

REGARD SUR...

LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

TENDANCES 2014



ÉDITO



Marc Jeannin
Directeur Général
de SOFAXIS

L'évolution des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales témoigne d'un accroissement régulier du taux d'absentéisme de 18 % depuis cinq ans, pour atteindre une moyenne de 8,7 % en 2014.

Issue de l'observation des principaux indicateurs d'absence au travail pour raison de santé, cette étude enseigne que 42 % des agents ont été absents au moins une fois en 2014 et que la durée moyenne de leurs absences s'élève à 37 jours, toutes natures d'arrêt confondues.

Un regard sur la maladie ordinaire permet d'en comprendre l'évolution et d'en mesurer l'impact sur l'ensemble des absences. La maladie ordinaire représente en effet 48 % du taux d'absentéisme et 45 % du coût total des arrêts.

En 2014, les agents ont été plus nombreux à s'arrêter en maladie ordinaire, plus souvent, mais aussi moins longtemps qu'en 2012 et 2013. Une comparaison de la durée des arrêts selon l'âge laisse apparaître en outre l'influence importante de ce critère.

L'analyse du coût des absences met par ailleurs en évidence leur effet sur le budget de fonctionnement des collectivités. Au-delà du coût des arrêts dont l'effet budgétaire est immédiatement perceptible, l'appréciation des enjeux financiers des absences repose également sur la prise en compte de leurs impacts indirects : dégradation de la qualité du service rendu à l'utilisateur, sollicitation des équipes présentes, augmentation de la charge de gestion et de suivi des absences ...

Alors même que la réforme territoriale engagée par la loi NOTRe amorce une mutation profonde du cadre institutionnel local et que la réforme de la dotation globale de fonctionnement entraîne une réduction des enveloppes budgétaires, la maîtrise des absences et donc de leurs poids financiers est un des principaux leviers d'action pour optimiser la performance des organisations publiques. Notamment, par la mise en œuvre d'actions de prévention des absences, de suivi au plus près des arrêts et de démarches en faveur de la reprise du travail au plus tôt.

Cette note de conjoncture se veut ainsi un outil de compréhension et de mise en perspective des arrêts de travail, au profit des décideurs territoriaux, afin de leur permettre de mieux appréhender et suivre les mécanismes d'absences dans les collectivités territoriales et ainsi engager toutes les actions nécessaires en faveur de la santé durable au travail de leurs agents.

SOMMAIRE

P. 3 : L'évolution du taux d'absentéisme

P. 4 : La mesure des absences au travail pour raison de santé

P. 5 : Le coût des absences au travail pour raison de santé

P. 6/7 : Focus sur la maladie ordinaire

P. 7 : Lexique

MÉTHODOLOGIE

La population concernée par l'étude regroupe un échantillon de 376 815 agents affiliés à la CNRACL, répartis dans 18 291 collectivités assurées, pour toutes les natures d'arrêt (maladie ordinaire, maternité, longue maladie/longue durée, accident du travail). Le champ d'étude est constitué par l'ensemble des arrêts de travail déclarés entre 2007 et 2014.

INDICATEURS MESURÉS

Taux d'absentéisme : part du temps de travail perdu en raison des absences (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 : $[\text{nombre de jours d'arrêt} / \text{nombre d'arrêts}]$.

Coût des absences : calculé sur la base de la durée des arrêts de l'ensemble des absences constatées dans les bases de données de Sofaxis sur la période d'étude. Le salaire moyen de référence est celui calculé par l'INSEE (source INSEE première n° 1514 de septembre 2014). Le coût s'entend charges patronales incluses et hors frais médicaux.

L'évolution du taux d'absentéisme

Indicateur de référence des absences au travail, le taux d'absentéisme mesure la part du temps de travail perdu en raison des arrêts.

Exprimé en pourcentage, ce taux rapporte le nombre de jours d'absence à l'effectif étudié et au nombre moyen de jours travaillés par an et par agent. Il permet ainsi de visualiser directement le poids des absences sur l'effectif.

En 2014, il s'établit à 8,7 % en moyenne pour les collectivités territoriales.

La maladie ordinaire représente la part la plus importante de ce taux (48 %). Suivent la longue maladie/longue durée (29 %), puis l'accident du travail (15 %). La maternité complète l'ensemble avec 8 %.

