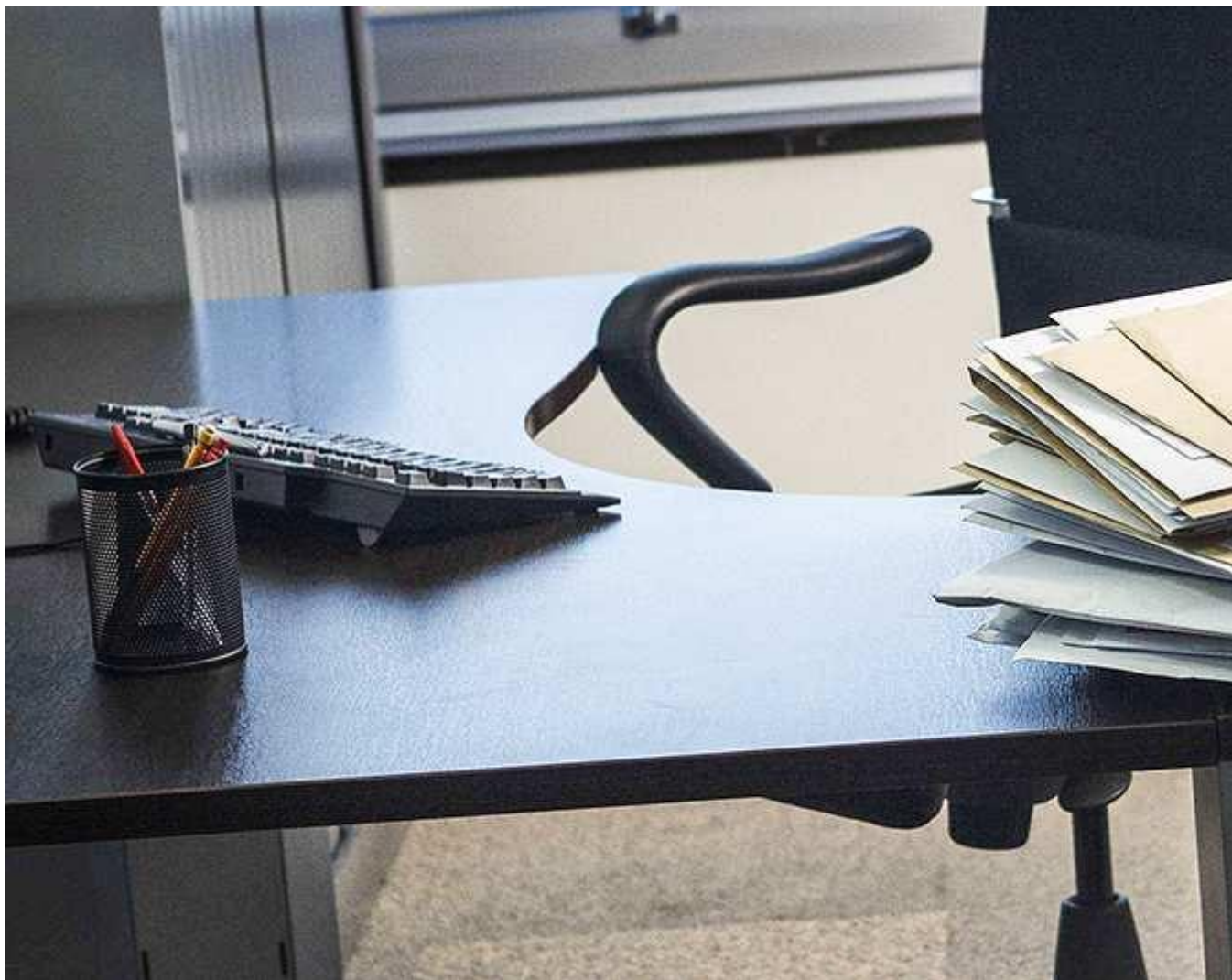


# Les villes s'attaquent à l'absentéisme de leurs agents

28/04 | 06:00 | Par **Matthieu QUIRET**

**Face aux dérives, une centaine de grandes collectivités lancent un suivi commun. Des politiques de prévention, d'incitation ou de contrôle s'avèrent efficaces.**



L'absentéisme de leurs agents devient une priorité pour les mairies. Une enquête publiée jeudi par l'association des DRH des grandes collectivités et l'Institut national des études territoriales tente pour la première fois d'objectiver la mesure des absences des fonctionnaires territoriaux. L'étude auprès d'une quarantaine de collectivités montre une approche en ordre dispersé du problème. « *Il n'existe aucune photographie fiable de l'absentéisme, car les collectivités ne mesurent pas du tout la même chose, explique Johan Theuret, président de l'association. Certaines mairies intègrent par exemple les congés maternité, voire les autorisations syndicales.* »

D'après Johan Theuret, les collectivités ont décidé de se mobiliser sur le sujet pour deux raisons principales. « *La pyramide des âges des agents vieillit, nous sentons bien que*

*l'absentéisme progresse, même si aucune étude ne le démontre.* » Les élus locaux comptent par ailleurs sur une maîtrise des absences dans le cadre de leurs efforts de rationalisation des coûts de fonctionnement.

## **Des abus qui concernent un faible nombre d'agents**

Le panorama annuel des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales publié par le courtier en assurance Sofaxis fournit l'une des rares indications de cette dérive des absences. Selon ce baromètre, le taux d'absentéisme pour maladie (maladie ordinaire et maladie de longue durée) aurait progressé de 17 % entre 2007 et 2014 dans les collectivités. Les arrêts de travail liés aux accidents du travail afficheraient une progression de 49 % dans le même temps. L'analyse en 2013 des bilans sociaux des collectivités territoriales montrait aussi que les absences pour raison de santé sont passées de 19,4 à 21,5 journées d'absence par agent de 2005 à 2011, la moitié environ représentant des congés pour maladie ordinaire.

La grosse centaine de collectivités de l'association a défini à l'issue de ce travail un tableau de bord qui n'intègre que les absences dites « compressibles », celles sur lesquelles les DRH peuvent jouer : maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, etc. Elles comptent comparer leurs tableaux d'ici à la fin de l'année et dégager un taux moyen d'absentéisme ou des analyses plus fines, par activité notamment, certains postes physiques étant très exposés. Pour les DRH, ces indicateurs faciliteront la détection des situations anormales et le déclenchement de contre-mesures dont quelques exemples sont cités ci-contre. La plupart d'entre eux se prononcent également en faveur du rétablissement du jour de carence institué en 2013 et ayant eu « *un effet notable sur le nombre de jours d'absences* ».

Quelques mairies n'hésitent plus à faire pression sur les médecins pour réduire les arrêts de travail abusifs. La DRH de Poitiers a contacté dans ce sens le Conseil de l'Ordre des médecins. Le maire de Poissy a écrit fin mars aux généralistes de la ville pour les sensibiliser au coût municipal de l'absentéisme médical (1.800 euros par agent par an). Tout en reconnaissant que les abus concernent 5 % des agents et 1 % des médecins.

### **Matthieu Quiret**

#### Quelques mesures

La Moselle ou Rosny-sous-Bois ou Bordeaux modulent le salaire des agents en fonction des absences.

La mairie de Saint-Herblain privilégie ses directions ayant les scores d'absentéisme les plus bas.

La Meurthe-et-Moselle demande aux médecins de préciser au maximum l'aptitude des agents à l'embauche.

Lille revendique un absentéisme faible grâce aux contre-visites médicales.

Dunkerque a créé un système d'alerte des risques psychosociaux et physiques.