



## Réponse du Conseil communal à l'interpellation n° 16-610 du Groupe socialiste, par M. Jonathan Gretillat et consorts

(Du 12 octobre 2016)

Madame la Présidente,  
Mesdames, Messieurs,

En date du 13 juin 2016, le Groupe socialiste, par M. Jonathan Gretillat et consorts, a déposé une interpellation 16-610 intitulée « **Une sinistralité de mauvais augure** » dont le contenu est le suivant :

*« A de réitérées reprises au cours de l'année écoulée, le Groupe socialiste s'est inquiété, en plénum ainsi qu'en Commission financière, du taux d'absentéisme pour cause de maladie et d'accident (également dénommé taux de sinistralité) du personnel de l'Administration communale de la Ville de Neuchâtel. A l'occasion du bouclage des comptes 2015, il apparaît que ce taux s'élève à 5.16% pour l'année 2015. Si une moyenne aussi élevée est déjà préoccupante, comment dès lors qualifier la moyenne de 11.65% (!) qui prévaut à la direction des Infrastructures, énergie et sécurité, alors que toutes les autres directions connaissent un taux de sinistralité qui se situe entre 1.99% et 3.23% ?*

*Le Groupe socialiste est alarmé par ces chiffres, qui ne doivent en aucun cas être pris à la légère ou relativisés. Il en va en effet de la responsabilité de notre collectivité en tant qu'employeur. En effet, de tels taux de sinistralité pourraient potentiellement être le signe extérieur de dysfonctionnements dans certains services, de problèmes de management du personnel, ou alors de conditions de travail*

*inappropriées pour les employés concernés. Quelles que soient les causes du taux de sinistralité actuel, des réponses appropriées et des mesures immédiates doivent être apportées par l'exécutif dans les plus brefs délais, avec une information détaillée apportée à la Commission financière pour les éléments plus sensibles liés aux règles de protection de la personnalité du travailleur.*

*Le Groupe socialiste exige dès lors de la part du Conseil communal des explications circonstanciées sur les points suivants :*

- 1) Quelles sont les causes précises et détaillées d'un taux moyen de sinistralité de 11.65% à la direction des Infrastructures, énergie et sécurité ?*
- 2) Pourquoi ce taux est-il sévèrement plus élevé que le taux prévalant au sein des autres directions ?*
- 3) Le taux de sinistralité susmentionné concerne-t-il de façon similaire l'ensemble des services de la direction en question, ou se limite-t-il à des services en particulier ?*
- 4) Quels sont les services de la direction des Infrastructures, énergie et sécurité affectés par la plus grande sinistralité et pourquoi ?*
- 5) Quelles sont les mesures immédiates et concrètes déjà entreprises par le Conseil communal pour remédier à un taux d'absentéisme pour cause de maladie et d'accident aussi élevé ?*
- 6) Quelles sont les autres mesures envisagées à futur pour pallier le taux de sinistralité actuel ?*
- 7) D'autres services de la Ville sont-ils concernés par d'importants taux de sinistralité, cas échéant lesquels, avec quels taux et pour quelles causes ?*
- 8) Comment et selon quel processus les absences pour cause de maladie et d'accident, qu'elles soient de courte ou de longue durée, sont enregistrées ?*

*Le présent texte tient lieu de développement écrit.*

Le texte de l'interpellation valant développement écrit, nous y apportons la réponse écrite ci-après, conformément à l'article 57 du Règlement général de la Commune de Neuchâtel.

## **Préambule**

Avant de répondre aux questions posées par votre Autorité, notre Conseil tient à rappeler qu'en tant qu'employeur, il attache une très grande importance à la santé et à la sécurité de ses collaboratrices et collaborateurs. Les chiffres liés aux absences maladies et accidents n'ont jamais été pris à la légère ou relativisés. Il est rappelé à votre Autorité que des comparaisons chiffrées ont été effectuées avec d'autres collectivités publiques cantonales et communales et les résultats globaux ont montré que les absences au sein de la Ville de Neuchâtel se situent dans la moyenne. Ces informations ont été présentées en Commission financière début 2016. Par ailleurs, comme tout employeur, notre Conseil est tenu à la protection de la santé et de la sécurité de son personnel par des prescriptions légales. Il a donc pris des mesures depuis plusieurs années pour répondre à ses obligations, particulièrement en ce qui concerne la sécurité au travail. Nous reviendrons sur les mesures prises par notre Conseil dans les réponses détaillées ci-après.