Le taux d'absentéisme permet de calculer un nombre moyen d'agents absents. Ainsi, en 2014, une collectivité de 100 agents titulaires aura constaté, en moyenne, l'absence de 9 d'entre eux toute l'année, pour raison de santé.

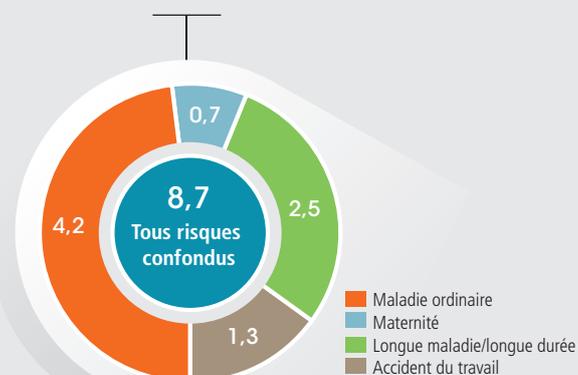
Avec une croissance de 18 % toutes natures d'arrêts confondus, le taux d'absentéisme global affiche une hausse régulière depuis cinq ans.

Cependant, l'évolution de cet indicateur est différente selon la nature de l'absence étudiée :

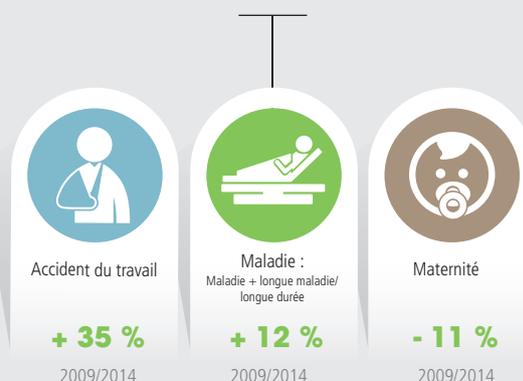
- C'est en **accident du travail** que l'augmentation est la plus importante (+ 35 % en 5 ans). La hausse de la durée moyenne d'arrêt pour ce type d'évènements explique ce phénomène. Les accidents ne sont pas forcément plus nombreux, mais leur durée moyenne d'arrêt est chaque année un peu plus longue.
- En **maladie** (maladie ordinaire + longue maladie/longue durée), la tendance est également en hausse sur la période, mais de façon plus mesurée (+ 12 % depuis 2009).
- En revanche, on relève de moins en moins de **congés maternité**, ce qui s'explique sans doute par l'augmentation de l'âge moyen des actifs territoriaux (46 ans en 2013, source CNRACL).

Ainsi, le nombre de jours d'absence par agent employé (nombre total des jours d'arrêt toutes natures confondues) rapporté à l'effectif étudié, progresse de 12 % pour atteindre 24 jours par agent employé en 2014.

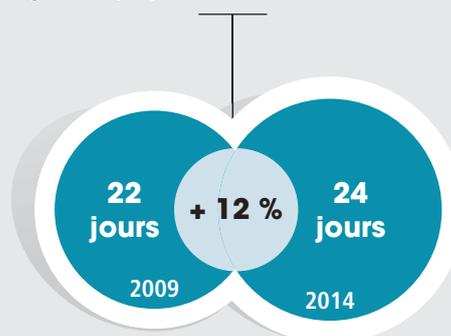
Taux d'absentéisme par nature d'absence en 2014 (en %)



Évolution de la gravité en maladie, en accident du travail et en maternité (base 100 en 2009)



Évolution du nombre de jours d'arrêt par agent employé toutes natures d'absences confondues



La mesure des absences au travail pour raison de santé

La mesure des absences s'appuie sur trois types d'indicateurs principaux : la fréquence des arrêts (répétition des absences en nombre d'évènements), l'exposition de la population au risque d'absence (proportion d'agents absents au moins une fois dans l'année, en pourcentage) et la gravité (étude de la durée des arrêts, en jours).

C'est la combinaison de ces trois indicateurs qui permet de rendre compte des absences pour raison de santé, à la fois sur l'exercice d'étude et dans le temps sous forme d'évolution et de comparaison.

La **fréquence** atteint, en 2014, 65 arrêts pour 100 agents employés. La maladie ordinaire en est le premier contributeur avec 54 arrêts, soit 83 % de l'ensemble des absences.

Suivent les accidents du travail (9 %), la longue maladie/longue durée (5 %) et la maternité (3 %).

Le poids de la maladie ordinaire influence fortement cet indicateur.

