

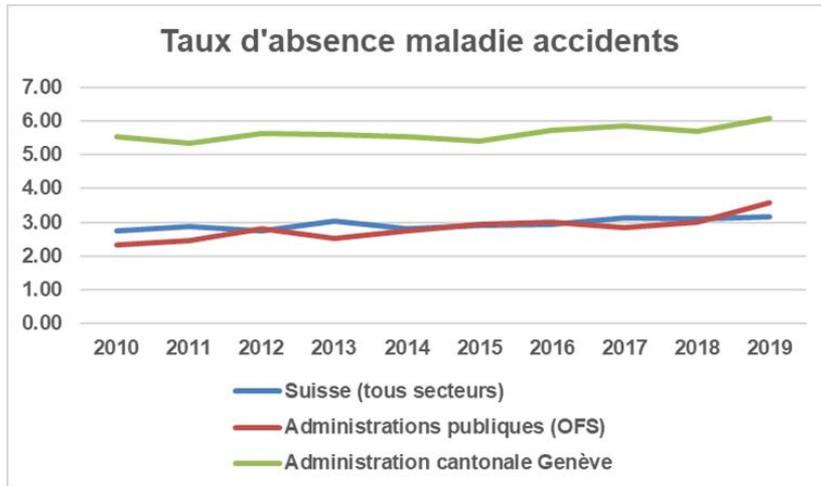


# Plan d'action pour lutter contre l'absence au sein de l'Etat de Genève

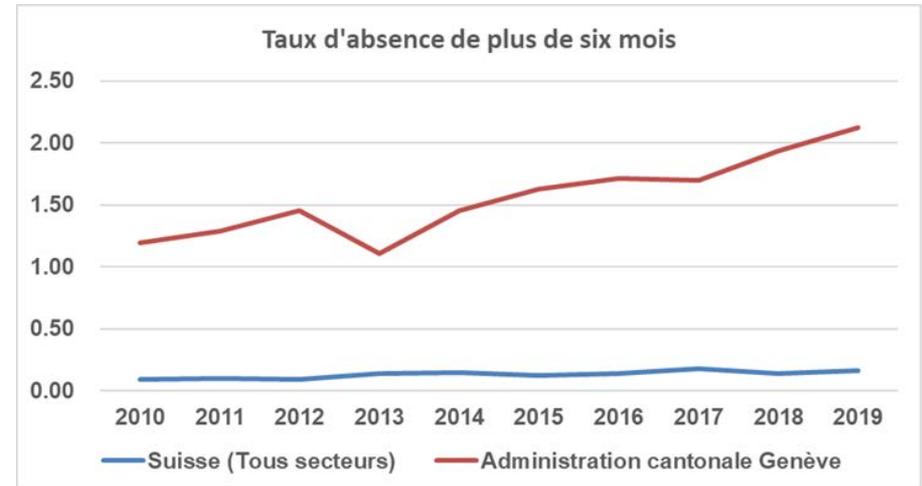


# L'absence en quelques chiffres

## Tendance globale en Suisse



Comparaison entre personnel administratif à 100% (PAT), hors corps enseignant et personnel uniformé. Source: OFS

