

Monsieur le Président, Madame la Directrice,

Votre think tank a publié en janvier dernier dans son cahier n°142 un palmarès des 30 plus grandes villes de France portant sur divers critères. Parmi ceux-ci figure l'absentéisme.

Selon votre étude, la Ville de Montpellier se situerait en première position avec pour l'année 2011 un taux d'absentéisme toutes causes confondues de 17,78 % et 39 jours d'absence par agent.

Vous expliquez avoir tiré ces chiffres de l'analyse du rapport sur l'état de la collectivité, qui constitue le bilan social des deux années écoulées, auquel je note que vous avez eu donc accès en toute transparence. Malheureusement, l'exploitation que vous en avez faite me semble entachée de plusieurs erreurs qui faussent l'interprétation des résultats.

En premier lieu, je tiens à attirer votre attention sur le fait que le nombre de jours d'absence par agent qui figure dans ce document correspond à une base calendaire, qui inclut les dimanches et les jours fériés. Si on retraits ces chiffres pour soustraire ces journées, on obtient un nombre d'absences sur jours ouvrés de 28 et non 39, ce chiffre tombant à 14 si on se limite aux absences dues à la maladie ordinaire.

En conséquence, lorsque vous calculez le taux d'absentéisme en rapportant les données calendaires au nombre de jours ouvrés (224 jours en 2011 selon votre calcul), vous commettez une importante erreur méthodologique qui conduit à une surévaluation du taux d'absentéisme. La Chambre Régionale des Comptes du Languedoc Roussillon, dans son rapport récent sur la gestion de la Ville de Montpellier, a défini le taux d'absentéisme comme le rapport du nombre de jours calendaires d'absence par agent, soit 39, au nombre de jour de l'année, soit 365. Avec ce calcul, qui compare des choses comparables, le taux d'absentéisme toutes causes confondues s'établit à 11% et celui lié à la maladie ordinaire à 5%. Nous sommes donc loin des chiffres spectaculaires que vous affichez dans votre palmarès.

Par ailleurs, je souhaite vous faire remarquer que les absences « toutes causes confondues » correspondent à une grande variété de cas comme les congés maternité ou paternité, les longues maladies ou les accidents du travail, ou encore les absences injustifiées qui font l'objet d'une retenue sur salaire. Seules les absences pour maladie ordinaire nous semblent représenter un indicateur significatif. De ce point de vue, même si nul ne peut se satisfaire de ces chiffres, le taux d'absentéisme de 5% affiché par la ville ne paraît pas anormal.

Vous nous répondrez certainement que les mêmes observations valent pour les autres villes ce qui ne modifie pas le classement relatif. Au vu des erreurs méthodologiques relevées plus haut, nous émettons les plus grands doutes quant à la valeur de votre classement. D'une part, votre erreur conduit à exagérer les écarts, et d'autre part, votre base d'information constituée des rapports sur l'état de la collectivité ou des bilans sociaux ne permet pas de garantir l'homogénéité des données entre les villes que vous étudiez, d'autant que les périodes couvertes ne sont pas forcément les mêmes.

Enfin, je tiens à faire remarquer qu'un taux d'absentéisme moyen masque d'importantes disparités. Ces disparités peuvent être internes à la collectivité, selon les métiers, ou externes en fonction des choix d'organisation retenus. Ainsi, concernant le secteur scolaire et petite enfance qui rassemble la moitié de l'effectif communal, la Ville de Montpellier a décidé de mettre fin à l'emploi de personnels vacataires (sauf pour certains étudiants recrutés comme animateurs) et a procédé à une intégration massive de ces personnels. Ce faisant, nous avons d'une certaine façon importé un absentéisme jusqu'alors non mesurable. Or, les métiers concernés sont caractérisés par une forte pénibilité qui, couplée à une moyenne d'âge élevée et en hausse, génère une part importante de l'absentéisme. Enfin, contrairement à d'autres communes, nous n'avons recours à aucun prestataire pour alléger le travail des agents.

En conclusion, la ville ne peut que déplorer qu'entre les approximations méthodologiques qui faussent les chiffres et le fait de se contenter d'un classement purement quantitatif qui ne prend pas en compte les spécificités locales, le palmarès publié par l'IFRAP s'inscrive dans un discours général de dé-crédibilisation de la gestion publique locale. Les élus et les gestionnaires locaux sont pourtant bien conscients des enjeux du rétablissement des comptes publics. En personnes responsables, ils sont prêts à faire les efforts nécessaires sans qu'il soit nécessaire de mettre en cause de façon permanente la qualité de leur gestion.

En vous remerciant pour votre attention je vous prie de croire, Monsieur le Président, Madame la directrice, à l'assurance de mes salutations.

Madame le Maire,



Héléne MANDROUX