



BENCHMARK ABSENTÉISME 2015

Mars 2017



Genèse d'un projet ambitieux

En 2016, l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales en partenariat avec l'INET (Institut National des Etudes Territoriales) a conduit une étude sur l'absentéisme. Le premier objectif de cette étude était de proposer une définition partagée de la notion d'absentéisme. Le second, d'élaborer un tableau de bord permettant des comparaisons objectives et rigoureuses entre les collectivités. Sur la base de cette étude, un portail web a été créé.

Ce portail web, développé par le spécialiste de l'analytique RH HAVASU, est en ligne depuis décembre 2016 et ouvert aux collectivités territoriales.

Il s'agit pour les collectivités de prendre en considération un phénomène dans sa globalité abordant à la fois le volet humain dans le cadre d'une politique de prévention et de bien être au travail et le volet financier dans une perspective de maîtrise de la masse salariale.

Ce projet innovant et unique dans la Fonction Publique Territoriale se veut un outil au service des collectivités ayant participé. Sa réussite dépend donc de leur volontarisme. Nous vous invitons à participer à la seconde campagne qui débute.

Johan Theuret

Président de l'association des DRH
des grandes collectivités territoriales
DGA RH de la Ville de Clermont-Ferrand

UN SERVICE GRATUIT ET OUVERT À TOUTE COLLECTIVITÉ

PARTICIPATION



des 200 collectivités intéressées



des vingt-cinq plus grandes villes de France



des départements français

REPRÉSENTATIVITÉ



263 000 agents



des fonctionnaires territoriaux

TABLEAU DE BORD ABSENTÉISME

Tableau de bord	Votre collectivité	Moyenne 2015	Nombre de répondants
Taux de turnover	-	7,92%	90
Taux d'absentéisme	-	7,93%	121
Maladie ordinaire	-	4,23%	121
Accident du travail	-	0,79%	121
Maladie professionnelle	-	0,34%	121
Congés longue / grave maladie	-	1,37%	121
Congés longue durée	-	1,20%	121
Gravité, fréquence, exposition			
Gravité	-	18,46 jours	121
Fréquence	-	2,63	121
Exposition	-	63,32%	121

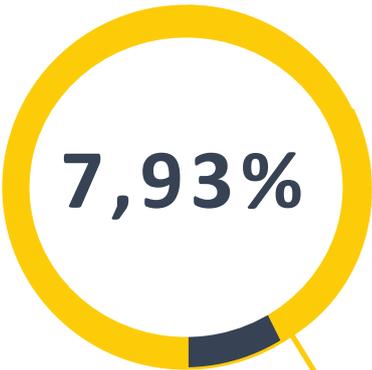
RÉSULTATS DU BENCHMARK 2015

Outre les bénéfices qu'il apporte à chaque collectivité participante désirent se comparer, ce portail permet également de collecter des données pour étudier les grandes lignes de la structure de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale.

Taux d'absentéisme moyen

Le taux d'absentéisme moyen pour l'ensemble des collectivités répondantes était de 7,93%¹ en 2015.

1. Il s'agit d'un taux calculé sur une base calendaire et sur un périmètre intégrant la maladie ordinaire, les accidents de travail, la maladie professionnelle, les congés longue / grave maladie et les congés longue durée. Ce taux est donc logiquement dépourvu des congés maternité, lesquels sont souvent curieusement intégrés dans les benchmarks absentéisme.



7,93%

L'absentéisme n'est pas uniforme

L'ampleur de l'absentéisme n'est pas uniforme selon le type de collectivité (taux d'exposition plus élevé dans les communes et surtout dans les CCAS que dans les conseils départementaux, régionaux et EPCI).

