

SYNTHÈSE SUR L'ABSENTÉISME - BILAN SOCIAL 2017

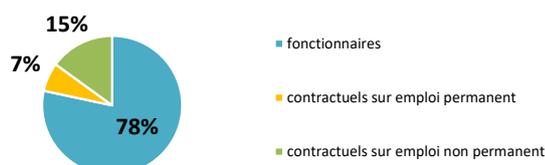
Territoire des P-O

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales par extraction des données des bilans sociaux validés.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2017

10283 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 8 059 fonctionnaires
- > 686 contractuels sur emploi permanent
- > 1 538 contractuels sur emploi non permanent



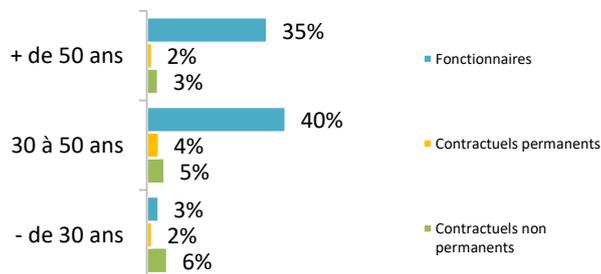
En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48 ans
Contractuels permanents	40 ans
Ensemble	47 ans
Contractuels non permanents	37 ans

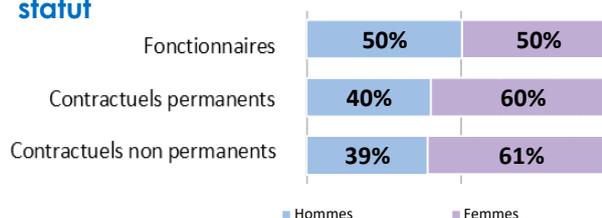
9526,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2017

- > 7695,1 fonctionnaires
- > 534,0 contractuels permanents
- > 1297,1 contractuels non permanents

Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



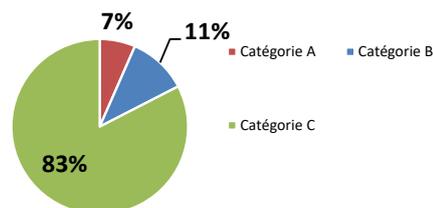
Répartition des agents par genre et par statut



Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	21%	13%	20%
Technique	51%	44%	50%
Culturelle	4%	11%	4%
Sportive	1%	0%	1%
Médico-sociale	11%	16%	11%
Police	4%	0%	3%
Incendie	4%	0%	3%
Animation	5%	16%	6%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	7%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Agents sociaux	5%

Synthèse sur l'absentéisme réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales par extraction des données des bilans sociaux validés

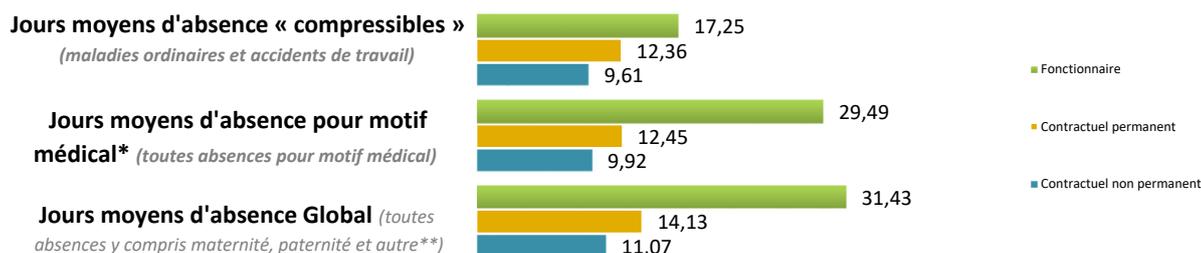
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,73%	3,39%	4,62%	2,63%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	8,08%	3,41%	7,71%	2,72%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,61%	3,87%	8,24%	3,03%

