



Absentéisme dans les collectivités territoriales

Maladie ordinaire et accident de travail

Observatoire 2023 sur les données 2022



Les collectivités territoriales sont confrontées depuis plusieurs années à une tendance haussière de l'absentéisme de leurs agents. Même si elles rencontrent des difficultés pour endiguer cette progression, certaines mettent en place des mesures en faveur de la qualité de vie au travail et de l'amélioration des conditions de travail comme le révèle l'enquête qualitative réalisée par WTW auprès de 182 structures.

L'observatoire de l'absentéisme Public de WTW en France, réalisé auprès de 10 930 collectivités employant 273 000 agents présente l'évolution des tendances et les enjeux de l'absentéisme au sein des structures publiques pour l'année 2022.

- Le taux d'absentéisme en maladie ordinaire s'élève à 4,52 % et connaît une progression sans précédent, 12 %. Les arrêts de courte durée, plus nombreux, sont les principaux contributeurs de cette augmentation.
- Le taux d'absentéisme pour accident de travail s'établit à 1,31 %, en stagnation globale depuis 4 ans. En 2022, la gravité des accidents de service augmente légèrement. Les accidents de trajet, qui étaient en hausse avant la crise sanitaire, restent à un niveau relativement stable depuis trois ans. Les maladies professionnelles, en baisse depuis 2020, poursuivent cette tendance en 2022.
- En parallèle de ces données chiffrées, l'enquête qualitative confirme le phénomène de hausse de l'absentéisme. Les collectivités sont confrontées à des difficultés pour endiguer la progression : manque de ressources en interne ou de temps pour agir, manque d'outils d'analyse. Toutefois, les organisations publiques poursuivent leurs efforts pour renforcer les mesures de prévention.

Bonne lecture,

Equipe Prévention WTW

Direction des Assurances de Personnes

Juillet 2023

Willis Towers Watson

Assurances de Personnes Secteur Public

A vos côtés depuis bientôt
30 ans

125 collaborateurs spécialisés
dans le domaine du statutaire

Une implantation régionale
favorisant la proximité

Une Certification
ISO 9001

Un outil de gestion COLISEA
simplifiant vos déclarations et démarches
quotidiennes



Absentéisme en 2022

Cet Observatoire est une analyse qui s'appuie sur les données collectées en maladie ordinaire et en accident de travail déclarés par les collectivités assurées auprès de WTW France sur l'année civile 2022 dans le respect RGPD.

L'étude porte sur un panel de **10 930 collectivités** employant **273 000 agents** affiliés à la CNRACL.

Absence pour maladie ordinaire et accident de travail

Deux chiffres à retenir

5.83 %

taux d'absentéisme
+ 9 % Vs 2021

21.5 jours

d'absence par agent employé
p.a.
+ 9.02 % Vs 2021



Tendances 2022

Absentéisme en maladie ordinaire

Maladie ordinaire

Chiffres clés 2022

4.52 %

taux d'absentéisme
+ 12.1 % Vs 2021

25.4 jours

durée moyenne par arrêt
- 13.3 % Vs 2021

16.5 jours

d'absence par agent employé
p.a.
+ 15.2 % Vs 2021

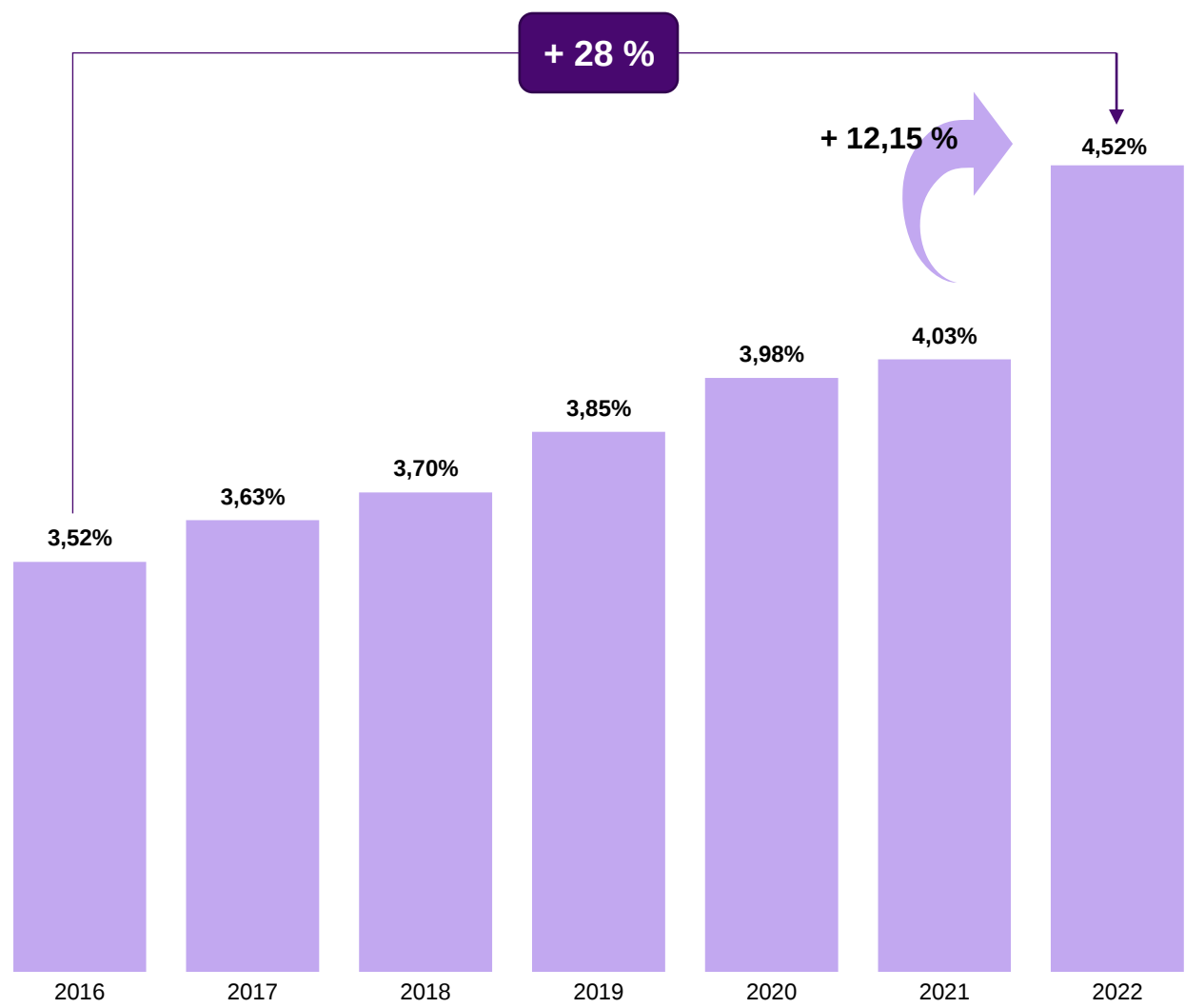
40 %

des agents se sont absentés au
moins une fois dans l'année
+ 29 % Vs 2021



Evolution du taux d'absentéisme

En 2022, le taux d'absentéisme en maladie ordinaire s'élève à **4,52 %**.
Il est en progression de 12,15 % par rapport à l'année précédente, soit la plus forte augmentation depuis 2016.



L'augmentation cumulée depuis 2016 dépasse 28 %

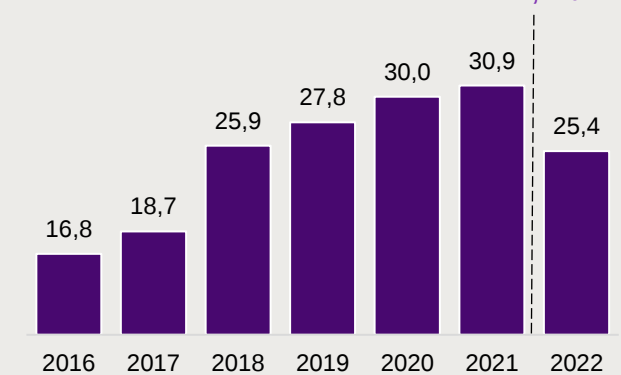
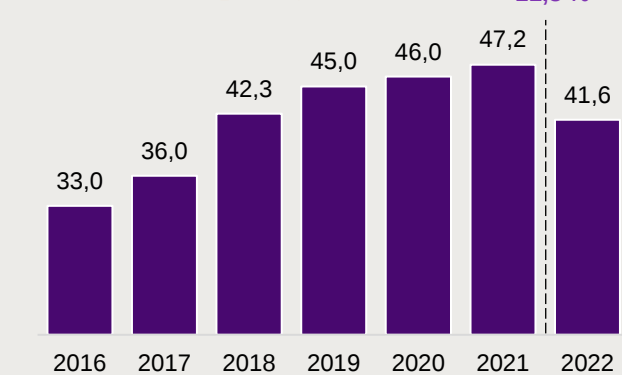
Evolution des indicateurs

Une proportion d'absence en forte augmentation mais une gravité⁽¹⁾ plus faible que les années précédentes. En 2022, près d'un agent sur deux s'est absenté au moins 1 fois dans l'année, + 29 % par rapport à 2019, mais pour des durées sensiblement plus courtes.

Gravité ⁽¹⁾

Nombre de jours d'arrêt par agent absent - 11,8 %

Durée moyenne d'arrêt - 17,7 %



Après 6 années consécutives de hausse, le nombre de jours d'arrêt par agent absent diminue

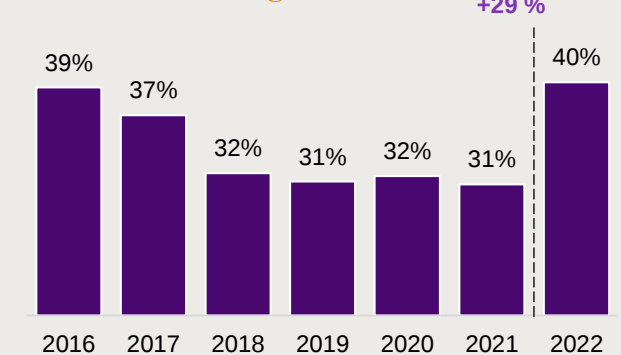
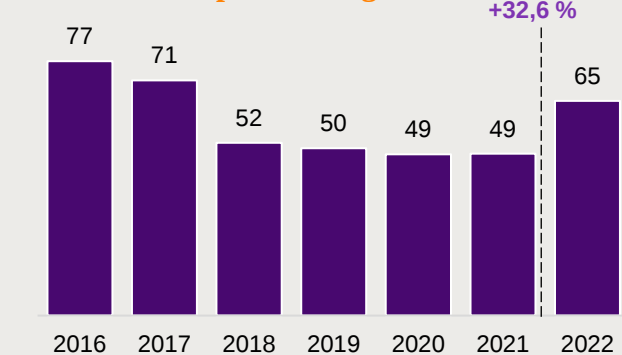
La durée moyenne d'arrêt diminue et retrouve son niveau de 2018.