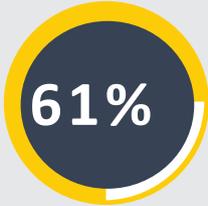


Taux d'exposition d'absence par type de collectivité



55%

Département



61%

EPCI



66%

CCAS



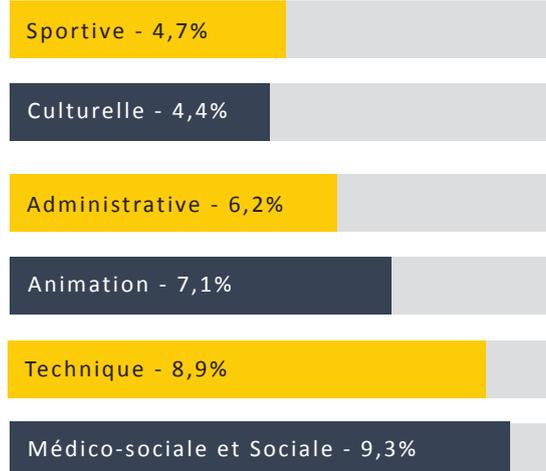
67%

Commune

L'absentéisme diffère en fonction des filières

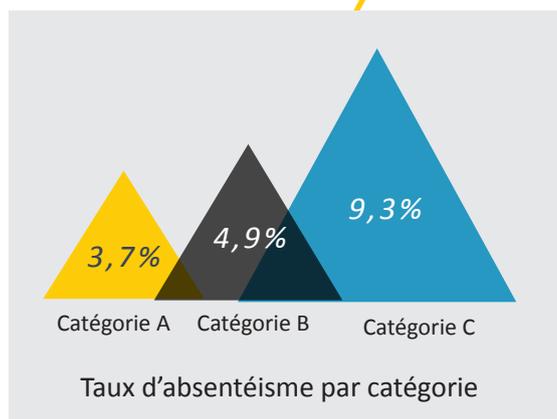
Deux filières affichent un taux absentéisme dégradé : la filière Technique et la filière Sociale et Médico-sociale. Or ces métiers, majoritairement occupés par des agents de catégorie C, sont caractérisés par des problématiques de pénibilité et d'usure professionnelle.

Taux d'absentéisme par filière



Taux d'absentéisme plus élevé en catégorie C

Le taux d'absentéisme est significativement plus élevé chez les agents de catégorie C. Or, les agents de catégorie C représentent 76% des agents de la FPT. Par ailleurs, il convient de rappeler que les agents de la FPT sont plus âgés que les agents des autres fonctions publiques (44,6 ans dans la FPT contre 41,5 ans dans FPH et 42,3 ans dans la FPE, contre 40,6 ans dans le secteur privé).



Les collectivités peuvent agir sur 30% des absences

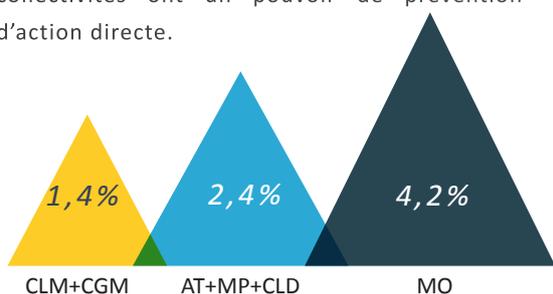
30% du volume d'absence concerne des causes liées à des problématiques de prévention sur lesquelles les collectivités ont un pouvoir d'action directe (Accidents du Travail, Maladies Professionnelles et Congés Longue durée). C'est pourquoi, il y a une impérative nécessité pour les collectivités locales de s'emparer de la thématique de l'amélioration des conditions de travail des agents et de rattraper leur retard.



RÉSULTATS DU BENCHMARK 2015

Taux d'absentéisme selon le type d'absence

30% du volume d'absence concerne des causes liées à des problématiques sur lesquelles les collectivités ont un pouvoir de prévention d'action directe.



Types d'absences :

AT : accidents du Travail;
MO : Maladie Ordinaire;
MP: Maladie Professionnelle;
CLD : Congés Longue Durée;
CGM : Congés Grave Maladie;
CLM : Congés longue Maladie

Fréquence d'absence par type de collectivité

La fréquence est le nombre moyen d'arrêts par agent dans l'année.

On l'obtient en divisant le nombre d'arrêts par l'effectif.

CCAS - Fréquence = 2,36

Commune - Fréquence = 2,95

Département - Fréquence = 2,99

EPCI - Fréquence = 2,45

Taux d'exposition d'absence par type de collectivité

L'exposition d'absence est la proportion d'agents concernés par un au moins un jour d'absence dans l'année, exprimée en pourcentage et obtenue en divisant le nombre d'agents absents par l'effectif. Le résultat est multiplié par 100.

CCAS - 66%

Commune - 67%

Département - 55%

EPCI - 61%

Gravité d'absence par type de collectivité

La gravité d'absence est la durée moyenne d'un arrêt, exprimée en jour(s), obtenue en divisant le nombre de jours d'absence par le Nombre d'arrêts dans l'année.

