

CONSEIL INTERCOMMUNAL

COMMUNICATION No 01/2018
du Comité de direction
AU CONSEIL INTERCOMMUNAL SÉCURITÉ RIVIERA

**Réponse à la question de Monsieur le Conseiller
Werner Riesen (Vevey) lors de la séance du 28
septembre 2017 relative au taux d'absentéisme de
6,73% du corps de police en 2016**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Par la présente proposition, nous vous soumettons les éléments de réponses qui vous permettront de répondre au questionnement de Monsieur le Conseiller Werner Riesen, relatives au taux d'absentéisme 2016 du Corps de police, qui est de 6.73%.

Au travers de cette statistique, nous avons fait ressortir les divers taux d'absentéisme pour les services de police, d'ambulance et administratifs. Afin de vous faciliter la lecture des chiffres mentionnés ci-dessous, voici quelques explications préalables :

- Nous avons affiné l'analyse concernant les absences liées à la maladie (0-2 jours / 3-30 jours / 31-60 jours / + de 60 jours)
- Les chiffres mentionnés s'expriment en pourcentage
- Les analyses ont été effectuées pour les années 2013 à 2017.

Glossaire :

ANP : Accidents non-professionnels
AP : Accidents professionnels
MNP : Maladies non-professionnelles

NB :

Nous n'avons recensé aucun cas lié à de la maladie professionnelle.

Pour mémoire, sont réputées maladies professionnelles les maladies dues exclusivement ou de manière prépondérante, à l'exercice de l'activité professionnelle, à des substances nocives ou à certains travaux, conformément à l'article 9, alinéa 1 de la LAA (Loi fédérale sur l'assurance accident). L'article 9, alinéa 2 de cette même loi stipule quant à lui qu'une maladie professionnelle peut être reconnue, s'il est prouvé qu'elle a été causée exclusivement ou de manière nettement prépondérante par l'exercice de l'activité professionnelle. (Le contact avec de l'amiante ou l'atteinte à l'ouïe sont considérés comme des maladies professionnelles entre autres).

Les statistiques :

Police Riviera

Années	Global	ANP	AP	MNP	Maladie 0-2 jours	Maladie 3-30 jours	Maladie 31-60 jours	Maladie +60 jours
2013	6.54	0.71	0.24	5.59	1.16	2.19	0.58	1.66
2014	7.26	1.32	0.36	5.58	1.02	2.34	0.85	1.37
2015	6.30	0.54	0.92	4.84	0.90	1.71	0.73	1.50
2016	6.73	0.77	0.61	5.35	0.82	1.40	0.00	3.13
2017	6.38	1.03	0.76	4.59	0.67	0.93	0.84	2.15
Moyenne	6.64	0.87	0.58	5,19	0.91	1.71	0.63	1.96

Ambulance Riviera

Années	Global	ANP	AP	MNP	Maladie 0-2 jours	Maladie 3-30 jours	Maladie 31-60 jours	Maladie +60 jours
2013	4.48	1.30	0.00	3.17	0.4	2.15	0	0.62
2014	3.22	0.92	0.00	2.30	0.42	1.88	0	0
2015	4.16	2.13	0.02	2.00	0.72	0.69	0	0.59
2016	10.89	5.79	0.00	5.09	0.39	1.52	1.53	1.65
2017	7.10	1.79	0.16	5.15	0.42	2.61	0.49	1.63
Moyenne	5.97	2.39	0.04	3.54	0.47	1.77	0.40	0.90

Services administratifs

Années	Global	ANP	AP	MNP	Maladie 0-2 jours	Maladie 3-30 jours	Maladie 31-60 jours	Maladie +60 jours
2013	3.41	0.30	0.00	3.11	0.83	1.85	0.43	0
2014	3.94	0.46	0.00	3.48	0.86	2.04	0	0.58
2015	2.34	0.00	0.00	2.34	0.74	1.6	0	0
2016	2.41	0.33	0.00	2.07	0.9	1.17	0	0
2017	2.86	0.01	0.00	2.83	0.86	1.05	0.92	0
Moyenne	2.99	0.22	0.00	2.77	0.84	1.54	0.27	0.12

Eu égard aux chiffres évoqués ci-dessus, voici quelques remarques générales :