D'emblée, précisons que notre Conseil entend par absentéisme l'ensemble des absences des collaboratrices et collaborateurs de courte ou longue durée pour cause d'accidents professionnels et non-professionnels et de maladies professionnelles et non-professionnelles.

Notre Conseil tient également à informer votre Autorité d'un problème rencontré dans la base de données qui a servi à analyser le taux d'absence par direction, dont les résultats ont été communiqués à la Commission financière dans le cadre du bouclage des comptes 2015. En effet, afin de répondre à votre interpellation, une nouvelle analyse des informations disponibles a été effectuée de manière plus détaillée. Nous avons alors constaté que le taux d'absentéisme de l'entité de gestion «Direction des Infrastructures et énergies, de la Sécurité et du Développement de l'agglomération» était erroné. Une erreur dans la comptabilisation de certaines informations a généré des résultats faussés, qui ont impacté la moyenne globale de la direction.

Ce problème s'explique par l'absence d'un réel outil de gestion des temps de travail. La plate-forme informatique déployée au sein de la Ville de Neuchâtel (Timelead) n'est pas conçue pour des extractions et analyses de données statistiques. Pour répondre aux préoccupations émises par votre Autorité début 2016, une demande spécifique a été effectuée auprès du fournisseur du programme afin qu'il développe un outil permettant l'exploitation de données. Malheureusement, le résultat

statistique a montré que l'outil développé n'était pas fiable. L'exploitation du système a généré des erreurs qui n'ont pu être identifiées en amont. En outre, il n'était pas possible de procéder à une comparaison avec des données précédentes; en conséquence, nous n'avons pas d'indicateurs permettant d'identifier facilement les chiffres erronés. Sur ce point, nous vous informons que notre Conseil a inscrit un montant au budget 2017 afin que notre Administration puisse être dotée d'un véritable système homogène et intégré de gestion des temps, planification et activités pour l'ensemble des services. L'outil actuellement en vigueur fera donc l'objet d'un changement. Notre Conseil vous tiendra bien évidemment informé de l'avancement des travaux liés à ce projet.

Afin de pouvoir répondre de manière précise aux questions soulevées par votre Autorité, la base de données a été vérifiée et de nouvelles statistiques ont pu en être extraites. A titre indicatif, le taux d'absence global pour notre Administration se situe, pour l'exercice 2015, à 5.56% (au lieu de 5.16% initialement communiqué).

### **1. Quelles sont les causes précises et détaillées d'un taux moyen de sinistralité de 11.65% à la direction des Infrastructures, énergie et sécurité ?**

La nouvelle analyse montre que le taux moyen des absences de l'entité gestion «Direction des Infrastructures et énergies, de la Sécurité et du Développement de l'agglomération» s'élève à 5.05%, ce qui pondère très nettement le taux moyen de 11.65% issu de la première analyse.

Avec ce résultat, nous constatons que le taux d'absence de l'entité de gestion susmentionnée se situe dans la moyenne par rapport au taux d'absentéisme global de notre Administration. Toutefois, une moyenne par direction n'est pas très représentative, car les résultats d'une seule section peuvent influencer de manière significative la moyenne globale d'une direction. Pour cette raison, nous avons établi une analyse par section. Nous obtenons alors les moyennes suivantes :

- Section des Infrastructures : 6.08%
- Section de la Sécurité (sans les services de la Sécurité urbaine et Incendie et secours qui ne sont pas reliés sur la même plate-forme informatique de gestion des temps que le reste de l'Administration ; l'exploitation des données de ces deux services ne permettrait pas une comparaison homogène des informations) : 4.05%

Le tableau ci-dessous vous présente le détail des taux maladie, accidents professionnels et non-professionnels pour les sections Infrastructures et Sécurité.

