

BENCHMARK ABSENTÉISME Année **2020**

Décembre 2021

**ASSOCIATION DES DRH
DES GRANDES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**
www.drh-attitude.fr



Édito

Mathilde ICARD

présidente
Association des DRH
des Grandes Collectivités
Territoriales

La crise sanitaire a un double impact pour notre benchmark absentéisme : en mobilisant les services sur la gestion de la pandémie, elle a d'abord empêché le recensement prévu en 2020. Ensuite, par son caractère inédit, elle génère une variation statistique, c'est pourquoi nous avons choisi d'isoler ce phénomène.

Quant aux résultats eux-mêmes, ils montrent une évolution à la hausse du taux d'absentéisme, dans les mêmes proportions que les années précédentes, toujours dû à un allongement des arrêts alors que la tendance confirme une réduction de leur fréquence, phénomène constaté avec la mise en place de la journée de carence. Mais cette hausse est contrastée selon les types de collectivités ou parfois au sein d'une même strate ou d'un même bassin d'emplois. Ce constat m'amène à tirer un enseignement et formuler un espoir :

- certaines collectivités, plus que d'autres, sont sans doute confrontées au facteur grandissant des "RPS", à travers leurs missions d'écoute et de services auprès d'usagers vulnérables par exemple, facteur aggravé par la période de crise avec des collectifs de travail surengagés et fragilisés,
- la possibilité d'agir sur ces risques et troubles psycho-sociaux en s'appuyant sur les ressources des collectifs et des individus, en développant les marges de manœuvre et les capacités d'innover, en agissant sur le sens et l'organisation du travail, autant de leviers au service de la prévention. En somme, orientons nos forces sur la prévention pour ne pas subir l'absentéisme.

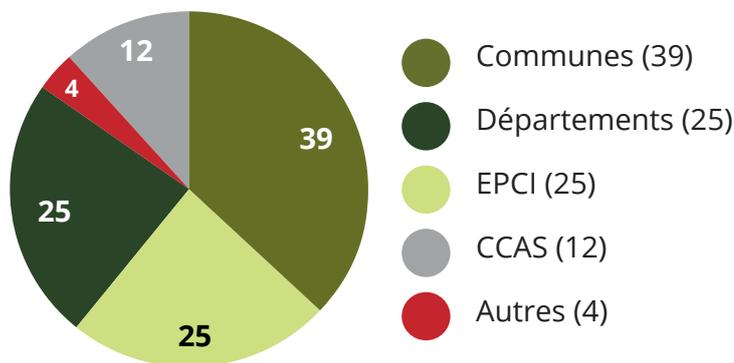
Merci à notre partenaire HAVASU pour son expertise reliant absentéisme, QVT et prévention qui nous fait avancer depuis maintenant six ans.

UN SERVICE GRATUIT OUVERT À TOUTES LES COLLECTIVITÉS

La plus petite collectivité participante en 2020 : 34 agents permanents ;
La plus grande 11 928 agents.

PARTICIPATION

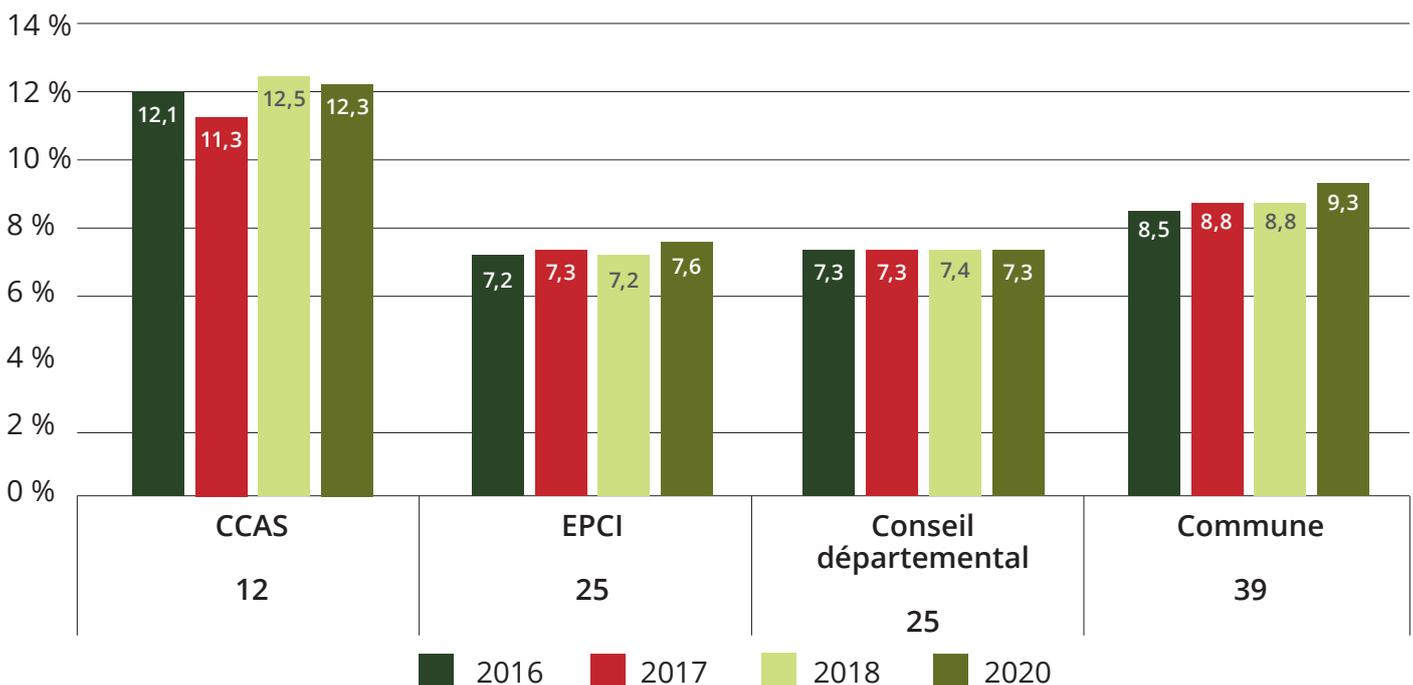
105 collectivités répondantes **245 996** agents



Chaque année, le taux d'absentéisme est distinct selon le type de collectivité. Les CCAS continuent à avoir un taux d'absentéisme le plus élevé. Ce taux semble être en forte hausse (+ 0,5) pour les communes avec une valeur dépassant désormais les 9 % (zoom diapo suivante) et les EPCI. En considérant les ASA COVID (vulnérabilité, garde d'enfant, confiné) dont le taux moyen est de 0,94 %, le taux d'absentéisme dans les communes a approché les 11 % en 2020. Nous avons cependant constaté de fortes variations de ce taux moyen pour les ASA COVID (entre 0,02 % et plus de 10 %).

