

REGARD SUR...

les absences au travail pour raison de santé dans les **collectivités territoriales**

TENDANCES 2015

ÉDITO



Marc Jeannin
Directeur Général
de Sofaxis

L'évolution des indicateurs d'absence au travail pour raison de santé se poursuit en 2015, confirmant ainsi la tendance observée ces dernières années. Toutes natures d'arrêts confondues (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, accident du travail) les absences progressent depuis 2007 dans l'ensemble de leurs caractéristiques : elles durent plus longtemps (gravité : + 25 %), sont plus nombreuses (fréquence : + 20 %) et concernent davantage d'agents (exposition : + 18 %).

L'amorce de stabilisation identifiée en 2012 et 2013 sur la fréquence des arrêts et l'exposition des agents en maladie ordinaire semble aujourd'hui achevée : la reprise de l'augmentation engagée en 2014 se confirme en 2015.

Les profondes mutations consécutives à la réforme territoriale d'ores et déjà engagée, dans un contexte de réduction des enveloppes budgétaires, font de la maîtrise des absences au travail un levier d'action prépondérant dans l'optimisation de la performance des organisations publiques.

C'est pourquoi la gestion des ressources humaines et la promotion des actions de santé au travail restent primordiales, dans un contexte de vieillissement de la population active employée, à plus forte raison sur des métiers principalement exposés à une forte pénibilité, autant psychologique que physique, et dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite.

Ainsi, la gestion administrative des absences et surtout les nécessaires actions en faveur de la reprise du travail au plus tôt et dans les meilleures conditions sont primordiales. La mise en œuvre des réorganisations et l'accompagnement des agents tout au long de leur vie professionnelle doivent également alimenter un plan d'actions performant pour faire face au défi humain et organisationnel qui s'impose aujourd'hui à toutes les collectivités territoriales.



sofaxis

L'EXPERT EN ASSURANCE
DU MONDE TERRITORIAL

SOMMAIRE

P. 3 : Les indicateurs d'absence au travail pour raison de santé

P. 4 : L'évolution des indicateurs d'absence au travail pour raison de santé

P. 5 : La taille de la collectivité influe sur les absences

P. 6 : Focus sur la maladie ordinaire

P. 7 : Lexique

MÉTHODOLOGIE

La population concernée par l'étude regroupe un échantillon de 366 944 agents affiliés à la CNRACL, répartis dans 18 339 collectivités assurées, pour toutes les natures d'arrêt (maladie ordinaire, maternité, longue maladie/longue durée, accident de service). Le champ d'étude est constitué par l'ensemble des arrêts de travail déclarés entre 2007 et 2015.

INDICATEURS MESURÉS

Taux d'absentéisme : part des absences dans le temps de travail (exprimé en %). Il permet de visualiser directement le poids de l'absentéisme sur l'effectif étudié.

Mode de calcul : $[(\text{nombre total de jours d'absences}) \times (5/7)] / (\text{effectif étudié} \times \text{nombre de jours travaillés moyen par an et par agent})$.

Fréquence : nombre d'arrêts pour 100 agents employés. Elle permet de mesurer l'occurrence des arrêts sur une population de 100 agents.

Mode de calcul : $[(\text{nombre d'arrêts} / \text{effectif étudié}) \times 100]$.

Exposition : proportion d'agents absents (exprimée en %). Elle permet de déterminer la part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois sur la période d'étude.

Mode de calcul : $[\text{nombre d'agents absents} / \text{effectif étudié}]$.

Gravité : durée moyenne d'arrêt. Elle permet de déterminer le nombre moyen de jours d'absence par arrêt.

Mode de calcul : $[\text{nombre de jours d'arrêt} / \text{nombre d'arrêts}]$.