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2017



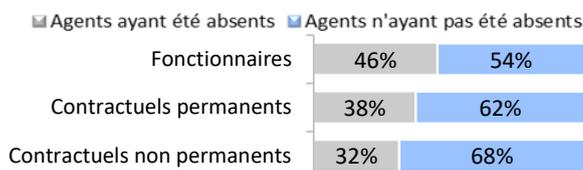
*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

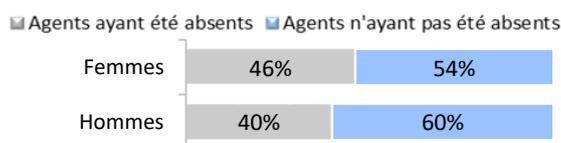
42,96 % des agents absents pour maladie ordinaire



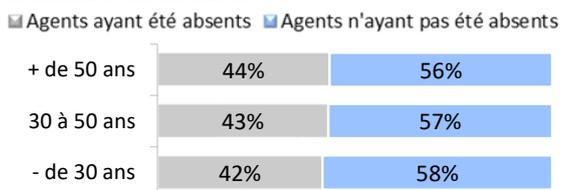
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **3,6 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **42,96 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **86,84 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **15 jours par arrêt**
- ⇒ **4418 agents absents pour maladie ordinaire**
3675 fonctionnaires, 258 contractuels permanents et 485 contractuels non permanents
- ⇒ **135 084 jours d'absence pour maladie ordinaire**

40 % d'hommes absents et 46 % de femmes absentes



44 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	3,91%	2,90%	2,26%
Taux d'exposition**	45,60%	37,61%	31,53%
Taux de fréquence***	95,72%	59,91%	52,34%
Gravité****	14,9	17,7	15,8

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 5,49 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 47,1 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2017 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2017

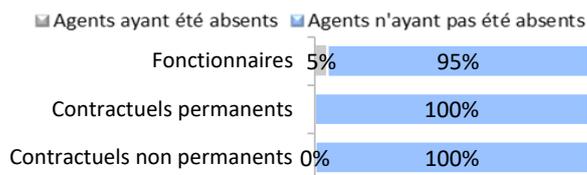
*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2017

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

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

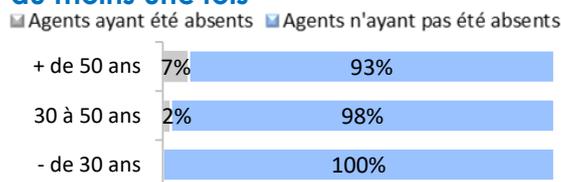
3,65 % des agents absents



3 % d'hommes absents et 4 % de femmes absentes



7 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

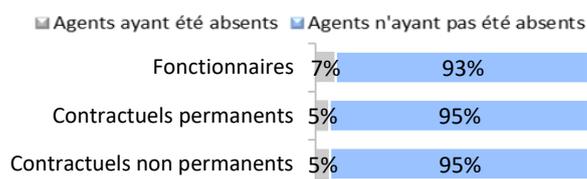
- ⇒ Taux d'absentéisme* : **2,61 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **3,65 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **4,63 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **206 jours par arrêt**
- ⇒ **375 agents absents**
373 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et 2 contractuels non permanents
- ⇒ **98 112 jours d'absence**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	3,32%		0,07%
Taux d'exposition**	4,63%		0,13%
Taux de fréquence***	5,83%		0,39%
Gravité****	208,0		61,5

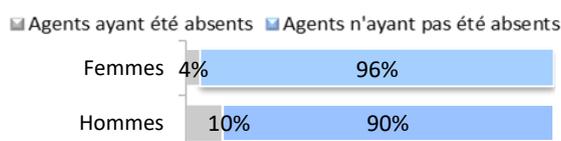
- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit **10,03 %**
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit **12,9 agents absents pour 100 agents**