EVOLUTION* DU TAUX D'ABSENTÉISME MOYEN PAR TYPE DE COLLECTIVITÉ

(Source : ADRH - HAVASU)



* Les graphiques d'évolution ne représentent pas l'année 2019 durant laquelle, en raison du COVID-19, le nombre de répondants n'était pas significatif.

RÉSULTATS DU COMPARATIF 2020

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

Rappel de la règle de calcul du taux d'absentéisme :

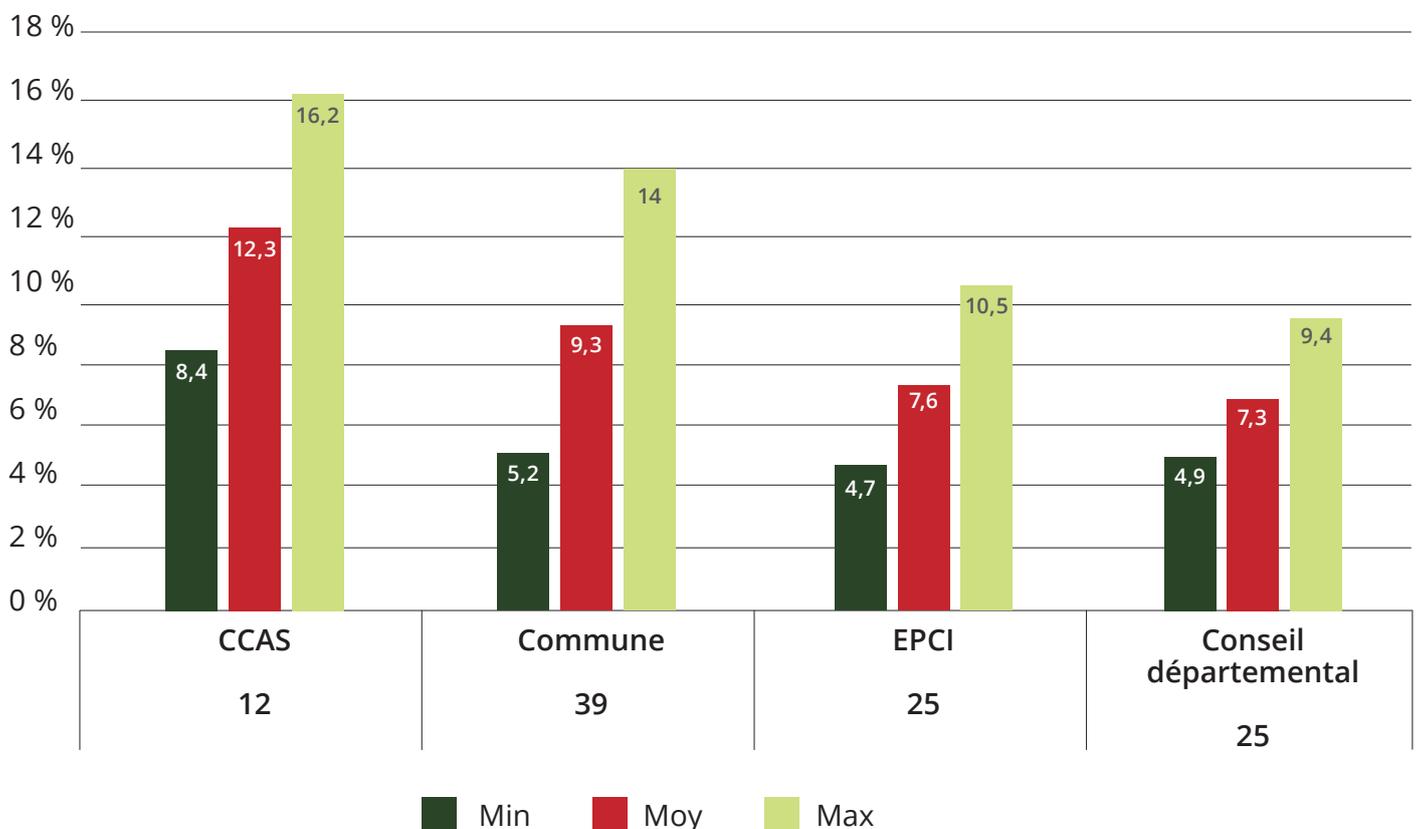
valeur exprimée en pourcent, obtenue en divisant le nombre de jours d'absence par le produit de l'effectif en ETP x 365. Le résultat est multiplié par 100. Le taux d'absentéisme est donc calculé sur une base calendaire. Le taux est calculé sur un périmètre intégrant la maladie ordinaire, les accidents de travail, la maladie professionnelle, les congés longue/grave maladie et les congés longue durée. Il est donc dépourvu des congés maternité, lesquels sont souvent curieusement intégrés dans les benchmarks absentéisme.

Effectif au 31/12 sur emploi permanent :

titulaires ; stagiaires ; contractuels sur emploi permanent en application de l'art. art. 3-2 (vacance temporaire d'emploi), art. 3-3, bénéficiaire de l'obligation d'emploi -art. 38, emplois fonctionnels de direction -art. 47.

