

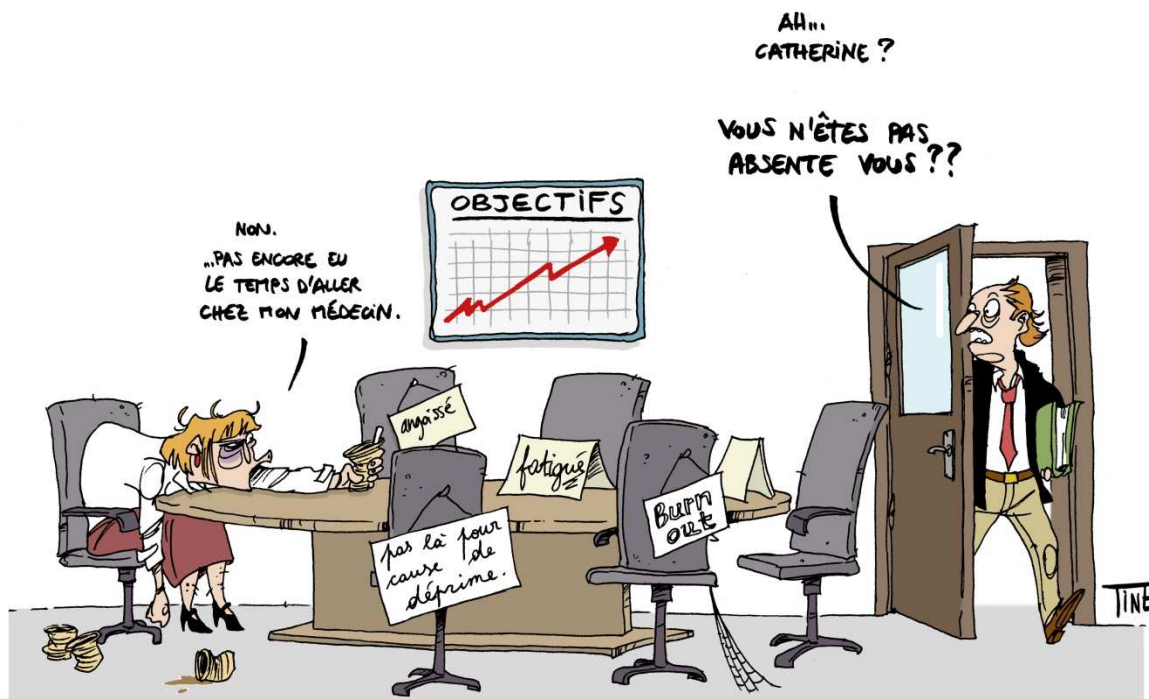
PALMARES IFRAP DE L'ABSENTEISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, UN FONCTIONNAIRE BASHING FALLACIEUX FINANCE PAR DES EXONERATIONS FISCALES

Dans sa revue de décembre 2020, l'IFRAP (Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques) livre un palmarès de l'absentéisme dans les collectivités.

Ce palmarès met en avant le nombre de jours d'absence des agents territoriaux laissant accroire que ceux-ci sont des fainéants profitant du statut de la fonction publique.

Jamais l'IFRAP ne pointe les causes de l'absentéisme dans la Fonction publique territoriale. En effet, l'accroissement de l'absentéisme pour cause médicale résulte de la mise en œuvre des potions néolibérales et austéritaires promues par l'IFRAP elle-même.

Le cas rémois en est un bon exemple. En 2016, l'IFRAP encensé l'autorité territoriale rémoise. En cet hiver 2020, elle l'a met à l'index en matière d'absentéisme du personnel municipal rémois.



I/ IFRAP, UNE STRUCTURE NEO LIBERALE NON SCIENTIFIQUE DEMANDANT LA DISPARITION DE 412 000 FONCTIONNAIRES

I.I/ NATURE ET OBJECTIFS

L'IFRAP d'Agnès Verdier-Molinié est un faux institut de recherche mais un véritable lobby ultra-libéral. Elle dénonce pèle mèle le jacobinisme révolutionnaire, le marxisme dictatorial, les dépenses publiques, le nombre de fonctionnaires, le nombre d'élus locaux, le droit de grève, les syndicats, les 35 heures, le clientélisme électoral dans les recrutements...

Françoise DESCAMPS-CROSNIER membre du CSFPT, présidente du FIPH, ex maire, ex conseillère régionale, ex député (rapporteur du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires) a ainsi affirmé que les « *propositions de l'IFRAP [constituaient] une caricature au service d'une entreprise idéologique* ». Ajoutant que « *la réduction de 440 000 postes de fonctionnaires (exigée par l'IFRAP NDLR) conduirait à diminuer considérablement la qualité de nos services publics* ».

De manière globale, tant les élus locaux, les managers stratégiques (DGS, DGD) et les drh territoriaux se sentent mis en cause par l'IFRAP dans leur éthique, leur probité et leur professionnalisme. Il n'est pas étonnant que nombre d'employeurs territoriaux refuse de répondre aux questions de l'IFRAP.

I.II/ L'IFRAP UN ORGANISME DE LOBYISME NEOLOIBERAL FINANCES PAR DES DONS PRIVES ET DES EXONERATIONS FISCALES

L'IFRAP s'est inscrite au registre des représentants d'intérêts au Parlement, publié par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

<http://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=519556013>

En 2016, l'IFRAP a ainsi perçu la somme impressionnante de 1,34 million d'euros de dons privés contre 1.255.245euros en 2018.

