



# FICHE « REPÈRES » ABSENTEISME RSU 2022

## COMMUNAUTÉS DES COMMUNES

### TAUX DE RETOUR

**82%**

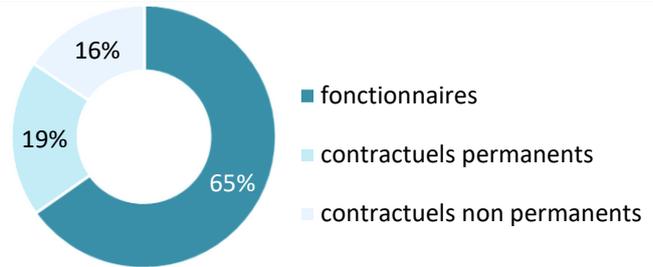
Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une communauté des communes de la région Nouvelle-Aquitaine de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques sur le volet « Absentéisme ». Elle a été réalisée avec les données récoltées via l'application Données Sociales.

104 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 127 recensées. Le taux de retour est 82%.

### Effectifs

➔ **10 729 agents employés au 31 décembre 2022**

- > 6 995 fonctionnaires
- > 2 063 contractuels permanents
- > 1 671 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

**157** | 1%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

66,5%

Nombre de CDI

**445** | 22%  
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

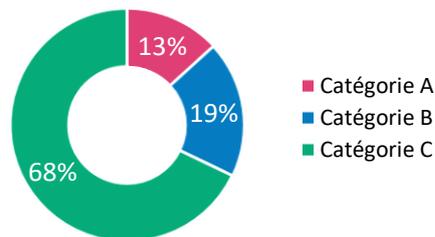
**1 084** | 10%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%	23%	24%
Technique	38%	32%	37%
Culturelle	5%	11%	6%
Sportive	1%	2%	1%
Sociale	8%	8%	8%
Médico-sociale	5%	4%	4%
Médico-technique	0,04%		0,03%
Animation	18%	19%	19%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	27%
Adjointes territoriales d'animation	16%
Adjointes administratifs	13%
Attachés	7%
Rédacteurs	5%

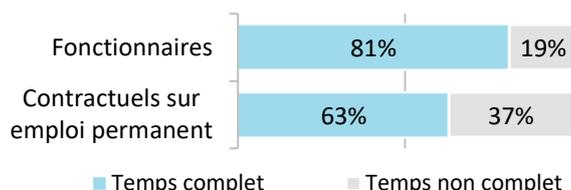
➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)



## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet

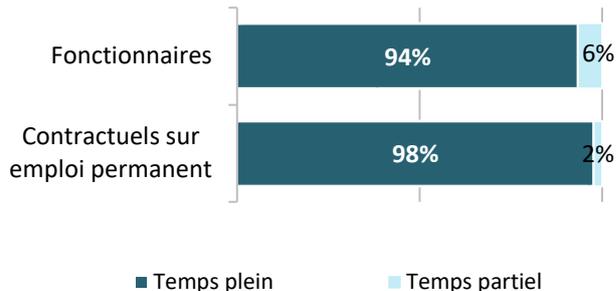


Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet dans chaque collectivité.

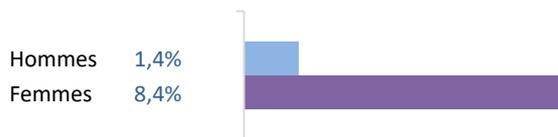
### ➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	33%	Culturelle	74%
Sociale	30%	Animation	68%
Animation	30%	Sociale	36%

### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



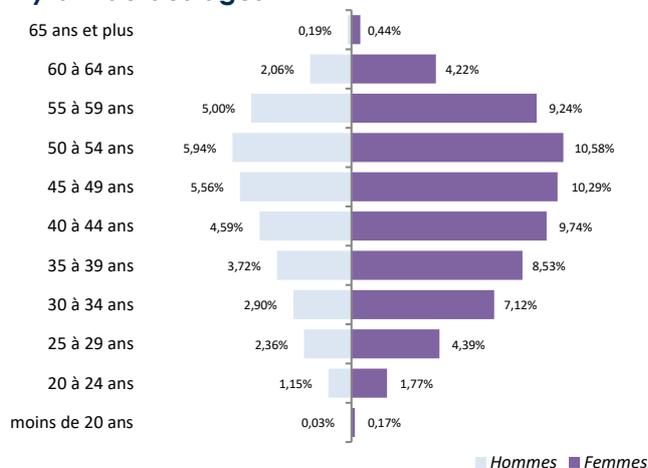
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents des collectivités ont 45 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,6
Contractuels sur emploi permanent	40,7
Emplois permanents	45,2

