



FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (Emplois permanents)

Part des agents absents

48,5% | 995
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 716 | 33 776
Nombre de jours d'absence

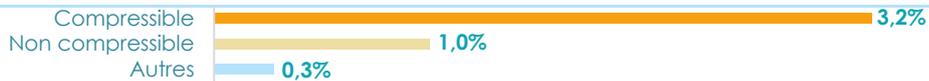
Coût global de l'absence*

3 953 464 €
2,34% des dépenses de fonctionnement

*Nb de jours d'absence total X le coût moyen journalier d'un agent permanent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme

4,5%



Le taux d'absentéisme est de 5 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 5 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

48,4%



Le taux d'exposition est de 48 %, cela signifie que 48 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

83,5%



Le taux de fréquence est de 84 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 84 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

19,7



L'indicateur de gravité est de 20, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 20 jours.

Données absentéisme selon le statut (Emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité

5,1% | 50,8% | 88,6% | 20,8

Part des agents absents

50,8% | 850
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 483 | 30 918
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité

2,1% | 38,2% | 61,3% | 12,3

Part des agents absents

38,2% | 145
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

233 | 2 858
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge (Emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	0,7%	30,4%
60 à 64 ans	9,8%	65,0%
55 à 59 ans	5,0%	43,0%
50 à 54 ans	3,9%	43,2%
45 à 49 ans	4,1%	45,9%
40 à 44 ans	3,4%	45,1%
35 à 39 ans	3,9%	65,0%
30 à 34 ans	3,7%	56,4%
25 à 29 ans	3,6%	54,0%
moins de 20 ans		

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 9,79%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 65,03%

Données absentéisme selon le motif d'abences (Emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,8%	71,2%	41,0%	14,2
Pour accidents du travail imputables au service	0,4%	2,2%	2,1%	67,2
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,2%	0,4%	0,4%	232,3
Pour congé de maladie longue durée	0,3%	0,4%	0,3%	272,5
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,3%	1,0%	0,5%	120,1
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,2%	1,3%	0,3%	50,6
Pour maternité et adoption (1)	0,2%	1,0%	0,8%	84,5
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,6%	0,4%	12,2

▸ Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,8 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,5 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **2,8%**
- ▶ Taux d'exposition **41,0%**
- ▶ Taux de fréquence **71,2%**
- ▶ Gravité **14,2 jours par arrêt**
- ▶ **843** agents absents pour maladie ordinaire
717 fonctionnaires 126 contractuels permanents

Part des agents absents

41,0% | **843**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 463 | **20 786**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **42,83%** Contractuels permanents **33,42%**

Selon le genre

Femmes **42,58%** Hommes **37,88%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,7%**
60 à 64 ans **4,0%**
55 à 59 ans **2,8%**
50 à 54 ans **3,0%**
45 à 49 ans **3,0%**
40 à 44 ans **2,5%**
35 à 39 ans **2,4%**
30 à 34 ans **2,8%**
25 à 29 ans **2,0%**
20 à 24 ans **0,5%**
Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 4%

Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,4%**
- ▶ Taux d'exposition **2,1%**
- ▶ Taux de fréquence **2,2%**
- ▶ Gravité **67,2 jours par arrêt**
- ▶ **44** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
41 fonctionnaires 3 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

2,1% | **44**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

45 | **3 022**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **2,45%** Contractuels permanents **0,79%**

Selon le genre

Femmes **1,43%** Hommes **3,68%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**
60 à 64 ans **0,1%**
55 à 59 ans **1,0%**
50 à 54 ans **0,3%**
45 à 49 ans **0,4%**
40 à 44 ans **0,2%**
35 à 39 ans **0,3%**
30 à 34 ans **0,1%**
25 à 29 ans **0,2%**
20 à 24 ans **0,1%**
Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 1%

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,8%
▶ Taux d'exposition	1,1%
▶ Taux de fréquence	2,7%
▶ Gravité	108,1 jours par arrêt
▶ 23 agents absents	
23 fonctionnaires	

Part des agents absents

1,1% | **23**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

55 | **5 946**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,43%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,00%	1,53%

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	5,7%
55 à 59 ans	0,6%
50 à 54 ans	0,4%
45 à 49 ans	0,5%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,1%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 5,7%

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,3%
▶ Taux d'exposition	1,2%
▶ Taux de fréquence	1,7%

Part des agents absents

1,2% | **24**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **1 932**

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors motif syndical ou de représentation)

Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,0%
▶ Taux d'exposition	2,6%
▶ Taux de fréquence	5,4%

Part des agents absents

2,6% | **53**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **232**

Précisions méthodologiques

▶ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- › Taux d'absentéisme **2,1%**
- › Taux d'exposition **0,1%**
- › Taux de fréquence **0,2%**
- › Gravité **12,6**
- › **95** agents absents

Part des agents absents

42,4% | **95**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

135 | **1 705**
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le genre

Femmes **48,39%** Hommes **28,99%**

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	2,2%
60 à 64 ans	0,5%
55 à 59 ans	0,9%
50 à 54 ans	1,8%
45 à 49 ans	0,9%
40 à 44 ans	4,4%
35 à 39 ans	1,1%
30 à 34 ans	3,4%
25 à 29 ans	6,1%
20 à 24 ans	0,6%
Moins de 20 ans	0,6%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

- › Taux d'absentéisme **1,4%**
- › Taux d'exposition **0,1%**
- › Taux de fréquence **0,1%**
- › Indice de gravité **10,1**

Part des agents absents

33,9% | **76**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **1 157**

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,2%**
- › Taux d'exposition **0,0%**
- › Taux de fréquence **0,0%**
- › Indice de gravité **32,8**

Part des agents absents

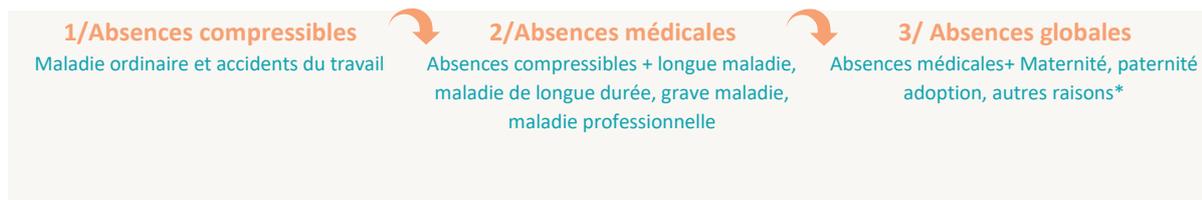
1,8% | **4**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **131**

Précisions méthodologiques

› Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

▶ 3 "groupes d'absences" identifiés



*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

▶ Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme (Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	Note de lecture Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.
--	--

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition (Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.
Taux de fréquence (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent
Gravité Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	Note de lecture Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2023**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1