Sa reconnaissance d'"utilité publique" accordée par un décret de François Fillon en 2009, permet à ses donateur de de bénéficier d'une remise de 66% de leurs dons sur leurs impôts sur le revenu ou de 75% de leur IFI (Ex ISF). Cet argent collecté par l'impôt aurait dû financer les services publics au profit des usagers.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021288134>

L'IFRAP justifie cette situation d'appel à « la générosité privée déductible des impôts. [Car NDL], c'est ce financement privé qui la rend : libre de parole, libre de ses axes de recherches et libre de ses propositions de réforme]

L'IFRAP fait également appel aux legs. Source qui lui a conféré 6.062 K€ en 2019. L'IFRAP est donc une petite entreprise lucrative. Mais, elle est peu transparente sur ses comptes. Sur son site (<https://www.ifrap.org/la-fondation-ifrap-0>) ne figure que les données 2018 !

Pour le reste, l'internaute est renvoyé sur le site du Journal Officiel de la République :

https://www.journal-officiel.gouv.fr/associations/detail-annonce/associations_a/2019/3112/519556013_31122019.pdf

Pour rappel les syndicats et leurs structures ont une obligation de publication annuelle de leurs comptes.

La Fondation IFRAP est essentiellement financée par la générosité privée déductible des impôts. C'est ce financement privé qui la rend : libre de parole, libre de ses axes de recherches et libre de ses propositions de réforme. Cette générosité va jusqu'aux legs (6.062 K€, en 2019).

Son président du conseil d'administration a été Jean-Claude Rouzaud ancien Président des Champagnes rémois Louis Roederer.

I.III/ L'IFRAP N'EST PAS UN ORGANISME DE RECHERCHE

Elle se présente comme une fondation Dédiée à la recherche sur les politiques publiques. Mais cette fondation ultra-libérale est très éloignée de toute rigueur scientifique. Sur 229 de ses notes, seulement 2 ont rédigées par un chercheur notait le magazine Marianne.

Franck Ramus, directeur de recherche en sciences cognitives au CNRS et professeur à l'ENS qualifie les chercheurs de l'IFRAP d'auto-proclamés. Il souligne qu'ils n'ont jamais publié d'article scientifique : « *Aucun des "chercheurs" de l'IFRAP examinés [...] n'a jamais publié le moindre article dans une revue internationale d'économie. Aucun n'a même effectué une formation à la recherche attestée par un doctorat.* ». Il en déduisait que l'activité de l'IFRAP se rapprochait plus du lobbying que de la recherche : « *À la lumière de cet examen, j'hésiterais à dire que l'IFRAP est un institut de recherche, et que ses membres sont des chercheurs au sens usuel du terme. Lobbyistes serait sans doute un terme plus juste.* »

L'activité de recherche scientifique sur les politiques publiques de l'emploi pour 2019 est de 802 K€. Appliquons les modalités singulières de calcul de l'IFRAP à son propre fonctionnement. En divisant cette enveloppe par le nombre de ses salariés (5 soit 3 cadres et 2 non cadres).

Cela fait donc 160 400 € par salarié. Ajoutons les 366 000 € de frais de diffusion et nous aboutissons à 233 6000 euros. Les personnels de recherche universitaire coûtent bien tout en respectant un cadre académique et scientifique incontestable.



I.IV/ DES RESULTATS D'ENQUETES ET DES ANALYSES CONTESTEES

REACTION AU PALMARES DE L'IFRAP SUR L'ABSENTEISME DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES
UFICT-CGT DU GRAND REIMS -15/12/2020

-PAGE 3/

Ce n'est pas un hasard si de nombreuses collectivités refusent de répondre à l'IFRAP comme es villes de Brest, Limoges, Paris, Roubaix, Villeurbanne, Dijon, Aubervilliers, Rueil-Malmaison, La Rochelle, Cannes, Saint-Nazaire, Dunkerque et Saint Paul (Réunion) en 2020.

Par le passé, Montpellier a contesté sa place de n°1 au classement IFRAP en soulignant une « *erreur méthodologique* » et le mode de calcul « *aléatoire* ». Quant à la Région Occitanie, elle a fait de même pour son "*bonnet d'âne*" en matière de dépenses de fonctionnement.

La FPT dispose de ses propres outils d'observation comme la DGCL, le CSFPT, le CNFPT (Observatoire des métiers), la FNDCG, l'AMF, ADCF, ARF, sans oublier les organisations syndicales et les associations professionnelles. Autant d'acteurs qui ont une compréhension et une vision fine de la décentralisation, contrairement à l'IFRAP, mouche du coche.

II/ L'ENQUETE IFRAP, ERREURS ET BIAIS METHODOLOGIQUES

L'enquête de de l'IFRAP se caractérise par des erreurs et des biais méthodologiques.

II.I/ UNE ENQUETE DE L'IFRAP BASEES SUR DES DONNEES ANCIENNES ET EN CONTRADICTION AVEC UNE ENQUETE DE SOFAXIS AVEC DES DONNES PLUS RECENTES

L'enquête 2020 de l'IFRA repose sur des données 2017 quand SOFAXIS a présenté celles de 2018 en novembre 2019 et en contradiction avec les conclusions de l'IFRAP.

