

PANORAMA « L'INFLUENCE DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ SUR L'EMPLOYABILITÉ DURABLE DES AGENTS TERRITORIAUX » - OBSERVATOIRE 2016 -

**9,5 % DE TAUX D'ABSENTÉISME POUR RAISON DE SANTÉ
DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN 2016**

L'employabilité durable des agents territoriaux, enjeu de performance des collectivités locales. Partenaire global des acteurs territoriaux dans la maîtrise de leurs risques d'activité, Sofaxis (Groupe Sham) publie la nouvelle édition de son Panorama des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales. Les absences demeurent élevées en 2016 : s'intéresser à leurs spécificités aux différents âges de la carrière professionnelle est nécessaire pour agir en faveur de l'employabilité durable des agents.

« Avec le déploiement de la réforme territoriale, le secteur public local se trouve engagé dans des transformations fondamentales qui le reconfigurent dans son ensemble. Dans ce contexte, plus que jamais, la gestion des ressources humaines s'impose comme la pierre angulaire d'une construction qui devrait parvenir à concilier transformation des organisations, réduction des marges de manœuvre, développement de la qualité du service rendu à l'utilisateur et maîtrise de la qualité de vie au travail des agents. Sans doute l'employabilité durable des agents territoriaux constitue-t-elle l'un des enjeux les plus importants pour les prochaines années, alors même que se posent les questions du sentiment d'appartenance, de la lisibilité des projets et de l'adhésion aux valeurs d'un monde local qui change ».

Pierre SOUCHON, Directeur du Département Ingénierie Services de Sofaxis.

DES INDICATEURS ET UN COÛT DES ABSENCES TOUJOURS EN PROGRESSION

Le taux d'absentéisme global atteint en 2016 9,5 % (contre 9,3 % en 2015) toutes natures d'absences confondues (soit l'absence tout au long de l'année de près de 10 agents sur un effectif de 100). **Le taux d'absentéisme a progressé de 28 % depuis 2007.**

En **fréquence**, les arrêts représentent **71 arrêts pour 100 agents** employés (vs. 72 en 2015).

44 % (identique en 2015) d'entre eux ont été absents au moins une fois dans l'année (exposition).

La maladie ordinaire est le premier contributeur des absences au travail pour raison de santé : elle représente à elle seule près de **la moitié du taux d'absentéisme** (46 %), plus de **8 absences sur 10** (84 %) et **les trois quarts des agents absents** (75 %).

En 2016, **chaque agent territorial titulaire employé aura coûté 2 099 € à son employeur**, au titre des coûts directement entraînés par l'absence (indemnités journalières, hors frais médicaux). Pour apprécier l'ensemble des coûts engendrés par les absences, il conviendrait d'apprécier ceux, indirects, relatifs à la désorganisation, à la gestion des absences et à la dégradation du service rendu aux usagers, entre autres. La maîtrise des coûts des absences demande de prendre en considération l'ensemble de ces variables.

UN EFFECTIF TERRITORIAL VIEILLISSANT ET DES MÉTIERS MARQUÉS PAR LA PÉNIBILITÉ

L'âge moyen des agents employés progresse et est en 2015 de près de 47 ans. Dans le même temps, la durée du travail augmente, en lien avec les dispositions réglementaires liées aux dernières réformes des retraites.

Travailler plus longtemps sur des postes à pénibilité forte accentue le risque d'usure professionnelle. Or la filière technique est prépondérante dans la Fonction publique territoriale. Ce constat soulève les enjeux de prévention et de gestion des absences à prendre en compte pour agir en faveur de l'employabilité durable des agents territoriaux.

L'âge moyen des agents absents augmente lui aussi, **la part des absents de plus de 45 ans atteint, en 2016, 57 % des effectifs arrêtés et progresse de plus de 5 % en 10 ans.** Le vieillissement de la population a une incidence sur la gravité des absences : la durée moyenne d'arrêt augmente avec l'âge.

AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOYABILITÉ DURABLE DES AGENTS : ANALYSER LES CARACTÉRISTIQUES D'ABSENCE ET METTRE EN PLACE DES OUTILS DE PILOTAGE

Agir en faveur de l'employabilité durable suppose d'**actionner les bons leviers en fonction de l'âge des agents** : les caractéristiques des absences ne sont pas les mêmes selon l'étape de la carrière professionnelle.