TAUX D'ABSENTÉISME EN 2020

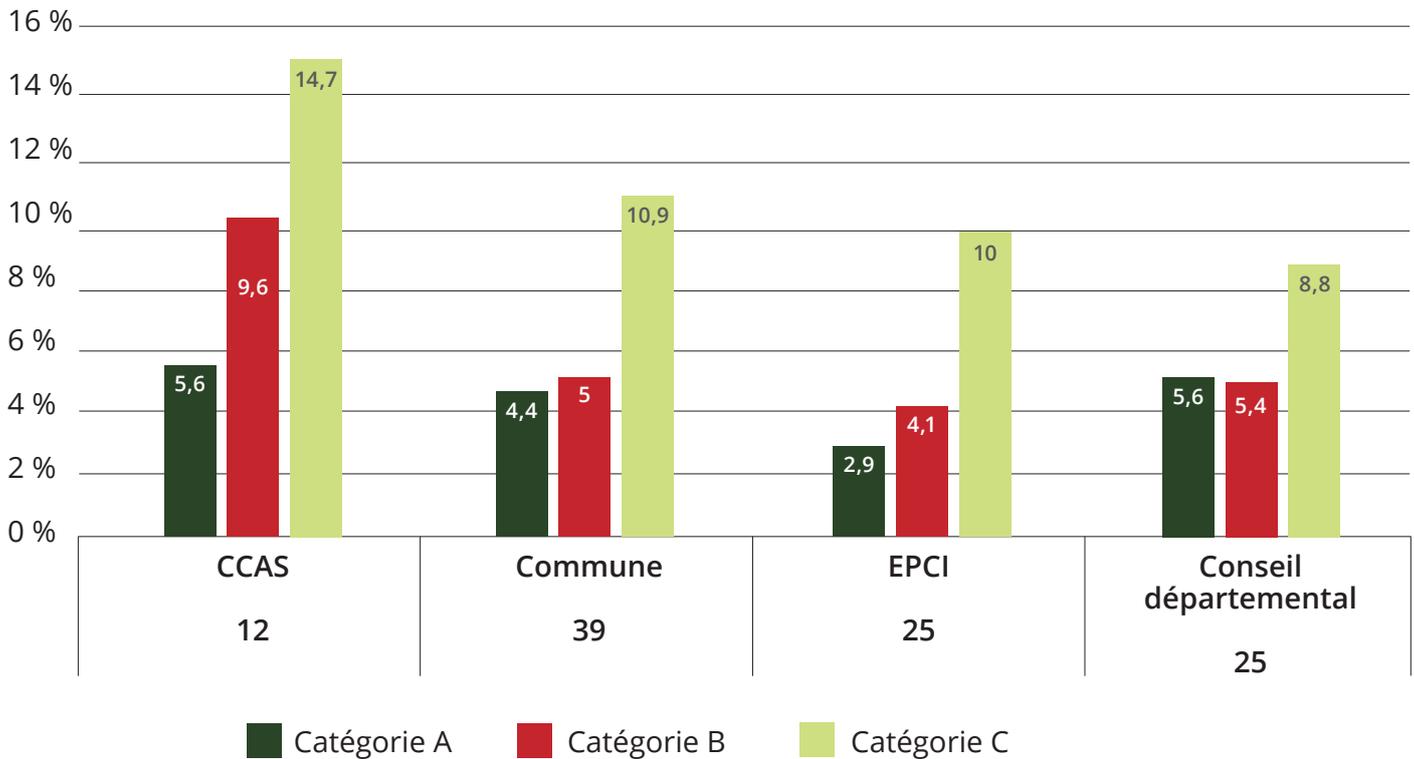
(Source : ADRH - HAVASU)



Le niveau d'absentéisme peut varier significativement (plus du double) d'une collectivité à une autre de même "type". Les ratios max / min les plus forts s'observent pour les communes (2,7), puis pour les EPCI (2,2).

TAUX D'ABSENTÉISME MOYEN PAR CATÉGORIE ET TYPE DE COLLECTIVITÉ EN 2020

(Source : ADRH - HAVASU)



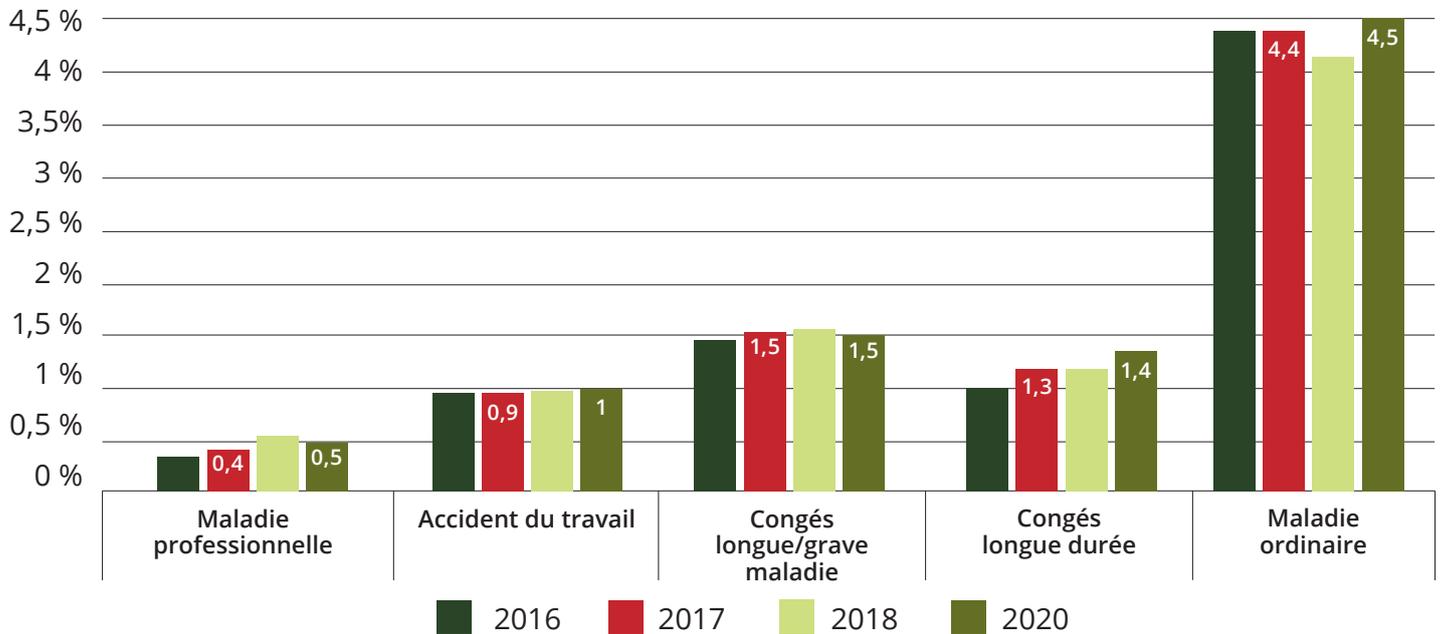
Le taux d'absentéisme moyen par Catégorie n'est pas uniforme selon le type de collectivité. Les agents de catégorie C ont le plus fort taux, et de loin, quel que soit le type de collectivité. Le taux d'absentéisme des agents en catégorie A varie beaucoup, entre 2,9 % et 5,6 %



