

INF



CGT Services Publics
de l'Hérault

CGT

contact@cgt.territoires34.fr

Le mag

Déconstruire les discours mensongers Sur l'absentéisme des fonctionnaires

Notre ministre de la Fonction Publique Guillaume Kasbarian a fait une annonce choc sur RTL le 29 octobre 2024 : « il y a un écart qui s'est creusé entre le public et le privé. Et donc, face à cette situation, je ne peux pas ne pas agir », « le nombre de jours d'absence maladie a augmenté significativement de 80% ces dix dernières années, pour arriver à 77 millions de jours d'absence dans la Fonction Publique (...) pour un coût de 15 milliards € ».

Cette annonce ministérielle, si elle est vraie, n'en contient pas moins **de nombreux mensonges par omission et amalgames opportunistes, qui participent du *bashing* contre les agents publics présentés comme des feignants.**

Le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) et de l'Inspection Générale des Finances (IGF) paru en juillet 2024 va nous permettre de rétablir les faits. Toutes les citations entre guillemets ci-dessous en sont issues, sauf quand il est indiqué expressément qu'il s'agit d'une autre source.

Sur le constat de l'augmentation du nombre de jours d'absence pour raison de santé

Tout d'abord, l'augmentation importante de ces jours d'absence dans la Fonction Publique est récente, et touche également le privé :

- « **Les absences pour raison de santé dans la fonction publique sont restées stables sur la période 2014-2019 à un niveau moyen similaire au secteur privé – environ 8 jours d'absences par agent ou salarié** ».

- « À partir de 2020, l'absentéisme pour raison de santé a augmenté de manière généralisée et a atteint des niveaux historiquement hauts en 2022. L'année 2022 marque un décrochage entre les secteurs public et privé avec en moyenne 14,5 jours d'absence pour raison de santé dans l'année par agent public contre 11,7 jours par salarié du secteur privé. » Les jours d'arrêt maladies ont augmenté dans le privé : « + 39% ».

Malgré ce constat inquiétant, « **La dynamique de progression des absences pour raison de santé semble s'être inversée en 2023** ». Il n'y a donc aucune urgence pour le gouvernement à s'atteler subitement au dossier des absences pour raison de santé, quand c'est le pouvoir d'achat et les conditions de travail dégradées dans le Fonction Publique qui sont d'une actualité criante.

Sur les causes de ces augmentations

« Il convient de noter l'impact de la crise sanitaire sur la période 2020-2022 : dans le régime général, **les deux tiers de la progression des absences pour raison de santé constatée entre 2019 et 2022 sont directement liés à l'épidémie de Covid**. Il n'y a pas de données sur la part de l'épidémie dans la hausse de l'absentéisme dans la fonction publique. » Mais on peut imaginer que cette épidémie a impacté de la même manière les salariés, le virus ne faisant pas de différence entre le privé et le public contrairement à notre ministre.

Sur les différences entre privé et public

Ce que le ministre ne dit pas, c'est que :

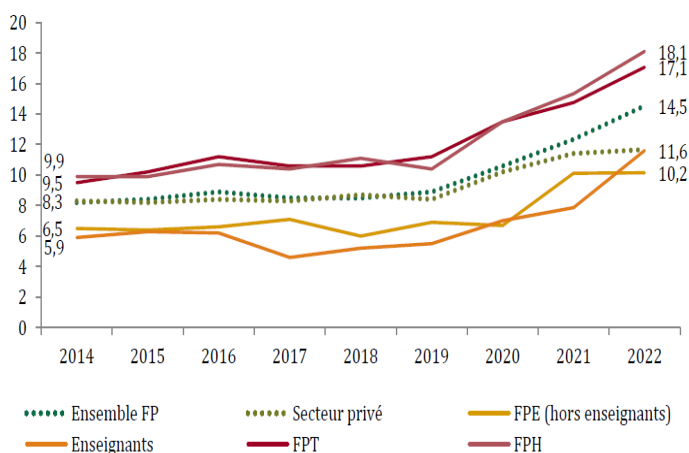
- **dans la Fonction Publique d'Etat (FPE) les agents ont moins de jours d'absence pour raison de santé que dans le privé, et sont en 2022 (soit au pic de la crise) à 10.2 jours contre 11.6 jours en moyenne dans le privé.**

- **les enseignants sont moins en arrêts maladies que dans le privé, et c'est seulement en 2022 qu'ils atteignent le même niveau de jours d'absence que le privé.**

Au lieu de revenir sur des idées reçues sur l'absentéisme, le ministre s'exonère de toute nuance dès qu'elle valorise les agents publics.