Fréquence ⁽²⁾

Nombre moyen d'arrêt pour 100 agents +32,6 %

Prévalence ⁽³⁾

Proportion moyenne d'agent absent +29 %



La fréquence, en diminution constante depuis 2016, subit une forte hausse en 2022, soit en moyenne près de deux arrêts par an et par agent.

La proportion d'agents absents au moins une fois dans l'année augmente sensiblement, elle est à son plus haut niveau depuis 2016.

(1) Gravité : permet de prendre la mesure de la durée des absences dans votre population. On peut la mesurer soit sur l'ensemble de la population étudiée soit sur la population absente.

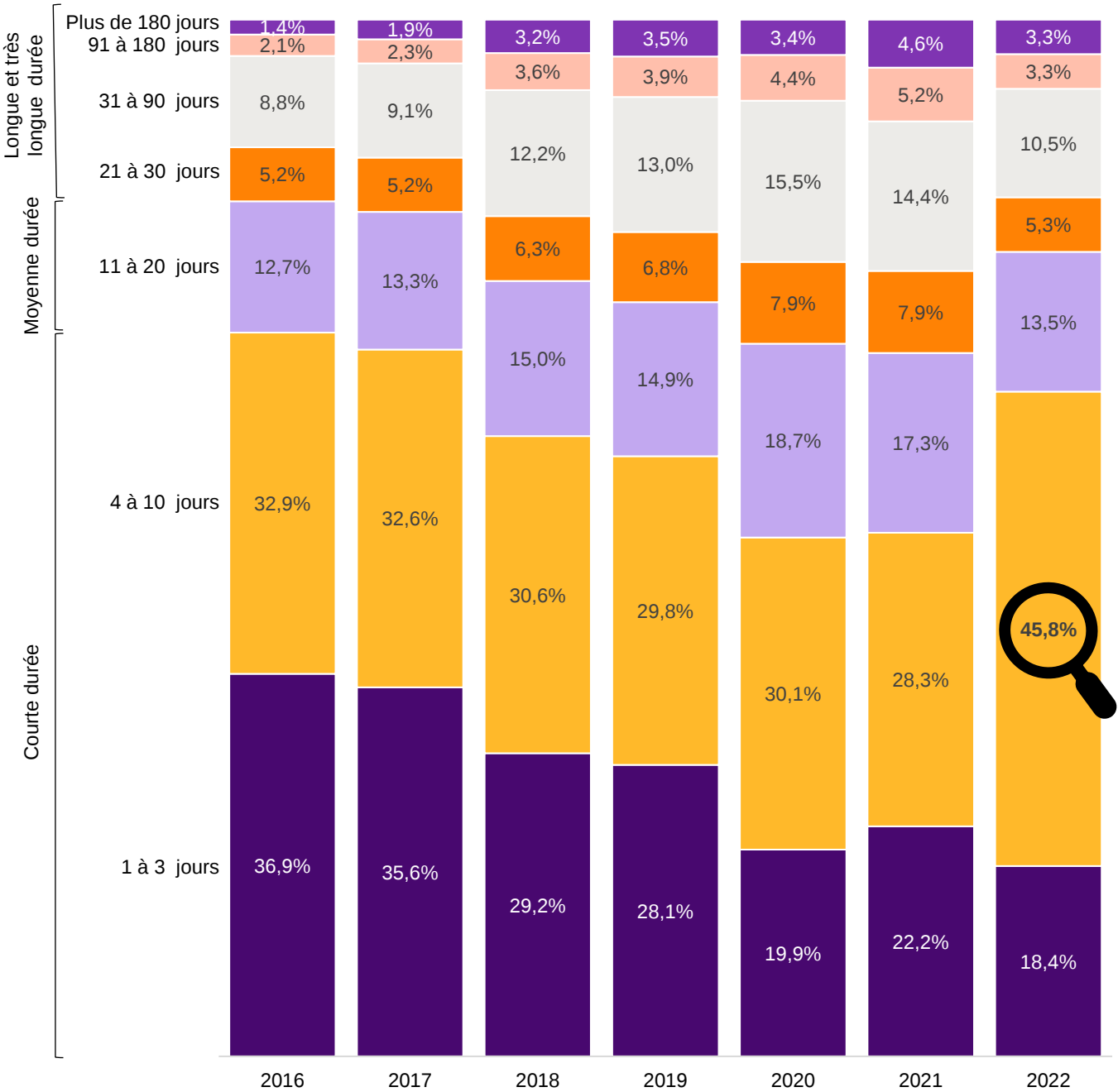
(2) Fréquence : permet de mesurer la répétitivité des absences pour comprendre si votre population s'absente plus ou moins souvent. Elle permet de mesurer le rapport du nombre d'arrêts à l'effectif total étudié, exprimée en base 100 pour en avoir une meilleure compréhension.

(3) Prévalence : permet de savoir si votre population est nombreuse à s'arrêter. On prend en compte le nombre d'agents absents pour déterminer la part des agents qui s'est arrêtée au moins une fois sur la période d'étude.

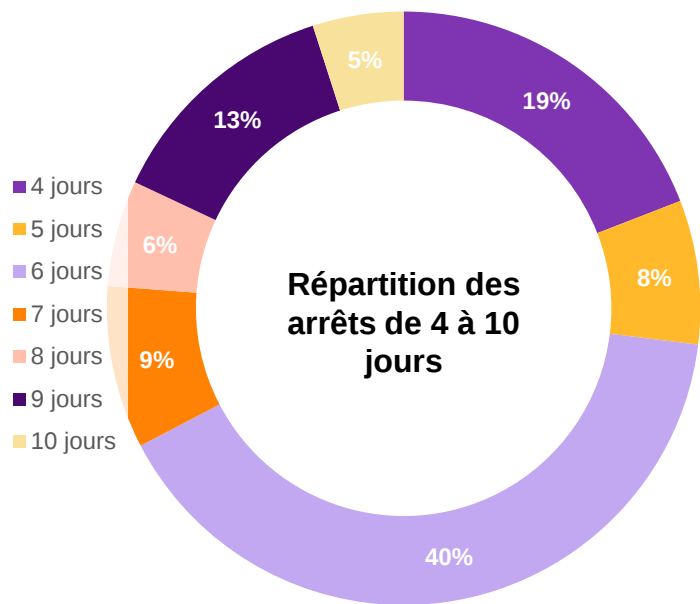
Répartition des arrêts en fonction de la durée

Les arrêts de courte durée augmentent de manière importante passant de 52 % en 2021 à 64 % en 2022.

Les arrêts de 4 à 10 jours sont les principaux contributeurs de l'augmentation, ils représentent près de 46 % des arrêts alors qu'ils ne représentaient que 28 % en 2021.

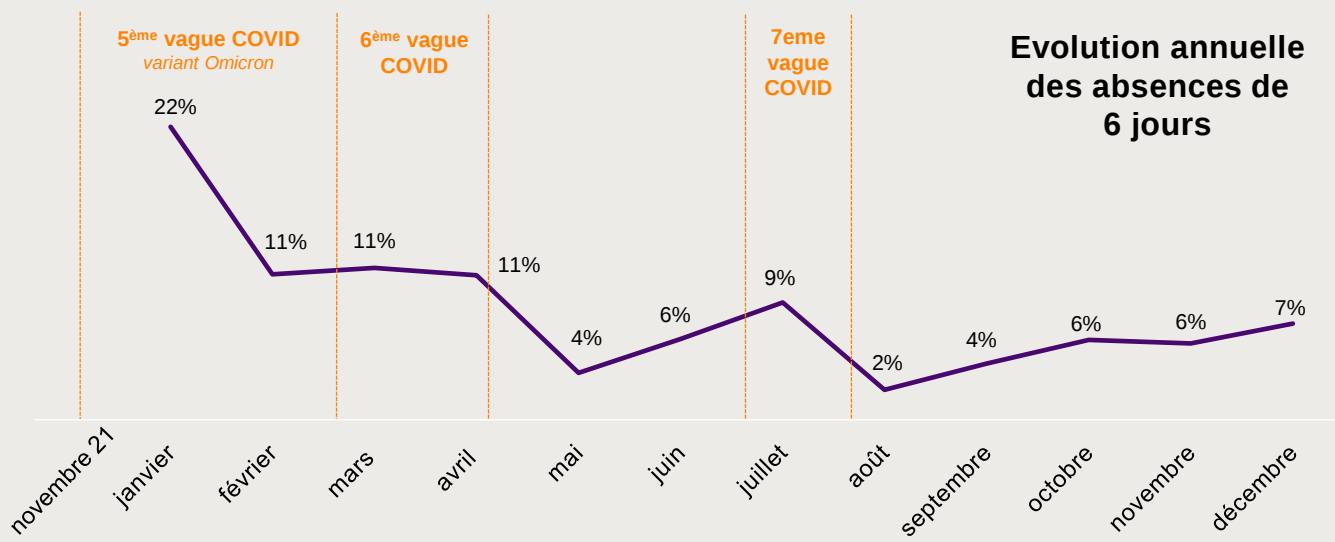


Impact des vagues COVID au cours de l'année sur les arrêts courts



Dans la tranche des arrêts de 4 à 10 jours, **l'arrêt de 6 jours représente 40 %** des arrêts. L'analyse de ces absences, mois par mois, met en évidence des taux d'absence plus élevés lors des vagues COVID.

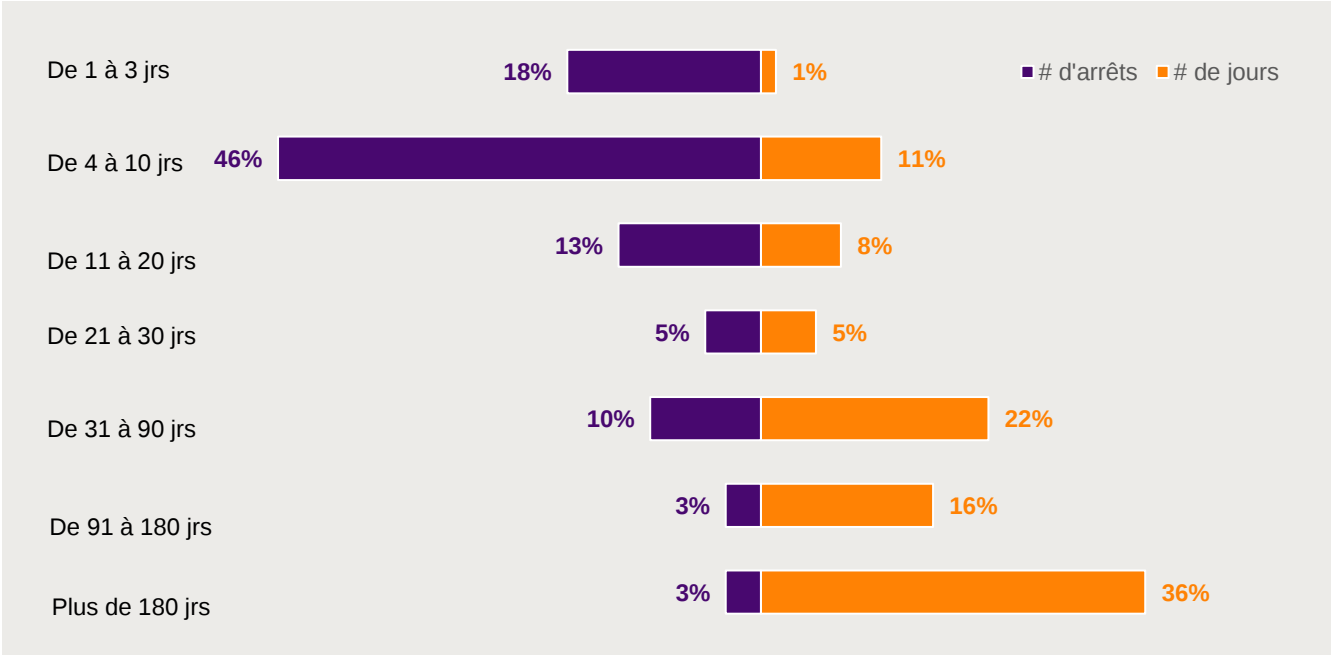
La 5^{ème} vague COVID du variant Omicron, en début d'année 2022, est très certainement à l'origine d'un absentéisme très élevé sur cette période.