Publication réalisée et diffusée par : Sofaxis

Directeur de la publication : Pierre Souchon

Rédaction : Équipe statistique

Contact collectivités :

Tél. : 02 48 48 15 15 - Fax : 02 48 48 15 16
relations.clients@sofaxis.com

Contact presse :

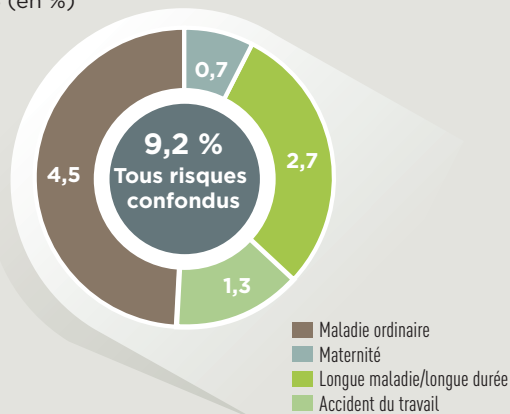
• Sofaxis - Cathy Guibouret

Tél. : 02 48 48 14 95
relationspresse@sofaxis.com

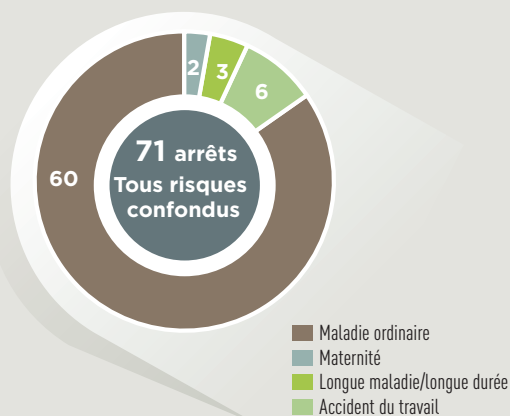
• Agence EKNO - Marie-Charlotte Chevalier

Tél. : 06 63 28 20 85
marie-charlotte.chevalier@ekno.fr

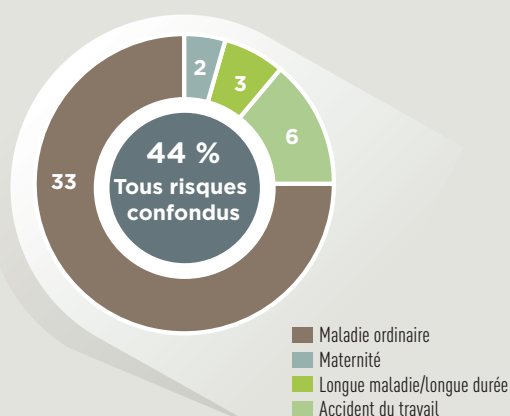
Taux d'absentéisme global et par nature d'absence en 2015 (en %)



Fréquence : nombre d'arrêts pour 100 agents employés au global et par nature en 2015



Exposition : proportion d'agents absents au global et par nature en 2015 (en %)



LES INDICATEURS D'ABSENCE AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

Le **taux d'absentéisme**, qui mesure la part des absences pour raison de santé dans le temps de travail, s'établit à 9,2 % en 2015.

C'est la maladie ordinaire qui en représente la part la plus importante avec 49 % du taux d'absentéisme. La longue maladie/longue durée compte pour 29 % et l'accident du travail pour 14 %. La maternité complète l'ensemble avec 8 %.

Ainsi, en 2015, une collectivité de 100 agents titulaires aura constaté en moyenne l'absence de 9 d'entre eux tout au long de l'année, pour raison de santé

La **fréquence d'arrêt** (ou la répétition des arrêts en nombre d'événements) atteint 71 arrêts pour 100 agents employés en 2015, avec pour premier contributeur la maladie ordinaire (84 % de l'ensemble). Suivent l'accident du travail (9 %), la longue maladie/longue durée (4 %) et la maternité (3 %).

La maladie ordinaire est, en 2015, la première nature d'absence au travail pour raison de santé dans la Fonction publique territoriale

L'**exposition des agents** (proportion d'agents absents au moins une fois dans l'année) indique que 44 % des agents ont subi au moins une absence en 2015.