Zoom sur les accidents de service et de trajet

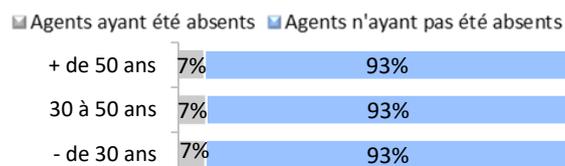
6,9 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



10 % d'hommes absents et 4 % de femmes absentes



7 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,72 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **6,9 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **7,8 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **34 jours par arrêt**
- ⇒ **710 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
594 fonctionnaires, 35 contractuels permanents et 81 contractuels non permanents
- ⇒ **27 192 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,81%	0,48%	0,37%
Taux d'exposition**	7,37%	5,10%	5,27%
Taux de fréquence***	8,60%	5,54%	4,62%
Gravité****	34,5	31,9	29,3

- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit **1,07 %**
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit **7,2 agents absents pour 100 agents**

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2017 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2017

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2017

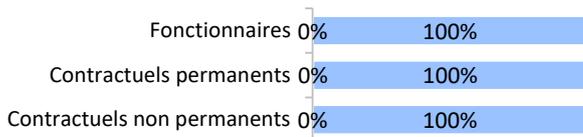
**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Zoom sur les maladies professionnelles

0,08 % des agents absents pour maladies professionnelles

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



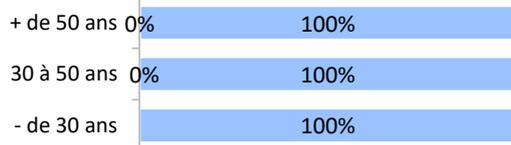
0 % d'hommes absents et 0 % de femmes absentes

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



0 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladies professionnelles

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

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

- ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* : **0,28 %**
- ⇒ Taux d'exposition emplois permanents** : **1,85 %**

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : en moyenne, **52,19 jours par arrêt**
- ⇒ **162 agents absents pour maternité ou paternité**
131 fonctionnaires, 11 contractuels permanents et 20 contractuels non permanents
- ⇒ **8 976 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **80 hommes absents et 82 femmes absentes**

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,03 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0,08 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0,05 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **219 jours par arrêt**
- ⇒ **8 agents absents pour maladies professionnelles**
6 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et 1 contractuel non permanent
- ⇒ **1 095 jours d'absence pour maladies professionnelles**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,03%	0,02%	0,02%
Taux d'exposition**	0,07%	0,15%	0,07%
Taux de fréquence***	0,06%		
Gravité****	187,2		

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit **0,11 %**

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit **0,1 agent absent pour 100 agents**

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2017 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2017

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2017

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

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

- ⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents* : **0,29 %**
- ⇒ Taux d'exposition - emplois permanents** : **17,98 %**

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : **5,76 jours par absent**
- ⇒ **1656 agents absents pour autres raisons**
1499 fonctionnaires, 73 contractuels permanents et 84 contractuels non permanents
- ⇒ **9 531 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇒ **768 hommes absents et 888 femmes absentes**

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Bilan Social. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : février 2019

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales

Version 24

— Précisions méthodologiques

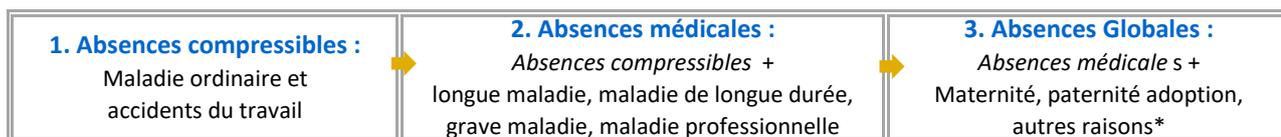
➔ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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 Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

➔ 3 « groupes d'absences » identifiés



N.B. Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

** 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'absence

Taux d'absentéisme : $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365)} \times 100$

Note de lecture : Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

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 complet**, 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 complet.

Taux d'exposition : $\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2017}} \times 100$

Note de lecture : 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.

Taux de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2017}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2017, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires}}{\text{Nombre d'arrêts}}$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tout 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.

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension des indicateurs d'absentéisme.