La 5^{ème} vague COVID de novembre 2021 à février 2022. Une 6^{ème} vague de mars à mi-avril et enfin une courte vague en juillet 2022.

Répartition du nombre d'arrêts et du nombre de jours en fonction de la durée d'arrêt

Le nombre d'arrêts longs, en augmentation depuis 2016, recule en 2022 mais il reste significatif sur le nombre total de jours d'arrêt puisqu'il représente **79 %** des jours d'arrêt. Les arrêts de courte et moyenne durée représentent **21 % des jours d'arrêt et 77 % des arrêts**.



Les arrêts courts ont un impact fort sur l'organisation (remplacement difficile à mettre en œuvre, qualité de service, démotivation du personnel présent, ...) notamment pour les activités non reprogrammables, nombreuses dans les collectivités : transport, restauration scolaire, métiers de l'accompagnement enfance/jeunesse, soin/aide à domicile, intervention urgente des services techniques, ...

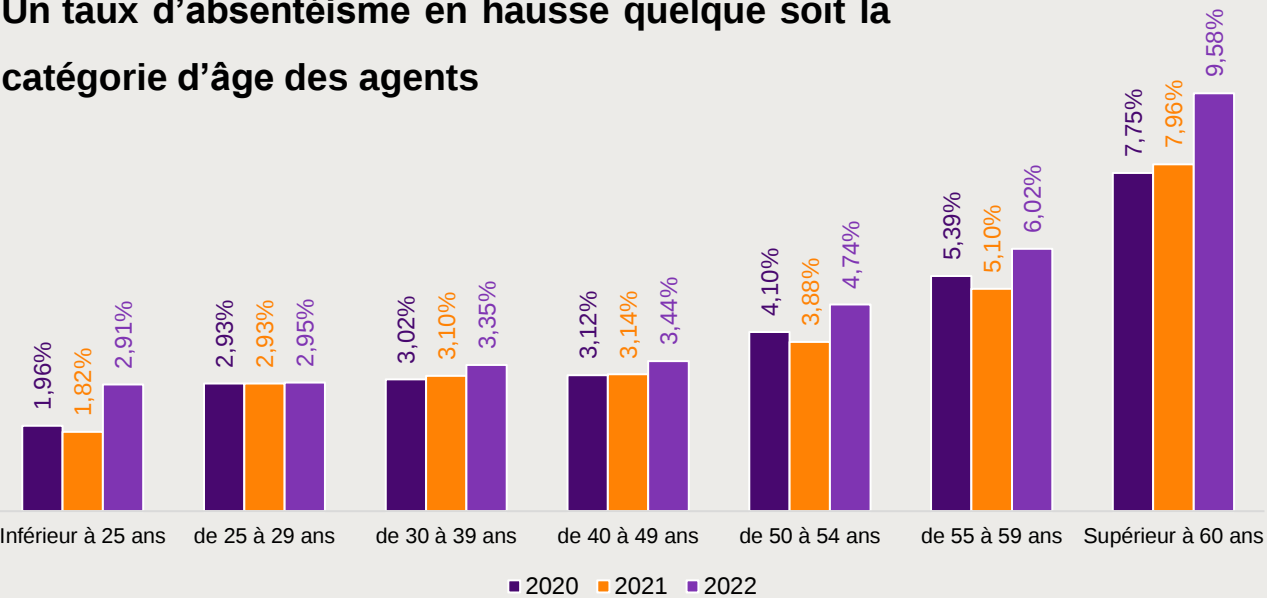
Les arrêts longs sont moins perturbants pour l'organisation à court terme mais pèsent sur les budgets des collectivités. Les causes principales de ces arrêts sont souvent en lien avec les risques psychosociaux (la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, les relations au

travail, ...) et l'usure professionnelle.

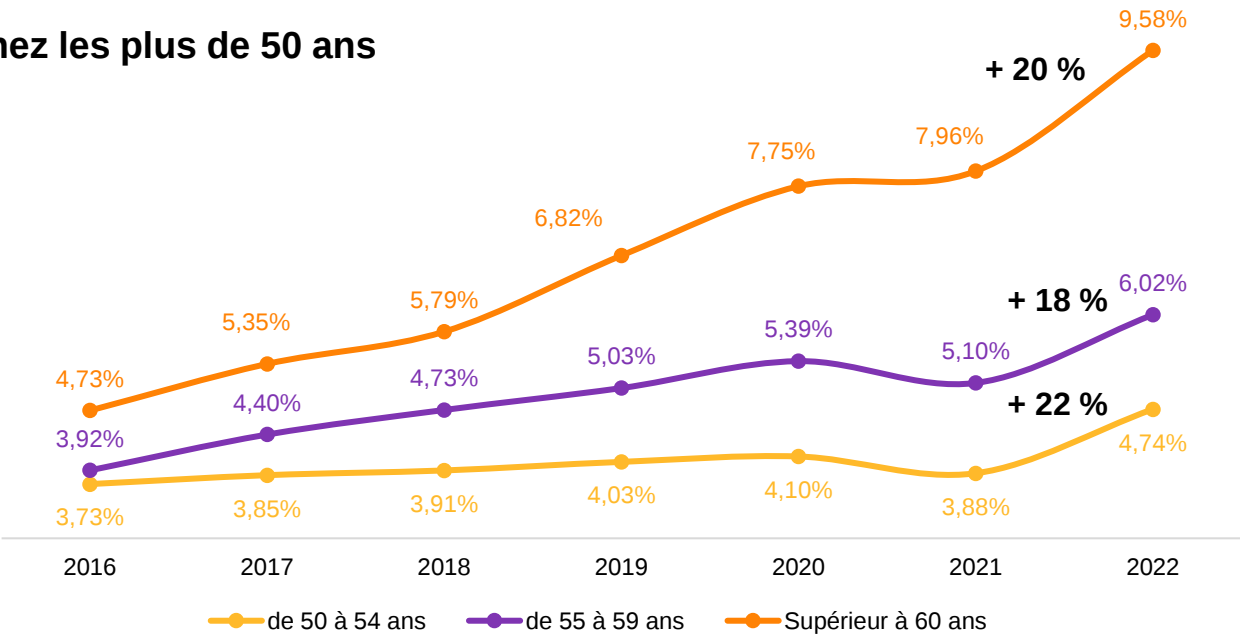
Une démarche de prévention permet d'anticiper ces facteurs et d'améliorer les conditions de travail. Cette démarche doit être adaptée au contexte de l'organisation et à la typologie des risques et de son absence. Cette démarche doit être globale et s'inscrire dans la durée.