Quand on rentre dans les détails, on constate que ce sont les Fonction Publique Hospitalières (FPH) et les Fonction Publique Territoriale (FPT) qui ont significativement plus de jours d'absence pour raison de santé que dans le privé.

Graphique 2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par personne selon l'employeur (en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023 de la DGAFP d'après l'enquête Emploi de l'Insee.

Les données socio-économiques

Ces dernières permettent d'expliquer une bonne partie des écarts à l'intérieur de la Fonction Publique, et entre le public et le privé.

Si l'on compare les métiers identiques, une bonne partie des écarts disparaissent. Le journal *Libération* traque les fake news : « quand on compare par exemple la FPH et le privé, il y a un vrai écart. Mais quand on compare l'hospitalière et la santé dans le privé (cliniques), l'écart est complètement résorbé » (04/11/2024).

En plus des caractéristiques des emplois, il faut aussi tenir compte des caractéristiques des salariés pour comprendre les disparités entre public privé telles que « **l'âge, le sexe, la structure familiale du foyer et leur état de santé avec un plus grand taux d'absence pour les salariés plus âgés, les femmes, les agents appartenant à un foyer monoparental et les salariés atteints par une maladie chronique** ». Or, « **Ces caractéristiques exposent davantage la fonction publique, notamment la FPT et la FPH, à l'absentéisme que le secteur privé** ».

En effet, il y a :

- « **une plus grande féminisation de la fonction publique (63 %) et de tous ses versants (57 % dans la FPE, 61 % dans la FPT et 78 % dans la FPH) que le secteur privé (46 %) ;**
- **un âge moyen (44 ans) de trois ans plus élevé que dans le secteur privé (41 ans) avec un âge moyen le plus élevé dans la FPT (46 ans) ;**
- **des agents publics territoriaux et hospitaliers plus souvent atteints de maladie chronique ou membres d'une famille monoparentale que les salariés du privé. »**



Notons aussi que la territoriale est plus touchée par les accidents de service et les maladies professionnelles que l'Etat ou l'Hospitalière : 0.7 jours d'absence en moyenne pour la FPE en 2023, contre 2.6 jours pour la FPH et 3.9 jours pour la FPT en 2021.

Le rapport indique une piste d'explication pour la territoriale : « **Plus de vingt ans après son instauration, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) n'est pas encore généralisé, en particulier auprès des 'petits' employeurs. Le taux de respect de cette obligation (...) est (...) de 70 % pour les collectivités employant plus de 1 000 agents et moins de 20 % pour les collectivités de moins de 5 agents.** »

Le rapport ne dit pas que dans les collectivités disposant de DUERP, nombreuses sont celles qui ne mettent pas à jour régulièrement leur document (révision annuelle *a minima*) ou n'ont pas de plan de prévention des Risques PsychoSociaux, là encore malgré les obligations légales.

Ce n'est pas un détail comme le confirme l'actualité. Ainsi le maire de Logwy vient de reconnaître le suicide de Mélissa Mangel auxiliaire de puériculture comme imputable au service ce 15 novembre 2024. Selon *France Info*, le Maire de Longwy a indiqué que : « du fait que la collectivité n'ait pas de document unique, ni de plan de prévention des risques psychosociaux, elle a manqué à ses devoirs de protection de ses agents et donc elle a une part de responsabilité. (...) Je ne peux pas certifier que ce n'est pas imputable, du fait qu'on n'ait pas réussi à faire nos documents légaux, qui peut-être auraient pu aider Mélissa mais ça, on ne le saura jamais malheureusement. » **Les suicides au travail des territoriaux, le ministre n'en parle pas, ni les conditions de travail dégradées qui mènent à ce geste terrible.**

Les conclusions de l'IGAS/IGF

Après de longues analyses et comparaisons sur 293 pages, le rapport conclut : « **Les niveaux différenciés des absences des trois versants, entre eux et par rapport au secteur privé, résultent des caractéristiques des agents (âge, sexe, état de santé) et de leurs emplois (type de contrat, catégorie socio-professionnelle, diplôme) qui expliquent 95 % de l'écart des taux d'absence entre la fonction publique d'État (FPE) - fonction publique hospitalière (FPH) et le secteur privé et 53 % de l'écart entre la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé. Cela signifie qu'à structures d'emplois identiques, pour les caractéristiques susmentionnées, la FPE, la FPH et le secteur privé seraient au même niveau d'absentéisme et l'écart entre la FPT et le privé ne serait que la moitié de celui observé. »**