ANALYSE PAR MOTIF

EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME PAR MOTIF

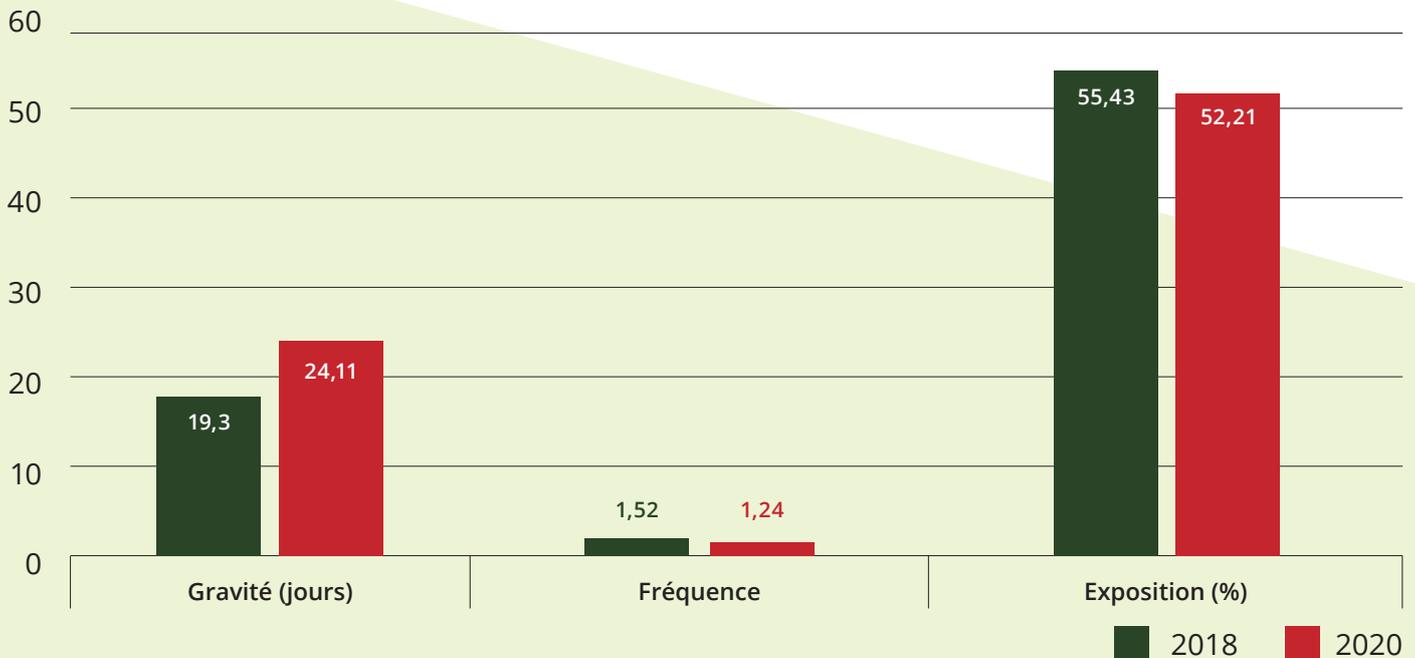
(Source : ADRH - HAVASU)



La hausse la plus forte entre 2018 et 2020 concerne le motif maladie ordinaire.

EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

(Source : ADRH - HAVASU)