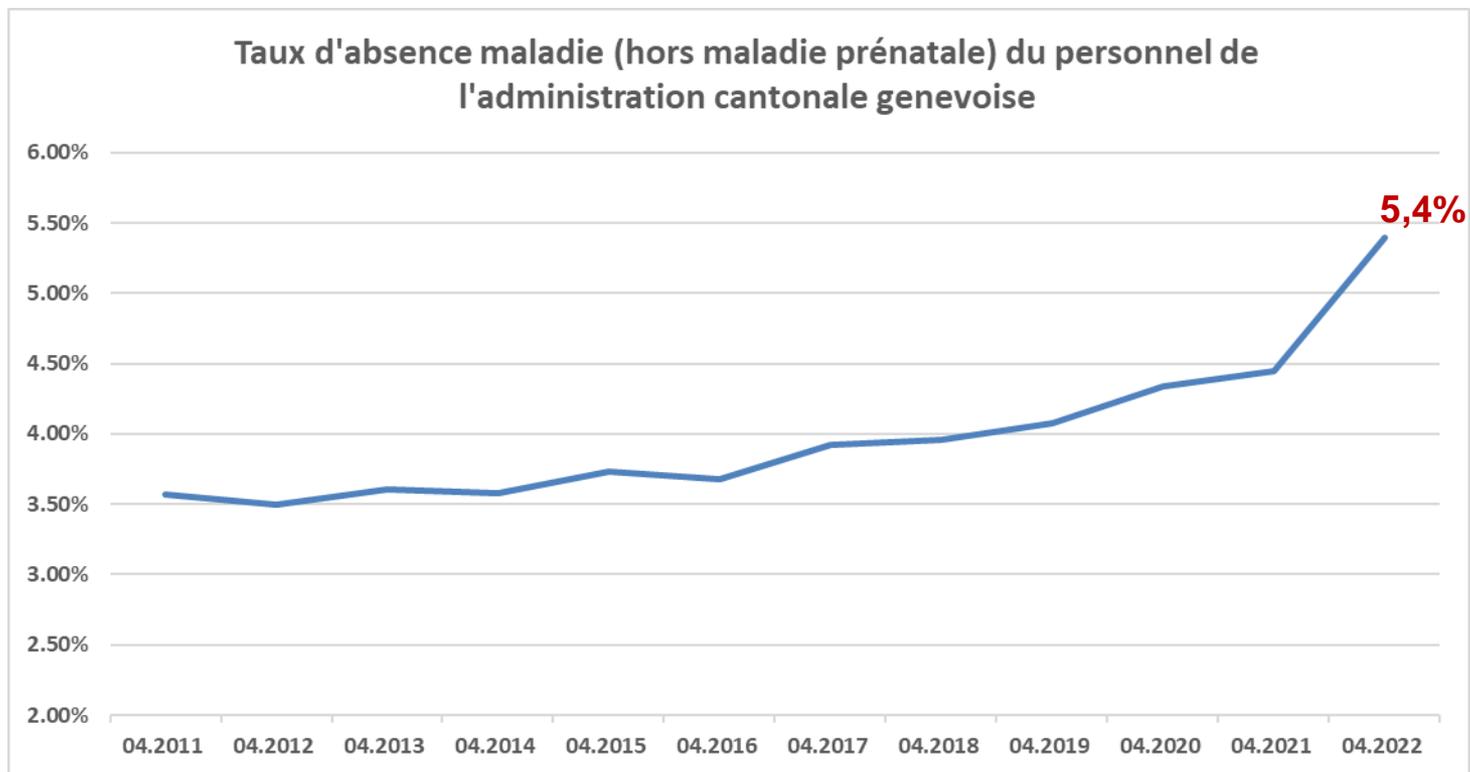


Taux d'absence pour raison de santé - comparaison Suisse / Etat de Genève (PAT uniquement). Source: OFS

- Le taux d'absence à l'Etat de Genève est deux fois plus élevé que dans les autres administrations publiques en Suisse (personnel administratif uniquement).
- Pour l'Etat de Genève, l'enjeu se situe au niveau des absences de plus de 6 mois.

# L'absence en quelques chiffres

Tendance au sein de l'Etat de Genève



Source: OPE

# Les facteurs aggravant le taux d'absence

Focus au sein de l'Etat de Genève

- **Avoir une classe de fonction <18**
- **Avoir plus de 50 ans**
- **Travailler dans une direction exposée**

