

Dans la FPT, l'absentéisme pointe toujours à un niveau élevé

L'absentéisme continue à gagner du terrain dans la fonction publique territoriale : en 2017, il a concerné 9,8 % des agents, soit trois fois plus qu'en 2007. L'évolution de la pyramide des âges ne constitue qu'une explication partielle du phénomène. Dans cette affaire, les absents n'ont pas toujours tort.

Sans progresser de façon spectaculaire, le taux d'absentéisme se maintient à un niveau élevé dans les collectivités territoriales. Selon la traditionnelle enquête menée par le courtier Sofaxis, l'expert en assurance du monde territorial, il s'est établi à 9,8 % en 2017 (9,2 % si l'on retranche les arrêts liés aux maternités). Ce qui signifie que les arrêts maladie ont représenté l'absence, tout au long de l'année, de l'équivalent de près de 10 agents sur 100, soit trois de plus qu'en 2007. « *Ce n'est pas l'escalade, on est plutôt dans la stabilité, modère toutefois Pierre Souchon, directeur du département ingénierie services de Sofaxis. Après des fortes augmentations recensées sur la période 2007-2009 (+ 6 %) et 2009-2010 (+ 5 %), l'absentéisme progresse de 2 % à 3 % par an.* » Selon Pascal Fortoul, le président de l'association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF), « *le taux varie très fortement selon la nature des métiers.* ». Ce n'est pas une surprise, il est ainsi beaucoup plus élevé dans un service de collecte et de traitement de déchets... qu'à l'état-civil.

Au sein de la communauté d'agglomération du Pays Voironnais (95 000 habitants), dont Pascal Fortoul dirige les services, « *l'absentéisme est plutôt en dessous de la moyenne nationale. Mais il culmine à plus de 15 % dans le service de tri des déchets.* »

En revanche, s'il ressort de l'étude que « *les maladies or-*



Pascal Fortoul dirige les services de la communauté d'agglomération du Pays Voironnais.

dinaires représentent toujours la part prépondérante des arrêts avec 49 % des absences », poursuit Pierre Souchon, la progression constante de la durée moyenne d'arrêt (38 jours d'absence en 2017, soit une augmentation de 3 % en un an et de 33 % sur dix ans) témoigne de l'aggravation des motifs.

Ce phénomène trouve sa source dans l'évolution de la pyramide des âges : la population des agents territoriaux a blanchi sous le harnais. « *La raréfaction des embauches ne permet pas de rajeunir les effectifs. Et naturellement, qui dit vieillissement, dit apparition plus fré-*

quente de maladies chroniques et aggravation des pathologies », souligne Pierre Souchon. Mais pour les représentants des personnels de la territoriale, l'effet provoqué par la concentration de « *tempes grisonnantes* » n'est pas le seul facteur explicatif de cet absentéisme qui s'est installé à des niveaux élevés. « *Le vieillissement des effectifs est une évidence. Plus d'un salarié de la fonction publique sur trois a au moins 50 ans. Mais la logique financière qui sévit dans la gestion des affaires communales, les politiques de réduction des effectifs, de mutualisation et de regroupement induits par la loi NOTRe déstabilisent aussi profondément les personnels* », affirme Jef Lair, membre du bureau fédéral de la CGT Services Publics. Selon le syndicaliste, « *on demande aux agents territoriaux de plus en plus de polyvalence, de plus en plus d'implication dans un contexte de raréfaction des moyens. L'arrêt maladie est bien souvent la seule défense contre cette attaque en règle des services publics locaux.* »

Au passage, Jef Lair livre son sentiment sur le rétablissement du jour de carence, véritable « *leurre jeté en pâture à l'opinion* », qui n'aurait, selon lui, aucunement contribué à redresser la situation.

Sans nier le moins du monde la réalité de certaines souffrances vécues par les agents dans leur quotidien, Pierre Souchon oppose une vision plus nuan-

cée. « Lors des entretiens individuels que nous avons menés dans le cadre de notre enquête, nous avons eu souvent affaire à des hommes et des femmes qui étaient plutôt fiers de leur appartenance à la fonction publique territoriale. Les gens ont le sentiment de faire œuvre utile. Ils savent que leur boulot est souvent d'une grande utilité sociale.

réduire la pénibilité des tâches et dont on pourrait en déduire qu'elles constituent un remède à l'absentéisme, accroît souvent, bien au contraire, l'inquiétude et le sentiment de dépossesion des agents. « La réponse technologique est un levier intéressant qu'il faut toutefois manier avec beaucoup de précaution », estime Pascal Fortoul. L'arrivée

« La clé de la motivation et de la mobilisation des agents, c'est le management intermédiaire qui la détient »

C'est un point très positif qui doit être pris en compte par les managers dans les services. La question du sens de leur activité est une question primordiale pour ces salariés ». Si le sentiment de l'utilité sociale de leur mission ne s'est pas érodé, les agents de la fonction publique territoriale revendiquent aussi une « plus grande autonomie dans leur travail quotidien ». Du côté des facteurs de démotivation qui peuvent expliquer la prégnance d'un fort absentéisme dans les collectivités, la charge excessive de travail est évoquée par un agent sur deux. « Mais l'élément le plus déstabilisant, c'est le sentiment d'incertitude et la perte de confiance dans l'avenir professionnel », estime Pierre Souchon. Dans ce contexte, l'arrivée de technologies qui permettent de

d'un système électronique de détection d'objets sur un plateau de tri de déchets améliore incontestablement le confort des agents. Mais il sera aussi source de questionnements anxiogènes sur le maintien en l'état des postes de travail attachés au service... « La clé de la motivation et de la mobilisation des agents, c'est le management intermédiaire qui la détient, affirme avec force Pascal Fortoul. C'est à cet échelon qu'il revient d'expliquer le sens des actions, de rassurer et de remettre en perspective ». Mais la raréfaction des recrutements externes dans la territoriale a conduit à hisser à des postes de responsabilité intermédiaires des agents sortis du rang. « Sur le plan des principes, c'est louable. Mais c'est souvent totalement contre-productif dans la réalité opérationnelle »,



Pierre Souchon, dirige le département ingénierie services de Sofaxis.

observe le président de l'ADGCF. Ces cadres intermédiaires partagent fréquemment les visions pessimistes de leurs équipes et les maintiennent dans des logiques de démotivation ou de revendication qui compromettent la dynamique collective. « L'entre-soi n'est pas de très bonne politique dans nos collectivités. Les dirigeants plus élevés dans la hiérarchie ont beaucoup de mal à désavouer ces collaborateurs dont ils ont assuré la promotion, soutient ce directeur général des services d'une ville moyenne qui tient à préserver son anonymat. Pour appréhender correctement les sujets du sens des missions et de réduction des incertitudes, les collectivités doivent probablement renforcer leur management intermédiaire et accorder davantage de ressources à la formation ». Sans quoi, l'absentéisme, qui aura représenté en 2017 un coût moyen de 2 112 € par agent, continuera à gagner du terrain. JCS

Une baisse des effectifs en trompe-l'œil

Selon la Banque des Territoires, l'effectif de la fonction publique territoriale a baissé de 0,4 % en 2017 – ce qui représente 7 200 postes en moins – et de 0,1 % dans l'ensemble de la fonction publique. Mais, nuance l'organisme public, cette baisse est en trompe-l'œil. Elle est la conséquence de la suppression de contrats aidés dont le nombre est passé sur la période de 91 400 à 67 800. Dans le même temps, les effectifs de fonctionnaires ont eux aussi reculé, « mais dans des proportions beaucoup plus modestes (- 1 500, soit - 0,1 %, NDLR). »