### ➔ Pyramide des âges



## Absences

### ➔ En moyenne, 18,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

### ➔ En moyenne, 9,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,09%	2,51%	4,50%	1,97%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,60%	3,00%	6,55%	2,01%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,36%	3,75%	7,31%	2,29%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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



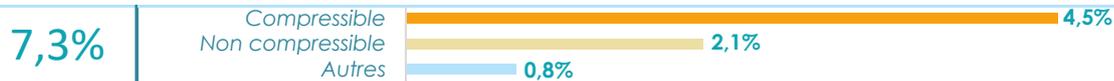
# FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

## Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)



### Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 7 %, cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 7 agents a été absent toute l'année.

### Taux d'exposition



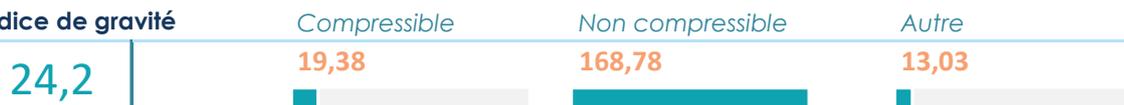
Le taux d'exposition est de 75 %, cela signifie que 75 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 111 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 111 arrêts sur l'année.

### Indice de gravité



L'indicateur de gravité est de 24, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 24 jours.

## Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
8,4%	78,5%	116,1%	26,3



### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
3,8%	63,5%	91,7%	15,0



## Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	18,4%	73,7%
60 à 64 ans	14,7%	75,0%
55 à 59 ans	10,4%	72,5%
50 à 54 ans	7,2%	66,4%
45 à 49 ans	6,0%	70,1%
40 à 44 ans	5,1%	81,2%
35 à 39 ans	6,8%	86,7%
30 à 34 ans	6,7%	82,3%
25 à 29 ans	4,5%	72,9%
moins de 20 ans		

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 18,45%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 86,67%

## Données absentéisme selon le motif d'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,0%	81,1%	51,2%	17,8
Pour accidents du travail imputables au service	0,5%	3,4%	2,8%	54,9
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,3%	0,3%	45,5
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,3%	0,6%	0,6%	205,1
Pour congé de maladie longue durée	0,6%	1,6%	0,7%	140,7
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,9%	1,8%	1,3%	171,7
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,1%	0,2%	331,5
Pour maternité et adoption (1)	0,5%	2,2%	1,8%	87,9
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	0,0%	0,7%	0,5%	17,5

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

#### Selon le statut

##### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,6 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,3 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,9 jour d'arrêt par agent absent

##### Contractuels permanents

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

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,0%**
- ▶ Taux d'exposition **51,2%**
- ▶ Taux de fréquence **81,1%**
- ▶ Gravité **17,8 jours par arrêt**
- ▶ **4 636** agents absents pour maladie ordinaire  
3660 fonctionnaires 976 contractuels permanents

### Part des agents absents

**51,2%** | **4 636**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**7 345** | **130 700**  
Nombre de jours d'absence

#### ▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

##### Selon le statut

Fonctionnaires

**52,32%**

Contractuels permanents

**47,31%**

##### Selon le genre

Femmes

**54,73%**

Hommes

**44,14%**

#### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **7,3%**

60 à 64 ans **5,5%**

55 à 59 ans **5,1%**

50 à 54 ans **4,3%**

45 à 49 ans **4,1%**

40 à 44 ans **3,5%**

35 à 39 ans **3,5%**

30 à 34 ans **3,4%**

25 à 29 ans **2,4%**

20 à 24 ans **1,7%**

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 7,3%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,5%**
- ▶ Taux d'exposition **3,1%**
- ▶ Taux de fréquence **3,7%**
- ▶ Gravité **54,3 jours par arrêt**
- ▶ **279** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
242 fonctionnaires 37 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents

**3,1%** | **279**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**333** | **18 080**  
Nombre de jours d'absence

#### ▶ Part des agents absents pour accident de travail

##### Selon le statut

Fonctionnaires

**3,46%**

Contractuels permanents

**1,79%**

##### Selon le genre

Femmes

**2,27%**

Hommes

**4,68%**

#### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,1%**

60 à 64 ans **0,8%**

55 à 59 ans **1,1%**

50 à 54 ans **0,8%**

45 à 49 ans **0,4%**

40 à 44 ans **0,2%**

35 à 39 ans **0,4%**

30 à 34 ans **0,5%**

25 à 29 ans **0,3%**

20 à 24 ans **0,1%**

Moins de 20 ans **0,2%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 1,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	1,7%
▶ Taux d'exposition	2,3%
▶ Taux de fréquence	3,8%
▶ Gravité	163,6 jours par arrêt
▶ 208 agents absents	
197 fonctionnaires	11 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents

2,3% | 208  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

346 | 56 592  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires | 2,87%  
Contractuels permanents | 0,53%

#### Selon le genre

Femmes | 2,37%  
Hommes | 2,27%

### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	9,0%
60 à 64 ans	7,8%
55 à 59 ans	3,0%
50 à 54 ans	1,5%
45 à 49 ans	1,0%
40 à 44 ans	0,7%
35 à 39 ans	1,2%
30 à 34 ans	0,5%
25 à 29 ans	0,1%
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%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,6%
▶ Taux d'exposition	2,3%
▶ Taux de fréquence	2,9%

### Part des agents absents

2,3% | 212  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 18 507

## 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	15,6%
▶ Taux de fréquence	18,5%

### Part des agents absents

15,6% | 1 413  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 6 673

## Zoom sur les emploi non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	2,3%
▶ Taux d'exposition	0,1%
▶ Taux de fréquence	0,2%
▶ Gravité	12,3
▶ 870 agents absents	

### Part des agents absents

52,1% | 870  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

1 139 | 13 983  
Nombre de jours d'absence

► **Part des agents absents**

**Selon le genre**

Femmes	Hommes
53,27%	49,06%

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

65 ans et plus	0,3%
60 à 64 ans	3,3%
55 à 59 ans	3,4%
50 à 54 ans	2,1%
45 à 49 ans	2,4%
40 à 44 ans	2,7%
35 à 39 ans	2,7%
30 à 34 ans	2,3%
25 à 29 ans	2,0%
20 à 24 ans	1,8%
Moins de 20 ans	0,8%

**Zoom sur la maladie ordinaire**

**Chiffres clés (non permanents)**

► Taux d'absentéisme	1,8%
► Taux d'exposition	0,1%
► Taux de fréquence	0,2%
► Indice de gravité	11,9

**Part des agents absents**

**41,3%** | **690**  
 Nombre d'agents absents  
 Nombre de jours d'absence: **10 758**

**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	31,2

**Part des agents absents**

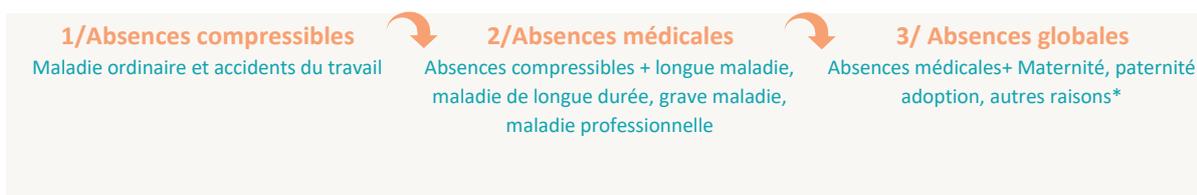
**2,4%** | **40**  
 Nombre d'agents absents  
 Nombre de jours d'absence: **856**

**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

<b>Taux d'absentéisme</b> (Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	<b>Note de lecture</b>  <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.

<b>Taux d'exposition</b> (Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	<b>Note de lecture</b>  <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>
<b>Taux de fréquence</b> (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	<b>Note de lecture</b>  <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>
<b>Gravité</b> Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	<b>Note de lecture</b>  <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