



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

personnel

Question écrite n° 61060

Texte de la question

M. Hervé Féron attire l'attention de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique sur le problème de l'absentéisme dans la fonction publique, notamment territoriale. En 2012, le Gouvernement de Nicolas Sarkozy avait instauré un jour de carence dans la fonction publique : sur le modèle du privé, le premier jour du congé maladie n'était pas rémunéré. Cette disposition, considérée à juste titre par Mme la ministre comme « injuste, inutile, inefficace et humiliante » pour les fonctionnaires, a été supprimée dans le projet de loi de finances 2014. Le 10 décembre 2013, une étude de Sofaxis, groupe d'assurance des collectivités locales, affirmait que la journée de carence avait pourtant fait chuter de 43,2 % le nombre d'arrêts d'une journée dans les collectivités territoriales. Or, d'après l'iFrap, que l'Observatoire français des think-tank qualifie de « libéral », la différence entre les taux d'absentéisme du privé et du public est en grande partie imputable aux absences courtes d'une journée ou deux. Si les conclusions d'une enquête menée par un groupe d'assureurs doivent être prises avec précaution, elles mettent toutefois en lumière l'augmentation de 35 % du nombre d'arrêts de longue durée (de plus de 15 jours), notamment dans les collectivités territoriales. Dans une interview au *Nouvel Observateur* en décembre dernier, Mme la ministre déclarait que la meilleure réponse au problème de l'absentéisme dans la fonction publique consistait à travailler « dans le public comme dans le privé » à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention et à la prise en charge des risques psychosociaux des travailleurs, et qu'il fallait s'attacher à « construire des méthodes [...] dans le public », notamment pour les agents travaillant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (Ehpad). Il lui demande donc de l'informer sur l'état d'avancement de ces travaux pour endiguer la hausse des arrêts de travail longs dans la fonction publique, notamment territoriale.

Texte de la réponse

Concernant tout d'abord la mesure des absences dans la fonction publique et des possibilités de comparaison avec le secteur privé, des progrès ont été réalisés dans le sens d'une harmonisation des concepts et des indicateurs avec en particulier l'analyse spécifique de l'absentéisme au travail pour raison de santé distinctement des autres types d'absence. Toutefois cette analyse à partir des sources d'information administratives (bilans sociaux des collectivités) se heurte à des difficultés relatives aux définitions retenues, aux dates de référence à l'exhaustivité des données collectées. Aussi, les comparaisons entre les versants de la fonction publique et entre la fonction publique et le secteur privé restent délicates à réaliser. Concernant ensuite le niveau de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique en 2015 montre que celui-ci est plus élevé au sein de la fonction publique territoriale. Cette situation s'explique en grande partie par des facteurs démographiques : la fonction publique territoriale est à la fois plus féminisée que celle de l'Etat (61 % de femmes contre 54 %), plus âgée (44.3 ans en moyenne contre 42.2) et davantage composée d'agents de catégorie C (76.2 % contre 19.8 %) ou travaillant dans des métiers exposés à un absentéisme élevé (entretien, action sociale). Enfin, s'agissant des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention et à la prise en charge des risques psychosociaux des travailleurs, un accord-cadre relatif à la prévention des

risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ces plans d'action reposeront sur une phase de diagnostic associant les agents et qui devra intégrer les documents uniques d'évaluation des risques professionnels. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sera associé à chaque étape de l'élaboration du diagnostic à la mise en œuvre du plan d'action. Des formations spécifiques à destination des encadrants, des membres des CHSCT et des agents exerçant des fonctions en matière de prévention sont prévues, ainsi que des formations de sensibilisation à l'attention des agents. Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique et une circulaire, pour chacun des trois versants de la fonction publique, fixe les modalités d'application de cet accord-cadre.

Données clés

Auteur : [M. Hervé Féron](#)

Circonscription : Meurthe-et-Moselle (2^e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 61060

Rubrique : Fonction publique territoriale

Ministère interrogé : Décentralisation et fonction publique

Ministère attributaire : Fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [22 juillet 2014](#), page 6107

Réponse publiée au JO le : [4 octobre 2016](#), page 8042