



FICHE « REPÈRES » ABSENTEISME RSU 2022

COMMUNAUTÉS D'AGGLOMERATION

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une [type de coll] de la région Nouvelle-Aquitaine de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques sur le volet « Absentéisme ». Elle a été réalisée avec les données récoltées via l'application Données Sociales. 16 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 24 recensées. Le taux de retour est 67%.

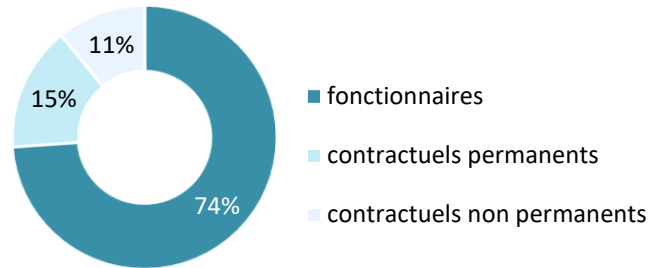
TAUX DE RETOUR

67%

Effectifs

➔ **8 909 agents employés au 31 décembre 2022**

- > 6 583 fonctionnaires
- > 1 357 contractuels permanents
- > 969 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

18 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

56,4%

Nombre de CDI

274 | 20%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

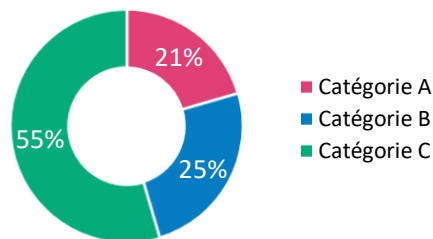
662 | 7%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Ensemble |
|------------------|-----------|-------------|----------|
| Administrative | 28% | 29% | 28% |
| Technique | 46% | 39% | 45% |
| Culturelle | 10% | 11% | 10% |
| Sportive | 2% | 4% | 2% |
| Sociale | 3% | 3% | 3% |
| Médico-sociale | 4% | 5% | 4% |
| Médico-technique | 0% | | 0% |
| Animation | 6% | 9% | 7% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 63,3%
Catégorie B 61,1%
Catégorie C 51,6%

➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

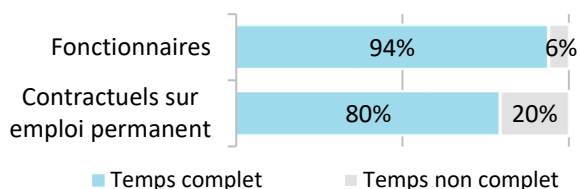
Fonctionnaire 56,3%
Contractuel 56,8%

➔ Les principaux cadres d'emplois

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|------------------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 26% |
| Adjointes administratifs | 13% |
| Attachés | 10% |
| Techniciens | 7% |
| Adjointes territoriaux d'animation | 6% |

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet

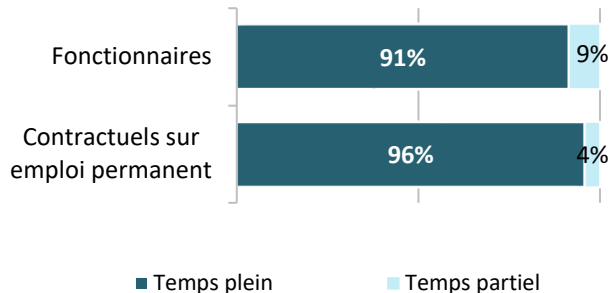


Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet dans chaque collectivité.

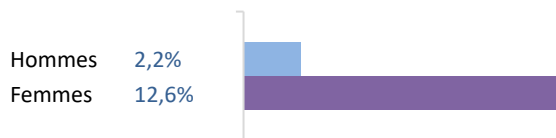
➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|------------|---------------|----------------|-------------|
| Animation | 24% | Culturelle | 68% |
| Culturelle | 14% | Animation | 44% |
| Sociale | 10% | Médico-sociale | 26% |

➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



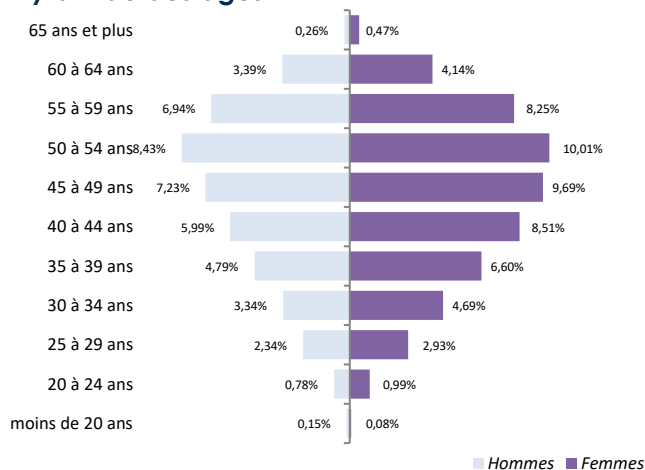
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents des collectivités ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

| | |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires | 47,9 |
| Contractuels sur emploi permanent | 40,0 |
| Emplois permanents | 46,6 |

➔ Pyramide des âges



Absences

➔ En moyenne, 19 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 8,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 5,21% | 2,40% | 4,73% | 1,50% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 8,15% | 2,81% | 7,24% | 1,62% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,86% | 3,53% | 7,95% | 2,01% |

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)



FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Part des agents absents
88,7% | **7 040**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
7 026 | **230 439**
Nombre de jours d'absence

Taux d'absentéisme

8,0%



Le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

88,7%



Le taux d'exposition est de 89 %, cela signifie que 89 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

88,5%



Le taux de fréquence est de 88 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 88 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

32,8



L'indicateur de gravité est de 33, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 33 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

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

| | | | |
|------|-------|-------|------|
| 8,9% | 92,2% | 91,8% | 35,2 |
|------|-------|-------|------|

Part des agents absents

92,2% | **6 072**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

6 046 | **212 978**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

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

| | | | |
|------|-------|-------|------|
| 3,5% | 71,3% | 72,2% | 17,8 |
|------|-------|-------|------|

Part des agents absents

71,3% | **968**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

980 | **17 462**
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 | 17,5% | 79,3% |
| 60 à 64 ans | 14,1% | 70,9% |
| 55 à 59 ans | 9,7% | 73,5% |
| 50 à 54 ans | 8,4% | 77,7% |
| 45 à 49 ans | 6,1% | 85,1% |
| 40 à 44 ans | 6,4% | 97,2% |
| 35 à 39 ans | 7,4% | 101,5% |
| 30 à 34 ans | 7,4% | 107,2% |
| 25 à 29 ans | 4,2% | 80,7% |
| 20 à 24 ans | | |
| moins de 20 ans | | |

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 17,52%

▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 107,22%

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 | 4,1% | 78,1% | 54,5% | 19,3 |
| Pour accidents du travail imputables au service | 0,5% | 4,3% | 5,2% | 45,2 |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | 0,1% | 0,3% | 0,4% | 77,2 |
| Pour maladie professionnelle ou contractée en service | 0,3% | 0,3% | 0,5% | 453,9 |
| Pour congé de maladie longue durée | 1,0% | 0,6% | 1,2% | 639,1 |
| Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie | 0,8% | 0,8% | 1,2% | 344,8 |
| Pour disponibilité d'office pour raison de santé | 0,3% | 0,3% | 0,5% | 418,3 |
| Pour maternité et adoption (1) | 0,4% | 2,0% | 1,5% | 79,9 |
| 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 | 0,1% | 1,8% | 1,0% | 13,4 |

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

Selon le statut

Fonctionnaires

| | |
|---|-----------------------------------|
| Pour maladie ordinaire | 1,5 jour d'arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au service | 0,8 jour d'arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | 0,7 jour d'arrêt par agent absent |

Contractuels permanents

| | |
|---|-----------------------------------|
| Pour maladie ordinaire | 1,3 jour d'arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au service | 1,2 jour d'arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | 1 jour d'arrêt par agent absent |

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,1%**
- ▶ Taux d'exposition **54,5%**
- ▶ Taux de fréquence **78,1%**
- ▶ Gravité **19,3 jours par arrêt**
- ▶ **4 325** agents absents pour maladie ordinaire
3648 fonctionnaires 677 contractuels permanents