En 2014, toutes natures d'arrêts confondus, les absences représentent :

- 65 arrêts pour 100 agents employés,
- 42 % d'agents absents au moins une fois,
- 37 jours d'arrêt en moyenne par absence.

L'indicateur **d'exposition** des agents indique que 42 % d'entre eux ont été absents au moins une fois en 2014. 31 % l'ont été pour cause de maladie ordinaire, 6 % pour accident du travail, 3 % pour longue maladie/longue durée et 2 % en maternité.

Comme pour la fréquence, la maladie ordinaire prédomine largement pour cet indicateur.

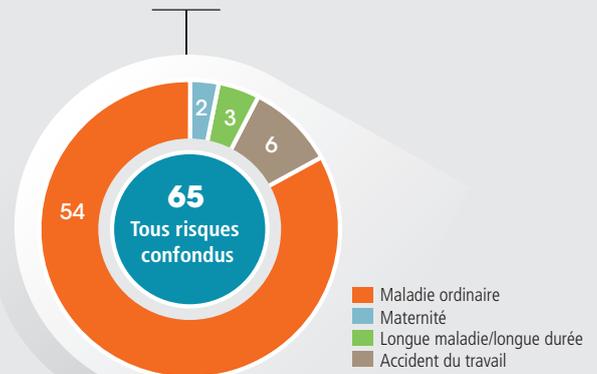
La **durée** moyenne d'arrêt (37 jours en moyenne sur 2014), qui exprime la gravité des absences, affiche une distribution par nature d'arrêt différente de la fréquence ou de l'exposition et se trouve influencée par les arrêts les plus longs.

La longue maladie/longue durée (222 jours en moyenne) est la nature d'arrêt la plus lourde. Suivent la maternité (103 jours), l'accident du travail (55 jours) et la maladie ordinaire (22 jours en moyenne en 2014).

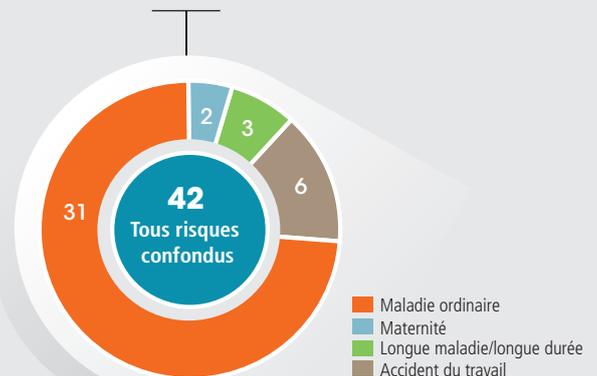
Ainsi, si la maladie est la nature d'arrêt la plus fréquente et concerne le plus grand nombre d'agents, c'est aussi celle qui dure le moins longtemps en moyenne.

"Au-delà de leur mesure, la compréhension des phénomènes d'absence doit permettre aux collectivités de guider les initiatives en matière de prévention des risques professionnels au profit des agents et de leur santé au travail." Pierre Souchon — Directeur Département Ingénierie Services.

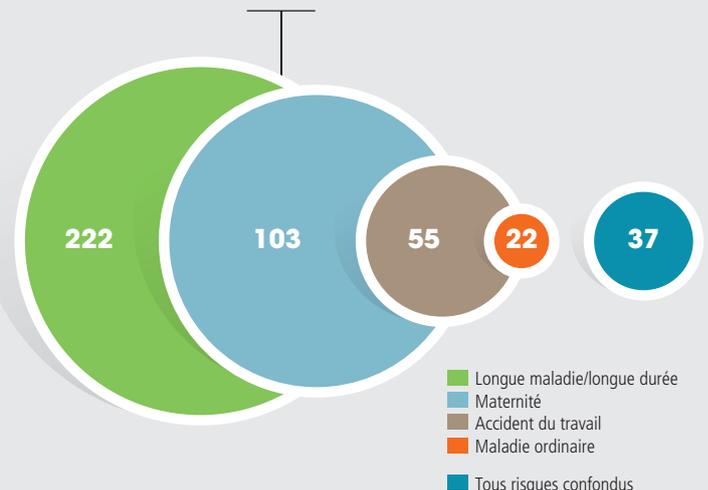
Fréquence : nombre d'arrêts pour 100 agents employés en 2014



Exposition : proportion d'agents absents en 2014 (en %)



Gravité : durée moyenne d'arrêt en 2014 (en jours)



Le coût des absences au travail pour raison de santé...

