

**LES DIAGNOSTICS DE
L'EMPLOI TERRITORIAL**

Études RH
Observer pour agir



QUANTIFIER LES ABSENCES :

quels indicateurs,
quelles interprétations ?

AOÛT 2024

QUANTIFIER LES ABSENCES : **quels indicateurs, quelles interprétations ?**

Donnée sensible, les indicateurs d'absence sont souvent scrutés avec attention et abondamment commentés.

Mais quelles réalités recouvrent exactement ces chiffres ?

Comment sont-ils construits et comment peut-on les analyser ?

Issu de la volonté d'accompagner au mieux les collectivités et les établissements publics dans l'analyse de leurs données liées aux absences pour raison de santé, ce document a été pensé

comme **un support méthodologique concret.**

Destiné aux professionnels RH, il présente les principaux indicateurs liés à l'absentéisme, leur portée, mais aussi leurs limites. Il vise à attirer l'attention sur les nombreuses précautions que nécessite l'interprétation de ces données. L'objectif est d'offrir quelques clés pour **optimiser l'exploitation de vos données et en faire une analyse éclairée.**

SOMMAIRE

- **Indicateurs d'absence** p 4
 - Taux d'absentéisme médical p 5
 - Exposition, gravité et fréquence des absences pour raisons médicales p 7
- **Comparaisons et analyses : précautions méthodologiques** p 9
 - Risque d'interprétation n° 1** : « Les femmes sont plus absentes que les hommes » p 9
 - Risque d'interprétation n° 2** : « Les contractuels sont moins absents que les fonctionnaires » p 10
 - Risque d'interprétation n° 3** : « L'absence varie selon le type de collectivités » p 11
- **Au-delà des chiffres** p 11



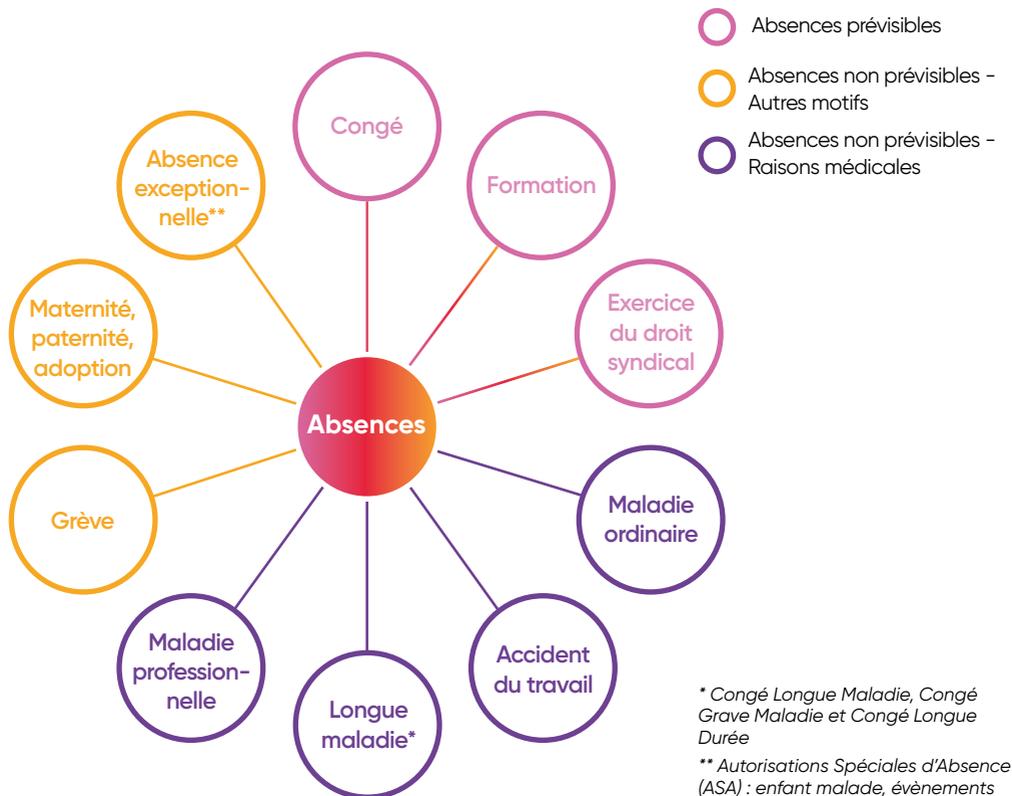
Cette publication n'aborde pas en détail l'ensemble des données relatives aux absences observées au sein des collectivités et établissements de petite couronne.

