

# Premiers éléments de synthèse benchmark absentéisme 2016



## Rappel des principes généraux du projet

- Projet porté par l'association des DRH des grandes collectivités territoriales et le spécialiste de l'analytique RH HAVASU ([www.havasu.fr](http://www.havasu.fr));
- Service proposé en mode web, donc accessible à tout moment;
- Service ouvert à TOUTES collectivité de la FPT en faisant la demande. La plus petite collectivité participante : 14 agents !
- Les hypothèses de calcul sont normalisées et chaque collectivité est invitée à les respecter;
- Accès au portail / service gratuit.

# Rappel sur les principales hypothèses de calcul

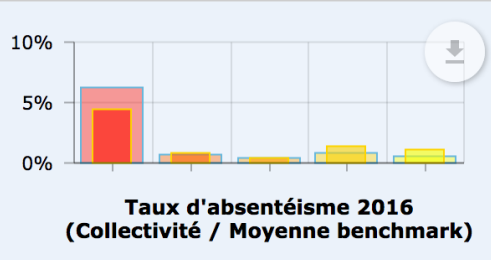
- Effectif au 31/12 sur emploi permanent : Titulaires ; Stagiaires ; Contractuels sur emploi permanent en application de l'art. art. 3-2 (vacance temporaire d'emploi), art. 3-3 (cat. A lorsque les besoins des services / la nature des fonctions le justifient), bénéficiaire de l'obligation d'emploi - art. 38, emplois fonctionnels de direction -art. 47.
- Causes d'absence considérées dans le calcul : Maladie ordinaire, Accident du travail, Maladie professionnelle, Congés longue / grave maladie, Congés longue durée.
- Taux d'absentéisme : valeur exprimée en pourcent, obtenue en divisant le Nombre de jours d'absence par le produit de l'Effectif en ETP x 365. Le résultat est multiplié par 100. Le taux d'absentéisme est donc calculé sur une base calendaire.

# Principales statistiques d'adoption du benchmark absentéisme 2016

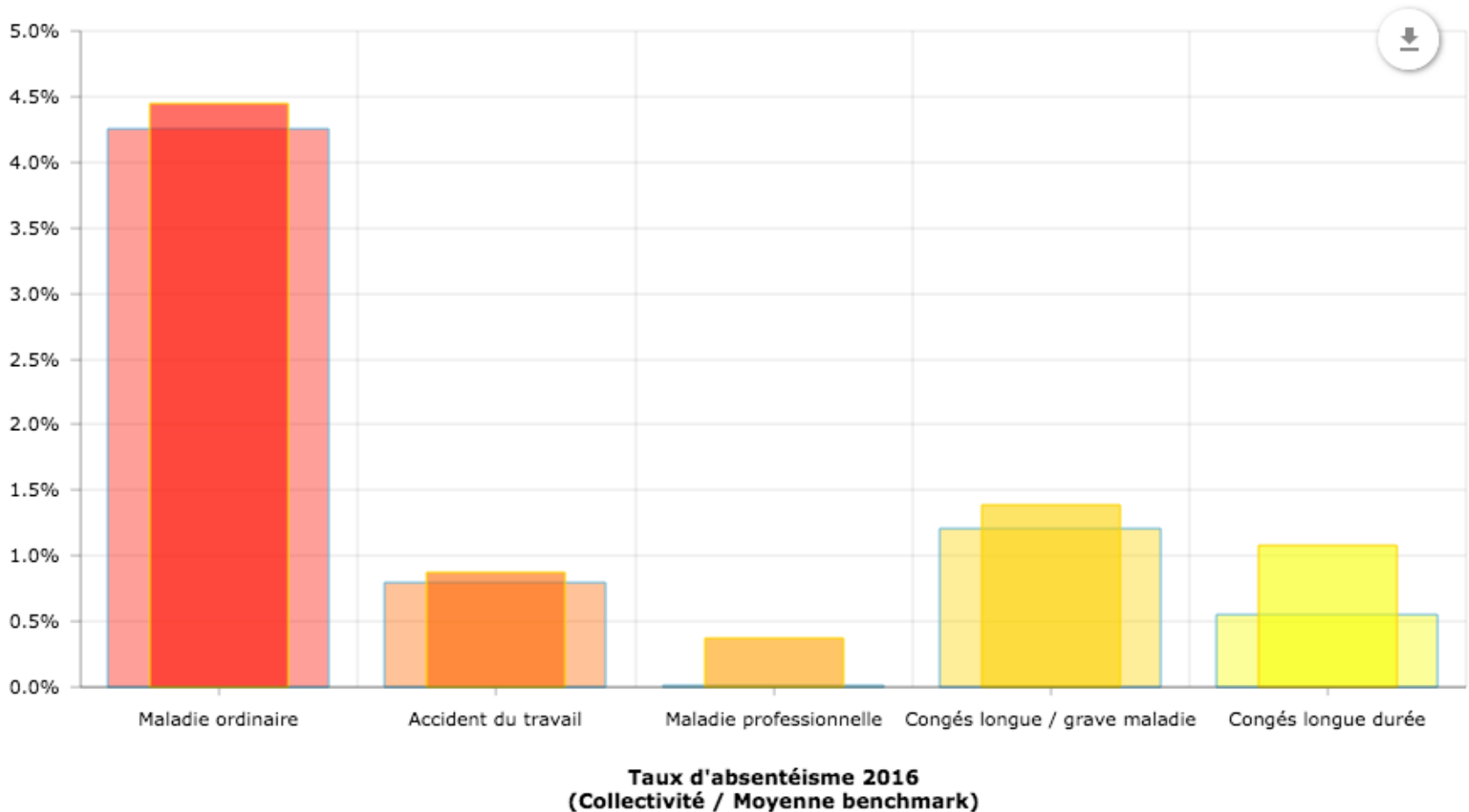
## En 8 mois (projet lancé en Décembre 2016):