... par agent

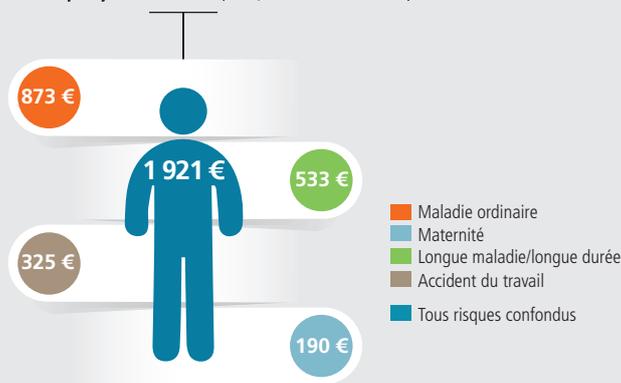
Le coût moyen des absences, par agent employé, s'établit en 2014 à 1 921 € toutes natures d'arrêts confondus. La maladie ordinaire en concentre la plus grande part (45 %), puis la longue maladie/longue durée (28 %).

L'accident du travail représente quant à lui 17 % du global et la maternité complète le reste du coût avec 10 %.

Ce montant permet ainsi d'apprécier directement l'impact financier des absences sur le budget de fonctionnement de la collectivité.

**1 921 € par agent employé =
coût moyen des absences pour raison
de santé en 2014**

Coût moyen des absences au travail pour raison de santé par agent employé en 2014 (charges patronales incluses)



... par arrêt

La durée des arrêts est variable selon chaque situation, mais le statut de la Fonction publique fixe des durées maximales de prise en charge pour certaines natures d'absences.

Ainsi, en maladie ordinaire, un arrêt ne peut excéder 365 jours (90 jours à plein traitement puis le reste à demi-traitement), sur la base d'un salaire moyen (INSEE). Le coût d'une maladie s'établit à 21 428 €.

Ce coût atteint près de 68 800 € en longue maladie (1 095 jours maximum) et dépasse 137 000 € pour une longue durée (1 825 jours).

En accident du travail, l'arrêt n'est pas limité dans le temps mais peut durer tant que l'état de santé de l'agent le nécessite. L'employeur doit par ailleurs prendre en charge l'ensemble des frais médicaux relatifs à l'accident.

De plus, si la prise en charge des indemnités journalières et des frais médicaux entraîne un impact budgétaire immédiat pour la collectivité, l'appréciation complète des enjeux financiers des absences repose sur la **maîtrise de leurs impacts indirects**. Les études économiques sur le sujet enseignent que les coûts indirects représentent un engagement plusieurs fois supérieur à celui des coûts directs.

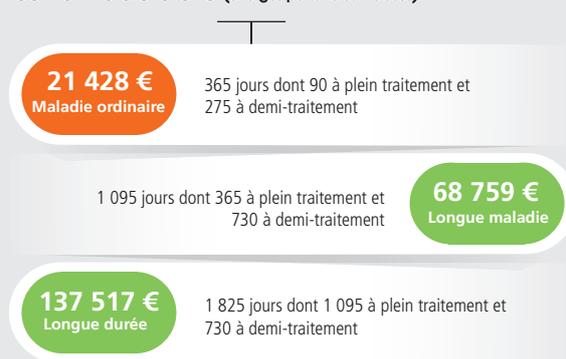
... par structure

L'impact financier global des absences varie selon l'effectif employé par les collectivités. Ainsi, on peut estimer les coûts en fonction de la taille de la structure considérée : le coût estimé des absences au travail s'entend charges patronales incluses et hors frais médicaux. Dans ces exemples, seuls l'accident et la maladie (maladie ordinaire et longue maladie/longue durée) ont été pris en compte. Le coût de la maternité (estimé à 190 € par agent employé) en a été exclu.

Salaire net moyen dans la FPT agents titulaires 1 940 € : source INSEE première n° 1514 de septembre 2014.

Coût moyen par agent employé 2014 sur la base des arrêts déclarés en 2014 pour toutes les natures d'arrêt et prise en compte des jours à plein et demi-traitement, du salaire moyen INSEE et rapporté à l'effectif de l'étude, soit 376 815 agents : source SOFAXIS.