Section Infrastructures

<b>Service</b>	<b>Taux absence maladie</b>	<b>Taux absence accident professionnel</b>	<b>Taux absence accident non-professionnel</b>	<b>Taux absence accident global</b>	<b>Taux absence global</b>
<b>Parcs et promenades</b>	5.56	0.68	0.67	1.35	6.91
<b>STEP</b>	2.27	0.0	0.0	0.0	2.27
<b>Travaux publics – Direction – Service technique</b>	3.70	0.01	1.07	1.08	4.78
<b>Voirie</b>	9.02	0.23	1.11	1.34	10.36

Section Sécurité

<b>Service</b>	<b>Taux absence maladie</b>	<b>Taux absence accident professionnel</b>	<b>Taux absence accident non-professionnel</b>	<b>Taux absence accident global</b>	<b>Taux absence global</b>
<b>SECOPO</b>	1.25	0.70	0.11	0.81	2.06
<b>SIS (fonctions admin.)</b>	4.38	1.42	0.0	1.42	5.80
<b>SPS</b>	1.77	2.50	0.03	2.53	4.30

## Commentaires

Les tableaux ci-dessus montrent que deux entités connaissent un taux moyen d'absence sur 2015 relativement élevé en comparaison avec la moyenne du taux d'absence de l'Administration. Il s'agit du Service des parcs et promenades (taux moyen global de 6.91%) et de la voirie (taux moyen global de 10.36%). Nous donnons quelques explications plus détaillées pour ces deux services dans les paragraphes qui suivent.

En ce qui concerne le taux d'absence maladie, nous relevons que celui du Service des parcs et promenades se situe à 5.56%, celui du Service de la voirie à 9.02%. Dans ces services, nous avons malheureusement constaté des maladies graves de longue durée liées à des pathologies sur lesquelles il est quasiment impossible d'agir. Une autre catégorie d'absence de longue durée a pu être identifiée, il s'agit des troubles de l'appareil locomoteur.

A la question posée par votre Autorité au sujet des causes d'un taux élevé d'absence, notamment au Service des parcs et promenades et au Service de la voirie, nous ne pouvons pas y répondre de manière précise et détaillée. En effet, nous tenons à souligner que les causes de l'absence au travail sont plurifactorielles. Afin d'en avoir une vision et une compréhension très précises, il faut être en mesure de construire des indicateurs pertinents, ce qui n'est pas possible avec les outils actuellement à disposition.

Par ailleurs, une telle approche analytique s'inscrirait dans un réel projet d'étude, exigeant des compétences et connaissances que nous n'avons pas au sein de nos services. Nous sommes tout de même en mesure d'émettre certaines hypothèses, en référence à la littérature et aux informations émises par certains spécialistes du case management.

Les taux d'absences rencontrés dans les deux services peuvent être liés à différents aspects qui s'entrecroisent. En premier lieu, nous pensons à la corrélation entre le taux d'absence et le facteur âge. En effet, la structure des âges du Service de la voirie et du Service des parcs et promenades montre une moyenne d'âge élevée. Si nous analysons la composition des effectifs par tranche d'âge, nous constatons en effet que 45% du personnel de la voirie est âgé de plus de 50 ans (20% entre 51-55 ans, 13.33% entre 56-60 ans et 12% de plus de 60 ans).

En ce qui concerne les parcs et promenades, nous relevons que 33% de l'effectif a plus de 50 ans (17.19% entre 51-55 ans, 9.38% entre 56-60 ans, 6.25% de plus de 60 ans). Nous formulons donc l'hypothèse qu'un lien peut être établi entre l'âge élevé du personnel et les deux grands types de diagnostics identifiés, à savoir les troubles de l'appareil locomoteur et les maladies graves. Un autre facteur important à retenir en relation avec un taux d'absence élevé est celui de l'usure professionnelle liée à l'exposition aux contraintes physiques. En effet, les fonctions exercées au sein du Service de la voirie et du Service des parcs et promenades sont, pour la grande majorité, des fonctions exposées à des travaux difficiles (manutention, port de charge, postures de travail, travaux en hauteur, risques mécaniques, poussières, gaz et fumées, travail en extérieur, etc.). L'accomplissement pendant de nombreuses années de travaux difficiles impacte de manière certaine la santé des collaboratrices et collaborateurs qui y sont astreint-es. Sur ce point, notre Conseil a décidé d'agir rapidement en mettant en place un concept de santé au travail que nous développons aux questions 5 et 6.