SOFAXIS : « *le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales s'est stabilisé en 2018 après une progression continue sur les dix dernières années* ». PANORAMA 2019 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET SANTÉ DES AGENTS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES.

https://www.sofaxis.com/sites/default/files/publications/pdfs/panorama_2019_territorial_r2761.pdf

La Fondation IFRAP a choisi de présenter un indicateur d'absentéisme toutes causes qui représente la somme de la maladie ordinaire, des accidents de travail/maladies professionnelles et des arrêts longue maladie/maladie longue durée. Elle mélange ainsi plusieurs formes d'absentéismes de natures différentes tant dans leurs formes que leurs causalités et leurs effets.



II.II /UN ECHANTILLON PEU REPRESENTATIF DES 54 000 EMPLOYEURS TERRITORIAUX ET DES ERREURS DANS LEUR QUALIFICATION

L'IFRAP évoque un échantillon « robuste » de 52 villes représentant 142.000 agents permanents. Le terme « robuste »

Pour comparaison, l'enquête UFICT-CGT des services publics (territoriaux conduite en mars 2020 sous la direction d'un docteur en droit public) couvre a minima des employeurs territoriaux réunissant 300 000 agents et cadres territoriaux (15 % de la FPT), avec les employeurs territoriaux suivants : Ville de Paris, Régions, Départements (02, 07, 08, 09, 21, 24, 26, 33, 34, 37, 51, 66, 67, 70, 93, 94), EPCI (Grand Paris, Métropole Européenne de Lille, Euro métropole de Strasbourg, Grand Lyon, Nantes Métropole, Rennes Métropole, Grand Reims, Plaine Commune, Grand Dôle, Pays clermontois, Saint Lo Agglo, Chalons Agglo, Agglo de Blois), des villes (Argenteuil, Béziers, Bezons, Bordeaux, Chambéry, Clichy, Fresnes, Grenoble, La Courneuve, Le Mans, Les Lillas, Lille, Lyon, Marseille, Mulhouse, Nanterre, Nantes Reims, de Rennes, Roubaix, Saint-Ebenne, Saint Ouen, Saint Nazaire, Strasbourg, Toul, Toulouse, Tourcoing, Villejuif, Villeurbanne, Viry-Châtillon), le CNFPT, agents du CIG 929394, des CDG et agents dont l'employeur est membre d'un CDG, CCAS et CIAS....

Alors que l'UFICT-CGT est très des loin de disposer les moyens de l'IFRAP, celle-ci ne parvient pas à disposer d'un échantillon équivalent à 50% de celui de l'UFICT !

Dans l'échantillon IFRAP, le bloc communal stricto sensu est surreprésenté.

Or, les effectifs communaux représentaient en 2017 53% de la FPT, ceux départementaux 12.5%, ceux régionaux 4.6% et intercommunaux 16.6%. Source: Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - 2019

Et si le bloc communal est surreprésenté manque sa partie rurale (71,58% des communes françaises comptent moins de 1000 habitants) et les petits EPCI.

L'IFRAP aurait pu obtenir les informations pertinentes les concernant auprès des CGD et de la FNDCG mais comme l'IFRAP ne connaît la FPT, elle ne les a pas saisis.

Le bloc intercommunal est également très peu représenté. Sa dénomination est parfois erronée. Amiens est présentée comme une métropole alors que ce n'est qu'une communauté d'Agglomération. Elle ne fait pas partie des 21 Métropoles françaises. L'IFRAP ne connaît donc pas l'architecture institutionnelle territoriale.

Il est également curieux que l'IFRAP ne mentionne que la Ville de Reims alors que celle-ci appartient aux administrations territoriales rémoises mutualisées regroupant 3500 agents sous DGS commun et unique comme leur DRH, leur direction des finances, leur direction de l'informatique, etc. ; ce depuis plus de 20 ans. L'IFRAP méconnaît donc l'existence de ces mutualisations. Ce n'est pas neutre. L'IFRAP annonce 5% de contractuels pour la Ville de Reims (7.3% au Bilan social 2019) mais ils sont 16.86% au Grand Reims (BS 2019).

L'IFRAP évoque sur sa page de présentation de l'enquête 2020 des taux relatifs aux Conseils départementaux et régionaux. Hors sur le tableau ne figure ni CD ni CR.

L'IFRAP omet également les données provenant d'autres employeurs territoriaux comme le CNFPT, les CDG et le CIG, les ESAD et les EPAD territoriaux.

II.III UNE ERREUR DE CALCUL BASIQUE SUR LE TAUX DE CONTRACTUELS

L'enquête faite apparaitre des taux de contractuels extrêmement hétérogènes: de 0% à Tourcoing à 71% à Saint Denis de la Réunion.

Un seul employeur territorial est à 0% Tous les autres dépassent allégrement les 1%. Comment la moyenne du taux de contractuels observée par l'IFRAP peut-elle donc être de 0.1%.

Moyenne	2729,2	0,1	3312,6	17,1	33,0	17,0
---------	--------	-----	--------	------	------	------

II/IV CHANGEMENT DE METHODE ET PRESENTATION D'UN INDICATEUR D'ABSENTEISME TOUTES CAUSES AVEC COMME CONSEQUENCE UNE AUGMENTATION MECANIQUE Du TAUX D'ABSENTEISME

La Fondation IFRAP a choisi de présenter un indicateur d'absentéisme toutes causes qui représente la somme de la maladie ordinaire, des accidents de travail/maladies professionnelles et des arrêts longue maladie/maladie longue durée.

Il s'agit là d'un mélange qui ne correspond pas aux usages d'observation au sein de la FPT.