Exemple de coût moyen d'événements menés à leur terme statutaire (charges patronales incluses)



6 057 499 €
1 région de 3 500 agents
CNRACL



4 845 999 €
1 département de 2 800 agents
CNRACL



951 893 €
1 collectivité intercommunale
de 550 agents
CNRACL



380 757 €
1 commune de 220 agents
CNRACL

Focus sur la maladie ordinaire

La maladie ordinaire, qui concentre 48 % du taux d'absentéisme (et donc des jours d'arrêt) et représente 45 % du coût des absences, influe naturellement sur l'évolution de l'ensemble des indicateurs d'absence au travail pour raison de santé.

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

La somme de ces arrêts peut alors avoir un impact important sur l'organisation de la collectivité, 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 d'image auprès des usagers.

En 2014, les absences en maladie ordinaire se caractérisent par :

- une **fréquence** (nombre d'arrêts) de 54 arrêts pour 100 agents employés. Cet indicateur est en augmentation par rapport à l'année passée et retrouve son niveau de 2009, après une période de hausse entre 2009 et 2011, puis de baisse en 2012 et 2013.
- une **exposition** (nombre d'agents) de 30,6 % d'agents absents au moins une fois dans l'année. L'évolution de cet indicateur entre 2009 et 2014 est similaire à celle de la fréquence et retrouve en 2014 son niveau de 2010.
- la **durée moyenne d'arrêt** (indicateur de gravité) atteint, en 2014, 22 jours. Cet indicateur est en baisse par rapport à 2013 après une phase de stabilité entre 2009 et 2011 puis une hausse en 2012 et 2013.

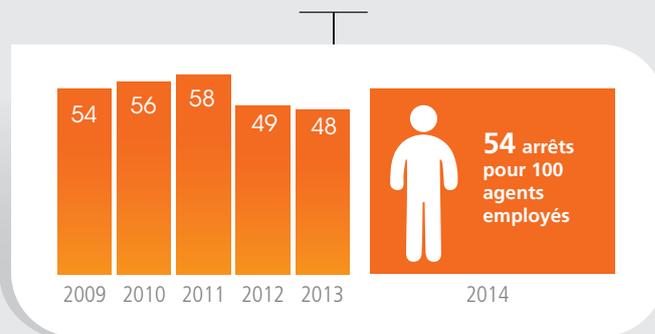
Ainsi, en 2014, les agents sont plus nombreux à s'arrêter, plus souvent, mais pour des durées d'arrêts moins longues qu'en 2012 et 2013.

Le profil des absences en maladie ordinaire retrouve ses caractéristiques de fréquence et d'exposition des années 2009/2010.

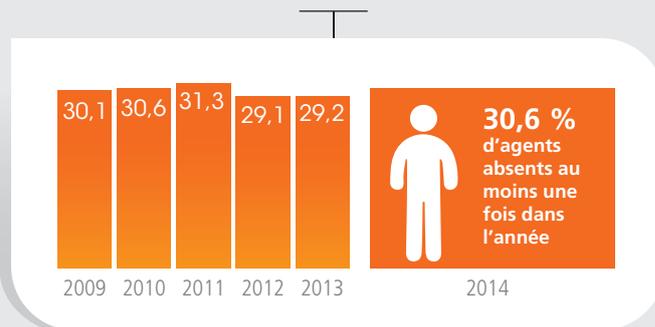
L'impact sur la rémunération des agents :

Au-delà du 90^e jour d'arrêt, l'agent absent voit son salaire passer à demi-traitement, c'est-à-dire qu'il ne perçoit plus que 50 % de son revenu salarié (ou 66,6 % si l'agent a au moins 3 enfants à charge). La part des jours rémunérés à demi-traitement en 2014 atteint 48 % du nombre total de jours d'absence en maladie ordinaire. Afin de pallier une perte sèche du revenu des agents en cas d'absence, des dispositifs de prévoyance (perte de revenus) peuvent venir en complément du demi-traitement et assurer aux agents un niveau de revenu équivalent à leur traitement habituel.