Outre les facteurs mentionnés ci-dessus, d'autres hypothèses peuvent expliquer un absentéisme important : l'ancienneté, l'hygiène de vie personnelle, la motivation, les conditions organisationnelles et managériales, le manque de perspectives professionnelles, etc. Ce type d'information n'est toutefois pas identifiable sans mener une analyse complète faite par des spécialistes du domaine.

En résumé, l'absence maladie et accident relevée au sein des deux grands services de la section des Infrastructures résulte vraisemblablement de nombreux facteurs corrélés les uns aux autres. A notre avis, la relation entre l'âge et les conditions de travail peut expliquer, en tout cas en partie, le taux d'absence plus élevé pour ces entités que celui relevé dans d'autres services.

## **2. Pourquoi ce taux est-il sévèrement plus élevé que le taux prévalant au sein des autres direction ?**

Le développement apporté au point 1 répond à cette question. En effet, avec le nouvel examen de la base de données, le taux de 5.05% de l'entité de gestion « Direction des Infrastructures et énergies, de la Sécurité et du Développement de l'agglomération » se situe dans la moyenne par rapport aux autres entités de gestion.

Comme expliqué à la question 1, la structure démographique et les conditions de travail des deux grands services de la section des Infrastructures peuvent, parmi d'autres facteurs, expliquer un taux plus élevé dans l'entité de gestion « Direction des Infrastructures et énergies, de la Sécurité et du Développement de l'agglomération ».

**3. Le taux de sinistralité susmentionné concerne-t-il de façon similaire l'ensemble des services de la direction en question, ou se limite-t-il à des services en particulier ?**

L'absentéisme sur lequel il apparaît important de s'interroger concerne les deux services de la section des Infrastructures, à savoir voirie et parcs et promenades, au vu de leur taux d'absence significativement plus élevé que celui analysé dans les autres entités. Nous rappelons toutefois que nous n'avons pas d'information exploitable de manière pertinente au sujet de deux grands services qui composent la section de la Sécurité, à savoir le Service d'incendie et de secours et le Service de sécurité urbaine.

**4. Quels sont les services de la direction des Infrastructures, énergie et sécurité affectés par la plus grande sinistralité et pourquoi ?**

Les explications apportées aux questions précédentes répondent déjà à cette question. Il s'agit des Services de la voirie et des parcs et promenades.

**5. Quelles sont les mesures immédiates et concrètes déjà entreprises par le Conseil communal pour remédier à un taux d'absentéisme pour cause de maladie et d'accident aussi élevé ?**

Notre Conseil a déjà pris plusieurs mesures permettant de prévenir et de diminuer les absences.

Premièrement, comme nous l'avons mentionné en préambule, le cadre réglementaire suisse précise les responsabilités de l'employeur en matière de protection de la santé de son personnel. Pour répondre à ses obligations, notre Conseil peut s'appuyer sur une unité de santé et sécurité au travail rattachée au Service des ressources humaines depuis janvier 2015. Cette entité, composée de deux chargé-es de sécurité (1.5 EPT), dépendait auparavant de la direction de la Sécurité.



La mission de nos spécialistes est de promouvoir la santé et la sécurité professionnelle et non-professionnelle au sein de toute l'Administration.

Ils ont pour principales fonctions de :

- Garantir le respect des prescriptions légales en matière de santé et sécurité au travail ;
- Contrôler et évaluer les phénomènes dangereux rencontrés aux places de travail ;
- Contrôler l'ergonomie des postes de travail ;
- Analyser les accidents professionnels et proposer des mesures correctrices ;
- Organiser des cours de formation selon les besoins des services ;
- Organiser des campagnes sécuritaires de prévention des accidents professionnels et non-professionnels ;
- Informer et conseiller les collaboratrices et les collaborateurs sur le thème de la santé et de la sécurité au travail.