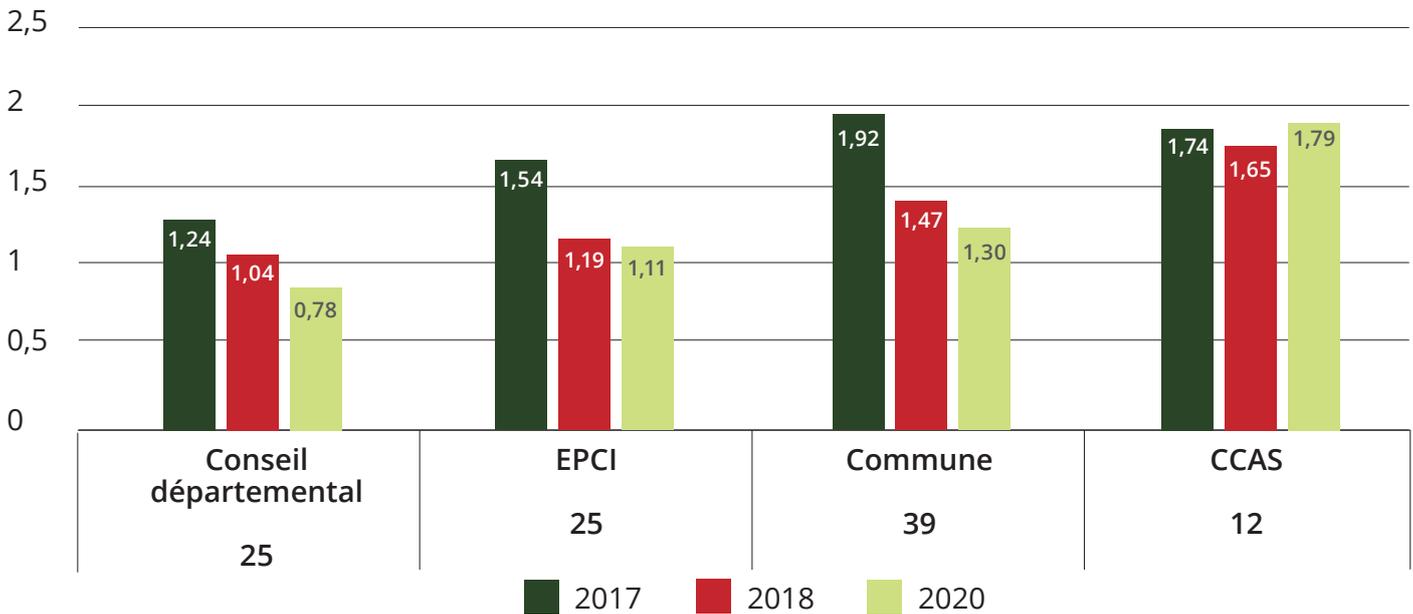


Entre 2018 et 2020, on constate une très nette hausse (env. 25 %) de la gravité d'absence (durée moyenne des arrêts). Il y a moins d'arrêts et d'agents absents en proportion en 2020, mais les arrêts, en moyenne sont significativement plus longs.

Cela semble être la conséquence d'arrêts initiaux plus longs et de prolongations d'absence plus nombreuses.

EVOLUTION DE LA FRÉQUENCE D'ABSENCE

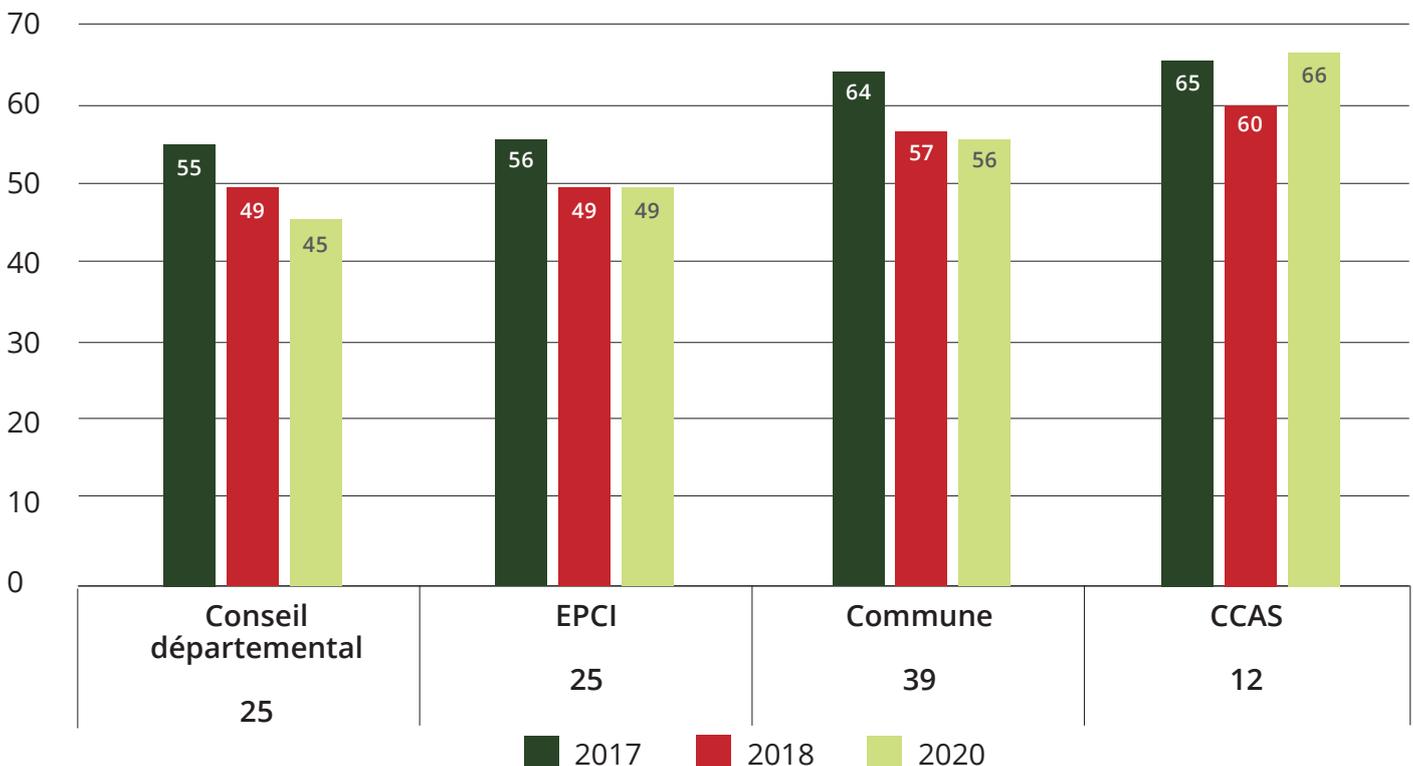
(Source : ADRH - HAVASU)



La baisse de la fréquence d'absence s'observe partout, sauf dans les CCAS. Cette fréquence d'absence a fortement chuté pour les conseils départementaux.

EVOLUTION DU TAUX D'EXPOSITION D'ABSENCE (EN %)

