

L'absentéisme des fonctionnaires CONTINUE D'AUGMENTER !

► Tec, Forem, SPW, ONE, Fédération Wallonie-Bruxelles : le taux d'absentéisme de ces 31.017 fonctionnaires a atteint les 8,38 % en 2017

► La hausse n'est pas gigantesque. Mais elle inquiète par sa constance, ces dernières années. En effet, le taux d'absentéisme des fonctionnaires wallons et de la Fédération Wallonie-Bruxelles a encore augmenté. En 2017, les 31.017 agents de ces services publics et parapublics (Tec, ONE, Forem, Etnic etc.) présentent un taux d'absentéisme moyen de 8,38 %. "On en était à 8,08 % en 2016 et 7,75 % en 2015", précise François Desquesnes (CDH), député wallon, qui a patiemment collecté ces données.

IL AVAIT DÉJÀ interrogé à l'ensemble des ministres wallons sur les chiffres de l'absentéisme, début 2017. Il a réitéré. "Déjà l'an dernier, le constat était préoccupant, avec une tendance à la hausse, se rappelle-t-il. La tendance se poursuit cette année. Ce constat doit inciter les gouvernements et chefs d'administration à amplifier les efforts : le bien-être au travail doit être une priorité de leurs actions. C'est visiblement possible. Car on voit que les chiffres n'augmentent pas partout ! Dans certains départements ou services publics, ils se sont améliorés, comme la SWL ou l'Awex. Bien sûr, les chiffres doivent être pris avec précaution puisqu'ils ne sont pas basés sur une méthodologie com-

mune entre administration. Je plaide pour que ça change."

Ce taux d'absentéisme se révèle plus élevé au SPW et dans les institutions parapublics qui y sont liées : il y est passé de 8,23 % à 8,92 % en deux ans, contre 6,96 % à la Fédération Wallonie-Bruxelles en 2017. À titre de comparaison, ce même taux était de 6,22 % pour les services publics fédéraux en 2016.

"L'absentéisme est un phénomène important, suivi avec une attention toute particulière par le gouvernement. Même si on observe aussi une tendance à la hausse dans le secteur privé. Nous avons mis une batterie de mesures en œuvre", assure le cabinet d'Alda Greoli (CDH), ministre wallonne de la Fonction publique qui cite l'introduction de possibilités de réduction du temps de travail pour certains métiers pénibles et l'admission des plus de 55 ans comme catégorie prioritaire pour réclamer le télétravail.

OUTRE LE PLAN bien-être déjà mis en œuvre, le gouvernement MR-CDH s'est engagé à mettre en œuvre un plan de prévention et

de lutte contre l'absentéisme.

"L'absentéisme représente un coût pour l'État, que ce soit comme employeur ou via les mécanismes d'assurance-maladie. On peut estimer son coût théorique pour la Fédération à environ 21 millions et pour la Région à environ 55 millions d'euros", reprend François Desquesnes. "Il est bien sûr impossible de réduire à zéro ce coût. Mais diminuer le taux d'absentéisme doit permettre à l'administration d'être plus efficace puisqu'au même coût budgétaire, elle aura plus d'agents actifs. Et puis, quand des collègues sont absents, ce sont ceux qui restent qui doivent compenser... Nous constatons bien que la pression sur les travailleurs, dans le privé comme le public, est de plus en plus forte. Le management doit le prendre en compte."

AUSSI, IL PLAIDE pour la mise en place, dans chaque direction générale et UAP (unités d'administration publique) d'un plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme. Il insiste également sur la nécessité de généraliser les possibilités de télétravail, en activant plusieurs outils et souligne l'importance de développer des mini-cités administratives.

Ces bureaux de proximité peuvent en effet accueillir de façon décentralisée des agents pour leur permettre de travailler un ou deux jours par semaine plus près de chez eux.

Adrien de Marneffe

LE PLUS HAUT TAUX D'ABSENTÉISME au Forem, le plus bas, à l'Awex

► Le taux d'absentéisme du Forem est passé de 9,85 % à 10,54 % en un an

► Les 226 travailleurs de l'Awex (Agence wallonne à l'exportation et aux investissements) présentent le plus faible taux d'absentéisme avec 4,88 %.

