ABS

SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2021

COMMUNE DE ISSOU

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne
de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2021

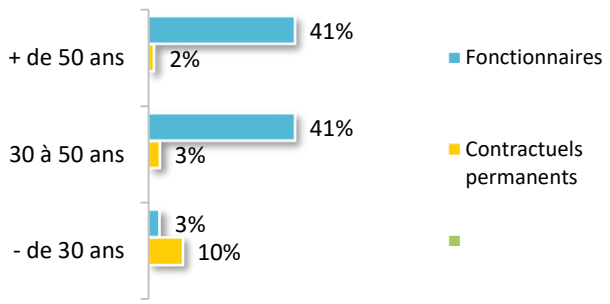
63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

> **54** fonctionnaires
> **9** contractuels permanents
> **0** contractuel non permanent

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	**47,96 ans**
Contractuels permanents	**32,5 ans**
Ensemble	**45,75 ans**

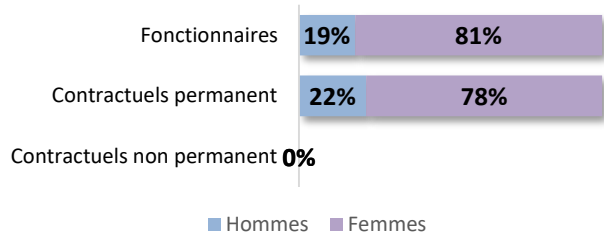
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



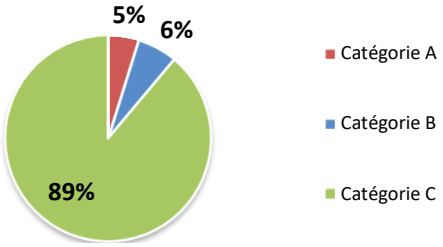
64,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

> **54,7** fonctionnaires
> **9,7** contractuels permanents
> **0,1** contractuel non permanent

Répartition des agents par genre et par statut



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	26%		22%
Technique	39%	33%	38%
Culturelle	6%		5%
Sportive			
Médico-sociale	17%	22%	17%
Police			
Incendie			
Animation	13%	44%	17%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints territoriaux d'animation	16%
ASEM	13%
Adjoints territoriaux du patrimoine	5%

Synthèse sur l'absentéisme réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

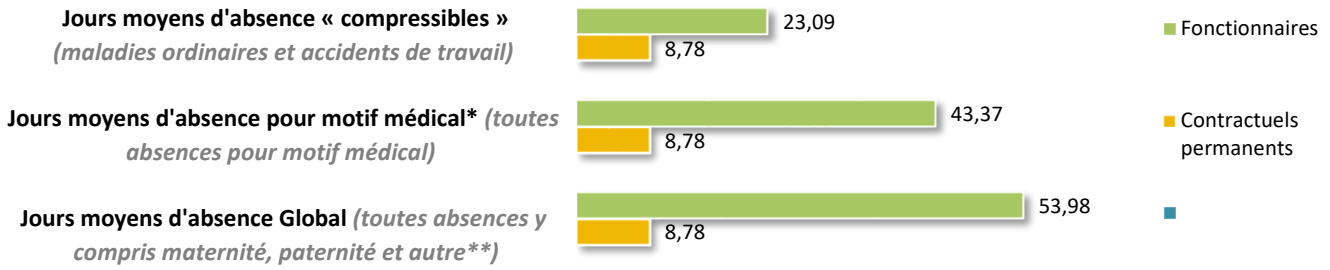
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**6,33%**	**2,40%**	**5,77%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	**11,88%**	**2,40%**	**10,53%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**14,79%**	**2,40%**	**13,02%**

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

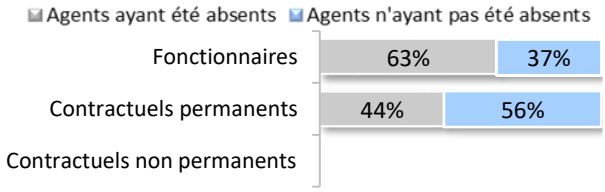
Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2021