Un taux d'absentéisme en hausse quelque soit la catégorie d'âge des agents

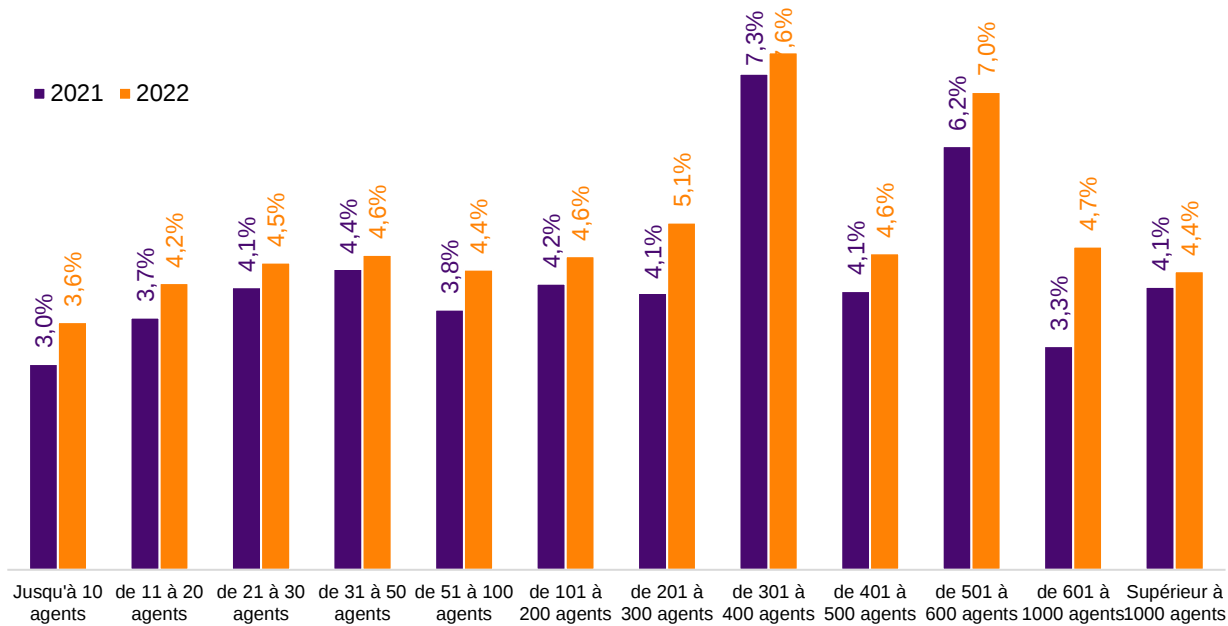


Un taux d'absentéisme en plus forte croissance chez les plus de 50 ans

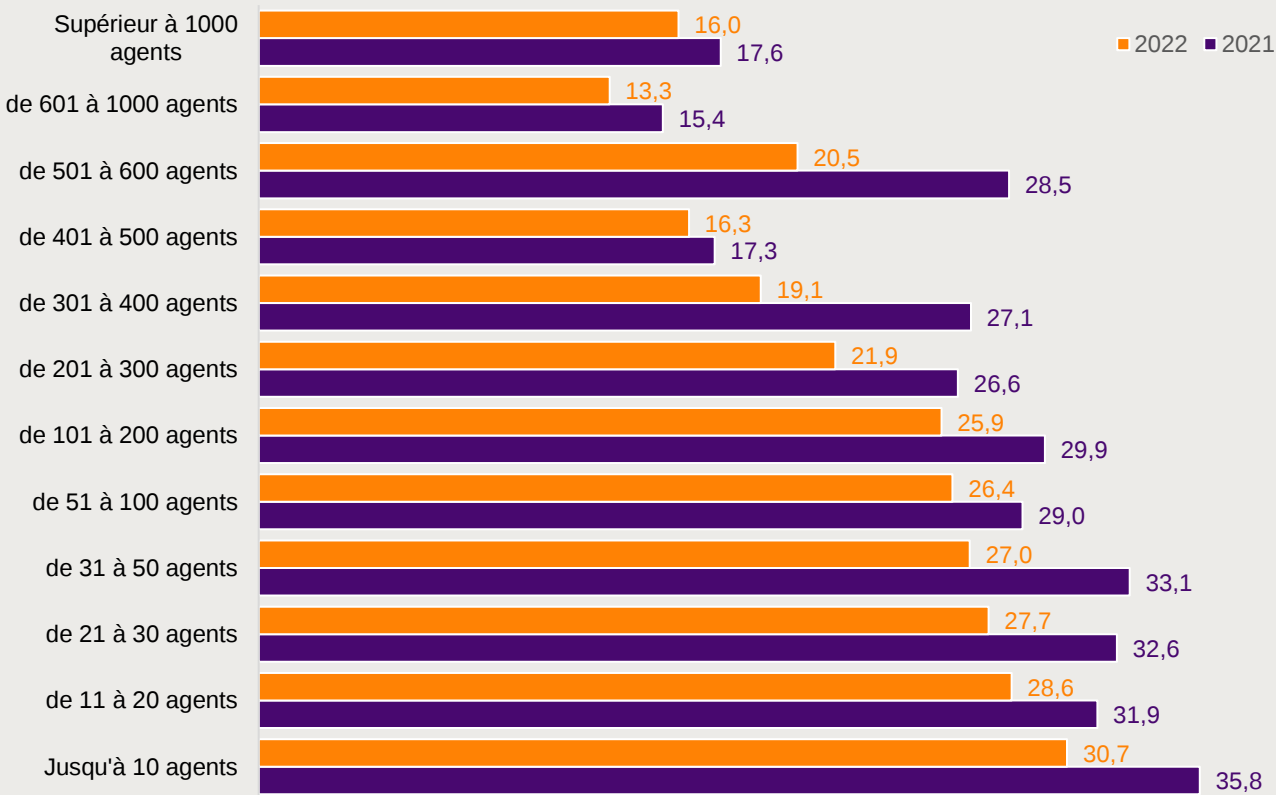


Dans un contexte d'allongement des carrières (réforme des retraites) et de vieillissement de la population, la mise en place de moyens de prévention est le levier à privilégier. Des actions concrètes en matière d'aménagement du temps de travail, des postes de travail, du parcours professionnel permettent de favoriser le maintien en activité des populations les plus séniors.

L'augmentation du taux d'absentéisme est observable sur la totalité des strates par taille de collectivité. Globalement ce taux est supérieur pour les collectivités de plus de 200 agents, qui semblent plus impactées par l'absentéisme.



La durée moyenne d'arrêt tend à diminuer sur toutes les strates confirmant une structure de l'absentéisme qui a évolué en 2022 : une exposition en forte croissance, une répétitivité des arrêts plus importante mais une gravité plus faible que les années précédentes.



Tendances 2022

Absentéisme en accident de travail

Accident de travail

Chiffres clés 2022

1.31 %

taux d'absentéisme
+ 0.8 % Vs 2021

80 jours

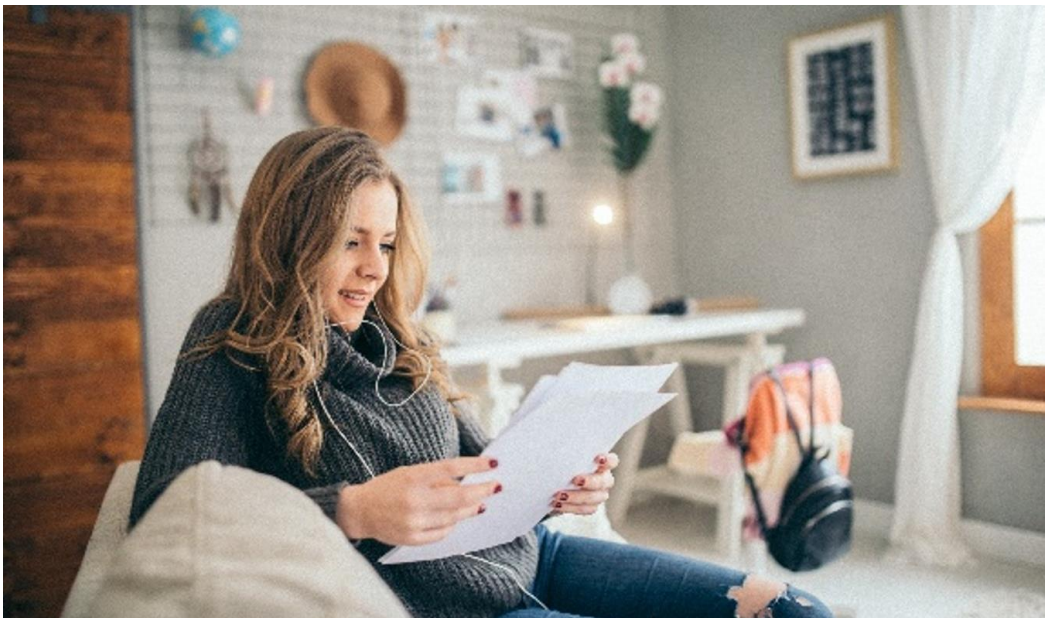
durée moyenne par arrêt
+ 1.5 % Vs 2021

4.8 jours

d'absence par agent employé
p.a.
- 0.2 % Vs 2021

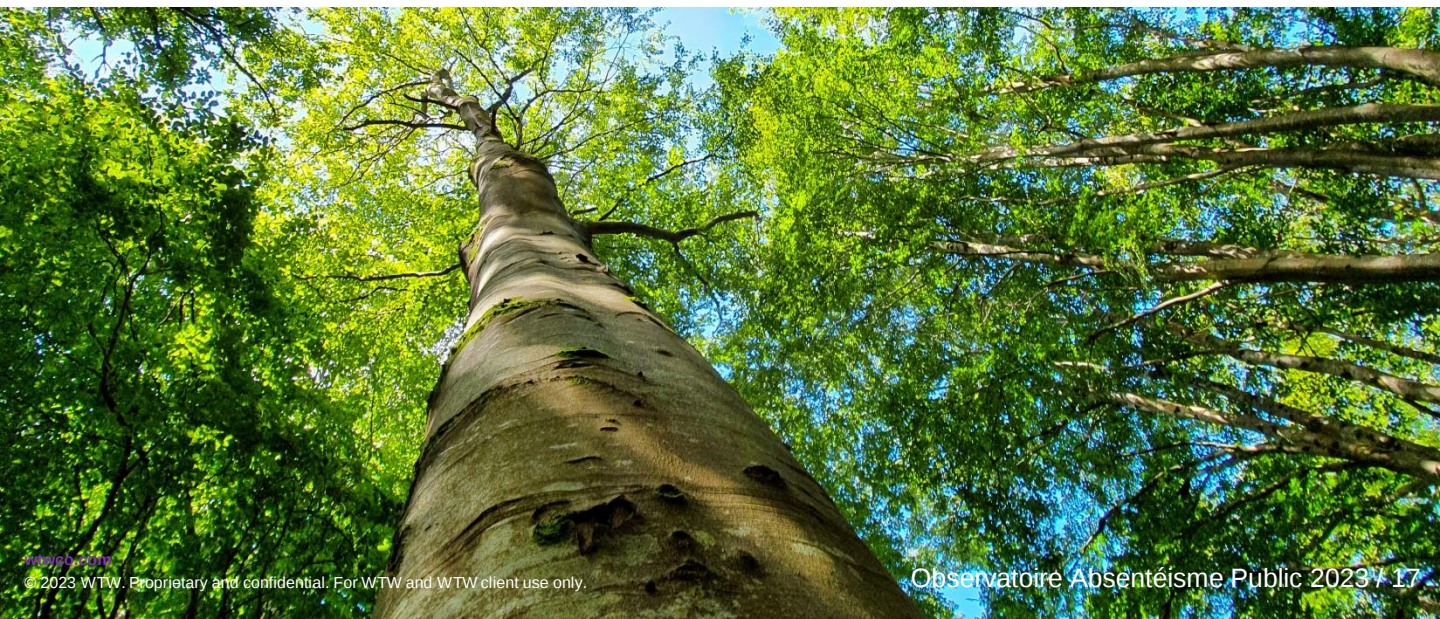
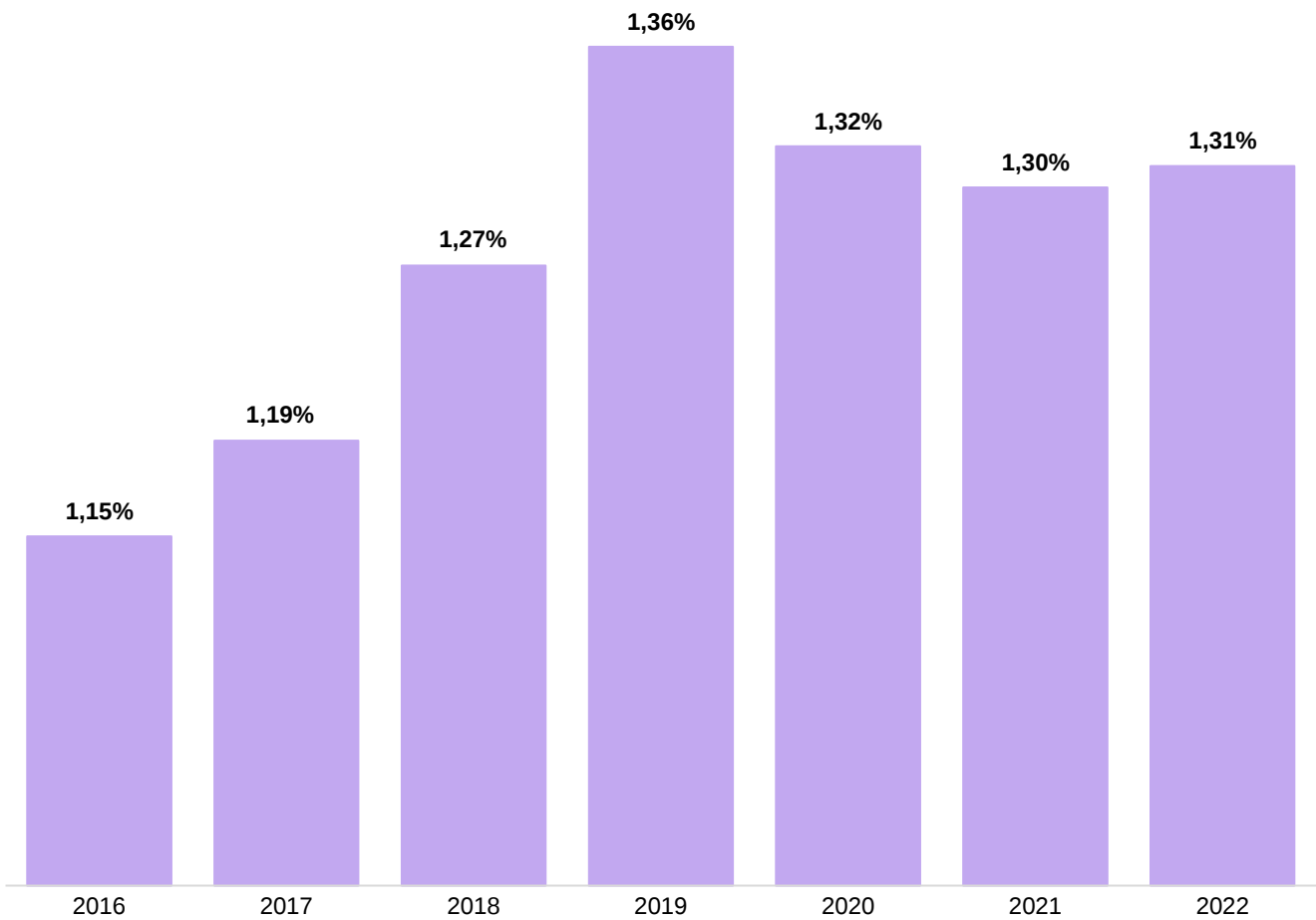
5.72 %