1. Le taux d'absentéisme lié à la maladie est relativement stable. Ce dernier est toutefois plus important chez les policiers et ambulanciers, car ils sont majoritairement :
 - en contact avec des individus / patients, susceptibles d'être porteurs de toutes sortes de virus ;
 - susceptibles de collaborer de manière plus proximale, notamment dans leurs véhicules de fonctions respectifs (ambulances, véhicules de police) ;
 - sur le terrain, en subissant dès lors d'avantage les changements de températures, météo ;
 - conditionnés par l'obtention la prime d'assiduité, dont les montants, pour une activité à temps complet, s'élèvent à CHF 1'200.- pour les policiers et à CHF 900.- pour les ambulanciers. (CHF 300.- pour le personnel administratif) ;
 - assurés de toucher leur indemnité de service à 100%, qu'ils soient présents, accidentés ou en arrêt maladie. (cette pratique n'est pas adoptée dans tous les corps).

2. Le taux d'absentéisme lié à la maladie prévaut dans l'ensemble des fonctions analysées. Nous n'avons rien de particulier à rajouter concernant cet état de fait. La majorité des entreprises/organisations sont touchées par ce phénomène.

Voici quelques pistes d'améliorations, que nous pourrions intégrer dans le cadre de notre réflexion sur la politique RH :

1. Abolir la prime d'assiduité et réallouer le montant destiné au paiement de ladite prime (2017 : CHF 99'619.20) pour améliorer la prévention et la formation au niveau de l'absentéisme. Cette idée est générale et se décline au travers de ces quelques sous-propositions ;
 - a. Améliorer la gestion de l'absentéisme en modernisant nos outils d'analyses RH, afin d'élaborer des mesures individuelles voire organisationnelles, auprès de nos collaborateurs ;
 - b. Former nos cadres à la gestion ainsi qu'à la compréhension de l'absentéisme. En effet, c'est bien nos cadres qui interviennent en premier auprès de nos collaborateurs absents, en donnant souvent les premières impulsions. Ils devraient dès lors acquérir des compétences au niveau l'appréhension des problèmes de santé, de l'écoute (empathie) et de la communication ;
 - c. Prévenir les problèmes de santé de notre personnel, notamment les urgentistes qui évoluent en tournus, en créant un concept « sport et santé », voire des horaires allégés. Il est essentiel de garder à l'esprit que « nos juniors d'aujourd'hui seront nos seniors de demain » ;
 - d. Analyser l'ergonomie au travail, notamment dans nos bureaux ;
 - e. Communiquer d'avantage lors d'épidémie de grippe saisonnière ou toutes autres maladies connues, afin de préconiser certains comportements à adopter, voire une campagne préventive de vaccination ;

- f. S'associer les compétences d'une entreprise externe, ce qui nous permettrait d'améliorer notre proactivité ainsi que la gestion de notre absentéisme.

La société Ismat Consulting SA¹, qui collabore avec la ville de Vevey, pourrait être une piste de solution.

Conclusion

En réponse à la question de Monsieur le Conseiller Werner Riesen (Vevey), nous observons en 2016 que le taux d'absentéisme des policières et policiers de 6.73% est légèrement supérieur à la moyenne (6.64%) des cinq années prise en compte. Comparé au taux moyen de 3% relevé niveau national², il est nettement plus élevé dans les domaines d'activité de nos urgentistes, en particulier ces deux dernières années au sein du personnel ambulancier. Une analyse plus approfondie pourrait être menée sous l'angle de la psychologie du travail.

Le Comité de direction et la Direction de l'ASR relèvent qu'ils portent une attention particulière à la pénibilité du travail des actrices et acteurs de l'urgence. Ils intégreront ces aspects dans les réflexions en cours pour le développement de la politique des ressources humaines soutenu par l'expertise de l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP).

Ainsi adopté le 29 mars 2018

AU NOM DU COMITÉ DE DIRECTION
Le Président Le Secrétaire
 Bernard Degex   Frédéric Pilloud

¹ Ismat consulting SA est une entreprises active, depuis plus de 20 ans, dans l'accompagnement en entreprise en termes de santé au travail et de gestion de l'absentéisme entres autres. Pour de plus amples informations : <https://www.ismat.com/consulting.html>

Pour de plus amples informations, voici le lien : <http://www.savilleconsulting.fr/index.php?id=12&depth=1&page=produits&parent=12>

² Source : Office fédéral de la statistique, taux moyen en 2016, toutes les sections économiques confondues.