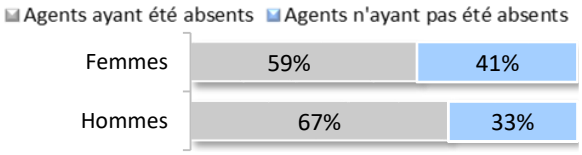
**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*
***Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels…*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

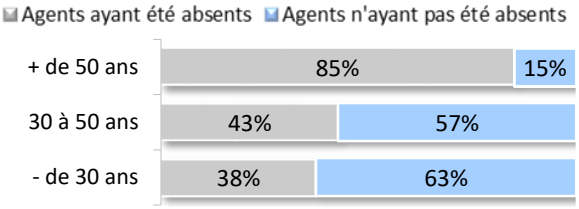
60,3 % des agents absents pour maladie ordinaire



67 % d'hommes absents et 59 % de femmes absentes



85 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



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

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme* : **5,29 %**
- Taux d'exposition** : **60,32 %**
- Taux de fréquence*** : **128,57 %**
- Gravité**** : en moyenne, **15 jours par arrêt**
- **38 agents absents pour maladie ordinaire**
  34 fonctionnaires, 4 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- **1 216 jours d'absence pour maladie ordinaire**

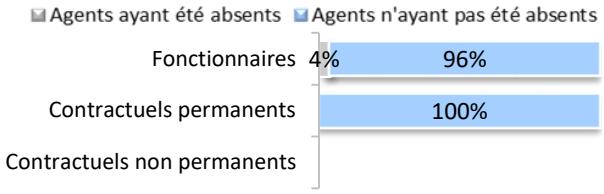
	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	5,77%	2,40%
Taux d'exposition**	62,96%	44,44%
Taux de fréquence***	131,48%	111,11%
Gravité****	16,0	7,9

- **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 40 ans à 49 ans, soit 7,01 %**
- **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 87 agents absents pour 100 agents**

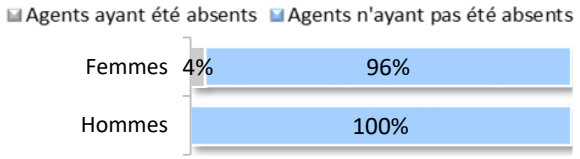
** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

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

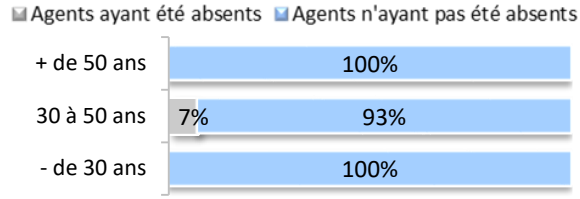
3,17 % des agents absents



Aucun homme absent et 4 % de femmes absentes



7 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

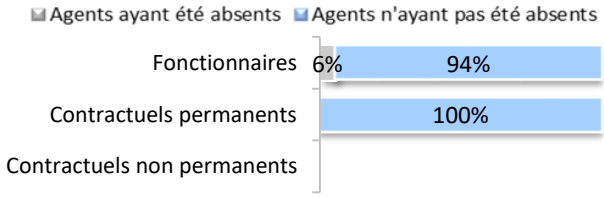
- Taux d'absentéisme* : **3,17 %**
- Taux d'exposition** : **3,17 %**
- Taux de fréquence*** : **3,17 %**
- Gravité**** : en moyenne, **365 jours par arrêt**
- **2 agents absents**
  2 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- **730 jours d'absence**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	3,70%	0,00%
Taux d'exposition**	3,70%	0,00%
Taux de fréquence***	3,70%	0,00%
Gravité****	365,0	-

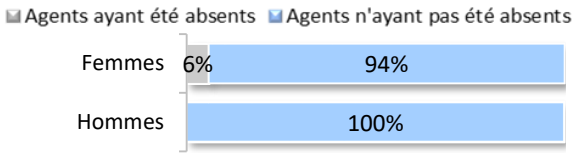
- **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 40 ans à 49 ans, soit 10,53 %**
- **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 40 ans à 49 ans, soit 10,5 agents absents pour 100 agents**