Dans le même temps, l'IFRAP a changé de méthode avec une incidence à la hausse sur l'absentéisme. Elle a modifié la méthodologie par rapport à la dernière enquête. En effet auparavant, elle divisait le nombre de jours d'absences par le nombre total d'agents (c'est-à-dire en prenant en compte les agents permanents et les agents non permanents (saisonniers, remplaçants, ...). Désormais, elle divise le nombre d'agents permanents (titulaires et contractuels présents au 31.12 de l'exercice concerné).

Ce changement de méthode s'apparente aux manipulations régulières des statistiques relatives aux privés d'emploi (chômeurs).

L'IFRAP reconnaît elle-même que ce changement de choix méthodologique dans le justifier conduit à une augmentation du taux d'absentéisme : « Ce nombre étant plus faible, les jours moyens d'absence par agent ont forcément augmenté ».



II.V L'IFRAP VEUT AFFIRMER QUE LE PRIVE C'EST MIEUX QUE LE PUBLIC MAIS EST OBLIGÉE DE RECONNAÎTRE QUE LA COMPARAISON EST IMPOSSIBLE

L'IFRAP reconnaît que la comparaison avec le secteur privé est délicate car la norme la plus souvent employée dans le secteur privé est le taux d'absentéisme en référence à une durée théoriquement travaillée (nombre de jours travaillés). Or, le mantra néolibéral de l'IFRAP est bien de dire que les fonctionnaires sont plus absents que les salariés du privé.

Au passage notons que l'IFRAP omet systématiquement de préciser que le salaire net mensuel moyen est inférieur dans le secteur public par rapport au secteur privé.

III/ L'IFRAP MOUCHE DU COCHE COMMUNICATIONNELLE

III.I/ DES CONSTATS DÉJÀ CONNUS

L'IFRAP fait divers constats :

- Une hétérogénéité de situation
- Un lien entre position statutaires et absentéisme
- Le vieillissement des effectifs territoriaux
- L'impact du jour de carence

Avions-nous besoin de l'IFRAP pour de tels constats ?

La FPT dispose de ses propres outils d'observation comme la DGCL, le CSFPT, le CNFPT (Observatoire des métiers), la FNDCG, l'AMF, ADCF, ARF, sans oublier les organisations syndicales et les associations professionnelles. Autant d'acteurs qui ont une compréhension et une vision fine de la décentralisation, contrairement à l'IFRAP, mouche du coche néolibérale vendant ses potions antisociales.

III.II/ LES EXEMPLES DU JOUR DE CARENCE ET DU VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS

SOFAXIS note ainsi que : « *Le rétablissement d'un jour de carence au 1^{er} janvier 2018, pour l'ensemble des arrêts en maladie ordinaire, impacte fortement la mesure des absences au travail et a eu, en partie, l'effet escompté de limiter la survenance des arrêts maladie de courte durée* ». « *Les répercussions du jour de carence sont donc avérées* ».

https://www.sofaxis.com/sites/default/files/publications/pdfs/panorama_2019_territorial_r2761.pdf

Le jour de carence a engendré une baisse le jour de 46 % pour les arrêts de 1 jour et de 23 % pour ceux de 2 jours notamment. Les agents territoriaux ont donc reculé leurs soins jusqu'à l'aggravation de leur santé nécessitant alors un arrêt plus long.

SOFAXIS note une augmentation des arrêts plus longs comme « *un des effets de la mise en place d'un jour de carence en maladie ordinaire, au 1er janvier 2018. Conjointement à cette hausse de la gravité, se mesure une baisse de la fréquence des arrêts et de l'exposition des*

agents au risque d'absence ». Avec + 20 % en un an, cette hausse importante s'explique par la très forte augmentation de la durée moyenne d'arrêt en maladie ordinaire.

L'augmentation de la gravité fait suite à deux phénomènes distincts mais complémentaires :

- Un effet mécanique, du fait de la suppression de nombreux arrêts maladie de très courtes durées, la moyenne est ainsi calculée sur un volume d'arrêts longs plus important.
- La part des arrêts longs continue à augmenter indépendamment de la carence et les durées d'arrêts sont plus longues (tendance à l'augmentation mesurée depuis quelques années).

Au demeurant, les effectifs des collectivités territoriales vieillissent, avec un âge moyen des personnels qui progresse chaque année et s'établit à 47,5 ans en 2018. De ce fait, la pyramide des âges des agents suit la même évolution. Facteur important en matière d'absences au travail pour raison de santé, l'avancée en âge combinée à la pénibilité des métiers exercés génèrent des absences au travail souvent longues.

IV/ LES FAUSSES POTIONS DE L'IFRAP

IV.I/ PREVENIR L'ABSENTEISME POUR FAIRE DES ECONOMIES. QUID DE L'OBLIGATION DE LA PROTECTION DE LA SANTE DES AGENTS INCOMBANT AUX EMPLOYEURS

L'IFRAP réduit la prévention de l'absentéisme à un seul prisme : le financier. Il s'agit pour elle de « *mesures à mettre en œuvre pour redonner des marges sur les dépenses de personnel* ».

L'IFRAP méconnaît ici que la prévention (primaire, secondaire et tertiaire) en matière de santé au travail vise en 1^{ER} lieu à répondre à l'obligation de résultat qui incombe aux 54 000 employeurs territoriaux (comme à ceux di privé d'ailleurs) de respecter la santé au travail physique et psychologique de leurs agents et cadres territoriaux.