des agents se sont absentés au
moins une fois dans l'année
- 3.7 % Vs 2021



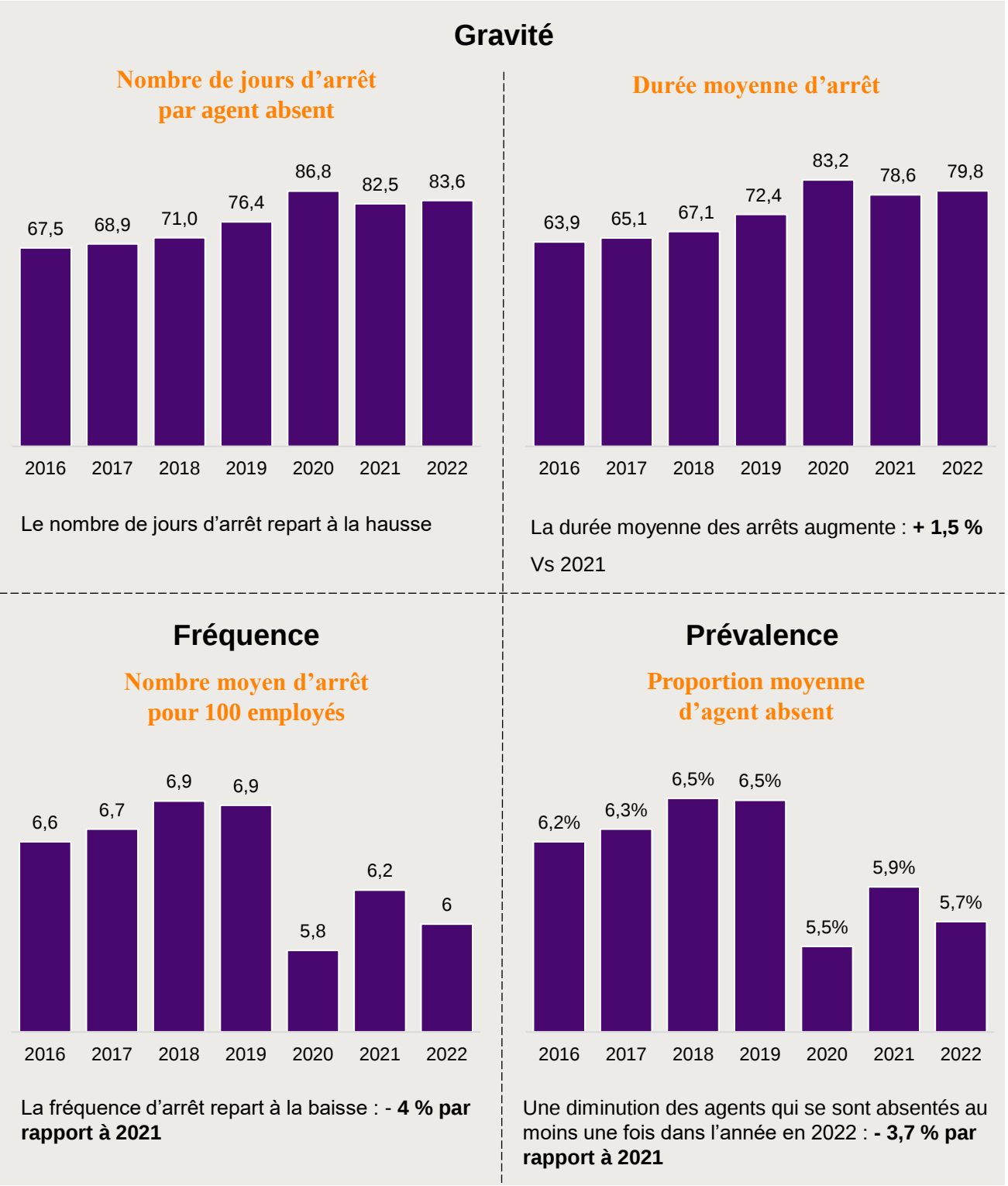
Evolution du taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme pour accident de travail s'établit à **1,31 %** en 2022.
Une stagnation globale depuis 3 ans.

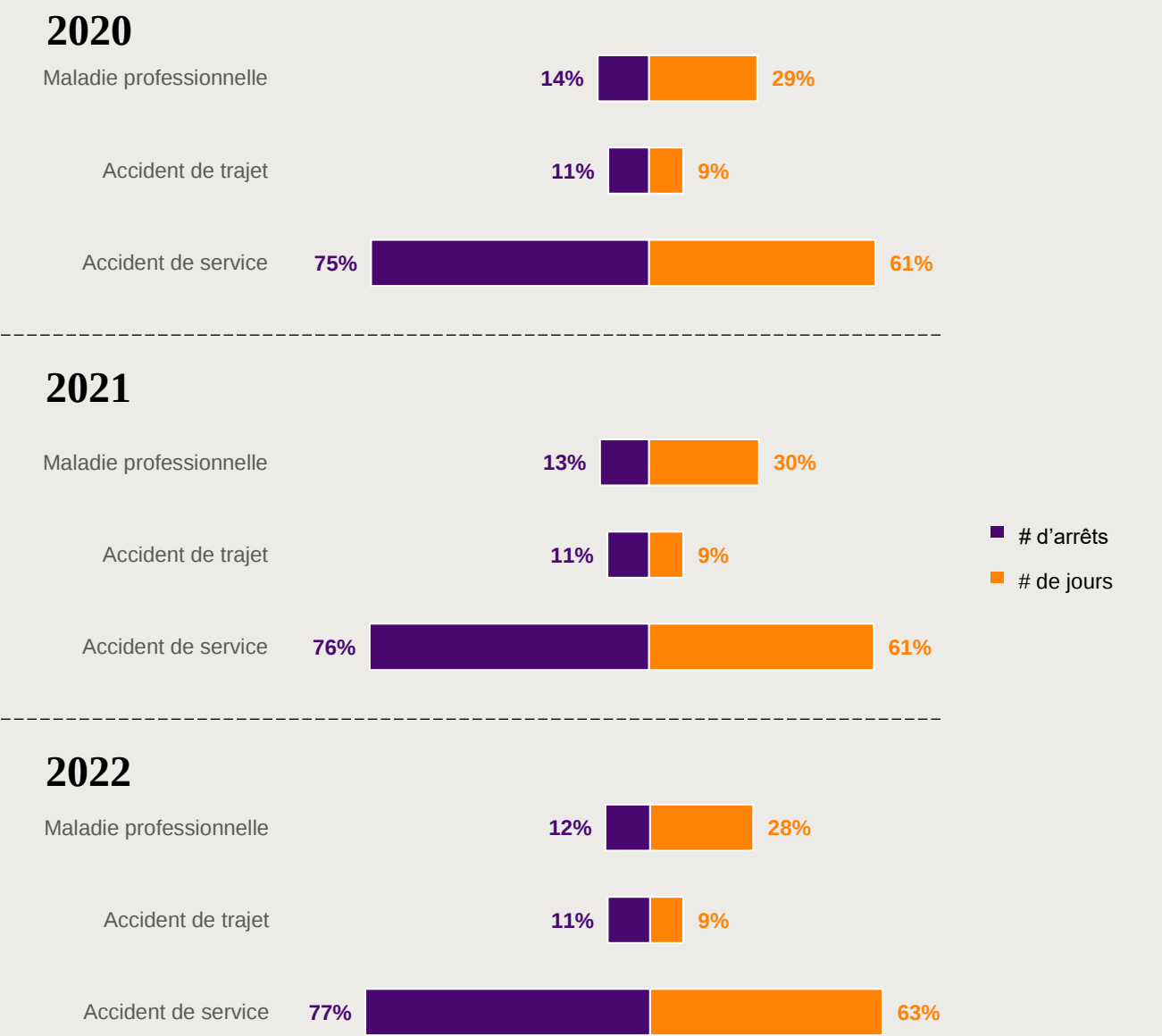


Evolution des indicateurs

De nouvelles tendances apparaissent : moins d'agents se sont absentés mais pour des durées moyennes plus longues.



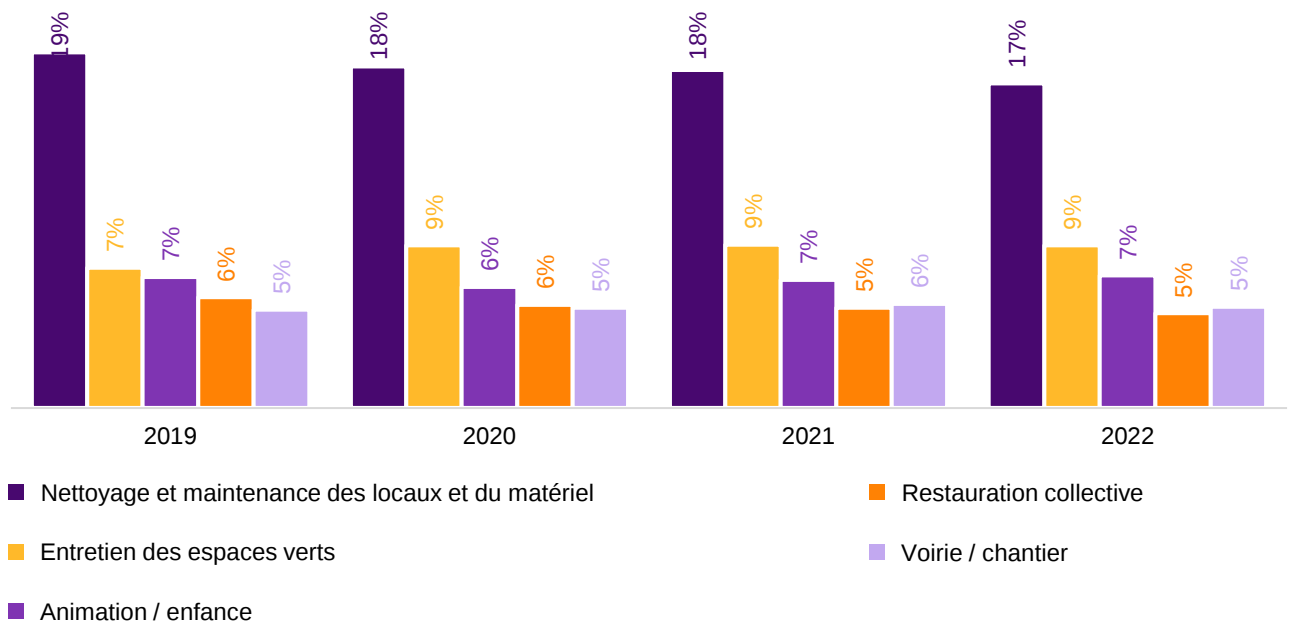
Répartition du nombre d'arrêts et du nombre de jours par nature d'arrêt