Un taux qui a même évolué positivement entre 2016 et 2017. En revanche, les Tec (9,36 %) et surtout le Forem présentent le taux le plus important.

Au Forem, ces chiffres sont à la hausse, passant de 9,85 % à 10,54 % entre 2016 et 2017.

"Cette augmentation est à mettre en lien avec l'âge moyen de notre personnel. En 2012, la

moyenne d'âge était de 45 ans. En 2017, elle est de 47,3 ans. Or, on sait que les tranches d'âge les plus souvent absentes sont celles au-dessus de 50 ans", assure Thierry Ney, porte-parole du Forem. "Mais le Forem ne reste pas les bras croisés. Des contrôles sont organisés par l'entreprise. Et un travail est réalisé pour que ces chiffres n'évoluent pas de manière inconsidérée."

PAR AILLEURS, LES MÉTIERS qui sont accomplis par les agents du Forem n'offrent guère de

possibilités de télétravailler.

"Le métier de conseiller n'est pas le plus facile humainement. Vous devez motiver, encourager, accompagner des demandeurs d'emploi pour retrouver un job. Mais vous vous retrouvez parfois face à des personnes qui ne sont pas très motivées. Psychologiquement, ce n'est pas toujours facile", reprend Thierry Ney. D'"autant que le taux de chômage baisse depuis 48 mois maintenant, sans discontinuer. On arrive donc à travailler avec les personnes les plus éloignées du marché du travail. Les motiver à trouver du travail n'est pas toujours évident..."

AdM

L'ABSENTÉISME DANS LES SERVICES

PUBLICS DE WALLONIE ET DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES (FWB)

	ABSENTÉISME 2015	ABSENTÉISME 2016	ABSENTÉISME 2017	NOMBRE D'AGENTS
MINISTÈRE DE LA FWB, DONT :	6,16%	6,55%	6,73%	6.000
Secrétariat général	-	-	5,59%	-
Maisons de justice	-	-	6,85%	-
Aide à la jeunesse	-	-	7,79%	-
Sport	-	-	6,74%	-
Enseignement	-	-	5,99%	-
Culture	-	-	7,21%	-
ETNIC	4,76%	3,9%	4,89%	183
RTBF	6,77%	7,12%	N.C.	2.035
ONE	6,91%	6,91%	7,23%	1.576
WBI (*)	13,9%	11,65%	N.C.	276
Total FWB	-	-	-	10.070
MOYENNE PONDÉRÉE	6,54%	6,74%	6,96%	-
SERVICE PUBLIC DE WALLONIE	7,65%	8,4%	8,4%	10.000
FOREM	10,21%	9,85%	10,54%	3.500
IFAPME	6,84%	7,2%	7,48%	300
AWEX	5,48%	5,1%	4,88%	226
SWL	8,1%	9,43%	8,7%	178
ISSEP	6,92%	8,44%	7,98%	584
TEC	8,57%	8,58%	9,36%	5.114
AVIQ	-	-	6,96%	625
CRA-W	5,59%	6,74%	7,22%	430
Total RW	-	-	-	20.957
MOYENNE PONDÉRÉE	8,23%	8,62%	8,92%	-
Moyenne pour l'ensemble des administrations centrales de Wallonie et FWB (**)	7,75%	8,08%	8,38%	-

(*) Inklus les congés de maternité
 (**) hors RTBF et AVIQ

Note : Ne sont pas inclus les enseignants de WBE (le réseau dont le pouvoir organisateur est la Fédération Wallonie-Bruxelles) et le CHU de Liège (qui ne pourrait être comparé qu'à d'autres hôpitaux). Les organismes publics de moins de 100 agents ne sont pas repris.