33 % d'entre eux en maladie ordinaire, 6 % en accident du travail, 3 % en longue maladie/longue durée et 2 % en maternité.

Qu'il s'agisse de gravité (taux d'absentéisme), de fréquence (nombre d'arrêts pour 100 agents employés) ou d'exposition (proportion d'agents absents), l'ensemble des trois indicateurs de mesure des absences au travail pour raison de santé subit l'influence de la maladie ordinaire, qui représente à elle seule plus de sept agents sur dix absents toutes natures d'arrêt confondues, plus de huit arrêts sur dix survenus (pour toutes causes d'absences) et près de la moitié du taux d'absentéisme global.

L'ÉVOLUTION DES INDICATEURS D'ABSENCE AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

L'évolution des indicateurs d'absence au travail pour raison de santé affiche une hausse constante depuis 2007 : les arrêts sont 25 % plus longs en 2015 qu'ils ne l'étaient en 2007, toutes natures d'absences confondues.

La fréquence et l'exposition sont également en hausse sur la même période : les arrêts de travail sont 20 % plus nombreux en 2015 qu'en 2007 toutes natures d'arrêts confondues et ils concernent 18 % d'agents supplémentaires.

Fréquence et exposition montrent une tendance à la reprise, après la baisse constatée en 2012 et 2013.

Dans la Fonction publique territoriale, toutes natures d'absences confondues, les agents sont, en 2015, plus nombreux à s'absenter, plus souvent, et pour des durées d'arrêt plus longues qu'en 2014.

Indicateur caractéristique de la gravité des arrêts, le nombre de jours d'absence par agent employé, toutes natures d'absences confondues, affiche une augmentation régulière qui totalise 25 % depuis 2007.

À noter : la progression de cet indicateur est de plus d'un jour entre 2014 (24,4 jours) et 2015 (25,8 jours).

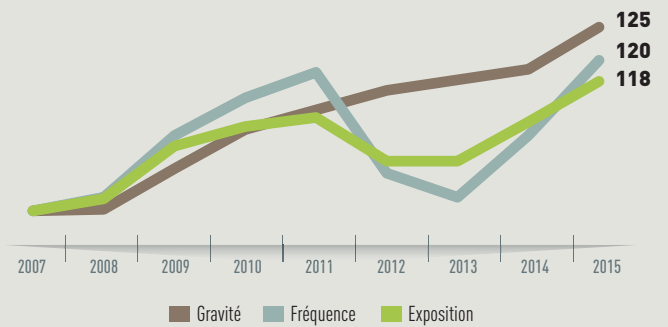
Si le taux d'absentéisme est en croissance régulière depuis 2007, l'évolution de cet indicateur diffère selon la nature de l'absence.

En accident du travail, la progression est la plus importante et atteint 50 % en 8 ans. C'est principalement la hausse des durées d'arrêt qui explique cette tendance.

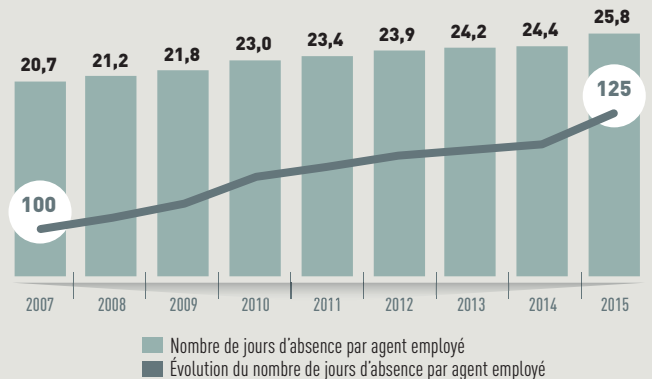
En maladie (maladie ordinaire + longue maladie/longue durée), la hausse atteint 25 % depuis 2007, avec une accélération entre 2014 et 2015.

En revanche, en maternité, la part des jours d'absence se réduit chaque année un peu plus. Le vieillissement global de la population active territoriale explique notamment ce phénomène.

