

ou répétition des
assurance le rapport du
rêts à l'effectif étudié.

de 70 arrêts qui sont survenus pour un
s employés.

le ordinaire sont aussi les plus fréquents
de mesure et représentent 85 % de
nces au travail pour raison de santé.

reste, dans une moindre mesure, la
sance en fréquence avec six arrêts pour
et 8 % du global.

longue durée et maternité complètent
ectivement 4 % et 3 % des arrêts.



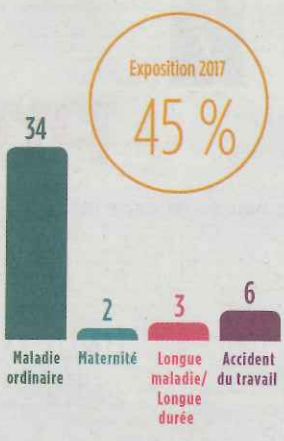
POSITION

ou proportion d'agents
imée en pourcentage,
rt des agents ayant
moins un arrêt sur la
de.

osents au moins une fois dans l'année
. Ce sont ainsi près de la moitié des
ont présenté au moins un arrêt pour
année.

le sont principalement en maladie
absents), la progression de cet indica-
a plus importante, puisque les agents
us nombreux en 2017 qu'en 2007.

onstitue la deuxième nature d'absence
ents avec 13 % d'absents en 2017.



au travail ?

du point de vue employeur, ce sont
arrêts les plus longs qui ont le coût
plus important mais du point de vue
a performance des services, ce sont
petits arrêts perlés qui ont le plus
mpact. "

Souchon, directeur
ral des services
oupe Sham



FOCUS LILLE

La réadaptation professionnelle

À Lille (4 200 agents), une démarche générale de prévention de l'absentéisme et d'amélioration des conditions de travail a été initiée depuis plus de quatre ans. « Notre dispositif comprend un volet de connaissance et de suivi des chiffres de l'absentéisme via le portail Web mis à disposition par la start-up Havasu, confie Mathilde Icard, directrice générale adjointe chargée des ressources humaines de Lille et vice-présidente de l'Association des DRH de grandes collectivités (ADRHGCT). Ce portail permet d'accéder aux informations essentielles de la ville et de les comparer avec celles des autres collectivités. C'est sur cette



Mathilde Icard, DGA chargée des ressources humaines à Lille et vice-présidente de l'ADRHGCT. base que s'instaure un dialogue de gestion entre les services RH et opérationnels. » Outre des mesures de prévention générale et par métiers, la direction lilloise des RH utilise les leviers du statut pour juguler l'absentéisme. « En nous appuyant sur l'article 28 du décret du 30 juillet 1987, nous avons mis en place, pour les agents en congé de longue maladie ou de longue durée qui le souhaitent, un par-

cours de réadaptation professionnelle, explique Mathilde Icard. Il s'agit pour eux de reprendre progressivement une activité encadrée médicalement, en participant à la reprise sur son poste ou à la construction d'un nouveau parcours professionnel. » Le dispositif comprend des temps de réunions, de formation et d'immersion dans d'autres services. Sans nier le rôle des managers, Mathilde Icard insiste sur le rôle des instances médicales, paritaires et sur tous les services de la collectivité. En outre, « face à l'accroissement des arrêts longs, au report du départ à la retraite et à l'allongement des carrières, nous devons maintenir les compétences des agents pour favoriser les mobilités en seconde partie de carrière », affirme-t-elle. ●

CHIFFRES

9,8 %
de taux d'absentéisme,
soit + 3 % en un an et
+ 33 % depuis 2007.

72
C'est le nombre d'arrêts
pour 100 agents
employés.

45 %
d'agents absents
au moins une fois.

49 %
du taux d'absentéisme
concerne la maladie
ordinaire, soit plus de
huit arrêts sur dix et trois
quarts des agents absents.

13 %
d'agents absents à cause
d'un accident du travail
(arrêt de 64 jours
en moyenne).

2 112 €
C'est le coût moyen par
agent titulaire employé.

Source : Panorama Sofaxis 2018

FOCUS BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

« Le fonctionnaire-bashing est une plaie »

Si l'absentéisme représente un coût financier pour les collectivités, cela ne doit pas occulter les autres conséquences, remarque Patrick Coroyer, président de l'Association des DRH des territoires (ANDRHDT). Face à la maladie ordinaire – surtout des arrêts courts – les DRH sont confrontés au problème du remplacement des agents. Or, cela implique de recruter sur des contrats courts et engendre donc de la précarité. Et ce n'est pas toujours satisfaisant pour la qualité du service rendu. » Le président de l'ANDRHDT reconnaît aussi que les absences pour maladie ordinaire cachent souvent un malaise et des difficultés d'organisation des agents dans leur service. « Il faut bien partager le diagnostic entre les RH, la direction générale, les services et les élus. L'absentéisme concerne-t-il tous les agents, une catégorie, un secteur d'activité ? Cela n'appelle pas les mêmes



réponses. » Avouant que les arrêts pour maladie ordinaire sont en partie dus à l'échec de la politique de prévention, Patrick Coroyer préconise de mieux anticiper l'usure professionnelle. Par ailleurs, il adhère à certaines des pistes indiquées dans le Panorama Sofaxis, comme la valorisation du travail. « Le fonctionnaire-bashing est une vraie plaie en matière de bien-être au travail et participe de la détérioration de la relation à l'usager. Les annonces sur les suppressions de postes et le non-respect du temps de travail légal dans les collectivités ne font qu'accroître le fossé. » ●