



Réponse de la Municipalité à deux interpellations

Taux d'absentéisme parmi le personnel communal

Ressources humaines

M. Alain Monod, Syndic

Réponse adoptée par la Municipalité le 11.09.2023



Table des matières

Objet de l'interpellation.....	2
Objet de l'interpellation.....	3
Réponse de la Municipalité.....	3

Objet de l'interpellation

Lors de la séance du 13 juin 2023, M. le Conseiller communal Erich Dürst a déposé une interpellation « Un taux d'absentéisme du personnel communal qui préoccupe ».

Texte déposé :

Monsieur le Président, Monsieur le Syndic, Madame la Conseillère municipale, Messieurs les Conseillers municipaux, chères et chers collègues,

Selon la réponse de la Municipalité à la question 13 de la commission de gestion, relative au dicastère de M. Monod, chapitre ressources humaines, le taux d'absentéisme parmi le personnel de la Commune, en 2022, était de 21 %. Selon la réponse de la Municipalité à l'observation de la Cogest, et suite à un nouveau calcul effectué, il était de 15 %.

Quoi qu'il en soit, un tel taux d'absentéisme est alarmant. Il peut être un indicateur pour une situation préoccupante, voire très préoccupante. Il doit, par conséquent, faire l'objet de la part d'un employeur conscient et responsable – qualificatifs qui, je n'en doute pas, s'appliquent à notre Municipalité - d'analyses approfondies et de mesures concrètes. Les quelques explications données par la Municipalité, parmi lesquelles trois absences de longue durée, ne sauraient expliquer cette situation, compte tenu du fait que le personnel communal totalise environ 200 personnes, représentant 85 équivalents temps plein. Rien n'est en outre indiqué quant aux mesures prises.

Il n'appartient pas à notre Conseil de s'immiscer dans la gestion de la Municipalité, et plus particulièrement la gestion des ressources humaines où il faut en tout temps respecter des exigences élevées de confidentialité. Je souligne donc d'emblée que la présente interpellation ne vise nullement à obtenir de quelconques informations sur des situations particulières.

Au regard de ce qui précède, je souhaite que la Municipalité renseigne le Conseil sur les aspects suivants :

- Quel est le taux d'absentéisme calculé sur le premier semestre 2023 ?
- Quelles mesures structurelles et/ou organisationnelles la Municipalité a-t-elle mises en place ou prévoit-elle de mettre en place pour agir contre l'ampleur du phénomène ?
- Existe-t-il un concept de santé et sécurité au travail ? Si non, la Municipalité prévoit-elle d'élaborer un tel concept ? Dans quel délai ?
- Un acteur externe, agissant comme personne de confiance, est-il en place ?
- Est-ce que les personnes ayant des charges de conduite d'équipe, y compris les Municipaux, bénéficient-elles de mesures de formation, initiale et continue, ayant trait à la gestion du personnel et plus particulièrement aux risques psycho-sociaux ?

Je remercie la Municipalité des réponses qu'elle apportera à ces questions.



Objet de l'interpellation

Lors de la séance du 13 juin 2023, Mme la Conseillère communale Noémie Neumann Donegani a déposé une interpellation concernant « le taux d'absentéisme selon le rapport de gestion 2022 »

Texte déposé :

Je me permets de vous interpellier au sujet du taux d'absentéisme préoccupant mentionné dans le rapport de gestion 2022. Avec un pourcentage élevé de 21% de personnes manquantes au travail, il semble y avoir un sérieux problème.

J'aimerais savoir si cet absentéisme est généralisé ou s'il concerne certains services spécifiques ? Et à l'exception des trois cas de longue durée mentionnés, connaissons-nous les raisons de toutes ces absences ?

Sur un effectif de 202 personnes (85 ETP), cela représente 42.4 employés (17.85 ETP) qui sont absents en permanence durant toute une année. Vous êtes donc d'accord qu'il est difficile de justifier l'embauche de nouveaux collaborateurs, car, malgré 1 personne sur 5 de moins dans les effectifs, les services municipaux semblent tout de même fonctionner.

Quelles actions sont envisagées pour identifier les causes de l'absentéisme et mettre en place des solutions appropriées ? Est-ce qu'un suivi régulier des absences est effectué afin d'évaluer l'impact sur la productivité et la qualité des services municipaux ? Quelles mesures seront prises pour atteindre un taux d'absentéisme plus acceptable, qui devrait en principe se situer autour de 4%?

Pour information et comparaison, le 23.06.2022, on pouvait lire/entendre sur la RTS que le taux d'absence dans l'administration genevoise était de 5,4% et que le conseil d'Etat avouait que ce taux était préoccupant et qu'il allait tout faire pour le réduire ([Genève s'attaque à l'absentéisme au sein de son administration - rts.ch - Genève](https://www.rts.ch/story/genève-s-attaque-à-l-absentéisme-au-sein-de-sa-administration-2022-06-23)).

Il est vraiment inquiétant de constater que le salaire de plus 42 personnes est versé chaque mois alors qu'elles sont absentes de leurs postes de travail durant toute l'année ! Avec une masse salariale de CHF 11'009'000.00 cela représente CHF 2'311'890.00 ! Inutile de soulever que c'est une situation coûteuse qu'il faut absolument maîtriser ! J'attends avec intérêt l'évolution pour 2023.

