

Rapporteur : M. BOLLIET Dominique

**M. BOLLIET Dominique**, rapporteur : Monsieur le Maire, chers Collègues, avis favorable de la Commission sur ce rapport.

Je rappelle de quoi il s'agit. Nous continuons à implanter des postes dans les différentes directions de la Ville pour accueillir des personnels qui sont provisoirement en surnombre pour différentes raisons. Cela peut être parce qu'ils reviennent d'un détachement ou d'une disponibilité, ça peut être parce que leur poste a été supprimé dans une autre structure ou aussi, pour des raisons de santé. J'en profite pour reprendre la discussion de tout à l'heure sur l'intégration des personnes handicapées. Thérèse Rabatel a parfaitement répondu sur l'engagement de la Ville.

L'objectif des 6 % est un objectif partagé par tous. Il avait été relancé par Marie-Odile Fondeur depuis 2008. La réalisation progresse petit à petit. L'année 2012 a été une année de forte progression sur le premier semestre. Comme toute politique, encore faut-il qu'elle s'appuie sur des outils efficaces. La création de ces postes est un outil qui nous permet de stabiliser la situation de ces personnes en les mettant sur des postes permanents et non pas en surnombre.

D'un point de vue purement « psychologique », il est important que ces personnes se trouvent sur des postes permanents et non pas « en suspens » dans les différentes directions de la Ville sur ce qu'on appelle des situations de surnombre.

**Mme BALAS Laurence** : A l'occasion de ce plan de maintien à l'emploi mis en place par la Ville pour ses agents, je souhaite revenir un moment sur un phénomène souvent évoqué ici mais toujours d'actualité malheureusement : le taux d'absentéisme inquiétant de la Ville de Lyon et du CCAS.

Monsieur le Maire, vous êtes l'employeur des 7.125 agents de la Ville de Lyon et des 388 agents du CCAS et à ce titre, vous devez être concerné par cet indicateur essentiel de la bonne gestion d'une collectivité comme d'une entreprise. Ma première remarque sera sur l'indicateur lui-même et son mode de calcul : le taux d'absentéisme de la Ville de Lyon est un rapport entre le nombre de jours d'absence et le nombre de jours théoriquement travaillés à la Ville. Le hic est que ce nombre de jours travaillés est calculé en multipliant les effectifs par 365 jours. Que je sache, les agents de la Ville ne travaillent pas 365 jours par an ! Le taux de 8 % calculé est donc peu révélateur.

En ce qui concerne le CCAS, le taux de 8,9 % non plus, on serait plus proche de taux de 11,7 % et 13,6 % d'absentéisme pour le CCAS si on se base sur une moyenne plus raisonnable de 220 jours travaillés, ce qui est déjà énorme. Le nombre de jours d'absence pour maladie qui est rapporté au nombre d'agents est plus parlant puisqu'il représente environ 26 jours d'absence par agent à la Ville, et 30 jours au CCAS par année, hors congés de maternité. En réalité, si l'on tient compte de tous les motifs d'absence, maladie, formation, congés, c'est près de 20 % des agents qui ne sont pas présents à la Ville chaque jour : une personne sur cinq !

Cet état de fait a des répercussions importantes sur la vie de la collectivité en terme de service rendu aux usagers, d'efficacité, mais aussi parce qu'il reporte sur les agents présents une charge de travail plus lourde et qu'il peut à la longue miner la cohésion sociale et entraîner un désengagement dans le travail. Il a de plus un coût financier très lourd ! Il est donc urgent de prendre vraiment le problème en main en procédant à une véritable analyse des causes de l'absentéisme, en décelant ce qui provient des conditions de travail, mais aussi du rapport au travail des agents, de leur motivation, du sentiment qu'ils ont d'être écoutés et consultés.

Il faut qu'ensuite rapidement une démarche active et participative soit engagée avec des propositions concrètes à court et long terme pour remédier aux causes principales. Il faut également, et c'est important, des actions d'information et de communication sur les mesures prises pour rendre visibles ces actions et que des points d'étapes réguliers soient faits.