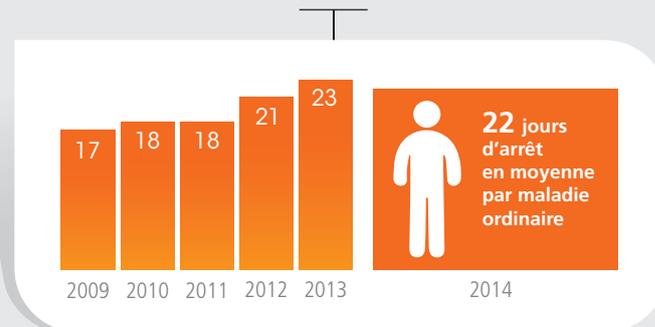
Fréquence en maladie ordinaire : nombre d'arrêts pour 100 agents employés en 2014



Exposition en maladie ordinaire : proportion d'agents absents en 2014 (en %)



Gravité en maladie ordinaire : durée moyenne d'arrêt en 2014



Critère discriminant de la durée des absences, **l'âge exerce une influence importante.**

Plus les agents avancent en âge, plus la durée des arrêts tend en effet à s'allonger.

En 2014, 56 % des agents absents en maladie ordinaire ont plus de 45 ans (et 72 % ont plus de 40 ans).

Selon la CNRACL (recueil statistique 2013), l'âge moyen des effectifs territoriaux s'est établi à 46 ans en 2013.

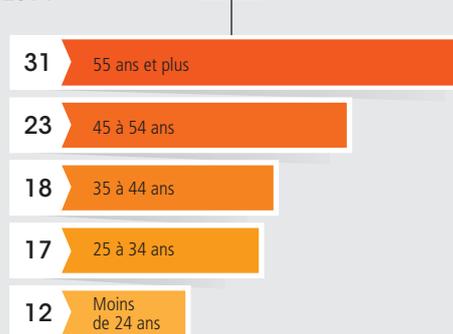
Ainsi, les agents de 55 ans et plus s'arrêtent près de deux fois plus longtemps que ceux de 25 à 34 ans. La durée de leurs arrêts (55 ans et plus) est 2,5 fois plus importante que celle de leurs collègues de moins de 24 ans.

Si la très grande majorité des absences en maladie ordinaire se caractérise par des absences de courte durée (54 % sont inférieures à une semaine et 71 % ne dépassent pas quinze jours), ce sont les arrêts les plus longs qui concentrent les coûts les plus importants.

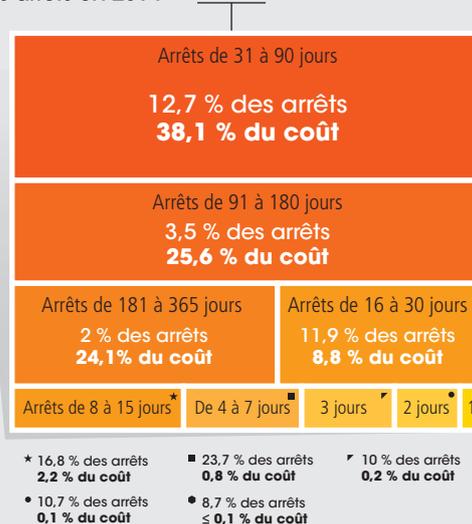
Ainsi, en 2014, 5 % des arrêts (91 jours et plus) rassemblent près de 50 % des montants remboursés et 18 % des arrêts totalisent près de 88 % du total des montants pour les arrêts de plus de 30 jours.

Ainsi, les arrêts les moins nombreux et les plus longs ont un coût direct plus important que les arrêts les plus courts, qui sont en revanche facteurs de désorganisation et peuvent générer des coûts indirects supérieurs (remplacement, réaffectation et priorisation des tâches, surcharge de travail, stress, perte de qualité de service, insatisfaction...).

Durée moyenne d'arrêt en jours, par âge en maladie ordinaire en 2014



Répartition du coût de la maladie ordinaire selon la durée des arrêts en 2014



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 et 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 ans/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, inclus l'accident de service, l'accident de trajet et la maladie professionnelle (pas de durée maximale de prise en charge).
- **Loi NOTRe** : nouvelle organisation territoriale de la République.

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

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

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



Pour toute demande d'information

Tél. : 02 48 48 15 15

Fax : 02 48 48 15 16

E-mail : relations.clients@sofaxis.com

SOFAXIS

SA au capital de 613 020 € - RCS Bourges 390 114 817

Siège social : Route de Creton - 18110 Vasselay

Adresse postale : CS 80006 - 18020 Bourges Cedex

N° ORIAS 07 000 688 - www.orias.fr

Retrouvez l'ensemble de nos services sur notre site Internet :

www.sofcap-sofcah.com



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

SOFAXIS