

ADMINISTRATION COMMUNALE DE WOLUWE-SAINT-PIERRE
Avenue Charles Thielemans 93
1150 BRUXELLES

Service secrétariat

Réponse à une question écrite d'un conseiller communal

QUESTION ECRITE

Demande de :	Monsieur Jonathan de Patoul
Date :	mail du 31/12/2018 du conseiller
Adressée à :	Monsieur Benoit Cerexhe, Bourgmestre

Sujet :

Pouvez vous me faire part du nombre de personnes employées à l'administration communale qui totalisent plus de 10 jours d'absence en 2018.

Pouvez vous distinguer ces personnes par catégorie suivante.

- de 10 à 20 jours
- de 21 à 30 jours
- + de 30 jours

Pouvez vous enfin me préciser les services dans lesquels ces personnes travaillent ?

REPONSE

Monsieur

En réponse à votre question écrite, nous vous communiquons les chiffres suivants .

- 276 agents sur 649 (42,6%) totalisent 10 jours de maladie et plus sur l'année 2018

Parmi ceux-ci, 14 totalisent de 10 à 20 jours de maladie ; 57 de 21 à 30 jours de maladies , 135 plus de 30 jours de maladie

Les chiffres d'absentéisme présentés doivent en effet être analysés de manière nuancée . il suffit en effet d'avoir un malade de longue durée dans un petit service pour faire monter le taux absolu de l'absentéisme. De plus, outre le nombre de jours, il y a lieu aussi d'examiner la fréquence (nombre de périodes de maladie)

Il est certain que le taux d'absentéisme engendre des problèmes de continuité au sein des services , surtout pour des petits services, et lorsque la fréquence des absences de courte durée est élevée

Les causes de l'absentéisme sont multiples : les relations au travail, le contenu du travail, les conditions du travail, les circonstances de travail, l'environnement, les circonstances de la vie privée, la santé psychique et physique, l'investissement personnel,....

Il va de soi que plus un agent est motivé, impliqué et reconnu dans son travail, moins il sera absent. C'est pourquoi nous avons mis en place des outils de prévention afin de diminuer le taux d'absentéisme, comme par exemple :

- Les descriptions de fonction sont en cours d'élaboration pour les travailleurs afin qu'ils sachent ce qu'on attend d'eux.
- Le premier cycle d'évaluation (première période de 2 ans) touche à sa fin. Les agents seront évalués sur les résultats obtenus. Un feedback positif et formel de la part du responsable donne du sens au travail et permet d'être et de se sentir reconnu
- J'organise tous les trimestres un drink pour tout le personnel afin de favoriser les contacts informels
- J'ai demandé aux différents responsables et chefs de services d'organiser des réunions de service régulières afin que la communication des décisions du Conseil et du Collège soit transparente.
- Un groupe de travail psycho social élaborera une charte sur la prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur les lieux de travail
- J'ai demandé de mettre en place cette année une formation pour tout le personnel d'encadrement. Les responsables sont en contact quotidien avec leurs équipes, ils donnent de l'autonomie aux collègues, les écoutent, donnent de l'aide, les font évoluer, gèrent les conflits, les félicitent, .
- J'ai demandé au service des Ressources humaines de revoir l'actuelle procédure d'absentéisme; ainsi que de systématiser les procédures de réintégration au travail après 4 mois de maladie, de même que de systématiser le recours au médecin contrôlé.

L'objectif n'étant pas de sanctionner, réprimander ou stigmatiser les personnes mais bien de conscientiser, apporter une aide au travailleur et améliorer le bon fonctionnement des services.

Fait à Woluwe-Saint-Pierre, le06/09/2019.....

Le Bourgmestre, // L'échevin délégué,

Signature

NB : réponse signée à remettre au secrétariat qui se charge de l'envoi de la réponse au conseiller communal.