Vous allez me dire que beaucoup de choses sont entreprises pour aller dans ce sens, mais je vous répondrai pourtant que le taux d'absentéisme continue à augmenter et cela veut probablement dire que les agents ne voient pas les bénéfices de ces actions et qu'il manque encore quelque chose, et ce quelque chose c'est peut-être une volonté affichée de celui qui doit être leur premier interlocuteur dans ce combat partagé par tous les membres de la collectivité pour le bénéfice de tous, et cet interlocuteur, Monsieur le Maire, c'est vous.

**M. BOLLIET Dominique**, Adjoint : Merci de vous intéresser de si près à l'évolution de l'absentéisme à la Ville. Ecoutez, je voudrais dire trois choses : la première c'est qu'effectivement la mesure même de l'absentéisme n'est pas standardisée, il n'y a pas de standard. Lors de mon rendez-vous avec François Deluga Président du CNFPT, c'est un des éléments que nous avons abordé ensemble. Effectivement on peut travailler sur la standardisation de la mesure, dont acte. Mais il n'en reste pas moins que ce qui est important en matière d'absentéisme, c'est la maladie ordinaire puisque pour les autres motifs il ne s'agit pas de cause directement liée à la situation de travail. Donc l'employeur n'a pas particulièrement à s'y intéresser, ce sont les causes de santé générale, de la maternité, la longue maladie. La longue maladie ce n'est pas directement l'employeur qui peut être tenu pour responsable de ça.

Concernant la maladie ordinaire, effectivement c'est un indicateur significatif et tous les services de la Ville de Lyon sont intéressés par l'analyse de cet indicateur, et surtout sa compréhension fine afin de mettre en oeuvre d'éventuelles mesures pour diminuer l'absentéisme.

Je voudrais faire une deuxième remarque concernant la comparaison des taux d'absentéisme avec d'autres collectivités, ou d'autres employeurs. A ce propos, vous avez cité l'exemple du CCAS, effectivement l'absentéisme est plus élevé au CCAS qu'à la Ville en général mais il se trouve que d'une manière générale, dans les EHPAD, l'absentéisme est élevé et dans les métiers liés à la gérontologie, à l'accueil des personnes âgées, on constate un absentéisme élevé. Il se trouve que l'absentéisme au CCAS de la Ville de Lyon, lié à ces métiers, n'est pas supérieur en moyenne à ce qu'il est dans les EHPAD associatifs ou privés comparables.

Un autre élément d'appréciation doit être envisagé, c'est de pondérer l'absentéisme par rapport à l'âge. Il ne vous a pas échappé que l'âge moyen des personnels de la Ville augmente. L'âge de départ moyen en retraite a dépassé maintenant les 60 ans alors que nous avons encore des personnels qui peuvent prendre leur retraite à 55 ans. Nous avons décalé l'âge moyen de départ en retraite de plus de trois ans en l'espace de quatre années donc, derrière effectivement, oui, il y a une attention particulière, et lutter contre l'absentéisme c'est donc d'abord prévenir l'usure professionnelle. Prévenir l'usure professionnelle, cela passe par des mesures variées que je ne voudrais pas décliner ici, l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux, la mobilité, la formation, la qualité du management, etc.

Je voudrais faire une troisième remarque quand même par rapport à cette question de l'absentéisme. Je voudrais dire qu'après avoir visité la plupart des services de la Ville les uns après les autres, ce qui me frappe c'est l'implication de nos personnels, c'est leur engagement, c'est la qualité même de leur participation individuelle et coopérative. Dans tous les services de la ville, je rencontre de vrais collectifs de travail et une volonté de la part de nos personnels de réaliser le service public dans les meilleures conditions pour les Lyonnais. Il n'en reste pas moins qu'effectivement, la question de l'absentéisme est une question qui mobilise jour après jour l'ensemble des responsables et des cadres de cette ville.

**M. LE MAIRE** : Je mets aux voix les conclusions de mon rapport. Il n'y a pas d'opposition ? Elles sont adoptées.  
(Adopté.)