Concrètement, nos spécialistes de santé et sécurité doivent veiller aux conditions structurelles liées à la sécurité. Pour ce faire, ils se rendent dans les services de l'Administration afin d'observer l'environnement de travail, les outils, machines et produits utilisés, ainsi que les procédés de travail et tout autre élément constituant le poste de travail. Les phénomènes dangereux constatés font l'objet d'un rapport détaillé, complété par un plan de mesures techniques, organisationnelles et personnelles. Les mesures proposées peuvent concerner des secteurs très divers dont voici quelques exemples : fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI), aide à la manutention électrique, achat d'armoires anti-feu, mise en conformité d'outils ou de machines, adaptation de la luminosité, mise en œuvre d'un système de ventilation, remplacement de produits toxiques par une substance moins nocive.

De 2013 à 2015, 911 mesures ont été préconisées dans les rapports d'audit sécuritaires. A ce jour, plus de 55% des mesures ont été réalisées, selon le degré de priorité fixé ; 12% sont en cours d'établissement ou de finalisation. Sur les 33% restant, il s'agit principalement de recommandations qui s'inscrivent dans le long terme,

dont la réalisation nécessite une inscription particulière au budget annuel, voire dans le cadre du plan quadriennal des investissements. En 2016, 328 mesures ont été proposées et sont en cours d'application.

Outre les diagnostics sécuritaires, nos spécialistes analysent les accidents professionnels dans le but d'éviter que de nouveaux sinistres ne se reproduisent. A cet effet, ils rencontrent les personnes accidentées et leurs supérieurs hiérarchiques pour comprendre le contexte dans lequel les accidents se sont déroulés et pour en déterminer les causes. Ils peuvent alors proposer aux services des mesures correctrices.

En matière de prévention et de formation, différents cours ont été organisés sur le thème de la santé et sécurité au travail. Nous pouvons citer, à titre d'exemple, des cours de base en premiers-secours, des formations sur la gestion de la violence verbale et des conflits pour les collaboratrices et collaborateurs en contact avec le public, des cours d'ergonomie spécifique aux services de secours.

Des campagnes de prévention de plus grande envergure, destinées à l'ensemble du personnel et qui touchent autant le domaine professionnel que le privé, ont été mises sur pied ces dernières années. Les thèmes qui ont été abordés : la prévention des accidents lors de la manutention de charge, la prévention des chutes, la protection du rayonnement solaire lors de travaux en plein air.

Dans le but de garantir et d'organiser la sécurité au travail, notre Conseil a adopté un arrêté en octobre 1999, qui a été mis à jour en janvier 2006. Afin de veiller à ce que la sécurité soit respectée dans toutes les activités de l'Administration, en sus des spécialistes de la sécurité, une Commission de santé et sécurité au travail a été constituée.

Cette Commission, sous la présidence du Service des ressources humaines, est composée notamment de coordinateurs qui représentent les différents secteurs de l'Administration. Ces derniers participent à la prise de conscience, dans les différents services, des enjeux liés au respect des normes sécuritaires. Ils sont chargés de s'assurer que les directives en matière de sécurité soient bien respectées dans les différents services, d'identifier les éventuels problèmes et de les transmettre aux chargé-es de sécurité pour analyse et, cas échéant, pour proposition de mesures.

Deuxièmement, conscient de l'importance de la santé du personnel, notre Conseil a décidé, en 2015, de mettre en place un dispositif de gestion des absences. Le projet s'est articulé autour de trois axes :

- Etablissement d'une procédure de suivi des absences : un guide à l'attention des cadres et un guide à l'attention du personnel ont été élaborés afin de définir le rôle et les responsabilités de chacun ;
- Mise en place d'une formation destinée à l'ensemble des cadres de l'Administration : entre 2015 et 2016, 106 cadres (chefs de service et cadre de proximité) ont suivi une formation relative à la gestion et au suivi des absences. L'objectif de ce cours d'une journée visait à rappeler le rôle de l'encadrement dans le suivi des absences, à fournir les outils pour prévenir, suivre et gérer les situations d'absence, notamment par l'instauration de l'entretien de bilan ;
- Information générale à l'ensemble du personnel : la nouvelle procédure et le guide destiné aux collaboratrices et collaborateurs ont fait l'objet d'une information écrite de la part de notre Conseil adressée à tout le personnel.

Ce concept global a été finalisé en septembre 2016. Nous pourrions en mesurer les effets sur les exercices à venir.