Je vous remercie pour votre attention et pour vos réponses.

Réponse de la Municipalité

Nous nous permettons de répondre aux deux interpellations par ce texte unique.

Tout d'abord, force est de reconnaître qu'au moment de répondre à la COGEST, nous n'aurions pas dû faire confiance aux informations issues de Mobatime, dont l'utilisation ne concerne, pour l'instant, qu'un nombre limité de personnes (environ le 40% de l'effectif en CDI et CDD). Deux absences de longue durée parmi les 3 de la période sous revue concernaient précisément ce cercle de personnes, et ce pour un total de 500 jours. Ce qui évidemment n'est pas sans influence.

Dès lors, le Syndic, en charge des RH, a procédé à un contrôle manuel de l'ensemble des collaborateurs et il en ressort un taux d'absentéisme de l'ordre de 10% (certes encore trop élevé) sur l'ensemble des



cas, mais de 7,34% si nous ne considérons que les nouveaux cas pour 2022 et de moins de 5% à fin juin pour 2023.

A noter que pour 2022, nous avons encore plus de 100 jours d'arrêts en lien avec le COVID (personnes décelées positives en en arrêt pour 5 jours) ; un cas de maternité avec un arrêt de 5 mois en tout (maternité et allaitement) ; deux accidents professionnels pour un total de 697 jours, mais aussi des accidents non-professionnels (7) sur lesquels nous n'avons que peu d'emprise, tant sur la survenance que sur la durée de l'interruption temporaire de travail (ITT) même si le bien-être au travail peut avoir des conséquences indirectes.

Pour 2023, fin juin, 30 personnes ont annoncés une ITT, soit 5 accidents professionnels avec une très courte absence, 12 accidents non-professionnels et 12 cas de maladie (dont 2 cas de longue durée).

Ces absences concernent toutes les activités et ne sont pas concentrées sur un seul et unique service. Par ailleurs, les personnes absentes pour une longue période, quel qu'en soit le motif, sont remplacées par du personnel temporaire, lui-même rémunéré par les prestations de l'assurance perte de gains. Dès lors, jamais le service à la clientèle n'a été péjoré.

Si les causes de ces absences ne sont pas répétitives, il va de soi que ces absences, notamment celles dites de longue durée, font l'objet d'une surveillance attentive, dans le respect bien sûr du secret médical et de la sphère privée. Nous sommes appuyés en cela par nos assureurs (SUVA, accident hors SUVA et perte de gain maladie).

Les chiffres annoncés par Mme Neumann Donegani quant au coût total de ces absences pour la commune sont évidemment erronés puisqu'ils se basent sur l'ensemble des personnes (CDD, CDI, engagement à l'heure, à temps très partiel, etc).

A noter que dans la fonction publique (administrations, service public) le taux d'absence (maladie et accident) avant COVID était en moyenne de 3,6% dans la partie alémanique et 6% en Suisse Romande. En 2022, tous travailleurs confondus, c'est une moyenne de 9,3 jours d'absence qui a été enregistrée dans notre pays. Et c'est 20% de plus qu'en 2020 et 2021, années de pandémie. Mais c'est aussi 34% de plus qu'avant la pandémie de Covid.

Pour l'avenir, une application plus efficiente, entre autres, de Mobatime dès cet automne (selon la réponse à l'interpellation de la commission de gestion) permettra de répondre de manière plus approfondie et exacte aux interrogations légitimes de la commission de gestion et des interpellateurs.

Ajoutons que la Commune possède et applique un concept relatif à la santé et la sécurité au travail, calqué sur la solution de branche de la SUVA, et qu'un responsable est chargé de le mettre en place en ce qui concerne la santé et la sécurité physique. Pour ce qui concerne les risques psychosociaux, c'est encore à mettre en place et détaillé ci-dessous.

Comme déjà évoqué, le taux d'absentéisme reste trop élevé. Nous allons donc mettre en œuvre dans les meilleurs délais une gestion dynamique de la santé en entreprise, avec l'appui de mandataires externes.



Cette gestion s'articule sur 3 axes :

- la prévention ;
- la détection précoce (notamment lors d'affections psychiques) ;
- la réinsertion.

Dès lors que nous atteignons maintenant une taille critique à cet égard, avec plus de 100 collaborateurs, la Municipalité va se prononcer prochainement sur plusieurs possibilités cumulatives :

- **personne de confiance externe** : à ce jour, et suite au postulat de Mme Cuendet Schmidt, nous avons reçu deux offres qui, pour diverses raisons, n'étaient pas satisfaisantes. Nous allons étendre rapidement nos recherches en vue de pouvoir offrir cette possibilité à nos collaborateurs ;
- une offre en notre possession depuis peu quant à l'apport d'un **coach externe**, à l'intention des membres de la Municipalité et des chefs de service, pour leur formation quant à la prévention des **troubles psycho-sociaux** ;
- utilisation des outils à disposition par « Friendly Work Space ».

Le monde du travail évolue, nous devons également évoluer dans ce domaine, pour le bien de tous.

Epalinges, le 11.09.2023

Au nom de la Municipalité

Le Syndic

Alain Monod



La Secrétaire municipale

Sarah Miéville