Cette prévention passe actuellement par le CHSCT. Or celui-ci disparaîtra en 2022 du fait de la loi Dussopt (dite de transformation de la fonction publique) que soutien l'IFRAP.

Il est à noter que le CSFPT a adopté à l'unanimité un vœu en défense des CHSCT qui ont fait et font la preuve en pleine épidémie de Covid et de dégradation des conditions de travail sous l'effet de l'austérité budgétaire.

La position de l'IFRAP montre ici qu'elle n'en a cure de la santé des 2 millions d'agents territoriaux. Elle ne voit que le coût de l'absentéisme 2134 €.

Elle considère quasiment que les agents en maladie ordinaire, en longue maladie en longue durée ou accident du travail le sont par choix et par comportement parasitaire. Il s'agit là d'une forme de mépris sans nom pour 2 millions d'agents qui sont dévoués au service public et à ses usagers.

> UN COÛT DIRECT DES ABSENCES EN 2018 QUI RESTE IMPORTANT

2 134 € par agent employé, c'est le coût moyen des absences en 2018.

Ce coût moyen rapporté à l'effectif d'une collectivité permet d'estimer le coût global des absences pour celle-ci sur une année.

Ce montant global est constitué du coût de chacune des natures d'absence qui le compose. Comme pour les autres indicateurs de mesure des absences, on y retrouve le poids prépondérant de la maladie ordinaire (44 % du coût moyen total).

L'évolution à la hausse du coût moyen par agent en maladie ordinaire s'explique principalement par la croissance forte de la gravité, c'est une conséquence « mécanique » de la baisse des arrêts courts du fait de l'application du jour de carence (voir Dossier : jour de carence).

Le coût moyen par agent employé est calculé sur la base d'un salaire moyen annuel (source INSEE) et s'entend hors frais médicaux et charges patronales incluses.

> Coût moyen par agent employé en 2018



Source SOFAXIS 2019

IV.II/ REMETTRE AU TRAVAIL LES AGENTS LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE

L'IFRAP vise plus particulièrement pour les congés longues maladies et les mi-temps thérapeutiques la procédure de reprise de travail ou éventuellement de reclassement qui est subordonné à l'avis du comité médical peut prendre du temps.

L'IFRAP considère que les retours peuvent dans certains cas prendre beaucoup de temps.

S'agirait-il de remettre au travail des agents dont l'état de santé n'est pas consolidé ? Pour gagner de l'argent mais les voir rechuter plus tard ?

L'IFRAP ne sait-elle pas que l'augmentation des congés longue maladie constitue une tendance de fond liée à la dégradation des conditions de travail sous le coup de l'austérité budgétaire, sous le coup de départs à la retraite retardés et sous l'effet du jour de carence ?

En appelant à la refonte de la procédure liée au comité médical, l'IFRAP avoue sa méconnaissance du fait que la commission de réforme et le comité médical seront remplacés à partir du 1^{er} janvier 2022 par le conseil médical en application de [l'ordonnance n°2020-1447 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique](#)

C'est une preuve de l'absence de sérieux professionnel et scientifique des enquêtes de l'IFRAP et de leur objectif 1^{er} : diffuser, répandre et propager un corpus idéologique réactionnaire qui l'a conduit à soutenir la loi Dussopt tout en considérant qu'elle n'allait pas assez loin dans le démantèlement de la fonction publique et du service public.

IV.III/ L'IFRAP PAR SON SUBSTRAT IDEOLOGIQUE ACTRICE DE LA DEGRADATION DE LA SANTE DES AGENTS ET DES SERVICES PUBLICS

L'IFRAP est un acteur dont les agissements contribuent à la dégradation de la santé des agents territoriaux et donc à l'accroissement de leur absentéisme, dénoncé par l'IFRAP.

L'IFRAP soutient ainsi :

- La loi Dussopt qui
 - Entérine la fin des CHSCT donc de l'instance paritaire en charge de la santé des agents ; CHSCT qui a fait l'objet d'un vœu unanime du CSFPT visant à son maintien.
 - Met en place le Contrat de projet qui ne donne droit à aucune ancienneté dans la FPT et donc précarisera des pans entiers de personnels.
 - Met en place la Rupture conventionnelle y compris à l'initiative de l'employeur territorial qui pourra être tenté de la proposer à des agents malades ou absents.
 - Le développement des Temps Non Complets.
 - La remise en cause du droit de grève, comme outil de la défense notamment de la santé.
 - La remise en cause du temps de travail et son augmentation.
 - Autant d'éléments défavorables à la préservation de la santé des agents.
- L'austérité budgétaire qui contraint l'évolution de la masse salariale en dessous des 2% nécessités par le seul GVT.
- Des mesures Covid anti fonctionnaires
 - Interdiction du recours aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique
 - Suppression de congés annuels et RTT.
- La réforme des retraites : allongement des carrières donc des agents plus âgés et plus malades.

Cet ensemble néolibéral promu par l'IFRAP lui confère donc une responsabilité a minima morale (le terme intellectuel est ici inapproprié) dans la dégradation de la santé des fonctionnaires territoriaux qu'elle accuse d'abuser d'arrêts maladie et en le faisant avec des méthodes controuvées.