Pour en savoir plus :

Bilan Social 2021, Données sur les collectivités de la petite couronne.



Indicateurs d'absence



Avant d'aborder la question des indicateurs, il convient de recenser avec précisions l'ensemble des motifs d'absence.

Il est en effet nécessaire de distinguer les absences que l'on peut anticiper (congé, formation...) de celles qui peuvent survenir de manière plus aléatoire (maladie ordinaire, accident du travail, grève...).

Les absences « non planifiées » se déclinent elles-mêmes en deux sous-ensembles :

- des absences pour raisons médicales,
- des absences recouvrant des situations plus diverses en lien avec les caractéristiques des agents (maternité), le climat social (grève) et les modalités organisationnelles de chaque collectivité (ASA).

Les indicateurs présentés dans ce document porteront uniquement sur les absences pour raisons de santé.

→ Taux d'absentéisme médical

Absences pour raisons médicales - 2021	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	4 %
Accidents du travail*	1,2 %
Longue maladie**	1,7 %
Maladie professionnelle	0,3 %
Ensemble	7,2 %

Source : REC 2021 - Données sur les collectivités de la petite couronne

* Service et trajet

** Congé Longue Maladie, Congé Grave Maladie et Congé Longue Durée

Champ : Absences pour raisons médicales, agents sur emploi permanent, ensemble des collectivités et établissements de petite couronne ayant participé au RSU 2021.

Le taux d'absentéisme médical met en rapport :

- un nombre de jours d'arrêt pour raisons médicales enregistrés au cours d'une période,

- et un nombre de jours théoriquement travaillés au cours de cette même période.

Dans le cadre de la démarche « les familles d'indicateurs ressources humaines », la formule suivante a été retenue :

Nombre de jours calendaires d'absences pour raisons médicales au cours de l'année

Effectif physique moyen payé x 365

Le taux d'absentéisme est sans doute l'indicateur le plus fréquemment employé pour aborder la question des absences au travail.

En 2021, sur l'ensemble de la petite couronne, le taux d'absentéisme médical des agents sur emploi permanent s'élevait à 7,2 %. En d'autres termes, sur 100 agents occupant un emploi permanent, un peu plus de 7 agents ont été absents toute l'année pour raisons de santé.

Mais ces 7 agents existent-ils réellement ?

Ce taux, bien que très souvent utilisé et abondamment commenté, n'en demeure pas moins un indicateur complexe. Il ne

faut pas perdre de vue qu'il ne constitue qu'une mesure théorique, et « ne donne pas directement accès à la compréhension du

phénomène [...] Un indicateur est toujours sujet à débat : il faut savoir ce que l'on cherche à mesurer et s'assurer de l'acceptation collective des chiffres produits et de leur interprétation¹. »

De plus, les absences pour raisons médicales recouvrent des situations très diverses dont les causes et les conséquences sont loin d'être comparables. À court ou moyen terme, les col-

lectivités peuvent agir sur une partie des absences, mais elles n'auront que peu de leviers face aux pathologies dont souffrent,

Le taux d'absentéisme médical des agents sur emploi permanent s'élève en 2021 à **7,2 %**

par exemple, les agents qui sont en congé longue durée².