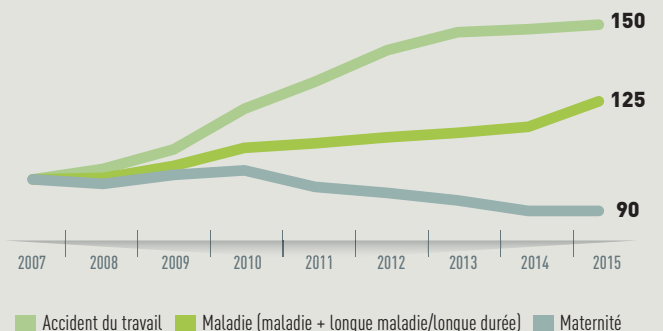
Évolution des indicateurs d'absence au travail pour raison de santé toutes natures d'absences confondues (base 100 en 2007)



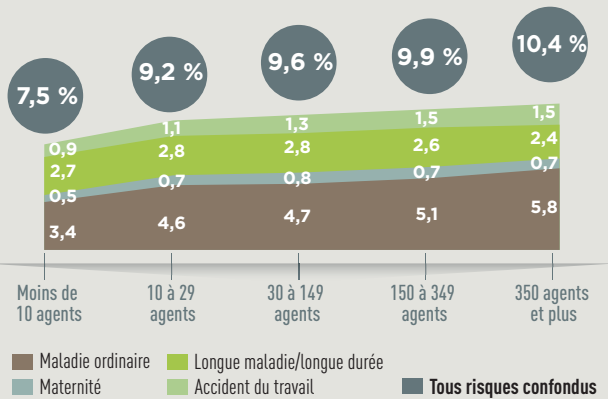
Évolution du nombre de jours d'absence par agent employé toutes natures d'absences confondues (base 100 en 2007)



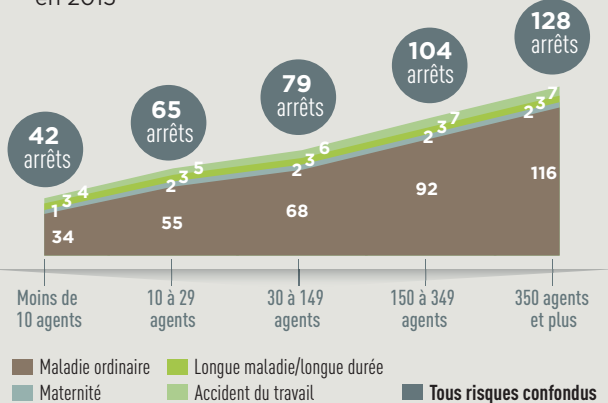
Évolution du taux d'absentéisme par nature d'absence (base 100 en 2007)



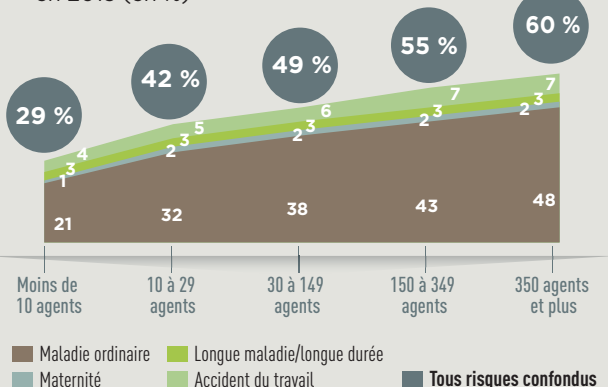
Taux d'absentéisme global et par nature selon la taille de la collectivité (en %)



Fréquence : nombre d'arrêts pour 100 agents employés au global et par nature selon la taille de la collectivité en 2015



Exposition : proportion d'agents absents au global et par nature selon la taille de la collectivité en 2015 (en %)



LA TAILLE DE LA COLLECTIVITÉ INFLUE SUR LES ABSENCES

En 2015, le **taux d'absentéisme** varie entre 7,5 % et 10,4 % selon la taille (effectif CNRACL) de la collectivité.