Troisièmement, le Service des ressources humaines s'est renforcé par l'engagement, en 2015, d'un conseiller en ressources humaines (0.7 EPT) qui a notamment pour mission le suivi et le traitement des absences de moyennes et longues durées (case management). Il permet d'apporter à la collaboratrice ou au collaborateur concerné-e du soutien, de l'écoute en vue d'identifier et, cas échéant, de solutionner une problématique. Il assure le contact entre les différents intervenants (collaborateurs, assureurs, médecins, supérieurs hiérarchiques, etc.) et organise des séances de réseaux avec les partenaires, notamment pour trouver rapidement des solutions adaptées. A titre d'exemple, différentes mesures de reclassement professionnel, en partenariat avec l'Office d'assurance invalidité (OAI), ont été possibles dans certaines situations et ont permis de poursuivre les rapports de travail.

Quatrièmement, notre Conseil a décidé, en 2015, de mettre en place une politique globale de santé au travail. En effet, au-delà des mesures d'ordre technique, légal ou organisationnel, nous avons souhaité

développer un concept de promotion de la santé auprès du personnel, en mettant l'accent sur la prévention. Ce projet vous a été annoncé dans le cadre du rapport de gestion 2015.

En collaboration avec un assureur de la Ville (Suva), le projet vise à traiter les thématiques suivantes :

- Prévention des troubles musculo-squelettiques
- Gestion du stress : bien-être et prévention des cas de maladie
- Promotion de la santé : alimentation et mouvement

Le projet a débuté à l'été 2016. Il est prévu de planifier les interventions sur plusieurs années, ce qui devrait permettre une mise en œuvre durable et intégrée, adaptée aux différents publics cibles et tenant compte de la multiplicité des domaines d'activités de notre Administration.

La première étape du projet, qui traite de la prévention des troubles musculo-squelettiques, a démarré au mois d'août 2016. Il s'agit d'une phase pilote mise en place auprès de trois services concernés en premier lieu par cette thématique, à savoir le Service de la voirie, des parcs et promenades et celui des forêts.

Les buts de l'intervention dans ces services sont de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs, ainsi que l'encadrement aux gestes et postures engendrant une sollicitation ergonomique importante, de leur transmettre des principes de base du travail ergonomique permettant de limiter les surcharges musculaires et articulaires et de conseiller individuellement, en cas de demande, tout fonctionnaire qui rencontrerait des problèmes particuliers.

Cette intervention concrète menée auprès des trois services pilotes répond ainsi au souci exprimé par votre Autorité. En agissant rapidement dans ces entités, notre Conseil entend faire diminuer les troubles musculo-squelettiques et, par voie de conséquence, éviter – à tout le moins limiter - les absences maladie de longue durée en lien avec l'activité professionnelle.

Finalement, nous rappelons à votre Autorité que notre Conseil a mis en place, début 2016, un dispositif permettant d'assurer la protection de la personnalité et la gestion des conflits. Un tel concept, même s'il ne

touche qu'indirectement le domaine de la santé, peut impacter sur l'ambiance et le climat de travail et avoir ainsi des conséquences positives sur la santé du personnel.

## **6. Quelles sont les autres mesures envisagées à futur pour pallier le taux de sinistralité actuel ?**

Comme décrit à la réponse précédente, le projet global de santé au travail démarré en 2016 s'inscrit dans une logique durable. Après la phase pilote et son évaluation, le projet pourra se déployer auprès de l'ensemble des services de l'Administration. L'approche ergonomique sera donc suivie par deux autres domaines d'intervention : la gestion du stress et la promotion de la santé par l'alimentation et le mouvement.

Certain que la thématique de la santé au travail doit être abordée sous différents angles, notre Conseil souhaite, par ce concept intégré, pouvoir développer une prise de conscience individuelle des collaboratrices et collaborateurs en les sensibilisant sur les bienfaits d'une hygiène de vie équilibrée.

## **7. D'autres services de la Ville sont-ils concernés par d'importants taux de sinistralité, cas échéant lesquels, avec quels taux et pour quelles causes ?**

L'analyse de la base de données nous permet de constater qu'un autre service de la Ville connaît un taux d'absence également plus élevé que celui généralement rencontré au sein de l'Administration. Il s'agit du Service des sports avec un taux d'absence global (maladie et accident) de 8.75%.