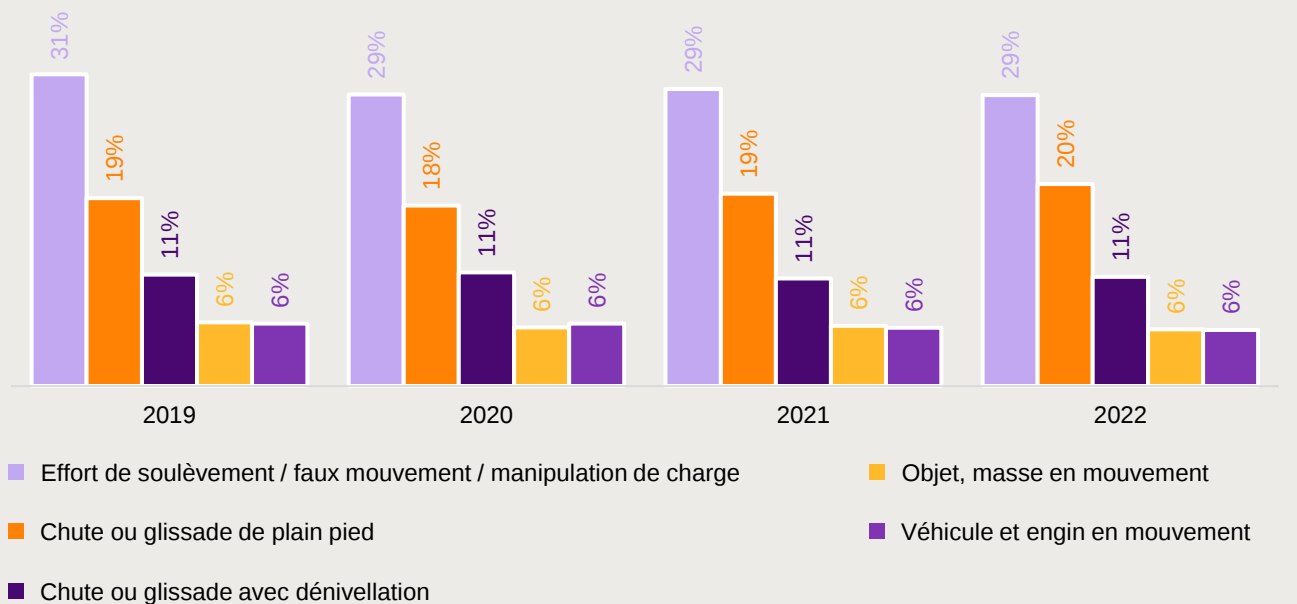
L'accident de service représente la principale cause d'arrêt et le nombre de jours d'arrêts augmente légèrement en 2022. La maladie professionnelle, une tendance à la baisse depuis 2020, représente **12 %** des arrêts en 2022. L'accident de trajet est stable depuis 3 ans.

Secteurs d'activité et principales causes d'arrêt

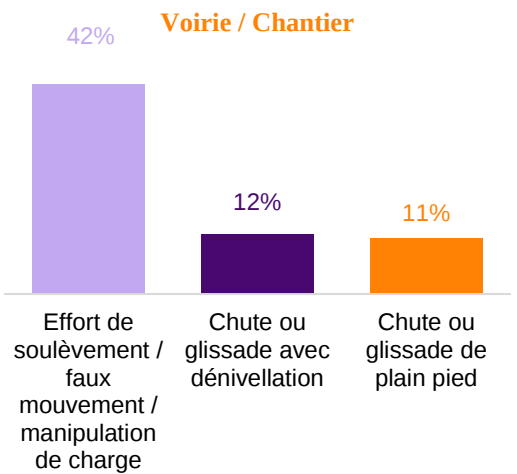
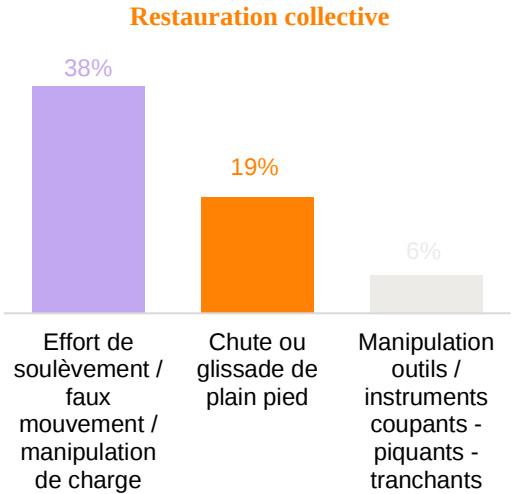
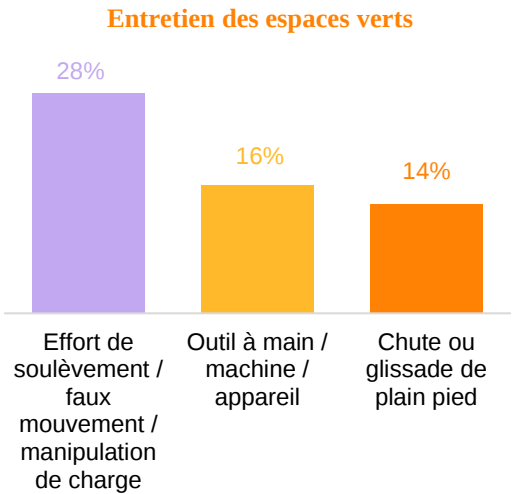
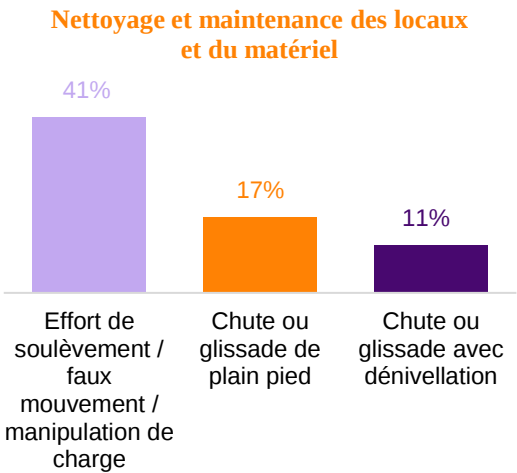
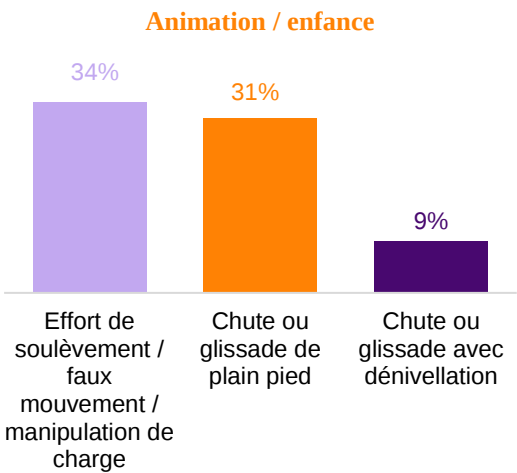
La survenue des accidents est plus marquée dans certains secteurs d'activité, suggérant des priorités claires pour le choix des filières sur lesquelles concentrer les actions en matière de prévention.



De la même manière les principaux risques à l'origine des accidents restent équivalents. Les expositions aux contraintes et risques physiques demeurent prédominants.



Cinq secteurs d'activité à prioriser en prenant en compte les principales causes d'arrêt



Les données présentées témoignent d'une situation en matière d'accident de travail globalement stable dans les secteurs les plus impactés.

Cependant, ce constat ne permet pas de conclure à une efficacité qui permettrait de limiter la prévention. En effet, le fait que la situation d'accidentologie n'évolue pas mais reste élevée dans les secteurs les plus touchés laisse à penser que les conditions de travail ne s'améliorent pas, voire se dégradent, et suggèrent donc que des marges de progression importantes existent.

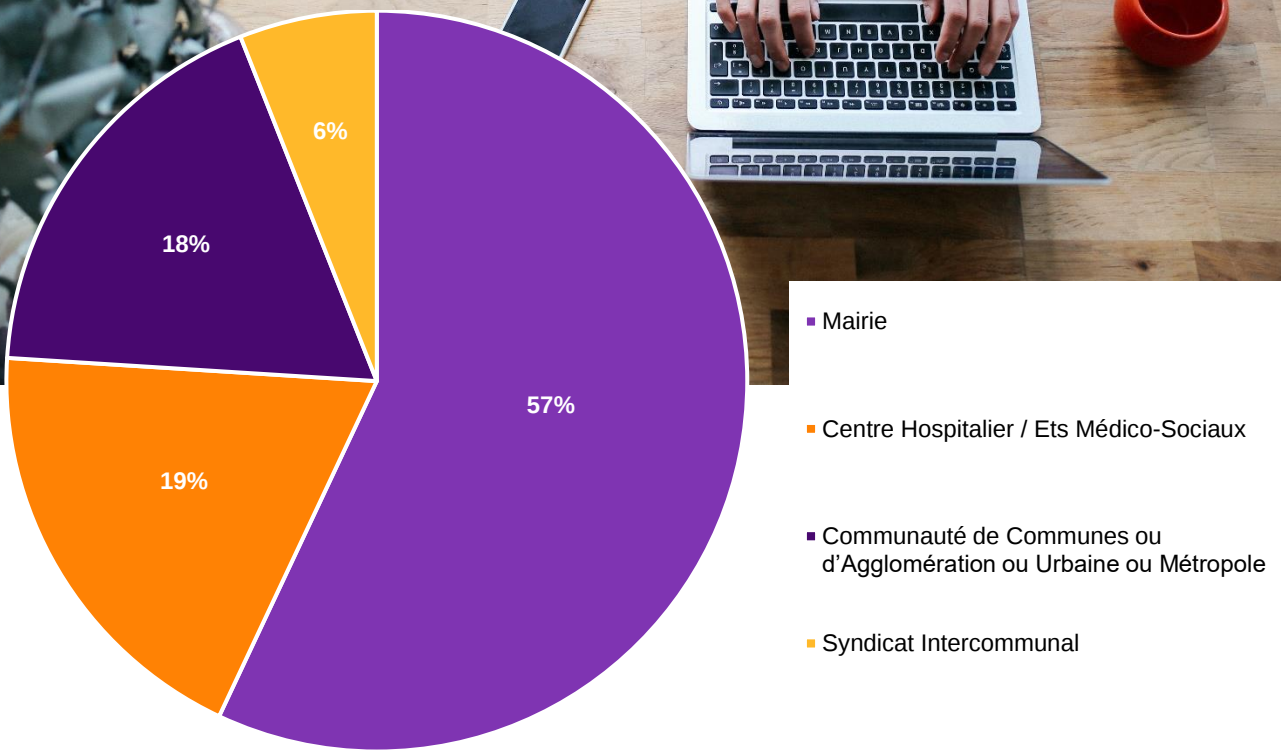
Enquête 2023

Absence pour raison de santé

Enquête absence pour raison de santé

Périmètre de l'étude

- Enquête réalisée en mai 2023 auprès des structures publiques assurées auprès de WTW France.
- Taux de participation à l'enquête : 183 structures
- Type de structure répondante :