Cet écart est particulièrement sensible pour les arrêts en maladie ordinaire et en accident du travail, dont le taux d'absentéisme est 1,7 fois plus important pour les collectivités de plus de 350 agents que pour celles de moins de 10 agents.

En revanche, cette tendance est inverse pour la longue maladie/longue durée, dont la part décroît d'une strate à l'autre. La maternité, quant à elle, n'est pas impactée par la taille des collectivités.

La **fréquence globale** des arrêts (toutes natures d'arrêts confondues) est fortement corrélée à l'effectif des collectivités : la fréquence dans les structures employant plus de 350 agents est plus de trois fois supérieure à celle des collectivités de moins de dix agents.

La maladie ordinaire, cause d'arrêt la plus courante, explique en grande partie cet écart, puisque sa fréquence est multipliée par plus de trois entre les petites collectivités et les plus grandes. En comparaison, l'influence de l'effectif employé n'a aucun impact en ce qui concerne les congés longue maladie/longue durée.

La **proportion d'agents absents** connaît une évolution comparable à celle de la fréquence.

Toutes natures d'arrêts confondues, les agents sont plus de deux fois plus nombreux à s'arrêter dans les grandes collectivités que dans les plus petites.

Dans les collectivités de plus de 350 agents titulaires, ceux qui s'absentent au moins une fois dans l'année sont plus de deux fois plus nombreux en maladie ordinaire que dans les collectivités employant moins de dix agents.

Alors que la taille exerce également une influence en accident du travail, on ne note aucun impact particulier en longue maladie/longue durée et en maternité.

FOCUS SUR LA MALADIE ORDINAIRE

La maladie ordinaire, qui concentre 48 % du taux d'absentéisme (et donc des jours d'arrêt), exerce une influence importante sur l'évolution de l'ensemble des indicateurs d'absence au travail pour raison de santé.

Le risque pour la collectivité employeur repose principalement sur la survenance d'arrêts fréquents de courte durée, par nature non prévisibles et parfois répétitifs.

La somme de ces arrêts peut alors avoir un impact important sur l'organisation de la collectivité et sur les équipes : avec notamment la réaffectation des tâches et leur réalisation par les agents présents, avec pour conséquence majeure un déficit de moyens humains et organisationnels mais également un risque de dégradation de l'image de qualité du service public rendu aux usagers.

En 2015, les absences en maladie ordinaire se caractérisent par :

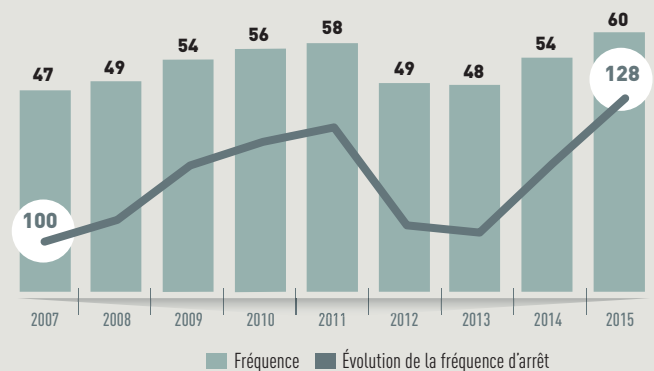
- une **fréquence** (nombre d'arrêts) de 60 arrêts pour 100 agents employés. Cet indicateur est en augmentation par rapport à l'année passée.

- une **exposition** (nombre d'agents) de 33,4 % d'agents absents au moins une fois dans l'année. L'évolution de cet indicateur est similaire à celle de la fréquence.