V/ REIMS DANS LE CLASSEMENT DE L'IFRAP CONSTATS ET CAUSES

V.I/ LE CLASSEMENT REMOIS

Il apparaît que les villes qui ont le plus progressé par rapport à la précédente enquête de l'IFRAP sont : Rouen : +10 jours ; Saint Denis (région parisienne) : +11 ; Reims +10%.

Considérant les critiques que nous portons sur la publication de l'IFRAP l'UFICT-CGT du Grand Reims ne saurait commenter ses pseudos résultats.

En toute autonomie de cette entreprise lucrative qu'est l'IFRAP, la CGT et l'UFICT – CGT du Grand Reims en lien avec la CGT de la Ville de Reims et du CCAS rémois observent les points qui suivent et se sont exprimées en la matière depuis 2012 en direction de l'employeur, des agents et lors des CT et CHSCT.

V.II/ LES EFFETS DU MANDAT HAZAN ET LEUR PERDURANCE ETENDUE

Le mandat d'Adeline HAZAN aura été marqué (2009 -2014) aura été marqué par une série de violences organisationnelles et une rupture du pacte psychologique employeurs / agents et cadres, conduisant en 2009 à une grève de près de 900 agents.

La médecine du travail avait noté une augmentation de de 100% des pathologies RPS.
<http://crater4.over-blog.ch/article-un-chsct-consacre-a-la-souffrance-au-travail-125452678.html>



Conscient du problème, la nouvelle autorité territoriale (en 2014), à l'initiative de l'UFICT-CGT avait établi un pré-diagnostic en 2015 démontrant un pic de pathologies (TMS, dépressions, syndromes anxieux, addictions) liées à la souffrance au travail en 2012, représentant le double (+ 100%) de l'année 2009 ! Plus de 300 pathologies annuelles sont recensées pour 3000 agents en 2012!

Parallèlement l'absentéisme ordinaire et l'absentéisme accident de travail ont fortement augmenté (+250% dans certains cas). Or les scientifiques constatent que les agents soumis à des risques psycho sociaux ont 5 fois plus d'accidents du travail que ceux qui ne le sont pas.

Un taux de 14% de conflit de valeur (une source de RPS) était observé. Or, selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, un organisme du ministère de travail, ce taux est de 6% chez l'ensemble des salariés français. Au regard de cette comparaison, les agents des administrations territoriales rémoises ont connu sous le mandat 2008 – 2014, un conflit de valeur ou un conflit éthique 2,3 fois plus important que dans le reste du monde du travail. Les agents de catégorie C avec un taux de 16% (2,6 fois plus) ont été les premiers concernés, suivis par les cadres A avec un taux de 13%. Une telle lecture inexacte et approximative ne manque pas de nous interpeller.

Le cabinet spécialiste des RPS, Puzzle concept, retenu pour le diagnostic RPS des administrations territoriales a conclu à l'existence d'un véritable traumatisme organisationnel, collectif et individuel suite au mandat Hazan.

Ce stress post-traumatiques est à l'origine d'effets individuels (maladies longues durées, déqualification professionnelle, explosion des collectifs de travail) qui se font encore sentir en 2020 !

V.II/ L'AUSTERITE BUDGETAIRE DEPUIS 2015

En 2015 apparait l'austérité budgétaire avec 29 millions de pertes de recettes étatique, 185 postes gelés et 1.300 000 € de compression de la masse salariale, des effets sur les conditions de travail (donc la santé), le sens du travail, les évolutions de carrière, le service public. A cela s'ajoute un management vertical mis en œuvre par des mercenaires technocratiques hors sol.

<http://crater4.over-blog.ch/2015/06/vers-un-plan-social-a-reims-metropole-et-a-la-ville-de-reims.html>

<http://crater4.over-blog.ch/tag/piments%20rouges/>

En 2016, cette situation conduit à un conflit du personnel à quelques mois de la création du Grand Reims. 1200 agents signent une pétition à l'initiative de la CGT et de l'UFIFT CGT sur les salaires et les conditions de travail. Le mouvement est victorieux avec la neutralisation des effets pervers du RIFSEEP (individualisation) et notamment l'octroi d'un complément individuel annuel pour toutes et tous de 500 €.

<http://crater4.over-blog.ch/2016/10/mouvement-social-a-reims-metropole-tous-ensemble-dans-la-lutte.html>

V.III/ LA CREATION DU GRAND REIMS

Le Grand Reims est créé en 2017. Il s'agit de la plus grande communauté urbaine de France 1500 km² regroupant paradoxalement 143 communes essentiellement rurales !

Cette fusion se fait en l'absence de projet de territoire (en cours seulement d'élaboration). Le projet n'est autre que la fusion qui permet une mutualisation ascendante et descendante avec un DGG commun, une DRH unique, une direction des finances uniques, une DSIT unique. <http://crater4.over-blog.ch/2016/06/mises-a-disposition-de-services-entre-la-ville-de-reims-et-reims-metropole-et-services-communs.html>

Le service commun des autorisations d'urbanisme cristallisera ce mode de fonctionnement entraînant une augmentation de la charge de travail. Le conflit collectif avec accompagnement des agents et cadres par la CGT et 'UFICT-CGT) verra une tentative de suicide du chef de service en 2018 (alors que nous intervenions au moment même en CHSCT sur le sujet et que l'employeur répondait tout va bien). La CGT et l'UFICT-CGT par courrier et en CHSCT demanderont la désignation d'un expert en vain.