Source: François Desquesnes (CDH), député wallon, sur base de réponses parlementaires des ministres compétents

IPM Graphics

“Assurer un suivi plus HUMAIN DES MALADES”

▶ 20 % des absents pour maladie à la Fédération le sont pour burn out, 22 % pour dépression

► L'absence au travail recouvre plusieurs causes. On déplore évidemment les maladies et autres problèmes de santé inéluctables contre lesquels l'employeur ne peut agir directement.

Une partie non négligeable des absences est cependant, potentiellement, liées à l'environnement de travail, l'ambiance, la pression, etc.

AINSI, EN 2016, à la Fédération Wallonie-Bruxelles, les absences couvertes par un certificat médical identifiant spécifiquement le burn out représentaient à elles seules 20 % des absences totales pour maladie ! Et 22 % des absences étaient couvertes par un certificat faisant état d'un syndrome dépressif.

“L'absentéisme connaît une légère augmentation parmi les agents de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Et ces burn out auxquels

nous assistons impliquent une réflexion sur la situation de l'agent, mais aussi sur la manière de faire le management”, analyse André Flahaut (PS), ministre de la Fonction publique à la Fédération Wallonie-Bruxelles. “Lorsque je réalise les évaluations des services, je pose toujours cette question aux directeurs : avez-vous beaucoup de burn out dans votre service ? Quand c'est le cas, on me dit souvent que c'est lié à la situation personnelle, un divorce, une maladie, etc. Je réponds qu'il y a peut-être aussi un problème dans le management, l'environnement de travail ! Il est évident qu'une personne qui va travailler avec la boule au ventre tous les jours peut à terme craquer... De notre côté, nous devons assurer une analyse plus pointue et un suivi plus humain des malades. C'est parfois trop mécanique. Nous avons d'ailleurs rencontré une so-

ciété qui assure ce suivi. Nous travaillons actuellement à un nouveau marché pour un SIRH (système d'information de gestion des ressources humaines). Pour prévenir l'absentéisme, il faut promouvoir le bien-être au travail, mais aussi lutter contre les abus.”

Le télétravail est souvent présenté comme une solution pour lutter contre l'absentéisme. “À ce stade, nous ne disposons pas de données qui nous indiquent cela. À la Fédération, nous sommes passés de 200 télétravailleurs en 2012 à 1.190 en 2017. Une généralisation du télétravail est cependant impossible. Dans certains métiers, comme au centre Adeps ou en SAJ, ce n'est pas compatible avec la fonction”, reprend André Flahaut. “Notre recommandation, c'est un maximum de deux jours par semaine.”

AdM

Les agents qui télétravaillent sont moins absents

Plusieurs tendances ressortent de l'analyse des chiffres liés à l'absentéisme et à son augmentation dans les services publics.

❶ L'absentéisme croît avec l'âge : une personne âgée souffrira fort logiquement de davantage de problèmes de santé. L'augmentation constante de l'absentéisme est donc à mettre en lien avec le vieillissement de la population.

❷ Plus les agents sont qualifiés, moins ils sont absents. Cet aspect, souligné par le député François Desquesnes, peut sans doute être mis en lien avec les

tâches exécutées par les agents et la pénibilité de leur tâche.

Les agents moins qualifiés exercent plutôt des fonctions manuelles et donc plus fatigantes.

❸ Les agents nommés sont moins absents que les contractuels. Cet élément apparaît nettement dans la plupart des départements. "Le taux d'absentéisme est généralement plus faible (-2 %) chez les fonctionnaires statutaires", assure François Desquesnes. "La stabilité de l'emploi pourrait être un facteur confortant qui expliquerait cette situation. La réforme annoncée

en janvier par la ministre wallonne de la Fonction publique, Alda Greoli (CDH), pour renforcer le statut des agents contractuels va donc le bons sens."

❹ Les services publics n'organisant pas ou peu le télétravail ont les chiffres d'absentéisme au travail les plus élevés (Forem et Tec).

Au niveau fédéral, selon le ministre Vandeput (N-VA), entre 2014 et 2016, les fonctionnaires fédéraux qui télétravaillent avaient un taux d'absentéisme moins élevé de 6 %.

AdM