Les objectifs de réduction de l'absentéisme suite à l'instauration d'une réduction du temps de travail des fonctionnaires

- Session : 2015-2016
- Année : 2016
- N° : 376 (2015-2016) 1
- **Question écrite du 15/09/2016**
 - de WARZEE-CAVERENNE Valérie
 - à LACROIX Christophe, Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative

Monsieur le Ministre a communiqué dans la presse sur les projets du Gouvernement en matière de réduction du temps de travail des agents du SPW et de certains OIP. Ainsi, la réduction du temps de travail de 5 à 4 jours par semaine pour les agents de plus de 60 ans et effectuant un métier réputé pénible devrait être effective dès 2017 et concernerait quelque 370 travailleurs. Il justifie cette proposition comme un moyen de lutte contre l'absentéisme élevé des agents de la fonction publique effectuant des tâches pénibles.

Il est vrai que la relation entre l'âge des travailleurs et le phénomène d'absentéisme est établie. Ainsi, un article du Vif.be du 11 mars 2014 intitulé « l'absentéisme au travail ne cesse de croître » mentionnait que les travailleurs de plus de 50 ans représentent une part de plus en plus importante de la population active. En outre, l'article relevait que ces travailleurs sont moins souvent absents que leurs plus jeunes collègues, mais ils le sont plus longtemps. Les travaux du chercheur à l'Université Paris-Dauphine, Grégor Bouville, mettent toutefois une limite à cette relation entre âge et absentéisme. En effet, dans un article de 2009 intitulé « l'absentéisme : une relation à l'âge modéré par l'implication », il étaye ses propos de la sorte : « C'est parfois aux jeunes salariés que sont confiées les tâches les plus exigeantes physiquement ». « Si [ceux-ci] n'éprouvent pas encore un sentiment de saturation pour leur travail, une mauvaise intégration peut aussi avoir un impact sur l'absentéisme. » Si l'on prend l'exemple des travailleurs ouvriers, le travailleur plus âgé et le plus expérimenté se voit généralement confié le pilotage de l'engin de chantier quand le plus jeune ouvrier effectue les efforts physiques sur le terrain.

Après les agents de plus de 60 ans qui bénéficieront de la semaine de 4 jours, quels sont les projets du Gouvernement pour les travailleurs plus jeunes qui sont tout autant concernés par l'absentéisme ?

Sachant que Monsieur le Ministre « constate un plus haut taux d'absentéisme dans ces métiers pénibles » prévoit-il également de faire bénéficier aux travailleurs plus jeunes cette opportunité ? De quelle manière cette mesure de réduction du temps de travail permettra-t-elle de réduire l'absentéisme ?

Un objectif chiffré de réduction du phénomène a-t-il été établi ?

Cette mesure sera-t-elle pérennisée dans le temps si le phénomène d'absentéisme ne diminue pas pour les tranches d'âge concernées ?

Monsieur le Ministre peut-il donner les chiffres de l'absentéisme des agents du SPW en mentionnant les âges de ceux-ci, ou à tout le moins les catégories d'âges, ainsi qu'une répartition distinguant les métiers réputés pénibles des autres ?

- **Réponse du 05/10/2016 - [Annexe](#)**

- de LACROIX Christophe

Une mesure phare de la convention sectorielle 2013-2016, signée avec les organisations syndicales le 16 septembre dernier, est la mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour les membres du personnel de 60 ans et plus exerçant des métiers pénibles.

Devoir se lever tous les matins, parfois très tôt, pour nettoyer, réparer nos autoroutes ou abattre des arbres lorsque l'on a 60 ans ou plus, c'est une réalité ! Et cette réalité est physiquement et moralement rude pour certains.

La mesure qui va s'appliquer concerne les membres du personnel de niveau D et C de plus de 60 ans au sein du Service public de Wallonie et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de secteur XVI. Seuls les agents bénéficiant d'une des deux primes de pénibilité visées par l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2001 relatif à la valorisation des prestations irrégulières seront bénéficiaires de la mesure, qu'ils effectuent un travail à temps plein ou à temps partiel.

Il s'agit donc bien d'une mesure ciblée.

En effet, il est important de préciser que la réduction du temps de travail s'inscrit dans un large plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme.

En luttant contre l'absentéisme, on réalise des économies sur la présence effective des agents et on constate que c'est justement dans la tranche d'âge touchée par la mesure que se situe le plus haut taux d'absentéisme.

Le système pourra être évalué dans quelques années, mais à ce stade, la volonté du Gouvernement était clairement d'améliorer les fins de carrière des agents.

En termes de statistiques, le nombre moyen de jours de maladie pour l'ensemble du SPW s'élève à 16, 96 jours en 2011 pour 16, 57 jours en 2015.

Les tableaux en annexe montrent que le nombre de jour de maladie est structurellement plus élevé pour les bas niveaux. Ils montrent également que le nombre de jour de congé pour maladie augmente avec l'âge. L'augmentation commence de manière sensible à partir de 45 ans et une progression nette après 55 ans. La pénibilité de la fonction a un impact sur l'absentéisme.

Enfin, il est important de préciser que la réduction du temps de travail n'est pas la seule mesure qui est prise pour lutter contre l'absentéisme. En effet, la convention sectorielle prévoit également l'élaboration d'un plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme comprenant des mesures de prévention et de contrôle dès l'âge de 45 ans. Le plan d'action comprendra plusieurs dimensions :

- une analyse pointue du phénomène global et de ses causes par public cible ;
- des mesures préventives prévoyant notamment des formations pour le personnel d'encadrement, une optimalisation de la politique de contrôle et des mesures d'accompagnement pour les travailleurs reprenant le travail après une maladie longue durée.

Par ailleurs, une modification réglementaire du régime des absences pour maladie sera mise en œuvre afin de :

1. limiter le nombre d'absence pour maladie d'un jour sans certificat médical à trois jours par année civile ;
2. limiter le nombre de retour maladie à trois jours par année civile. Au-delà des trois, le retour à la maison pour cause de maladie devra être couvert par un certificat médical.