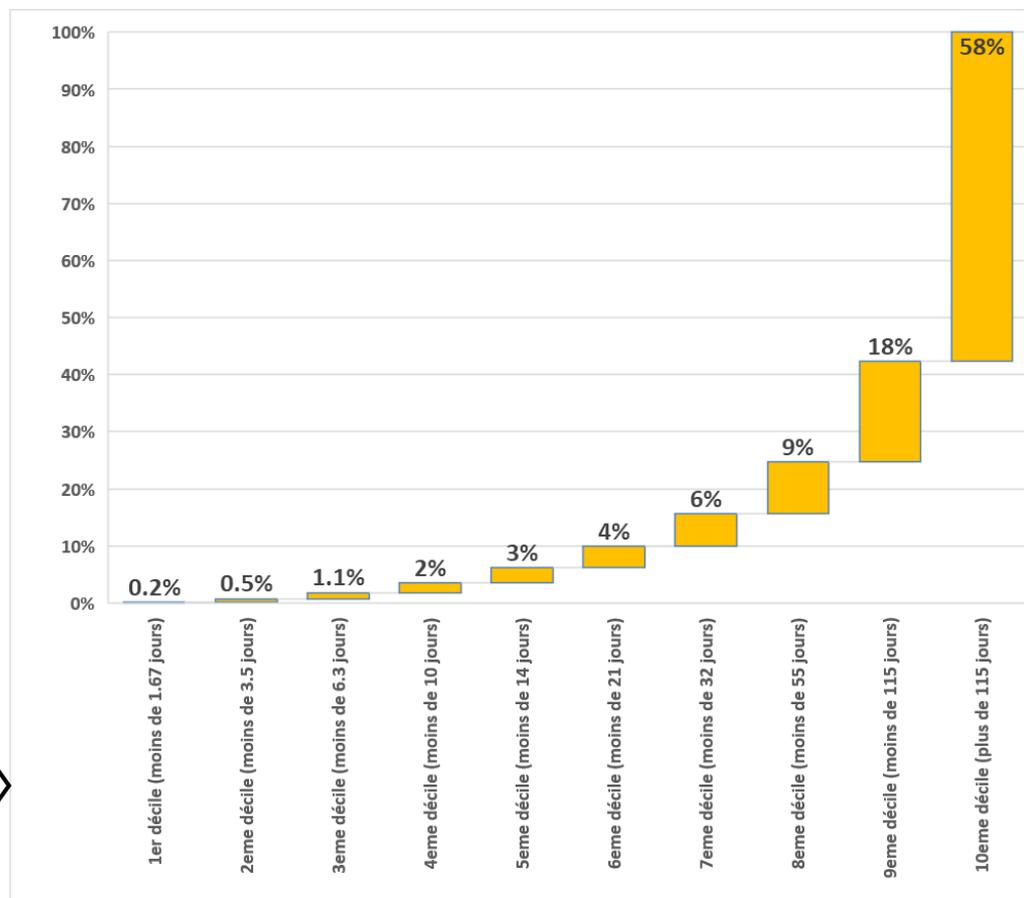
# Quand la situation nous échappe-t-elle ?

## Absence de longue durée

L'analyse de la durée des absences pour maladie montre que le risque de prolongation de l'absence augmente après le franchissement de deux seuils :

- Le premier à 3 jours,
- Le second à 84 jours.

Les personnes qui ont des absences de plus 115 jours cumulées sur 3 ans représentent 58% du volume total d'absences à l'Etat.



# Objectifs du plan de lutte contre l'absence

Agir sur le taux et le coût

**Taux d'absence maladie**  
(hors maladie prénatale et  
accident) au 30 avril 2022

5.4%

Abaissier à

4.4%

**Coût direct**  
absence maladie  
part employeur

~100 M

Abaissier à

90 à 95 M



Ces objectifs sont ambitieux: ils correspondent à une baisse de 20%  
des absences à l'horizon 2026

# Les 4 axes du plan d'action

## 1. Prévenir les absences et promouvoir la santé au travail

- Analyser les déterminants de l'absence;
- Améliorer les mécanismes de détection;
- Optimiser la promotion de la santé au travail.

## 2. Améliorer le suivi de l'absence

- Clarifier les rôles et les responsabilités en lien avec l'absence;
- Compléter le dispositif existant en fournissant du support aux départements;
- Maintenir le lien au travail avec les personnes absentes;
- Briser le cercle vicieux de l'absence par des actions soutenues et systématiques sur les facteurs individuels et collectifs;
- Lutter contre la désinsertion professionnelle.

## 3. S'occuper des personnes présentes

- Soutenir les managers et les équipes.

## 4. Lutter contre les absences perçues comme injustifiées

- Renforcer les procédures de médecin-conseil.