Comme pour les services de la section des Infrastructures, les causes de l'absentéisme au Service des sports peuvent être nombreuses et sont donc difficiles à expliciter. Nous avons toutefois relevé que le poids des absences se concentre sur quelques cas individuels. Nous sommes donc face à des absences de longue durée, liées à des maladies graves, réparties sur quelques personnes. Là aussi, il s'agit d'absences sur lesquelles il est très difficile d'agir.

## **8. Comment et selon quel processus les absences pour cause de maladie et d'accident, qu'elles soient de courte ou de longue durée, sont enregistrées ?**

Toute absence est annoncée au supérieur hiérarchique avant le début du travail prévu. Les absences pour raison d'accident doivent être annoncées sans délai au Service des ressources humaines afin qu'une déclaration puisse être faite auprès de l'assurance LAA. Toute absence maladie dépassant trois jours doit être justifiée par la délivrance d'un certificat médical adressé au chef de service. Une copie de chaque certificat médical est transmise au Service des ressources humaines pour information. En cas de maladie de longue durée (dès un mois d'incapacité de travail), le Service des ressources humaines informe l'assureur perte de gain maladie.

Pour chaque absence, une saisie doit être effectuée dans l'outil de gestion du temps de travail « Timelead » généralisé au sein de l'Administration. Il appartient à la collaboratrice ou au collaborateur d'introduire ce type d'information dans le programme de gestion des temps ou, selon l'organisation du service, au supérieur direct. Dans tous les cas, les informations saisies dans le programme doivent faire l'objet d'un contrôle par les supérieurs hiérarchiques et d'une validation par les chefs de service.

## **Conclusion**

Notre Conseil a bien saisi la préoccupation de votre Autorité au sujet du climat de travail au sein de l'Administration et du questionnement légitime relatif au taux d'absence rencontré au sein des services de la Ville de Neuchâtel. Comme nous l'avons signalé à plusieurs reprises, le taux moyen global des absences se situe, en comparaison avec d'autres collectivités publiques, dans la moyenne. Nous rappelons toutefois que la mesure de l'absentéisme et de ses causes reste un exercice difficile, d'une part en raison de la complexité de la thématique et de la pluralité des facteurs pouvant être sources d'incapacité de travail et, d'autre part, en raison du manque d'un outil permettant des analyses fiables. En outre, nous rappelons que ce thème reste extrêmement sensible compte tenu du respect de la protection des données et du secret médical.

Comme vous avez pu le lire dans les réponses ci-dessus, notre Conseil a déjà entrepris de nombreuses démarches concrètes qui visent à réduire les risques d'absences maladie et/ou accident. Le vaste projet de

santé au travail démarré cette année s'inscrit pleinement en réponse aux inquiétudes exprimées par votre Autorité. En effet, les mesures de promotion de la santé au travail qui ont commencé et qui vont se déployer sur le long terme, reposent sur un concept global en abordant différents axes liés à la santé (ergonomie, gestion du stress et de la santé psychique, habitudes alimentaires et activité physique). Cette démarche « intégrée » vise à réduire la problématique des absences par des actions concrètes de prévention, de sensibilisation et de formation.

Enfin, notre Conseil s'engage à traiter cette problématique de première importance avec la plus grande attention. Nous continuerons à analyser la situation des absences et du bien-être du personnel communal et sommes certains que le prochain outil de gestion des temps permettra de fournir des indicateurs pertinents relatifs à ces absences. Pour aller plus loin dans cette thématique, notre Conseil mènera, dans le cadre d'une politique de ressources humaines responsable, les analyses organisationnelles et managériales nécessaires dans les différentes structures de notre Administration afin d'en comprendre les effets sur nos collaboratrices et collaborateurs et prendre les mesures utiles à leur bien-être au travail. Dans tous les cas, notre Conseil s'engage bien évidemment à tenir votre Autorité informée de l'évolution du taux d'absence au sein de l'Administration.

C'est dans cet esprit que nous vous prions, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, de prendre acte de la présente réponse à l'interpellation 16-610.

Neuchâtel, le 12 octobre 2016

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le président,

Le chancelier,

Thomas Facchinetti

Rémy Voirol