarche de protection prévoyance santé pour les agents communautaires après enquête auprès des salariés pour identifier la voie d'intervention entre contrat groupe ou labellisation.*

➤ **Orientation n°8 :**

*Engager sans plus tarder un diagnostic complet pour avoir à la fois une vision d'ensemble des absences pour congés longue maladie et une analyse approfondie de ses origines pour dégager un plan d'actions à l'efficacité durable et mesurable.*

*Ce diagnostic, dont le déroulement sera basé sur une conduite de projet rigoureuse, conjuguera une cartographie statistique, la mise en œuvre d'enquêtes, l'organisation d'entretiens collectifs et individuels et la réalisation d'observations des situations de travail.*

*Considérant l'expertise et les compétences nécessaires, ce travail sera confié après consultation à un prestataire extérieur.*

➤ **Orientation n°9 :**

*Tenir un tableau de bord par service et par agent renseignant les congés pour maladie ordinaire répétés, et identifier les agents concernés vers lesquels des entretiens diagnostics seraient menés afin de déterminer les actions à conduire pour stopper le phénomène de dégradation.*

*Ce tableau de bord mensuel sera diffusé au Président, au Vice-Président délégué au personnel, au directeur général des services, à l'encadrement et aux membres du CHSCT.*

➤ **Orientation n°10 :**

*Accompagner et permettre à tous les agents intercommunaux de bénéficier d'un suivi médical périodique auprès du service de médecine préventive professionnelle.*







Des agents d'Ardenne Métropole, de la ville de Charleville et CCAS

**Le Régime Indemnitare (RIFSEEP) :** (Agenda social 2017 - Projet n°3 - Mise en place Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein d'Ardenne Métropole.

Les termes mêmes du « RIFSEEP » ne sont pas neutres (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel) et ils doivent guider nos réflexions et déterminer nos priorités.

- Pour nous, les mots expertise et engagement professionnel ne nous conviennent pas car ils sont trop subjectifs.
- Les termes fonctions et sujétions méritent d'être approfondis et notamment le terme sujétions (horaires atypiques, pénibilité physique ou psychologique, travail de nuit...).
- Il est bien évidemment que le préalable à toute négociation sera le maintien des montants actuels existants.

**Cette nouvelle indemnité a vocation à s'étendre à toutes les filières et à se substituer progressivement à un certain nombre de primes dont la PFR, l'IAT, l'IEMP, l'ISS,...**

**Le RIFSEEP est constitué de deux parts :**

**1/ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée :**

- au poste occupé par l'agent d'une part
- à son expérience professionnelle d'autre part.

**2/ Le complément indemnitare annuel (CIA) lié :**

- à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.
- Ce complément est facultatif, et peut varier d'une année sur l'autre.

**Le RIFSEEP a pour finalité de :**

- Redonner du sens à la rémunération indemnitare ;
- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières / Renforcer la cohérence entre les filières ;

Le régime indemnitare peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) et **étendu par délibération aux agents contractuels de droit public (CDD et CDI).**

L'assemblée délibérante de la collectivité est seule compétente pour instituer le régime indemnitare de ses agents. La délibération doit être précédée d'un avis du **comité technique (CT)** sur les grandes orientations en matière de politique indemnitare et de critères de répartition y afférents.









Des agents d'Ardenne Métropole, de la ville de Charleville et CCAS

A large rectangular area with horizontal dotted lines for writing. The background features a large, faint watermark of the FAFPT logo and the text 'FAFPT Autonome Libre' and 'Ardenne Métropole 08'.