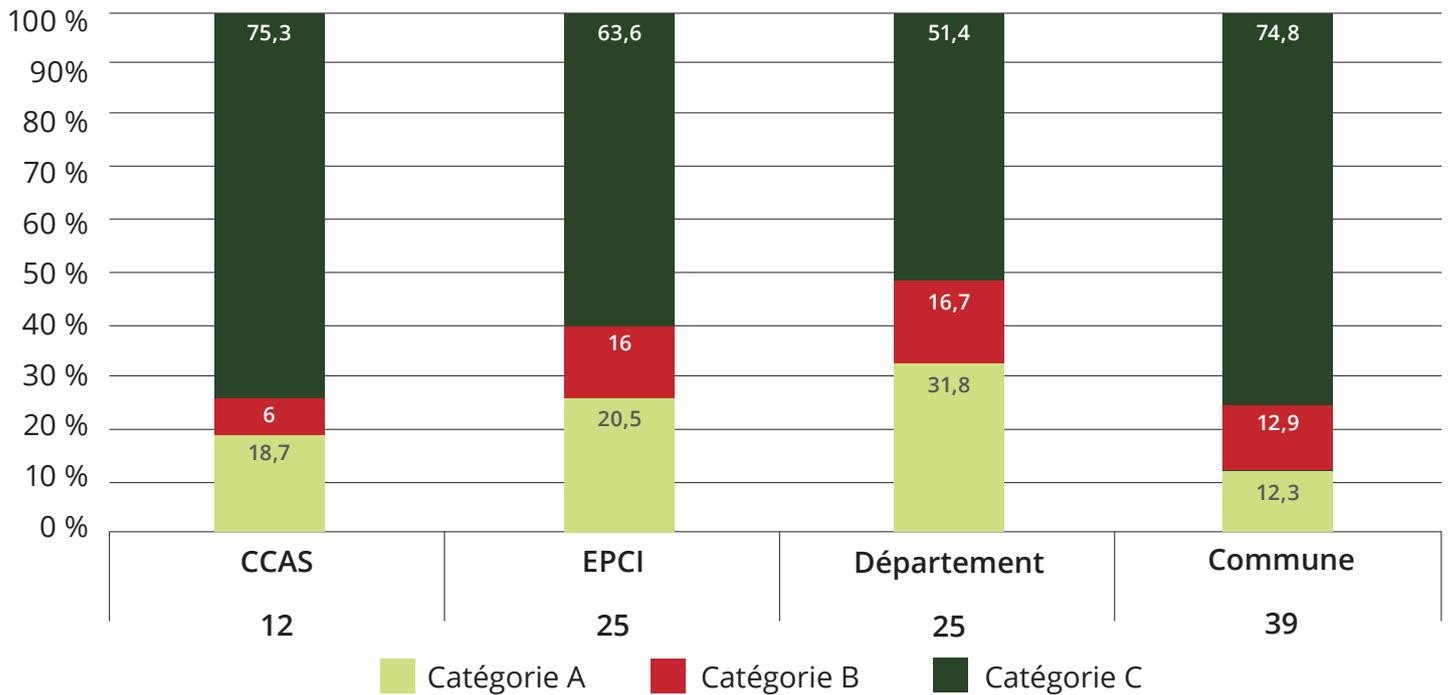
(Source : ADRH - HAVASU)



La baisse du taux d'exposition (% d'agent ayant au moins une absence dans l'année), d'ampleur modérée, s'observe dans tout type de collectivité, à l'exception des CCAS.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE ET TYPE DE COLLECTIVITÉ EN 2020

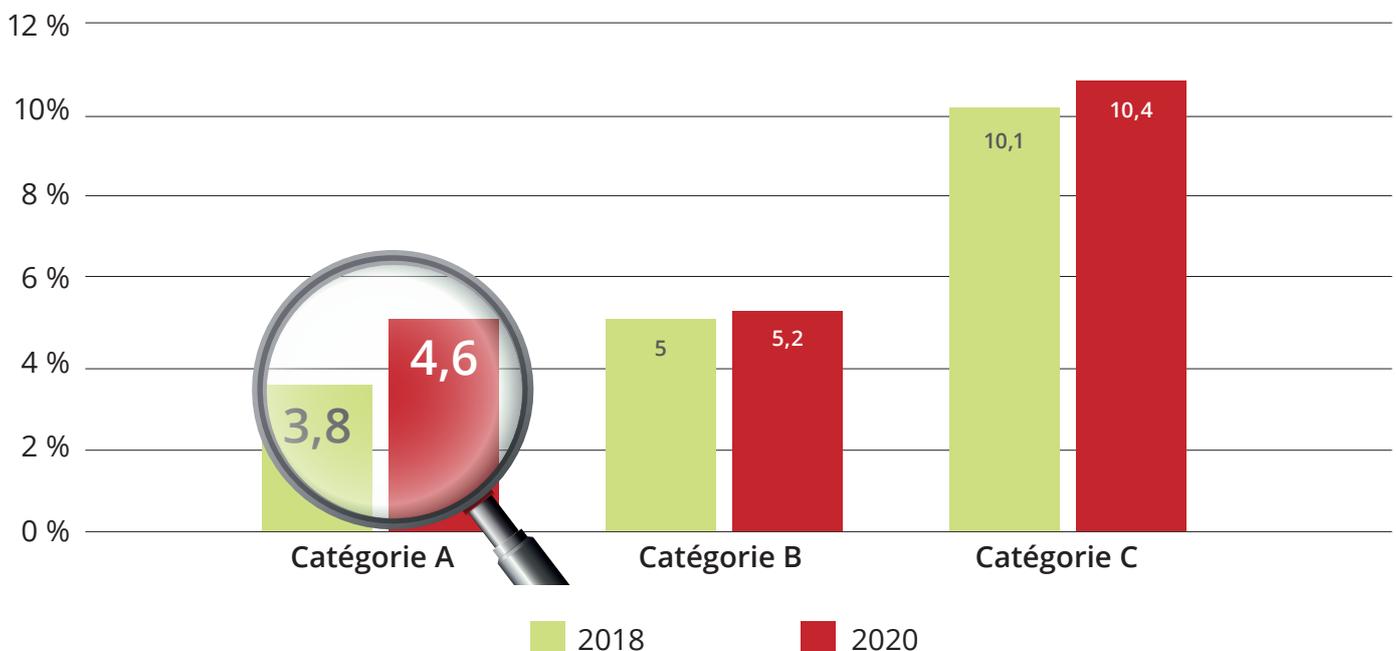
(Source : ADRH - HAVASU)



La structure de l'effectif par catégorie varie beaucoup selon le type de collectivité (env. 50 % de catégorie C dans les départements contre 75 % dans les CCAS et communes).

ÉVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME PAR CATÉGORIE EN 2020

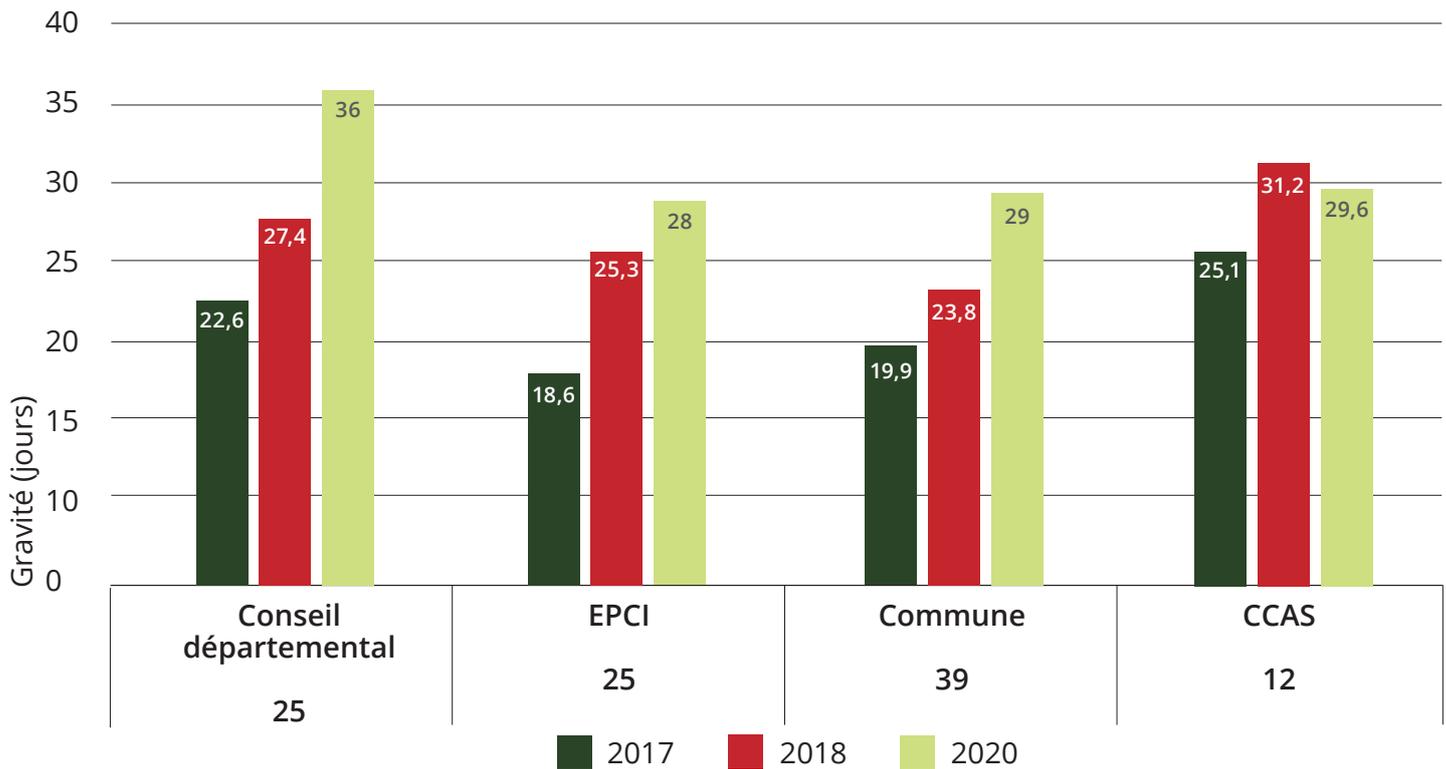
(Source : ADRH - HAVASU)



Nous constatons en 2020 une forte évolution du taux d'absentéisme pour les agents de catégorie A (+0,8) entre 2018 et 2020 (année 2019 "COVID" avec peu de répondants). Cette hausse est très marquée pour les agents des conseils départementaux dont le taux d'absentéisme dépasse même celui des catégorie B. Il s'agit sans doute d'un report d'absentéisme de la catégorie B vers la catégorie A, suite au classement en catégorie A du cadre d'emploi des assistants sociaux-éducatifs dès 2019.

ÉVOLUTION DE LA GRAVITÉ D'ABSENCE (EN JOURS)

(Source : ADRH - HAVASU)