# Les moyens nécessaires

1. **Apporter conseil et expertise** aux départements (hiérarchie et RH) pour un suivi **plus coordonné** et **serré** de l'absence

5 référents spécialisés absence intervenant dans les départements

2. **Intervenir en soutien** des départements quand c'est l'environnement de travail qui rend malade (dimension collective de l'absence)

3 spécialistes du traitement de la dimension collective de l'absence

3. **Renforcer le service de santé** notamment sur les risques psycho-sociaux (prévention et traitement)

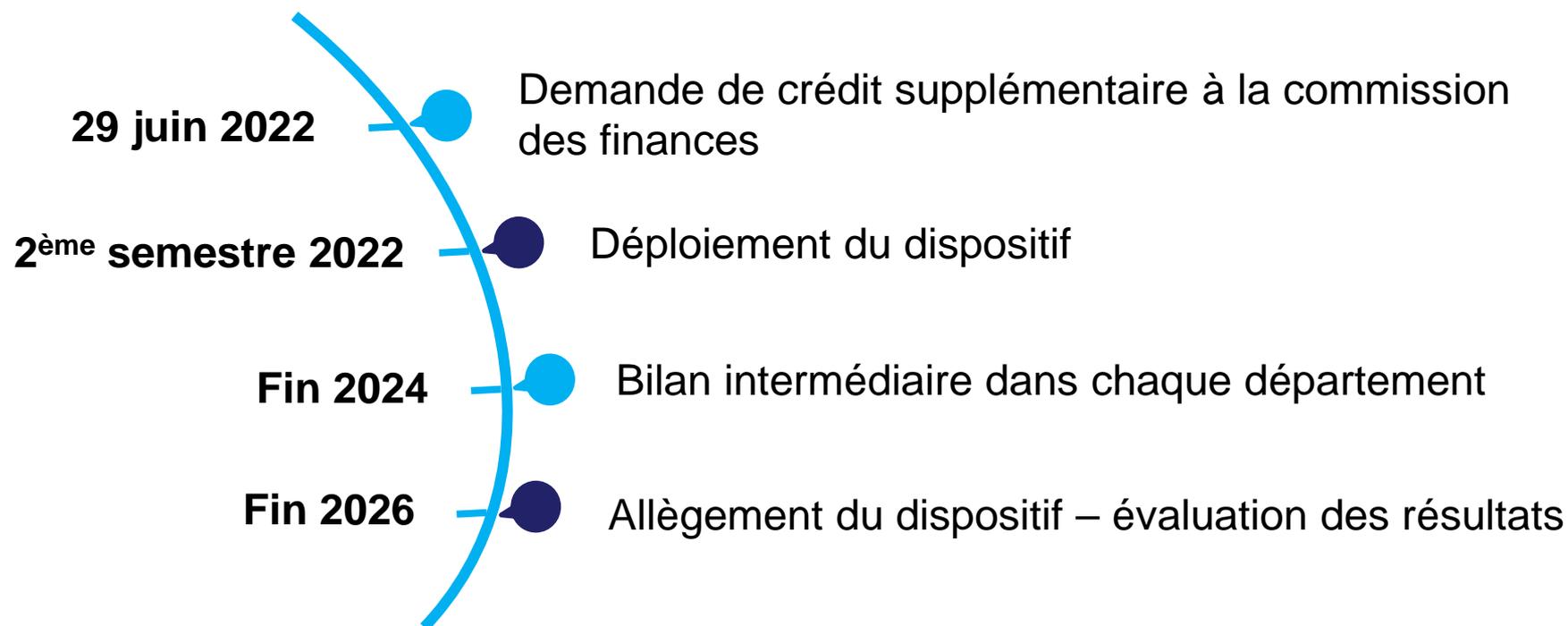
1 médecin du travail  
1 psychologue du travail  
2 spécialistes RPS

4. **Co-construire** avec les départements **des solutions** pour traiter des situations spécifiques liées par ex. à l'usure de carrière, aux cas mélangeant santé et conflit, ...

1 spécialiste réinsertion professionnelle

**TOTAL: 8 postes fixes et 5 temporaires**

# Calendrier du dispositif



# Merci de votre attention !