Mais l'IGAS alerte sur l'écart restant inexplicé. « Une part de cet écart résiduel pourrait être

justifié par d'autres caractéristiques non retracées dans l'enquête. L'écart inexplicé ne constitue donc pas stricto sensu une mesure de la marge de réduction de l'absentéisme dont disposerait les employeurs publics de chaque versant. » En clair, il n'est pas certain qu'il soit possible de réduire le nombre de jours d'absence pour raison de santé, malgré toutes les sanctions financières mises en place.

Des mesures politiques injustes

Fort de son constat tronqué, le ministre Kasbarian propose l'instauration de 3 jours de carence (au lieu d'un) et la baisse du taux de remplacement du traitement à 90% pendant les 3 premiers mois d'arrêt (au lieu de 100%).

Ces mesures rapporteront de l'argent à l'État, mais ne réduiront pas significativement le nombre de jours d'absence pour raison de santé. Comme on vient de le voir, ce sont les caractéristiques socio-économiques qui expliquent les écarts public/privé, et elles ne disparaîtront pas avec cette politique publique dite « d'ajustement » avec le privé.

Au moins le RN est plus clair sur l'intérêt financier des 3 jours de carence : "Je suis favorable à cet ajustement entre les fonctionnaires et les salariés du privé à une seule condition, c'est que les potentiels 900 millions d'euros qui seraient économisés (...) puissent être utilisés pour financer des mesures en faveur du pouvoir d'achat" (Bardella le 28/10/2024 sur France 2). On voit jusqu'où va l'imposture sociale du RN: il n'hésite pas à faire les poches des malades pour redistribuer l'argent peut-être aux biens portants, au lieu de financer le pouvoir d'achat en prenant aux plus riches rétablissant ainsi la justice sociale.



Ces mesures ne sont pas équitables par rapport au privé, dont les complémentaires absorbent pour les 2/3 des salariés les pertes financières en cas de jours d'absence maladie : *« le maintien du salaire par l'employeur est possible notamment en application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise. Cela concerne près de 70 % des salariés du secteur privé. »*

Il s'agit donc d'aligner le régime spécial de la Fonction Publique à celui de 30% des salariés du privé. Ce qui va pénaliser la Fonction publique : *« Le taux de remplacement effectif pour l'agent public en arrêt maladie serait dégradé par l'instauration de jours de carence supplémentaires et le régime deviendrait en moyenne plus défavorable que celui du secteur privé. »*

Calculer vos pertes financières sur le simulateur en ligne sur <https://carence.cgtfonctionpublique.fr/>

Après la réforme des retraites qui nous fait travailler 2 ans de plus, le ministre dégaîne sa matraque contre les malades !

Il est important de déconstruire les discours qui nous humilient en présentant les agents publics comme des feignants inutiles. Nous devons retrouver notre fierté d'être fonctionnaires et de travailler dans l'intérêt général au service du public.

Dans la FPT, si nous allons travailler malades, nous contamineront les bébés dans les crèches, les élèves dans les écoles, les personnes âgées dans les EHPAD, les malades et accidentés que les pompiers viennent secourir, les usagers dans les services d'accueil, etc.

Dans la territoriale, ce sont des métiers de protection maternelle infantile, d'aide sociale à l'enfance en danger, d'actions sociales au service des plus pauvres avec notamment les banques alimentaires, de ramassage des ordures ménagères pour la salubrité publique, d'entretien des routes pour la sécurité de toutes et tous, etc.

Au lieu du *bashing* contre les fonctionnaires basé sur des approximations, c'est une valorisation de nos métiers que nous attendons d'un ministre de la Fonction Publique digne de ce nom.

DEFENDONS NOS DROITS ET NOTRE FONCTION PUBLIQUE, TOUS ENSEMBLE !



Montpellier 10h Place Albert 1er
Béziers 10h30 Bourse du Travail



Covoiturage : Agde 9h45 Moulin des Evêques (calade) - Lunel 9h Parking de la Poste.