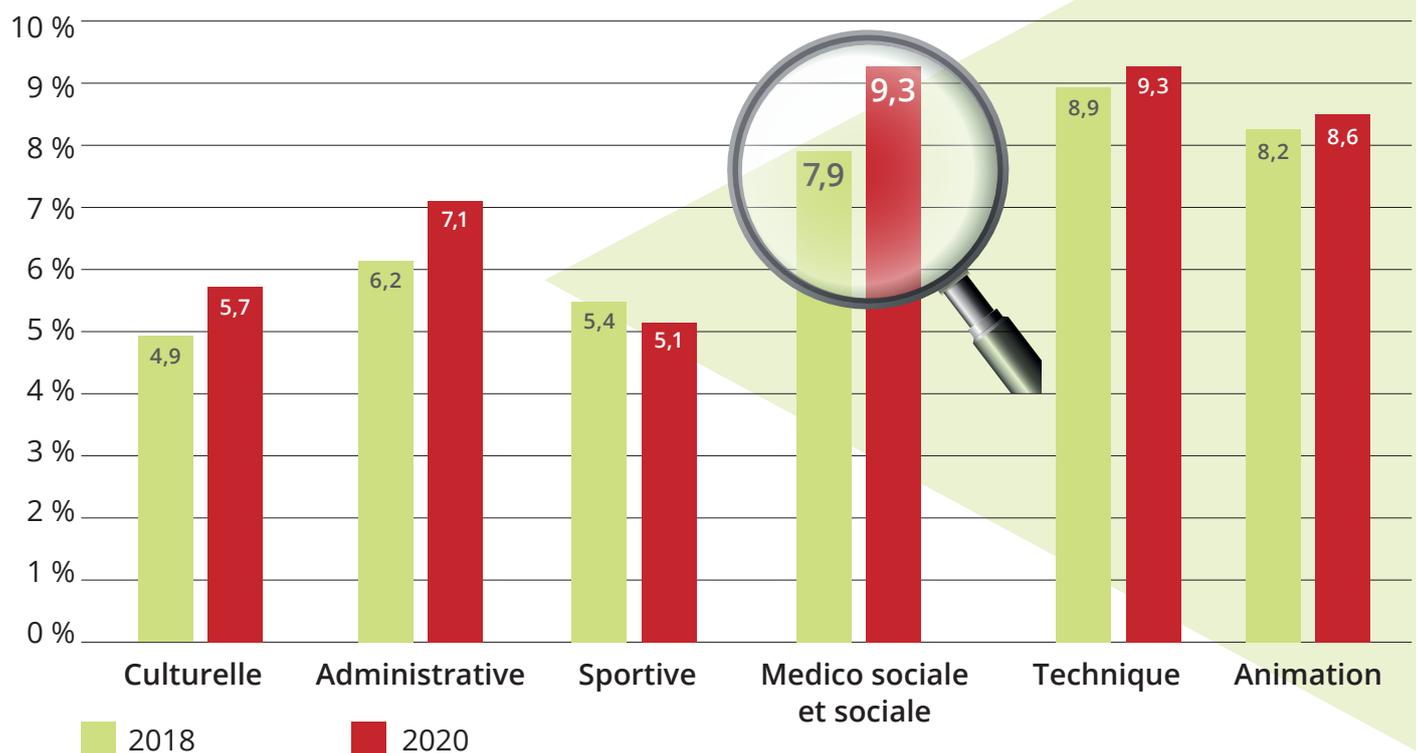


Gravité moyenne :

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. La hausse de la gravité des arrêts s'est confirmée et accentuée en 2020. Elle semble particulièrement notable pour les conseil départementaux.

ÉVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME PAR FILIÈRE (2020)

(Source : ADRH - HAVASU)



On observe une forte évolution du taux d'absentéisme entre 2018 et 2020 au sein de la filière Médico-sociale et Sociale.

RÉSULTATS DU COMPARATIF 2020

Géographie, taille et divers

- Les taux d'absentéisme des collectivités situées sur une même ville varient quelque fois significativement (exemple le CCAS, la commune, la métropole, le conseil départemental avec des locaux dans la même ville). Cependant ils ne varient pas toujours de la même manière. Pour une même ville, le taux d'absentéisme le plus bas peut être celui du conseil départemental ou celui de la métropole. Nous observons cependant que le taux d'absentéisme du CCAS est toujours supérieur à celui de la commune qui est toujours supérieur à celui de la métropole. Puisqu'il ne s'agit pas d'un déterminant géographique, c'est le métier des agents, qui diffère nettement d'un type de collectivité à une autre qui est évoqué pour expliquer la différence observée pour les indicateurs absentéisme.
- Néanmoins les différences d'activité/métier ne suffisent pas à expliquer les différences entre les types de collectivités situées sur une même ville. En effet pour les collectivités l'ampleur de ces différences (par exemple entre le siège du conseil départemental et la commune situés dans une même ville) est très variable.
- Il ne semble pas y avoir de relation entre la taille de la collectivité (mesurée par l'effectif) et le taux d'absentéisme. On observe même des variations de taux dans un rapport du simple à plus du double pour des collectivités d'effectif quasi-identique. On constate ceci pour les conseils départementaux, les communes et les EPCI. Le nombre d'agent dans la collectivité ne semble donc pas être un déterminant de l'absentéisme. Ce n'était déjà pas le cas les années précédentes.

Synthèse

Poursuite de la croissance du taux d'absentéisme.

Toutes les filières sont concernées (à l'exception de la filière sportive). On constate une très nette hausse (env. 25 %) de la gravité d'absence (durée moyenne des arrêts) entre 2018 et 2020.

Elle est particulièrement notable pour les conseils départementaux. C'est dans les communes que l'on observe cependant la hausse la plus forte du taux.



PORTAIL COLLABORATIF QVT (www.objectifqvt.fr)

- Développement des connaissances et accompagnement des projets QVT
- Plus de 450 ressources QVT
- Sur abonnement

Prochainement :

- graphiques d'évolution pour le comparatif absentéisme
- nouveau comparatif mobilités
- autoévaluations (QVT, absentéisme...)
- 100 nouvelles ressources.

Vous vous demandez comment améliorer la Qualité de Vie au Travail ?

Prévenir l'absentéisme

Profiter de retours d'expériences

Développer mes connaissances

Accéder aux ressources en un clic...

Gagner du temps



HAVASU[®]
Smart HR Decisions

sur ObjectifQVT.fr

Retrouvez les outils de la Santé et Qualité de Vie au Travail

Relevez le défi d'une prévention durable : un enjeu organisationnel, économique et social



J'incite chacun-e à s'abonner au portail Objectif QVT, car il fourmille d'informations. Je suis convaincue que ce portail nous aidera grandement dans nos différents travaux relatifs à la QVT et facilitera les échanges entre pairs, par exemple lors de nos benchmarks.

Nord
LE DÉPARTEMENT AU TRAVAIL

Christelle PLUQUET | Chargée de projets-Pôle QVT,
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES | Département du Nord

OFFRE DIAGNOSTIC ABSENTÉISME

- > Nous produisons un diagnostic absentéisme précis
- > 10 ans d'expérience dans des collectivités de toute taille

Vous vous demandez comment
prévenir durablement
l'absentéisme ?

Comprendre
les causes

Favoriser
la santé
des employés

Concourir
à la QVT

Améliorer
le climat social

Conjuguer
QVT et qualité
de service

Pionniers et spécialistes de l'analytique RH, HAVASU produit les indicateurs factuels qui facilitent l'analyse des causes et la construction de plans de prévention précis et contextualisés.

HAVASU
Smart HR Decisions

Un diagnostic complet et précis, facilitant le dialogue social
pour prendre les meilleures décisions et réduire les coûts sociaux

Relevez le défi d'une prévention durable :
un enjeu organisationnel, économique et social



Les résultats des analyses d'Havasus font apparaître des données objectivées nouvelles, (...) Celles-ci apportent un éclairage complémentaire en matière de prévention des risques professionnels notamment et permettent d'anticiper davantage l'organisation du travail.

La Ville de Paris
PARIS

Valeur ajoutée :

- > l'analyse des causes facilitée par l'analytique RH
- > une démarche objective et non intrusive



HAVASU[®]
Smart HR Decisions

**ASSOCIATION DES DRH
DES GRANDES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

www.drh-attitude.fr

www.havasu.fr