

## M6S2 : Les causes de l'absentéisme

*Intervenant : Jeanne Metais - CNP*

Les causes de l'absentéisme sont multiples et peuvent se lire à plusieurs niveaux. La lecture et l'interprétation des statistiques doit se faire avec beaucoup de précaution et rester au niveau le plus large. Plus on essaye d'affiner l'analyse vers l'individu, plus celle-ci devient délicate.

L'exercice est difficile et c'est la raison pour laquelle nous devons nous garder de tout jugement de valeur et d'a priori réducteurs.

En gros, on peut dire qu'il y a des causes structurelles, liées comme leur nom l'indique à la structure du groupe étudié, et des causes conjoncturelles, liées à l'organisation.

Parmi les causes structurelles, la plus évidente est le **vieillissement de la population** des agents due au recul de l'âge de la retraite. Les agents doivent travailler plus longtemps dans des métiers jugés souvent pénibles et soumis à de fortes contraintes.

Le 2ème paramètre influençant l'absentéisme est **la taille de la collectivité** dans laquelle travaille l'agent. En effet, le taux d'absentéisme varie de manière significative selon la taille de la collectivité. Cet écart est particulièrement sensible pour les arrêts en maladie ordinaire et en accident du travail, dont le taux d'absentéisme est de 1,7 fois plus important pour les collectivités de plus de 350 agents que pour celles de moins de 10 agents. En revanche, cette tendance est inverse pour la longue maladie/longue durée, dont la part décroît quand. La maternité, quant à elle, n'est pas impactée par la taille des collectivités.

Dans une petite collectivité, les agents s'arrêtent beaucoup moins souvent et plus longtemps que dans une collectivité plus importante.

Viennent ensuite la pénibilité du travail effectué. Il est sûr que les filières techniques sont plus impactées par les accidents de travail que les filières administratives. De même que les activités de collecte et de traitement des ordures ménagères. 2/3 des agents sont des agents de catégorie C, dans ces filières techniques.

Concernant des causes conjoncturelles, la plus impactante est l'organisation de la structure. Y a-t-il un règlement intérieur mis à jour ? Des fiches de postes actualisées ? L'encadrement joue-t-il pleinement son rôle de manager ? Une approche GPEC est-elle mise en place ?

Dans ce contexte, la performance durable du capital humain à tous les âges de la carrière professionnelle doit figurer parmi les priorités de l'employeur public territorial. Ecoute, considération et prévention doivent être des maîtres mots parmi les actions menées.