Part des agents absents

54,5% | **4 325**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

6 200 | **119 830**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires

55,42%

Contractuels permanents

49,89%

Selon le genre

Femmes

58,88%

Hommes

48,77%

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **5,8%**

60 à 64 ans **5,5%**

55 à 59 ans **4,5%**

50 à 54 ans **4,9%**

45 à 49 ans **3,8%**

40 à 44 ans **3,5%**

35 à 39 ans **3,6%**

30 à 34 ans **4,4%**

25 à 29 ans **3,1%**

20 à 24 ans **1,5%**

Moins de 20 ans **0,1%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 5,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,6%**
- ▶ Taux d'exposition **5,6%**
- ▶ Taux de fréquence **4,6%**
- ▶ Gravité **47,2 jours par arrêt**
- ▶ **447** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
399 fonctionnaires 48 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

5,6% | **447**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

363 | **17 137**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires

6,06%

Contractuels permanents

3,54%

Selon le genre

Femmes

3,13%

Hommes

8,86%

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**

60 à 64 ans **0,8%**

55 à 59 ans **0,9%**

50 à 54 ans **0,5%**

45 à 49 ans **0,4%**

40 à 44 ans **0,9%**

35 à 39 ans **0,6%**

30 à 34 ans **0,4%**

25 à 29 ans **0,1%**

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 0,9%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|----------------------|-------------------------------------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 2,2% |
| ▶ Taux d'exposition | 3,0% |
| ▶ Taux de fréquence | 1,7% |
| ▶ Gravité | 468,5 jours par arrêt |
| ▶ 236 agents absents | |
| 229 fonctionnaires | 7 Contractuels sur emploi permanent |

Part des agents absents

3,0% | 236
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

136 | 63 720
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires

3,48%

Contractuels permanents

0,52%

Selon le genre

Femmes

3,22%

Hommes

2,66%

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

| | |
|-----------------|------|
| 65 ans et plus | 9,9% |
| 60 à 64 ans | 6,3% |
| 55 à 59 ans | 3,6% |
| 50 à 54 ans | 2,6% |
| 45 à 49 ans | 1,2% |
| 40 à 44 ans | 1,3% |
| 35 à 39 ans | 1,1% |
| 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 65 ans et plus, soit 9,9%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|----------------------|------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 0,5% |
| ▶ Taux d'exposition | 2,6% |
| ▶ Taux de fréquence | 3,8% |

Part des agents absents

2,6% | 206
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 14 860

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

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|----------------------|-------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 0,2% |
| ▶ Taux d'exposition | 22,5% |
| ▶ Taux de fréquence | 0,0% |

Part des agents absents

22,5% | 1 783
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 5 816

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

| | |
|----------------------|------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 2,0% |
| ▶ Taux d'exposition | 0,1% |
| ▶ Taux de fréquence | 0,1% |
| ▶ Gravité | 15,8 |
| ▶ 452 agents absents | |

Part des agents absents

46,6% | 452
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

452 | 7 125
Nombre de jours d'absence

‣ **Part des agents absents**

Selon le genre

| | |
|--------|--------|
| Femmes | Hommes |
| 53,61% | 34,82% |

‣ **Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

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

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 | 12,3 |

Part des agents absents

39,2% | **380**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **5 095**

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

| | |
|----------------------|------|
| ‣ Taux d'absentéisme | 0,1% |
| ‣ Taux d'exposition | 0,0% |
| ‣ Taux de fréquence | 0,0% |
| ‣ Indice de gravité | 11,4 |

Part des agents absents

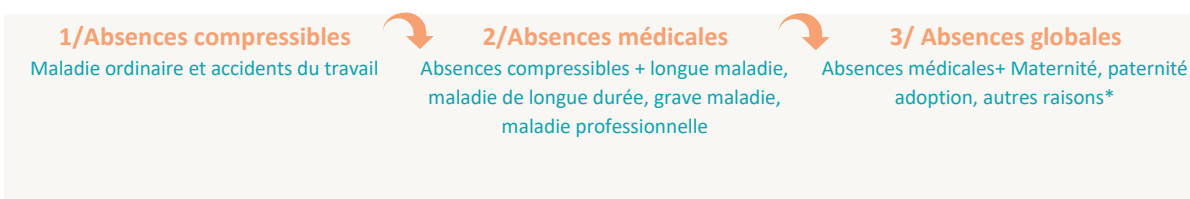
1,7% | **16**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **193**

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'abences" 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 <i>Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.</i> |
|--|--|

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 <i>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.</i> |
| Taux de fréquence (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12) | Note de lecture <i>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</i> |
| Gravité Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts | Note de lecture <i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i> |

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 : **avril 2024**

Synthèse réalisée par l'Observatoire régional de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine

Version 1