« Il importe de suivre les absences particulièrement perturbatrices pour l'activité et dont on peut penser qu'elles sont reliées, même indirectement, aux conditions de travail et à la vie organisationnelle. »

En ce sens, il est possible de calculer un taux d'absentéisme dit « compressible »³ en regroupant :

→ les jours d'absences pour maladie ordinaire (dont une partie peut être liée aux conditions de travail),

→ les jours d'absences suite à un accident du travail.

Le taux d'absentéisme compressible est le taux qui peut être réduit grâce à un ensemble de leviers d'actions (contrôle médical, vaccination, formations, sensibilisation...). Néanmoins, cet indicateur présente aussi des

limites : les absences pour maladie ordinaire relèvent-elles intégralement de facteurs professionnels et inversement, la maladie professionnelle n'est-elle pas un motif d'absence sur lequel l'employeur peut exercer également une action ?

L'exemple ci-dessous illustre l'intérêt d'examiner plus finement les données en fonction du motif d'absence : alors que le taux d'absentéisme médical des deux communes est quasi identique, le détail par motif montre que la nature des absences est en revanche assez différente.

En effet, la commune A présente un taux d'absentéisme pour accident du travail plus élevé que la commune B. Cependant, la commune A ne compte pas d'agent absent pour longue maladie ce qui lui permet d'avoir un taux d'absentéisme global quasi similaire à la commune B.

Taux d'absentéisme	Commune A	Commune B	Moyenne petite couronne
Maladie ordinaire	3,4 %	3,1 %	4,0 %
Accidents du travail	2,1 %	0,6 %	1,2 %
Longue maladie	0 %	1,7 %	1,7 %
Maladie professionnelle	0,2 %	0,2 %	0,3 %
Compressible (MO + AT)	5,5 %	3,7 %	5,2 %
Médical	5,7 %	5,6 %	7,2 %

Champ : Absences pour raisons médicales, agents sur emploi permanent. Communes A, B : 2 communes de petite couronne ayant participé au RSU 2021, employant entre 500 et 1 000 agents sur emploi permanent.

² - Le congé de longue durée est accordé au fonctionnaire en activité mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions parce qu'il est atteint de l'un des cinq types d'affection suivants (Code général de la fonction publique art. L. 822-12) : tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

³ - Les familles d'indicateurs en ressources humaines - fiche taux d'absentéisme compressible, CIG Petite Couronne.

→ Exposition, gravité et fréquence des absences pour raisons médicales

Au-delà du taux d'absentéisme, l'analyse de l'absence nécessite de mobiliser trois types d'indicateurs : le taux d'exposition (combien d'agents ?), la gravité des absences (quelle durée ?) et la fréquence des arrêts (combien de fois ?).

La prise en compte de ces trois dimensions permet d'appréhender plus finement les caractéristiques de l'absence au sein de la collectivité.

Absences pour raisons médicales 2021	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Gravité	Fréquence
Maladie ordinaire	4,0 %	48,7 %	30 jours	2 arrêts
Accidents du travail	1,2 %	6,4 %	66 jours	2 arrêts
Longue maladie	1,7 %	2,4 %	251 jours	2 arrêts
Maladie professionnelle	0,3 %	0,7 %	187 jours	2 arrêts
Ensemble	7,2 %	Nd *	45 jours	2 arrêts

Source : Bilan social 2021 – Données sur les collectivités de la petite couronne

Champ : Absences pour raisons médicales, agents sur emploi permanent, ensemble des collectivités et établissements de petite couronne ayant participé au REC 2021.

* Les données collectées dans le cadre du REC ne permettent pas de connaître le nombre d'agents absents au moins une fois, quel que soit le motif. Il n'est donc pas possible de calculer un taux d'exposition pour l'ensemble des raisons médicales.

Exposition

Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année

Effectif physique moyen payé

Gravité

Nombre de jours calendaires d'absence au cours de l'année

Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année

Fréquence

Nombre total d'arrêts au cours de l'année

Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année

La maladie ordinaire constitue le premier motif d'arrêt : près de 5 agents sur 10 ont été absents au moins une fois dans l'année, pour une durée de 30 jours en moyenne.