<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2019/06/direction-de-lurbanisme-de-lamenagement-urbain-et-de-larcheologie-adaptation-de/>

<http://crater4.over-blog.ch/2016/01/services-communs-sondage-aupres-des-collegues-de-l-urbanisme.html>

<http://crater4.over-blog.ch/tag/communaute%20urbaine/> page 6

La création du Grand Reims a vu l'arrivée de personnels particulièrement touchés par des pathologies spécifiques comme 300 ATSEM (TMS, accidents de travail) et de manière globale 500 personnels ne disposant pas de CHSCT de proximité, d'un service santé au travail de proximité ni de syndicats de proximité.



V.III/ BILAN SOCIAL 2019

Le bilan social indique la poursuite de toutes ces tendances.

A la Ville de Reims

- une augmentation du nombre d'accidents de service avec arrêt : 78 en 2018, 85 en 2019 dont la majorité entre 20 et 90 jours.
- Les principales circonstances des accidents restent la manipulation d'objet et la chute de plain-pied, soit 50% des arrêts.
- En 2019, on constate une augmentation du nombre de demandes de reconnaissance de maladies professionnelles : 24 dossiers ont été instruits. Parmi ces dossiers, 9 ont été reconnus imputables au service, 3 non imputables et 12 dossiers sont en cours.



Relations sociales et Conditions de travail

Absentéisme

Absences exceptionnelles

Nombre de jours d'absence	:	2 957 jours
Nombre d'agents concernés	:	763 agents
Nombre moyen de jours d'absence / agent	:	3,9 jours

Maladie

	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'agents concernés	Nbre moy. de jours d'absence / agent
Arrêts maladie ordinaire	32 424	880	36,8
Longues maladies	4 547	20	227,4
Maladies longue durée	4 664	16	291,5
Grave maladie	964	3	321,3

Comité médical

Nombre de saisine toutes maladies confondues	:	98 agents
Nombre de dossiers en cours	:	65

Congés maternité

Nombre de jours de congés	:	3 798 jours
Nombre d'agentes concernées	:	41 agentes

Congés paternité et d'accueil de l'enfant

Nombre de jours d'arrêt	:	172 jours
Nombre d'agents concernés	:	16 agents
Dont nombre d'agents au régime général	:	1
Dépenses employeur (agents régime mixte)	:	15 494 €
Remboursement collectivité par la Caisse des Dépôts	:	6 872 €

Jours à ½ traitement

Nombre de jours à 1/2 traitement	:	14 115 jours
Nombre d'agents concernés	:	190 agents

Accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles

		Accidents de travail	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Survenance 2019	Avec arrêt	85	14	8
	Sans arrêt	25	1	1
	Total	110	15	9
Nombre de jours d'arrêt		4 937	1 501	4 258
Dont reliquats		2 113	339	3 175
Dont rechutes				92
Nombre moyen de jours d'arrêt (survenance 2019)		33	83	
Taux de fréquence		37,39		
Taux de gravité		2,20		

La Commission de réforme a été saisie pour 29 dossiers

25

Au Grand Reims

Concernant les conditions de travail, on constate une baisse du nombre d'accidents de service : 51 accidents de travail avec arrêt et 14 accidents sans arrêt contre respectivement 56 et 17 en 2018.

Les principales circonstances des accidents restent pour 64 % des arrêts la manipulation d'objet et la chute avec dénivellation.

En 2019, 4 dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle ont été instruits et reconnus imputables, un dossier défavorable et 6 dossiers en cours. 820 jours d'arrêt sont enregistrés au titre des maladies des années antérieures.



Relations sociales et Conditions de travail

Absentéisme

Absences exceptionnelles

Nombre de jours d'absence	:	2 086 jours
Nombre d'agents concernés	:	568 agents
Nombre moyen de jours d'absence / agent	:	3,7 jours

Maladie

	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'agents concernés	Nbre moy. de jours d'absence / agent
Arrêts maladie ordinaire	19 723	660	29,9
Longues maladies	2 522	10	252,2
Maladies longue durée	1 504	6	250,7
Grave maladie	576	2	288,0

Comité médical

Nombre de saisine toutes maladies confondues	:	61 agents
Nombre de dossiers en cours	:	38

Congés maternité

Nombre de jours de congés	:	1 554 jours
Nombre d'agentes concernées	:	20 agentes

Congés paternité

Nombre de jours d'arrêt	:	242 jours
Nombre d'agents concernés	:	22 agents
Dont nombre d'agents au régime général	:	4
Dépenses employeur (agents régime mixte)	:	23 330 €
Remboursement collectivité par la Caisse des Dépôts	:	9 497 €

Jours à ½ traitement

Nombre de jours à 1/2 traitement	:	7 654 jours
Nombre d'agents concernés	:	88 agents

Accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles

	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Avec arrêt	51	7	2
Sans arrêt	14	5	2
Total	65	12	4
Nombre de jours d'arrêt	2 219	203	852
Dont reliquats	626		820
Dont rechutes			
Nombre moyen de jours d'arrêt	31	41	
Taux de fréquence	31,96		
Taux de gravité	1,37		

La Commission de réforme a été saisie pour 12 dossiers

V.V/ LE COMITE TECHNIQUE DU 04/12/2020 : LE BILAN DE COLLECTEAM OU L'EXAMPLIFICATION DE L'ETAT DE SANTE DEGRADE DES AGENTS

La CGT et l'UFICT-CGT ont été interrogé Collecteam sur le rapport dégradé entre sinistres et primes. S'agit-il de causes structurelles (liées à l'augmentation de l'âge des collègues, au jour de carence, au recul de l'âge de départ à la retraite), de causes conjoncturelles (déremboursement de médicaments, volonté gouvernemental de défausser les dépenses de santé sur les mutuelles), voire d'une de défaillance de l'employeur en matière de protection de la santé des agents ?