- **Les agents les plus jeunes sont plus souvent absents mais pour des durées d'arrêt moins longues** que leurs aînés. L'accent peut notamment être mis sur l'accompagnement à l'intégration, le partage des valeurs de la Fonction publique territoriale et la prise en compte de la sécurité au travail.
- **Chez les plus anciens, les natures d'absence présentées connaissent des durées d'arrêt plus longues** (longue maladie/longue durée, maladie professionnelle). L'enjeu consiste à maintenir les personnels dans leur emploi, par exemple, en agissant sur le contenu du travail, ses modalités d'exercice et son organisation.
- **Pour les agents d'âge intermédiaire, il s'agit d'anticiper les difficultés liées à l'âge et à l'emploi**, en préparant et en adaptant dès maintenant l'emploi de demain.

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) figure parmi les outils qui permettent de faire converger Ressources Humaines et employabilité durable. Conduire des réflexions rassemblant l'ensemble des acteurs d'un territoire permettrait de **gagner en agilité** dans l'identification de solutions de maintien dans l'emploi dans un contexte évoluant rapidement.

MÉTHODOLOGIE

La population concernée par l'étude regroupe un échantillon inégalé de 428 339 agents affiliés à la CNRACL, répartis dans 18 431 collectivités assurées pour toutes les natures d'arrêt (maladie ordinaire, maternité, longue maladie/longue durée, accident de service). Le champ d'étude est constitué de l'ensemble des arrêts de travail déclarés entre 2007 et 2016.

CHIFFRES CLÉS 2016

- **TAUX D'ABSENTÉISME :**
9,5 % / + 2,2 % EN 1 AN / + 28 % DEPUIS 2007
- **FRÉQUENCE :**
71 ARRÊTS POUR 100 AGENTS EMPLOYÉS
- **EXPOSITION :**
44 % D'AGENTS ABSENTS AU MOINS 1 FOIS
- **MALADIE ORDINAIRE :** + DE 8 ARRÊTS SUR 10
- **COÛT MOYEN PAR AGENT ABSENT :**
2 099 € / + 1,6 % EN 1 AN
- **DONT 912 € EN MALADIE ORDINAIRE :**
44 % DU COÛT TOTAL
- **COÛT MOYEN D'UNE MALADIE ORDINAIRE :** 1 148 €
- **FRÉQUENCE D'ARRÊT :** 1,8 ARRÊT PAR AGENT CHEZ LES MOINS DE 30 ANS / 1,6 ARRÊT PAR AGENT CHEZ LES PLUS DE 50 ANS
- **DURÉE MOYENNE D'ARRÊT :** 22 JOURS CHEZ LES MOINS DE 30 ANS / 49 JOURS CHEZ LES PLUS DE 50 ANS

CONTACTS PRESSE :

Bureau de presse EKNO :
Christine Savoie - Tél. 06 46 90 34 23 - christine.savoie@ekno.fr
Xavier Cayon - Tél. 06 23 12 63 46 - xavier.cayon@ekno.fr

www.sofaxis.com/presse

www.sofaxis.com - Twitter: @Sofaxis

À propos de Sofaxis : Partenaire global des acteurs territoriaux dans la maîtrise de leurs risques d'activité.

Avec 30 ans d'expérience, Sofaxis est l'interlocuteur de référence des décideurs locaux en matière d'assurance, de gestion des risques et de conseil en santé et qualité de vie au travail. Sofaxis propose à l'ensemble des acteurs de l'action territoriale, qu'ils soient publics ou parapublics, des solutions de prévention, de gestion et d'assurance globale de leurs risques, contribuant directement à leur performance dans leurs missions de service public. Avec plus de 500 collaborateurs sur deux sites, Bourges (Cher) et Orléans (Loiret), Sofaxis totalise 22 000 clients représentant près de 800 000 agents publics gérés, et a réalisé en 2016 un chiffre d'affaires de 67,9 M€ pour 499,4 M€ de primes collectées.

À propos du Groupe Sham : Le Groupe Sham propose à l'ensemble des acteurs de la santé, de l'action sociale et de l'action territoriale des solutions de gestion, de prévention et d'assurance des risques liés à leur activité, en France et en Europe, avec trois domaines de compétences complémentaires : l'assurance (Sham), le courtage (Sofaxis), le conseil et les services (Neeria, Ravinale). Avec plus de 920 collaborateurs répartis dans 4 pays (France, Italie, Espagne, Allemagne - Siège : Lyon), 32 000 structures clientes, le Groupe a enregistré en 2016 un montant de 775 M€ de primes collectées.