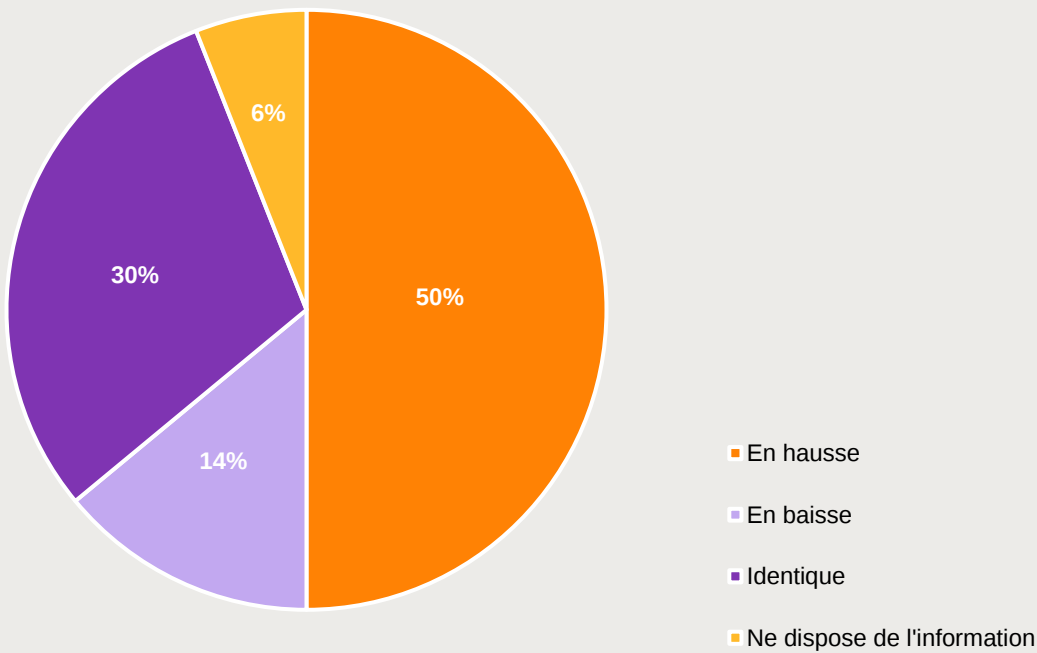


Objectif de l'étude

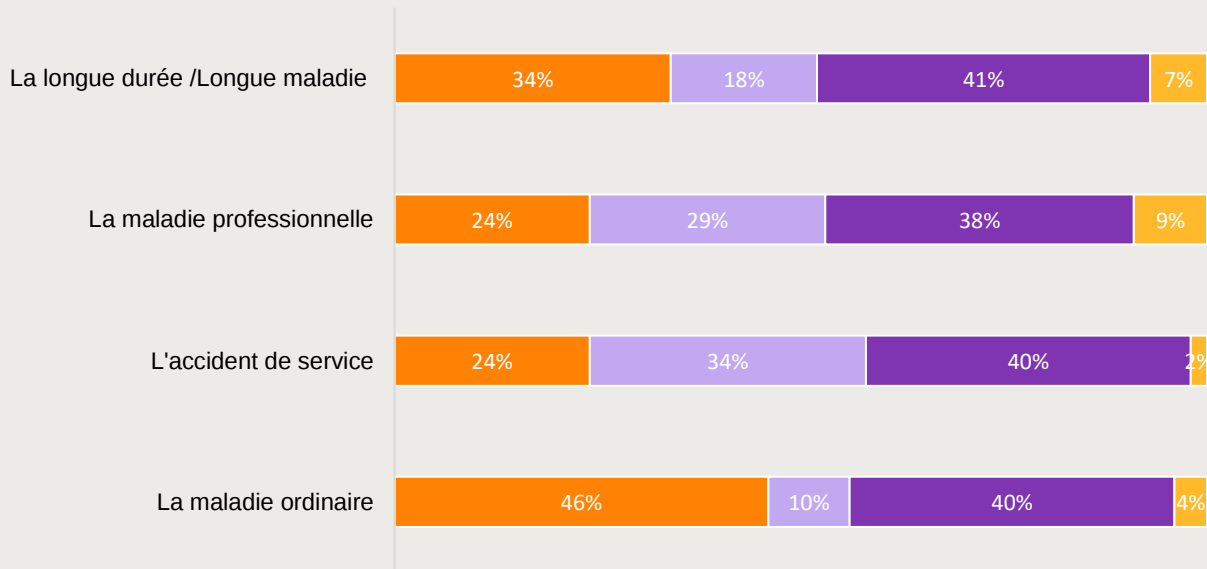
Recueillir la perception des DRH, DGS et DGA sur l'absence pour raison de santé en 2023 et les mesures de prévention au sein de leur structure.

Pour **50 %** des répondants l'absentéisme global est en hausse dans leur structure.

Perception globale de l'évolution de l'absence pour raison de santé

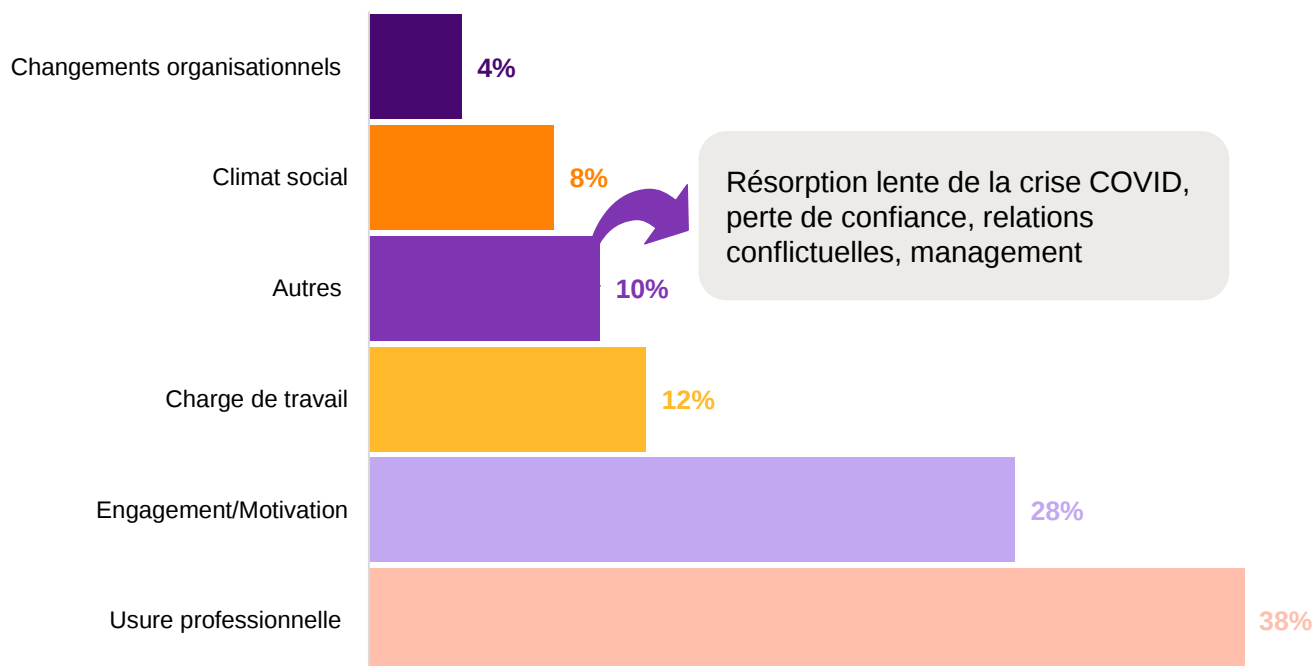


Perception de l'évolution par nature d'absence



C'est principalement la maladie ordinaire qui fait l'objet d'une perception dégradée de son évolution : **46 %** des structures estiment qu'elle évolue à la hausse en 2022.

Usure professionnelle et désengagement sont identifiés comme les deux principales sources de l'absence au travail

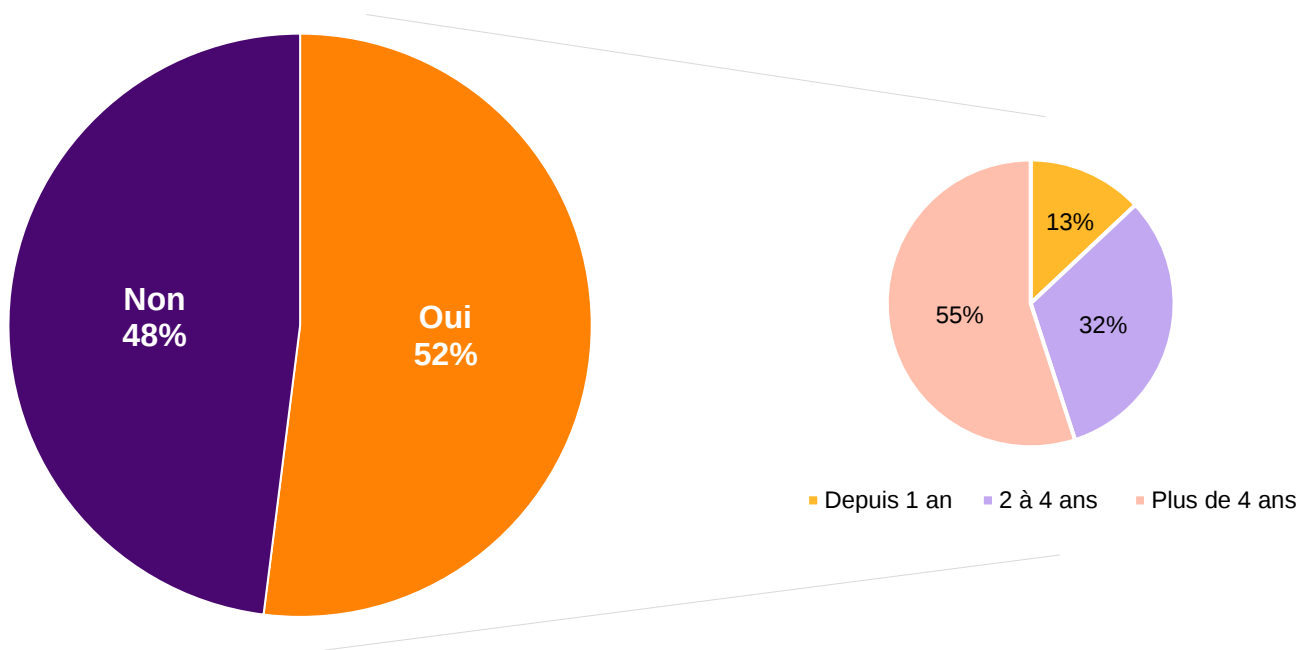


* Réponse de l'ensemble du panel sur ces critères, chaque ligne est sur une base 100

