

G. BORDONARO donne lecture du texte suivant :

G. BORDONARO geeft lezing van de volgende tekst:

Lors des discussions sur le budget communal, j'ai appris que notre administration connaît un taux d'absentéisme important, à hauteur de 16%. Une situation inquiétante et interpellante, qui met à mal le bon fonctionnement de nos services. Il me semble important de connaître les causes d'un tel absentéisme, afin de pouvoir développer des mesures adaptées.

Ainsi, j'aimerais questionner le collègue sur le phénomène :

Connaissez-vous la durée moyenne de ces absences ? Avez-vous des chiffres précis sur ces durées ?

Connaissez-vous les raisons qui poussent à un tel absentéisme ?

Avez-vous développé des mesures, ou des pistes de solution, pour diminuer ce taux ?

Êtes-vous en concertation étroite avec les organisations syndicales pour réduire ce phénomène ?

Monsieur l'Échevin DROUART donne lecture de la réponse suivante :

De heer schepen DROUART geeft lezing van het volgende antwoord:

Je vous remercie pour votre question mais je me permets de rectifier le chiffre de 16% de taux d'absentéisme que vous avancez car il s'agit là d'un taux maximum au sein de certains services. En effet, le chiffre moyen est plus exactement de 10,24% pour 2021. Ce chiffre est celui directement extrait des statistiques produites par la direction des « Ressources humaines ».

Pour ce qui est des causes, elles sont multiples. Les absences constatées en 2021 sont dues à la maladie en très grande majorité. Il y a ensuite d'autres cas plus spécifiques comme un enfant malade qui ne peut pas être gardé par une autre personne.

Les causes des maladies sont extrêmement variables comme vous pouvez vous en douter. Pour ce qui nous concerne, nous avons l'ambition d'agir sur les maladies dues au stress, au manque de motivation, à l'absence de reconnaissance ou à une charge de travail trop élevée.

Nous avons d'abord initié en août 2021 une politique de lutte contre l'absentéisme, en collaboration avec la médecine du travail et des spécialistes sur les questions d'absentéisme. Je dirais que de manière générale, à travers cette politique, nous souhaitons développer une action préventive structurée et sur le long terme. Cette politique sera soumise aux syndicats très prochainement.

Mais nous n'avons pas attendu la finalisation de ce plan pour agir. En effet, depuis plus d'un an, le « Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail » conduit des analyses de risques psychosociaux, service par service. En fonction des résultats, le responsable de service, avec ses équipes, met en place un plan d'action qui est présenté aux syndicats. A ce jour, les analyses ont été réalisées pour un grand nombre de départements de notre administration et le travail continue. Des plans d'action ont été élaborés et sont mis en œuvre.

Par ailleurs, nous avons entamé des actions dites de « simplification administratives » qui devraient permettre de soulager des agents d'une charge de travail répétitive et peu valorisante. Je souhaite maintenant que ce travail soit généralisé et que nous puissions simplifier et alléger certains processus de travail.

Enfin, je tiens à dire que j'ai moi-même entamé un dialogue direct avec les agents sur le thème du bien-être au travail. Ce cycle de rencontres a été initié il y a un an. Nous avons

pris du retard pendant la crise sanitaire car je tenais à faire ces rencontres en présentiel. Mais tout est en cours.

Pour ce qui est des syndicats, oui ils sont associés régulièrement, notamment via le Comité de base qui se tient une fois par mois et lors duquel sont abordés les analyses de risques psychosociaux, les accidents du travail et tout type de sujet lié au bien-être au travail des agents.

Comme vous pourrez le constater, nous mettons beaucoup d'énergie sur cette question qui par ailleurs est très complexe.