

ASSEMBLÉE NATIONALE

26 avril 2019

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1802)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° CL288

présenté par

Mme Obono, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Ratenon,
Mme Ressiguier, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

ARTICLE 32

Compléter cet article par les huit alinéas suivants :

« III. – Le quatrième alinéa de l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ces absences sont incompressibles pour le calcul de l'absentéisme. »

« IV. – La sous-section 3 de la section 1 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

« 1° le dernier alinéa de l'article L. 1225-16 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ces absences sont incompressibles pour le calcul de l'absentéisme. » ;

« 2° Le premier alinéa de l'article L. 1225-17 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette absence incompressible pour le calcul de l'absentéisme. » ;

« 3° Les articles L. 1225-18 à L. 1225-28 sont complétés par un alinéa ainsi rédigé : « Cette absence ne peut être considérée compressible dans le calcul de l'absentéisme ». »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cette disposition législative vise à encadrer le pouvoir réglementaire d'organisation du service dans le but de garantir l'égalité entre les genres, telle que garantie à l'alinéa 3 du Préambule de 1946. Il permet en effet de lutter contre les discriminations de genre dans le calcul de l'absentéisme.

Les modes de calcul de l'absentéisme dans les secteurs public comme privé sont très divers, on y retrouve pourtant le plus souvent une distinction faite entre les absences dites compressibles et les absences dites incompressibles.

Les absences incompressibles sont celles sur lesquelles la gestion des ressources humaines de l'employeur ne peut et ne doit avoir aucun effet. Il en va ainsi des cinq semaines de congés payés fixées par la loi ou encore des congés pour formation ou pour raison syndicale. Ces absences constituent ce que l'on peut appeler un taux normal d'absence ou d'absentéisme.

Les absences compressibles à l'inverse sont des absences, justifiées ou non, sur lesquelles l'employeur au travers de sa gestion des ressources humaines peut avoir un impact. On sait qu'il est possible de prévenir une partie des congés pour maladie ordinaire en améliorant les conditions de travail de l'employé par exemple.

Il est problématique que les congés pour charge parentale et plus encore les congés de maternité puissent être considérés comme des absences qu'il est possible et souhaitable de réduire. Le nombre de semaines de ce type de congé est fixé par la loi, il apparaît donc que la seule manière de réduire cette part d'absence est de limiter l'embauche des personnes potentiellement susceptibles d'y avoir recours: les personnes enceintes ou en âge de l'être.

Cet amendement a pour but d'alléger la pression qui repose principalement sur les employeurs publics sommés de réduire leurs taux d'absentéisme, et de prévenir toute velléité de discrimination de genre.