La situation s'inverse, assez logiquement, lorsque l'on s'intéresse à la longue maladie : peu d'agents sont concernés (2,4 %), mais ils se sont absents en moyenne 8 mois.

Le tableau ci-dessous montre l'intérêt de croiser les différents types d'indicateurs : un taux d'absentéisme comparable peut en effet traduire des réalités différentes en termes d'exposition des agents et de durée d'absence.

En effet, la commune A est la commune qui compte la plus grande proportion

d'agents absents (61 % contre 44,5 % pour la commune B). En revanche, c'est au sein de la commune B que les agents sont arrêtés sur une plus longue durée (25 jours contre 20 jours pour la commune A). Enfin, la commune B est la collectivité dont la fréquence des arrêts est la plus élevée (2 arrêts contre 1 pour la commune A).

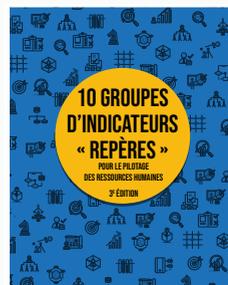
Maladie ordinaire	Commune A	Commune B	Moyenne petite couronne
Taux d'absentéisme	5,7 %	5,6 %	4,0 %
Taux d'exposition	61,0 %	44,5 %	48,7 %
Gravité	20 jours	25 jours	30 jours
Fréquence	1 arrêt	2 arrêts	2 arrêts

Champ : Absences pour maladie ordinaire, agents sur emploi permanent.
Communes A et B : 2 communes de petite couronne ayant participé au RSU 2021, employant entre 500 à 1 000 agents sur emploi permanent.

« 10 groupes d'indicateurs "repères" »

Fruit d'un travail collaboratif entre les Centres de Gestion, la publication « 10 groupes d'indicateurs "repères" » permet aux collectivités et établissements publics de disposer d'éléments de comparaison autour de dix thématiques : les effectifs, l'âge des agents, le temps de travail, les mouvements observés, le budget et la rémunération, la formation, les absences, les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité professionnelle. C'est un outil permettant la mise en place d'indicateurs pour le pilotage des ressources humaines.

↓ www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/synthese-des-indicateurs-rh-3eme-edition-vf.pdf



Centre National de Gestion
des Ressources Humaines

FNCOG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion



Comparaisons et analyses : précautions méthodologiques

« Face au phénomène de l'absentéisme, il est tentant de chercher des points de comparaison auprès d'autres structures et de déterminer un taux « normal » auquel se référer. »*

Il convient toutefois d'être particulièrement prudent dans l'interprétation de ces données. Des effets de structure peuvent venir biaiser l'analyse et alimenter un certain nombre d'idées reçues.

→ RISQUE D'INTERPRÉTATION N° 1

« Les femmes sont plus absentes que les hommes »



Si l'on s'en tient à la comparaison des données « brutes », cette affirmation se vérifie : en 2021, en petite couronne, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire s'élevait à 3,2 % pour les hommes et 4,5 % pour les femmes. Il est toutefois important de souligner que plusieurs effets conjugués sont à l'origine de cet écart.

Tout d'abord, les grossesses peuvent générer des absences pour maladie ordinaire (notamment pour les contractuelles dont les congés pour couches pathologiques sont inclus dans les jours de maladie ordinaire).

Par ailleurs, certains métiers, à forte pénibilité, sont quasi exclusivement féminins : agent d'accompagnement à l'éducation

de l'enfant, aide-soignant, assistant éducatif petite enfance, agent de restauration...**

Ces différences structurelles pèsent fortement sur l'écart entre les hommes et les femmes. Pour obtenir une mesure non biaisée, il serait nécessaire de mener une analyse « toute chose égale par ailleurs », c'est-à-dire pouvoir calculer des taux d'absentéisme en ne faisant varier que le genre. Quelles sont réellement les différences homme-femme lorsque les agents appartiennent à la même catégorie hiérarchique, ont le même temps de travail, sont exposés de manière comparable à la pénibilité et à l'usure professionnelle, etc. ?