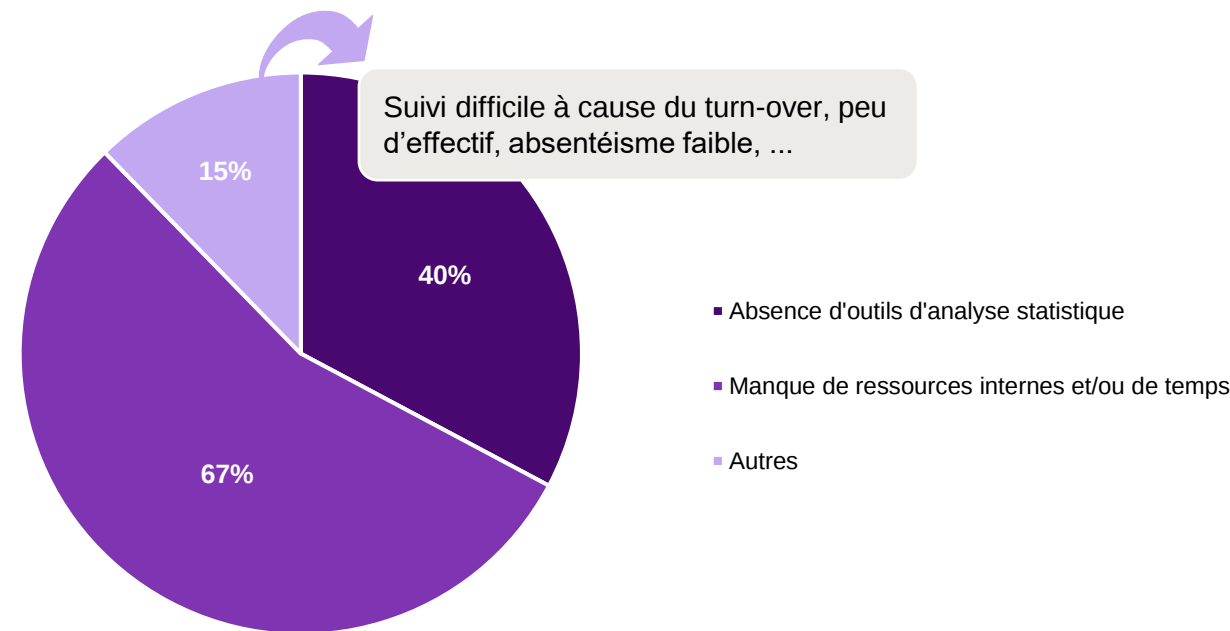


A peine plus de la moitié des structures réalise un suivi de l'évolution de leurs données d'absence.

Réalisation d'un suivi des statistiques d'absentéisme



48 % des répondants ne réalisent pas de suivi de l'évolution de leur absence au sein de leur structure... Pour quelles raisons ?



Au-delà du suivi des données d'absentéisme, les structures mettent-elles en place des actions concrètes de prévention pour lutter contre l'absentéisme ?

50 %

OUI

- Incitation financière, révision des rémunérations, prime en lien avec l'absentéisme
- **Action en faveur de la QVTC** : politique bien-être, prévoyance, participation mutuelle labellisée, mise en œuvre du télétravail, réalisation d'un baromètre social annuel, mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail, formation de la ligne

managériale, étude d'une politique avec les élus, séances de coaching, création d'une cellule prévention.

- **Prévention des risques psychosociaux** : réalisation d'un diagnostic RPS, dispositif d'accompagnement individuel pour les agents en souffrance psychologique.
- **Maintien dans l'emploi / Retour à l'emploi** : achat de matériel adapté, analyse ergonomique, mise en œuvre des entretiens de retour après arrêt, création d'un compte pénibilité, accompagnement ciblé de la population vieillissante.

Pour 95 % des répondants ces mesures ont eu un impact positif sur l'absence pour raison de santé et souhaitent poursuivre leur développement dans les années à venir pour renforcer leur politique de prévention.

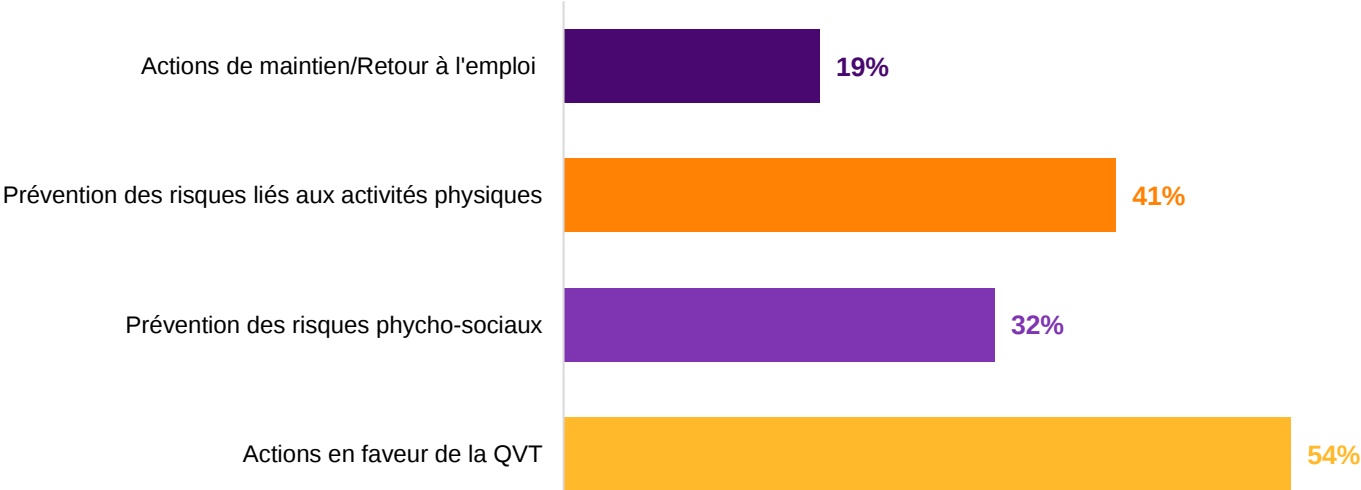
50 %

NON

- Manque de moyens financiers / restrictions budgétaires
- Manque de ressources en interne et/ou manque de temps
- Choix politiques / Relation avec les élus



65 % des structures souhaitent mettre en place des actions de prévention ciblées au cours des deux prochaines années.



* Réponse de l'ensemble du panel sur ces critères, chaque ligne est sur une base 100

Du diagnostic au plan d'actions



Etat des lieux

Analyse chiffrée

Analyse des indicateurs clefs

Analyse des variables explicatives

Mise en évidence des écarts et identification des points d'attention



Diagnostic des causes

Enquête agent

Cartographie des causes

Identification des leviers possibles

Perception du bien-être et de l'expérience au travail

Mise en exergue des facteurs de risque et des facteurs de satisfaction et d'engagement au travail



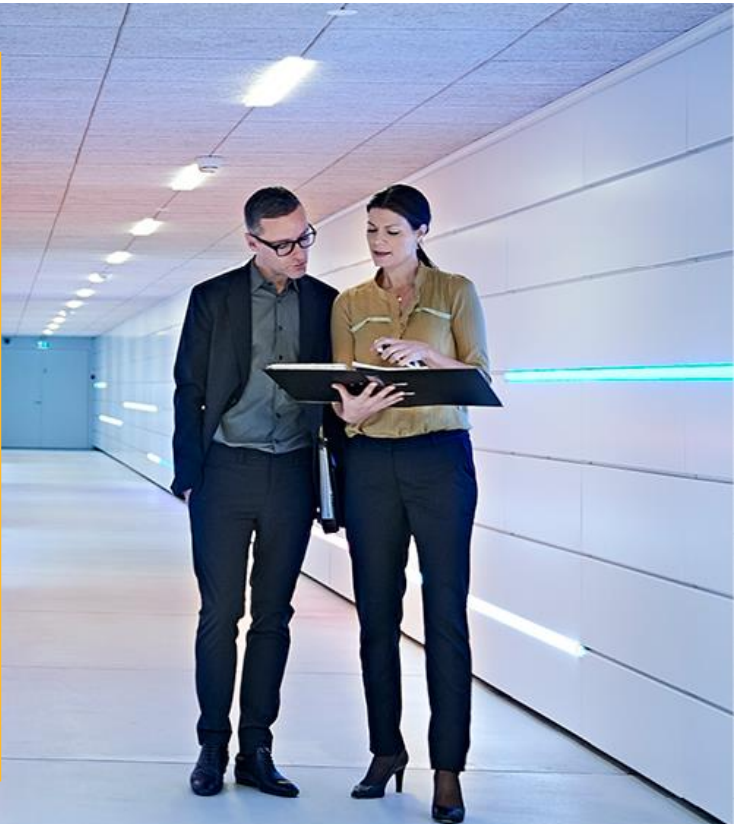
Plan d'action

Entretiens & Ateliers

Entretiens individuels pour identifier les ressentis

Ateliers de groupe pour élaborer une roadmap d'actions

Une base solide d'actions qui s'inscrit dans un plan d'amélioration globale pour agir sur les situations d'absence et mise en relation avec des partenaires présélectionnés



Lexique

- **Taux d'absentéisme**

Part du temps de travail perdu en raison des absences (en %).

[nombre de jours d'arrêt x 100] / [365 jours x effectif étudié au 31/12/n-1]

- **Durée moyenne d'arrêt**

Elle permet de déterminer le nombre moyen de jours d'absence par nature d'absence.

[nombre de jours d'arrêt/nombre d'arrêts].

- **Durée moyenne d'arrêt par agent employé**

Elle permet de déterminer le nombre de jours d'absence par agent employé

[nombre de jours d'arrêt/effectif étudié].

- **Fréquence**

Nombre d'arrêt pour 100 agents employés. Elle permet de mesurer la répétitivité des arrêts sur une population de 100 agents.

[nombre d'arrêt/effectif étudié] x 100

- **Exposition**

Proportion d'agent absent (exprimée en %). Elle permet de déterminer la part des agents qui s'est arrêtée au moins une fois sur la période d'étude.

[nombre d'agent absent/effectif étudié]x100



Notes



WILLIS TOWERS WATSON FRANCE

Société de courtage d'assurance et de réassurance - Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros. 311 248 637 R.C.S Nanterre.

N° FR 61311248637 - Siège social : 33/34 quai de Dion-Bouton - 92 800 Puteaux - Tél : 01 41 43 50 00 - Télécopie : 01 41 43 55 55
<https://www.wtwco.com/fr-FR/>

Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le N° 07 001 707 (<http://www.orias.fr>) Willis Towers Watson France est soumis au contrôle de l'ACPR

(Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) - 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 9

wtwco.com