CCAS - 25 jours

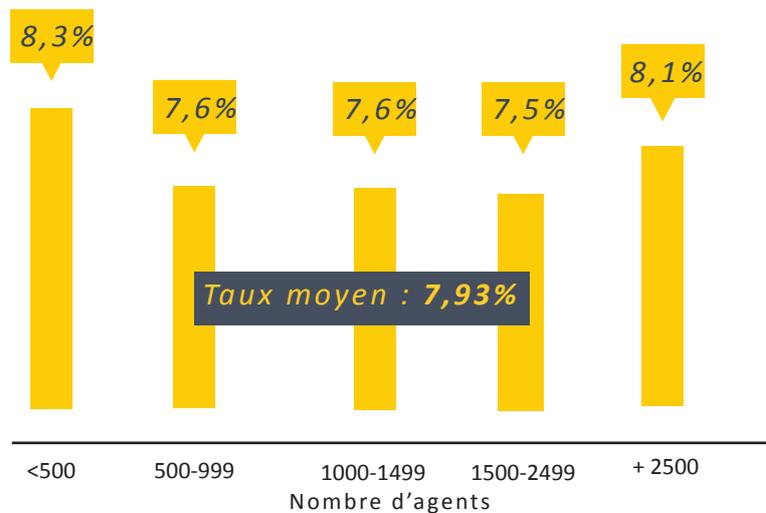
Commune - 17,4 jours

Département - 20 jours

EPCI - 17 jours

Taux d'absentéisme compressible en fonction du nombre d'agents

Sur la base des données étudiées, le taux d'absentéisme varie peu avec le nombre d'agents. Le pic pour les établissements de petite taille s'explique en partie par la proportion de CCAS (taux moyen d'absence supérieur aux autres collectivités) dans cette catégorie.



Conclusion

L'idée persistante d'un absentéisme généralisé chez les fonctionnaires, souvent présenté comme de nature comportementale, s'efface donc, pour être remplacée par l'hypothèse d'un absentéisme ciblé portant surtout les caractéristiques d'une usure liée à certains métiers.



PERSPECTIVES ET DÉVELOPPEMENTS

Encouragée par les résultats de ce premier benchmark, l'association renouvelle le dispositif en 2016.

Nous espérons atteindre une représentativité de l'ordre de 25% des fonctionnaires territoriaux.

Rappelons que toutes les collectivités territoriales peuvent profiter de ce service de benchmark absentéisme.

ÉCHÉANCES DU BENCHMARK 2016

Lancement du projet

1er mars 2017

Clôture

15 avril 2017

Ouverture de compte :

Envoyer un email à :

pertinant@havasus.fr

POUR ALLER PLUS LOIN

Analytique RH Démarche, bénéfices, défis

(EMS – 2017)

Pratique courante pour de nombreuses fonctions comme le marketing par exemple, la démarche analytique d'utilisation des données de l'entreprise gagne progressivement, mais lentement, la filière Ressources Humaines. Les acteurs d'informations très précieuses dont ils ne font, pour le moment encore, qu'une utilisation très limitée.

Dans cet ouvrage, les auteurs soulignent les avantages, opérationnels et stratégiques, que la fonction RH pourrait tirer à entrer de plain-pied dans l'ère de l'analytique, tout en explorant les réticences, souvent infondées, à la mettre œuvre.



ANALYTIQUE RH



PARTENAIRE

HAVASU[®]
Smart HR Decisions

HAVASU (www.havasu.fr) propose des services et logiciels pour la prévention des problématiques sociales (absentéisme, présentéisme, turnover, etc.).

HAVASU est un spécialiste de l'analytique RH et son logiciel décisionnel RH a été trois fois primé au titre de l'innovation.

L'importance d'un diagnostic précis de l'absentéisme

Sans un diagnostic précis et complet, les projets de prévention de l'absentéisme échouent.

Or les méthodologies actuelles, majoritairement qualitatives, sont imprécises, intrusives (questionnaires, entretiens), lentes et onéreuses. L'analytique RH offre une riche proposition de valeur car permet de produire des diagnostics précis, objectifs, non intrusifs et complets rapidement.

Témoignage utilisateur



« Dans la construction de l'Observatoire de l'absentéisme mis en place par la Ville de Lyon, la société HAVASU a permis de dégager les indicateurs pertinents pour une analyse des phénomènes d'absence au sein de la collectivité. Par ses conseils éclairés, les intervenants de la société HAVASU ont su guider, former les agents en charge de l'analyse des données pour construire des propositions d'aide à la décision aux équipes dirigeantes de la Ville.

L'outil informatique, logiciel décisionnel RH, permet de tester un très grand nombre d'hypothèses en proposant des rendus très facilement exploitables. Cet outil a de plus une ergonomie informatique très adaptée aux questionnements précis que l'on peut se poser à propos de l'absentéisme, pour identifier des fréquences d'absence, les métiers dont l'usure professionnelle peut être suspectée ou encore les différentes formes d'absentéisme comportemental.

L'apport de la société HAVASU se place également sur le terrain de la science statistique en élaborant des modèles originaux offrant la possibilité d'établir des comparaisons de type 'toutes choses égales par ailleurs' ou encore de croiser les données propres de la collectivité avec des phénomènes externes du territoire telles que des épidémies. »

Jack Bernon
Directeur des Relations Sociales
et de la Vie au Travail
Ville de Lyon



**ASSOCIATION DES DRH DES
GRANDES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

www.drh-attitude.fr

HAVASU[®]
Smart HR Decisions

HAVASU

www.havasu.fr