

**Réponse du Conseil administratif à la question écrite du 28 novembre 2007 de M<sup>me</sup> Christine Camporini, intitulée: «Quel taux d'absentéisme en Ville de Genève?»**

*TEXTE DE LA QUESTION*

Je souhaiterais connaître le taux d'absentéisme pour raison de santé des collaborateurs en Ville de Genève, le taux global, d'une part, ainsi que les taux d'absentéisme de longue et courte durée différenciés («courte durée» étant entendu pour moins de trois jours par événement), d'autre part, et ce par service.

J'aimerais également connaître l'évolution de ce taux sur les trois années passées.

Enfin, je souhaiterais connaître les mesures qui sont mises en place pour lutter contre l'absentéisme lorsqu'il existe, sur plusieurs plans.

Concernant les collaborateurs:

- sont-ils accompagnés après une absence de longue durée, afin de faire de ce retour une réussite, et si oui par quel biais?
- y a-t-il une attention portée par le management sur les absences de courte durée à répétition, et si oui quelles sont les analyses faites et les mesures mises en place?
- en cas d'absence de longue durée, y a-t-il un report du travail sur les autres collaborateurs ou y a-t-il engagement de personnel temporaire? Quelle proportion d'un cas et de l'autre?
- y a-t-il une analyse managériale, faite par les directions de service ou le Conseil administratif, des services dans lesquels un taux d'absentéisme élevé est constaté?

Concernant l'aspect financier, quel est le coût du personnel temporaire engagé pour pallier les absences pour raison de santé sur les trois dernières années, et ce par service?

*RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF*

Le problème de l'absence du personnel au sein de l'administration municipale est un problème latent depuis plusieurs années auquel le Conseil administratif est très attentif. La Direction des ressources humaines s'en préoccupe et a notamment intensifié ses efforts ces dernières années. En effet, votre Conseil a été saisi, en date du 16 mai 2006 (*Mémorial* N° 55, 163<sup>e</sup> année), de la proposition

PR-469 en vue de l'ouverture d'un crédit supplémentaire de 660 000 francs destiné à la mise en place, en 2006, du projet de gestion de l'absence non planifiée en Ville de Genève.

Cette proposition a été renvoyée à l'examen de votre commission des finances, qui a décidé, en date du 28 août 2007, de suspendre son examen dans l'attente du recrutement de la directrice des ressources humaines. Ainsi, même si les chiffres énoncés alors doivent être réactualisés – et les tableaux annexés le permettront – le fond de la proposition reste largement d'actualité. Par conséquent, pour les grands principes de ce projet, nous vous renvoyons à la proposition PR-469.

Clarifions tout d'abord une question de terminologie: l'«absentéisme» recouvre les cas où il peut être démontré que le-la collaborateur-trice abuse de circonstances diverses pour ne pas se rendre à sa place de travail. Dans la situation que nous traitons aujourd'hui, nous parlons d'«absences non planifiées», soit les absences survenues pour cause de maladie ou d'accident. Les absences pour cause de maternité, service militaire, vacances, formation ou celles définies à l'article 75 du statut du personnel sous l'appellation «congrés spéciaux» ne sont pas prises en considération.

Le tableau ci-dessous indique les éléments qui servent de base à toutes les statistiques établies par la Direction des ressources humaines.

<i>Entités</i>	<i>Effectifs [personnes]</i>			<i>Equivalent 100% [Postes]</i>			<i>Temps disponible [Jours]</i>		
	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Autorités	157	163	194	136,5	143,3	179,1	32 683.3	32 991.4	42 080.1
Dpt des finances et du logement	317	322	335	245,6	253,8	271,0	54 174.1	53 589.2	58 651.2
Dpt des constructions et de l'aménagement	644	634	231	618.1	610.5	209.3	130 545.2	130 809.1	46 153.8
Dpt de la culture	1 044	1 049	1 057	830.8	838.1	835.6	180 590.2	179 156.5	181 443.8
Dpt de l'environnement urbain et de la sécurité	718	716	957	698.2	694.0	937.6	147 195.7	147 801.8	200 671.7
Dpt de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports	662	669	845	587.0	588.2	758.3	127 413.3	125 134.4	162 451.0
Totaux	3 542	3 553	3 619	3 116.1	3 127.8	3 190.7	672 601.8	669 482.3	691 451.6

Le calcul du temps disponible s'effectue de la manière suivante:

- nombre de jours annuels
- nombre de jours de week-end
- droit aux vacances
- compensation horaire de travail

- congés annuels
- pont de fin d'année
- = temps disponible

Etant donné que le projet global de gestion des absences ne peut pas être actuellement concrétisé, les mesures que la Direction des ressources humaines a pu prendre pour combattre ce phénomène l'ont été en fonction des ressources à sa disposition, tant en personnel qu'en francs. C'est dire qu'elles ne sont pas complètes et ne permettent pas une évolution telle que souhaitée. C'est l'un des éléments qui explique que le taux global d'absence n'est à ce jour pas encore satisfaisant, même si nous sommes à un chiffre quasiment identique pour 2005 et 2007 (6,8%, 6,9%), alors que nous avons enregistré une hausse à 7,3% en 2006.

Par ailleurs, la 5<sup>e</sup> révision de l'AI et la modification des statuts de la CAP induisent également une augmentation de la charge de travail. S'agissant de normes légales, nous sommes contraints d'y satisfaire, avec comme corollaire une sélection des tâches à effectuer. En particulier, depuis le début de cette année, la CAP et l'AI imposent une détection précoce des cas susceptibles d'aboutir à une invalidité et des démarches de réadaptation professionnelle, ou tout au moins de tentatives, l'AI accentuant encore ses exigences avec l'ouverture de dossiers dès quatre semaines d'absence.

En ce qui concerne les opérations que la Direction des ressources humaines préconise, les éléments énoncés dans la réponse à la motion M-538 de septembre 2006 restent valables. En fonction des cas qui se présentent, des actions sont lancées, parfois avec succès, parfois hélas sans. Il faut toutefois relever avec satisfaction qu'un véritable dialogue s'instaure entre les services concernés et la Direction des ressources humaines. En effet, sans une collaboration active de ceux-ci, il est inutile d'entreprendre quelque démarche que ce soit. Contrairement à ce que d'aucuns pensent, la responsabilité majeure dans une telle situation est du ressort de la direction de l'unité, la Direction des ressources humaines n'intervenant qu'en qualité de soutien ou de conseil. Cette implication des services fait partie des actions prévues dans la proposition PR-469. Elle se met en place petit à petit, grâce à des expériences bénéfiques.

En complément aux informations contenues dans la proposition PR-469 et la réponse à la motion M-538, et pour répondre aux dernières questions posées par l'intervenante, nous pouvons relever que:

- des absences de courte durée et répétées au sein d'un service retiennent évidemment l'attention de la Direction des ressources humaines et des services de notre administration. Par différents contacts, ses collaborateurs-trices tentent d'en détecter les causes. C'est un travail de longue haleine et requérant une minutie extrême, du fait des conséquences qui peuvent en découler;

- le transfert de la charge de travail d'un-e collaborateur-trice absent-e sur ses collègues est l'une des premières conséquences d'une absence de longue durée. Chaque service adopte la manière de réagir la plus appropriée. Aucun chiffre n'est disponible dans ce domaine.

Au nom du Conseil administratif

Le directeur général:  
*Jacques Moret*

La conseillère administrative:  
*Sandrine Salerno*

Le 5 novembre 2008.

*Annexes:* tableaux récapitulatifs des absences non planifiées 2005 - 2006 - 2007