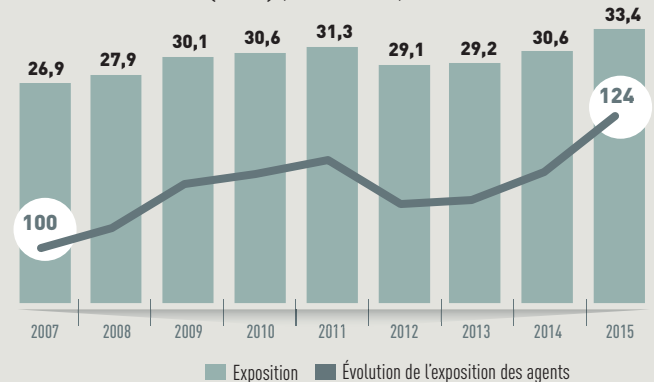
- une **durée moyenne d'arrêt** (indicateur de gravité) qui atteint près de 21 jours en 2015. Cet indicateur en diminution par rapport à l'année précédente continue la baisse amorcée depuis 2013. L'augmentation importante du volume d'arrêts (en particulier de courte durée) constatée depuis deux ans influe mécaniquement sur le volume des jours et fait baisser la durée moyenne de l'ensemble des absences en maladie ordinaire.

Ainsi, en 2015, en maladie ordinaire, les agents sont plus nombreux à s'arrêter, plus souvent, mais pour des durées d'arrêts moins longues qu'en 2013 et 2014

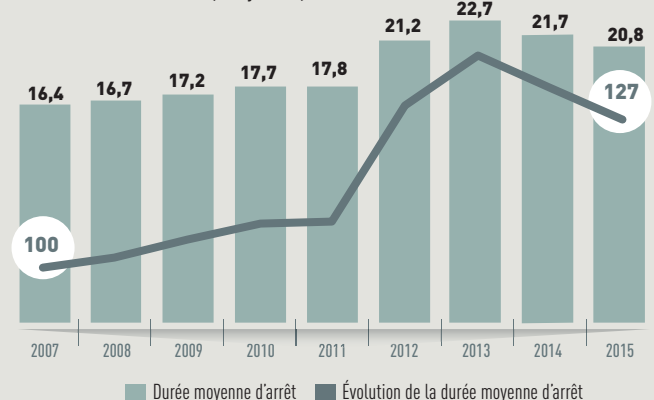
Fréquence d'arrêt en maladie ordinaire et son évolution (base 100 en 2007)



Proportion d'agents absents en maladie ordinaire et son évolution (en %) (base 100 en 2007)



Durée moyenne d'arrêt en maladie ordinaire et son évolution (en jours) (base 100 en 2007)



LEXIQUE

- **Maladie ordinaire** : congé accordé en cas de maladie dûment constatée et mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions (durée maximale de prise en charge : un an).
- **Longue maladie** : congé accordé en cas de maladie rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés, présentant un caractère invalidant, de gravité confirmée et comprise dans les groupes de pathologies reconnus dans les listes officielles (durée maximale de prise en charge : trois ans).
- **Longue durée** : congé accordé en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis (durée maximale de prise en charge : cinq/huit ans si la maladie est contractée en service).
- **Accident du travail** : congé accordé en cas d'accident survenu dans l'exercice des fonctions de l'agent, inclut l'accident de service, l'accident de trajet et la maladie professionnelle (pas de durée maximale de prise en charge).

Les notes de conjoncture ainsi que le glossaire statistique (calcul des taux) sont consultables sur le site Internet www.sofaxis.com



Retrouvez nos avis d'experts
sur le blog Expertises publiques :
www.blog-expertises-publiques.com

POUR TOUTE DEMANDE D'INFORMATION

Service Relations Clients

Tél. : 02 48 48 15 15

Fax : 02 48 48 15 16

E-mail : relations.clients@sofaxis.com

Retrouvez l'ensemble de nos services :

www.sofaxis.com

Adresse postale : CS 80006 - 18020 Bourges Cedex

Siège social : Route de Creton - 18110 Vasselay

SNC au capital de 47 355 € - 335 171 096 RCS Bourges

N° ORIAS 07 000814 - www.orias.fr



ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001
EFQM Prize Winner 2002 / Label Egalité

Ce document a été imprimé sur un papier certifié PEFC,
issu de forêts gérées durablement.