* - 10 questions sur l'absentéisme - ANACT, 2015

** - Panorama des métiers territoriaux, CNFPT, 2021

→ RISQUE D'INTERPRÉTATION N° 2

« Les contractuels sont moins absents que les fonctionnaires »



Quel que soit le motif, les taux d'absentéisme sont plus élevés chez les fonctionnaires que chez les contractuels.

Tout comme pour l'analyse par genre, il ne faut cependant pas perdre de vue que les caractéristiques des agents peuvent influencer le niveau du taux d'absentéisme.

Les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires (en petite couronne, en 2021, l'âge moyen s'élevait à 39 ans et 8 mois contre 48 ans et 5 mois). Les agents les plus jeunes ne sont pas nécessairement moins absents que leurs aînés, mais la durée moyenne de leur absence est généralement plus courte.

De plus, fonctionnaires et contractuels n'occupent pas les mêmes postes : il existe des emplois qui sont très majoritairement, voire exclusivement, occupés par des fonctionnaires (ouvrier de maintenance des bâtiments, agent de propreté espace

public, policier municipal...). Les contractuels occupent une part plus importante de postes d'encadrement, qui peuvent être moins exposés à l'usure professionnelle : en 2021, 43 % d'entre eux appartiennent aux catégories A et B, alors qu'ils ne représentent que 25 % des fonctionnaires.

Ces différences structurelles ne suffisent sans doute pas à expliquer à elles seules les écarts entre fonctionnaires et contractuels. L'instabilité de l'emploi et les conditions d'indemnisation en cas d'absence sont des facteurs à prendre en considération. Ce constat ne s'applique cependant pas exclusivement à la fonction publique : dans le secteur privé, des différences s'observent entre les salariés en CDD ou en intérim et ceux en CDI. D'ailleurs, « à principales caractéristiques identifiables équivalentes, les taux d'absentéisme des salariés en CDI de plus d'un an et des fonctionnaires ne diffèrent pas significativement ».***

*** - Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail, DARES, 2013

→ RISQUE D'INTERPRÉTATION N° 3

« L'absence varie selon le type de collectivités »

Les taux enregistrés par les communes, les départements ou les EPCI diffèrent en effet assez fortement. Là encore, plusieurs éléments doivent être examinés avec attention, en particulier la typologie des métiers présents au sein de chaque collectivité ou établissement.

À titre d'exemple, 82 % des aides-soignants employés par la FPT¹ exercent leur fonction au sein d'un CCAS (notamment dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées ou des services de soins à domicile). Au-delà des différences intrinsèquement liées aux compétences des collectivités, la manière dont elles sont exercées joue également un rôle important : il est diffi-

cile de comparer une commune qui dispose d'un service de collecte des ordures ménagères en régie avec une autre qui aura délégué cette compétence à un syndicat ou à une entreprise privée. Il en est de même pour certains secteurs particulièrement exposés à l'usure professionnelle : entretien des locaux, accueil du jeune enfant, propreté des espaces publics...

La taille de la collectivité ou de l'établissement est également une variable importante. Plusieurs études montrent que le taux d'absentéisme a tendance à croître avec l'effectif des agents.



Au-delà des chiffres...

Si la construction d'indicateurs et le suivi de données chiffrées sont un préalable indispensable, ils ne constituent toutefois qu'un premier niveau d'analyse. Ces informations doivent nécessairement être complétées et mises en perspective avec une démarche d'observation qualitative.



¹ - « Les absences relèvent des réalités du travail, de son organisation concrète, et de la façon dont il est managé. Comprendre leurs caractéristiques et leurs manifestations - au plus près du terrain - permet d'agir efficacement sur les mécanismes qui conduisent un salarié à s'absenter. »

1 rue Lucienne Gérain
93698 Pantin Cedex

Tél. : 01 56 96 80 80
www.cig929394.fr

