

L'absentéisme en Fonction Publique Territoriale

Suite au contact téléphonique que nous avons eu avec un journaliste de « RMC Infos », sur l'absentéisme en FPT., nous vous livrons ci après nos commentaires sur le sujet.

D'après l'étude SOFCAP (présentée en complément), l'absentéisme dans la FPT a connu une forte augmentation depuis 2007, avec notamment, une fréquence atteignant + 17 %.

En cause, le vieillissement de la population employée dans les collectivités territoriales et la pénibilité des métiers techniques.

Cette situation ne s'améliorera pas avec le recul du départ de l'âge de la retraite.

Existe-t-il un moyen d'endiguer ces phénomènes ?

Pour le S.A.F.P.T, une des pistes de réflexion pourrait être la mise en place au sein des services des Ressources Humaines d'un pôle chargé d'anticiper et de dégager un certain nombre de postes aménagés afin de reclasser un plus grand nombre d'agents qu'actuellement.

A noter que cette possibilité est déjà largement instaurée pour le cadre d'emplois des Sapeurs Pompiers professionnels avec l'aménagement de poste pour difficultés opérationnelles.

Autre cause importante des absences au travail et dont le rapport ne parle pas est que « l'absentéisme appelle l'absentéisme » !

Dans les services touchés par l'absence des agents, il est souvent demandé aux agents restants une surcharge de travail.

A plus ou moins long terme, dans les situations qui perdurent, on observe que les agents, sur lesquels repose ce rajout, finissent par craquer physiquement ou moralement.

Il existe bien un Décret autorisant le recours au travail intérimaire mais cette solution est peu utilisée du fait du surcoût qu'elle entraîne pour les collectivités territoriales !

Venons-en au chapitre sur les CLM et CLD qui demeure, de l'avis du SAFPT, un sujet tabou quant aux causes.

Une grande partie de ces congés sont dévolus à la dépression.

On retrouve, très souvent, des motifs de souffrance au travail pour expliquer les arrêts des agents.

Cette souffrance pourrait être évitée pour une majeure partie des cas.

En effet, il est à noter de véritables « mises au placard » d'agents parce qu'ils ne sont pas du même bord politique ou parce qu'ils sont des représentants syndicaux.

De plus, ces mises au placard coûtent énormément aux collectivités puisqu'elles doivent recruter, dans la majorité des cas, d'autres agents pour effectuer le travail des agents ainsi écartés !

Cette mise à l'écart est souvent subie comme une véritable humiliation et se termine par un Congé maladie doublé d'une requête au T.A. Cette démarche engendre, de nouveau des frais tant pour l'agent que pour la collectivité mise en cause.

D'autres départs en CLM pour dépression sont dus à des responsables de service qui règlent des problèmes d'ordre relationnel ou extraprofessionnel avec leurs agents ainsi que des élus qui se substituent aux Chefs de service et dirigent carrément les agents placés sous leur délégation.

Là encore, un rôle prépondérant doit être tenu, à la fois par le DGS, le service des RH et les représentants du personnel, afin de veiller et de rappeler à chacun les règles de bon fonctionnement d'une collectivité !

Enfin, concernant les cas d'arrêts maladie dus à la dépression que nous venons de citer, le S.A.F.P.T s'obstine à dire qu'il existe un formidable moyen de les diminuer en nombre conséquent.

Ce moyen reste la médecine du travail. Cependant et pour l'heure, celle-ci a, dans bien des cas, très peu de moyen d'intervenir sur des cas particuliers dont elle a connaissance.

Le principal problème étant le fait que les Collectivités sont, en quelque sorte, l'employeur du médecin œuvrant à la santé du personnel

En effet, c'est bien la collectivité qui rémunère indirectement le médecin et de ce fait, exerce une relative pression sur les rapports qu'il peut produire.

Ainsi, de nombreux médecins, de peur de se voir muté par leur organisme directeur, passent sous silence, banalisent ou minimisent certaines souffrances du personnel et vont même jusqu'à lui conseiller une mutation, une reconversion ou un arrêt maladie !

Par conséquent et depuis toujours, le SA.F.P.T prône l'indépendance de la médecine du travail par rapport aux collectivités territoriales !