Pour Collecteam cette dégradation du rapport sinistres / primes relève de causes tant structurelles que conjoncturelles évoquées par la CGT (causes reconnues par l'ensemble du monde de la FPT).

Elle engendre un déficit du contrat. Pour la CGT et l'UFICT-CG, il est avant tout causé volontairement par les provisions dite techniques effectuées par Collecteam : 291 553 € en 2018.

RAPPEL DES RESULTATS SUR LES 3 PREMIERS EXERCICES

		2015	2016	2017
S/P	Rapport sinistres / primes	1,35	2,69	2,55

RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – GROUPEMENT REIMS

RAPPEL DES RESULTATS DEPUIS LE 01.01.2015

		2015	2016	2017	2018
D/C	Rapport Débit / Crédit	1,30	1,36	1,27	1,21

> Déficit de plus de 800 000 € sur les 4 premières années de convention

P.020/

 collecteam

V.VI/ DOB 2021, UNE EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE INSUFFISANTE QUI INDUIRA LA POURSUITE DE LA DEGRADATION DE L'ETAT DE SANTE DES AGENTS

Les débats d'orientations budgétaires en cours à la ville de Reims et au Grand Reims montrent des taux d'évolution de la masse salariale inférieurs à celui que nécessite le seul Glissement Technicité Vieillesse (Ou GVT^o) pour tenir compte de nos avancements d'échelon et rares évolutions de carrière. Le GVT induit une hausse mécanique de la masse salariale de 2 à 2,5%.

Or, les débats d'orientations budgétaires des administrations territoriales rémoises prévoient :

- Pour le GR, une évolution de la masse salariale de 0,73% soit 377 000 €. Avec un GVT bas à 2%, il faudrait une enveloppe de 1 030 000 €. Manque donc une somme de 653 000 € au GR.

- Pour la VR, une évolution de la masse salariale de 0,59% soit 540 000 €. Avec un GVT bas à 2%, il faudrait une enveloppe de 1 840 000 €. Manque donc une somme de 1 300 000 €.

Au regard de l'évolution naturelle induite par le GVT manquent donc au titre de la masse salariale 653 000 € au GR et 1,3 M € à la Ville en 2021, soit presque 2 millions €. En y ajoutant l'inflation, c'est 4 millions qui n'ont pas été inscrits budgétairement. Une sacrée économie.

Le seul manque de 2 millions d'euros au titre de la faible évolution de la masse salariale représente 558 euros en moins par agent en évolution de carrière, en évolution de rémunération directe et indirecte et en amélioration des conditions de travail.

V.VII/ L'AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sous la municipalité de Claude Lamblin (1977—1984) est négocié et obtenu par la CGT un accord abaissant le temps de travail.

Jusqu'en 2015, aucun maire ne remettra en cause cette avancée sociale obtenue par la CGT. Mais un an à peine après son élection, l'actuelle autorité territoriale évoque la question dans une interview à la très libérale et anti fonctionnaire fondation IFRAP financée par des exonérations d'ISF ! Dans cet entretien est déjà listé ce que l'employeur veut nous reprendre aujourd'hui.

<https://www.ifrap.org/etat-et-collectivites/entretien-avec-arnaud-robinet-depute-maire-de-reims>

Les conséquences sont les suivantes :

- PERTE DE 5 JOURS DE CONGES ANNUELS
- PERTE DES CONGES D'ANCIENNETE (1 A 5)
- PERTE DES 2 JOURS DE PONT (MAIS DISCOURS CONTRADICTOIRE DE L'EMPLOYEUR A CE SUJET)

POUR UN AGENT DE CATEGORIE C OU UN CADRE ACTUELLEMENT A 35 HEURES, IL FAUDRA PASSER A 36H15 POUR PRESQUE SAUVEGARDER LES CONGES EXISTANTS.

POUR UN CADRE ACTUELLEMENT A 37H30, IL FAUDRA PASSER A 39H ET PLUS POUR SAUVEGARDER LES CONGES EXISTANTS.

Il s'agit là pour l'employeur de faire de véritables économies sur le dos des 3500 agents. L'augmentation du temps de travail représente pas moins de **210 000 HEURES DE TRAVAIL, 3 MILLIONS D'EUROS ET 130 POSTES !**

A cela s'ajoutent les milliers d'heures supplémentaires que l'employeur entend récupérer sur le dos des agents et cadres travaillant dans le secteur événementiel. Il est en effet envisagé une annualisation qui fera que le travail le samedi ou le dimanche ne sera plus bonifié.

Ce recul social conduira à une dégradation de l'état de santé des agents notamment des plus âgés (qui sont ceux qui perdent le plus notamment jusqu'à 5 jours d'ancienneté).

<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/temps-de-travail-et-conges-la-cgt-et-lufict-cgt-vous-informent/>

CONCLUSIONS

Pour l'IFRAP, « la CGT défie le pouvoir. La CGT nous transporte dans un monde qui par certains aspects rappelle celui des kolkhozes ». Cette phrase à elle seule montre la valeur de l'IFRAP et de ses productions.

ufict.cgt@grandreims.fr

<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/> www.cadresterritoriaux.fr