Zoom sur les accidents de service et de trajet

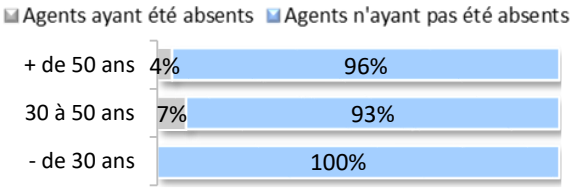
4,76 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



Aucun homme absent et 6 % 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



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

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme* : **0,48 %**
- Taux d'exposition** : **4,76 %**
- Taux de fréquence*** : **6,35 %**
- Gravité**** : en moyenne, **28 jours par arrêt**
- **3 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
  3 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- **110 jours d'absence suite à des accidents**

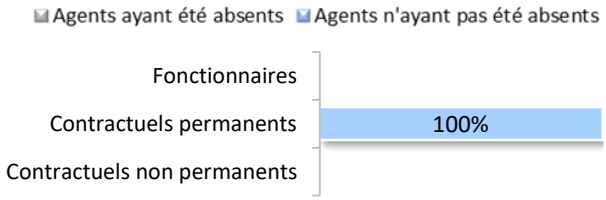
	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	0,56%	0,00%
Taux d'exposition**	5,56%	0,00%
Taux de fréquence***	7,41%	0,00%
Gravité****	27,5	-

- **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 5,14 %**
- **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 25 agents absents pour 100 agents**

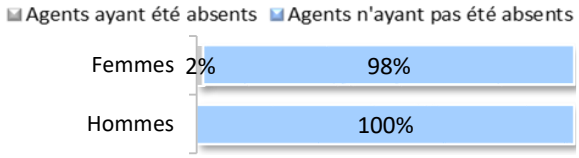
** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

Zoom sur les maladies professionnelles

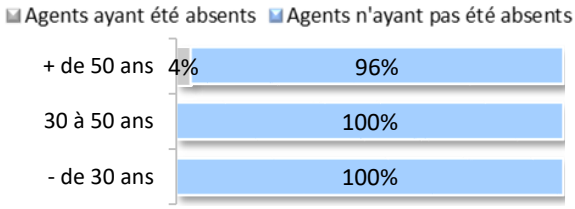
11,11 % des agents absents pour maladies professionnelles



Aucun homme absent et 2 % de femmes absentes



4 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladies professionnelles



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

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme* : **1,59 %**
- Taux d'exposition** : **1,59 %**
- Taux de fréquence*** : **1,59 %**
- Gravité**** : en moyenne, **365 jours par arrêt**
- **1 agent absent pour maladies professionnelles**
  1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- **365 jours d'absence pour maladies professionnelles**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	#DIV/0!	0,00%	
Taux d'exposition**	#DIV/0!	0,00%	
Taux de fréquence***	#DIV/0!	0,00%	
Gravité****	365,0	-	

- **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 4,35 %**
- **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 4,3 agents absents pour 100 agents**

** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

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

- Taux d'absentéisme emplois permanents* : **2,49 %**
- Taux d'exposition emplois permanents** : **6,35 %**

Agents permanents ou non :

- Indice de durée*** : en moyenne, **143,25 jours par arrêt**
- **4 agents absents pour maternité ou paternité**
  4 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- **573 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- **1 homme absent et 3 femmes absentes**

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

- Taux d'absentéisme - emplois permanents* : **0 %**
- Taux d'exposition - emplois permanents** : **0 %**

Agents permanents ou non :

- Indice de durée : 0
- **Aucun agent absent pour autres raisons**

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022
Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne
Version 1

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'absences » identifiés

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + Maternité, paternité adoption, autres raisons*

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 :

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12/2021 x 365)}} \times 100$$

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 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 :

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

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 :

$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2021, 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 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.

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.