- 303 collectivités ont demandé et reçu un compte pour accéder au service;
- 165 collectivités ont publié leurs données en 2016 et 188 en 2015 ou, et 2016;
- Types de collectivités utilisatrices par ordre décroissant (2016) : 64 communes, 38 départements, 37 EPCI, 18 CCAS, 3 SDIS, 2 régions, 2 CDG et 1 divers;
- Total de 314000 agents représentés en 2016, à comparer avec 263000 pour le benchmark 2015;
- 54% des 50 plus grandes villes de France ont publié leurs données.

# Exemple de tableau de bord

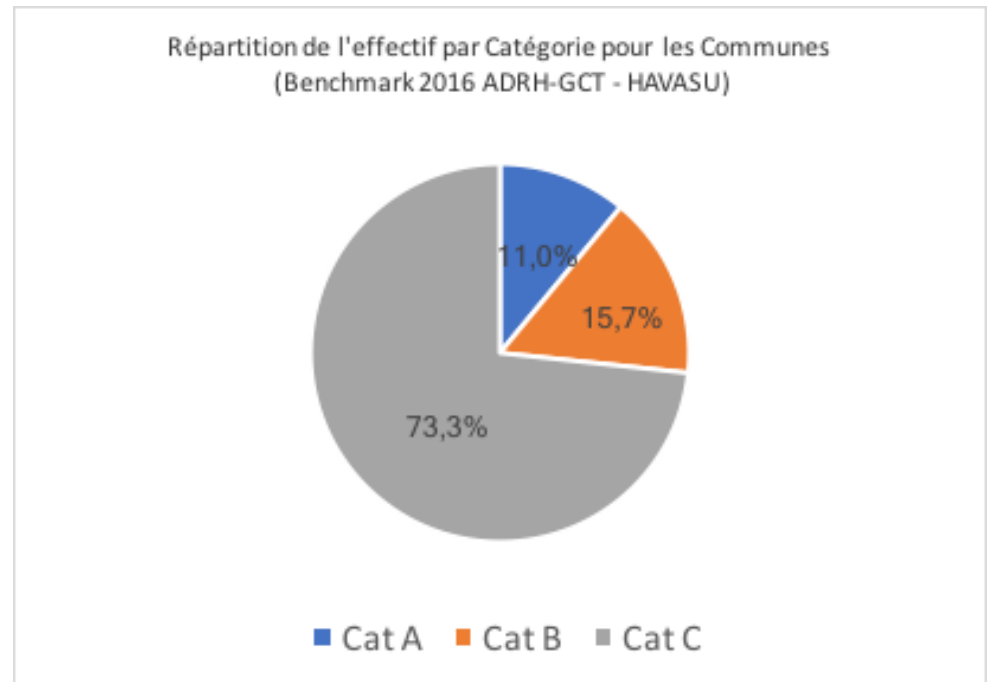
	2015 (votre collectivité)	2016 (votre collectivité)	Moyenne 2016 (sélection benchmark)	Nombre de répondants 2016	Graphe moyenne 2016 sélection
Taux de turnover	-	-	5,90 %	97	
Taux d'absentéisme toutes causes	8,01 %	8,69 %	8,20 %	165	
Maladie ordinaire	5,62 %	6,27 %	4,42 %	165	 <p><b>Taux d'absentéisme 2016 (Collectivité / Moyenne benchmark)</b></p>
Accident du travail	0,47 %	0,63 %	0,87 %	165	
Maladie professionnelle	0,38 %	0,38 %	0,37 %	165	
Congés longue / grave maladie	0,86 %	0,86 %	1,44 %	165	
Congés longue durée	0,67 %	0,54 %	1,08 %	165	

# Exemple de graphique proposé

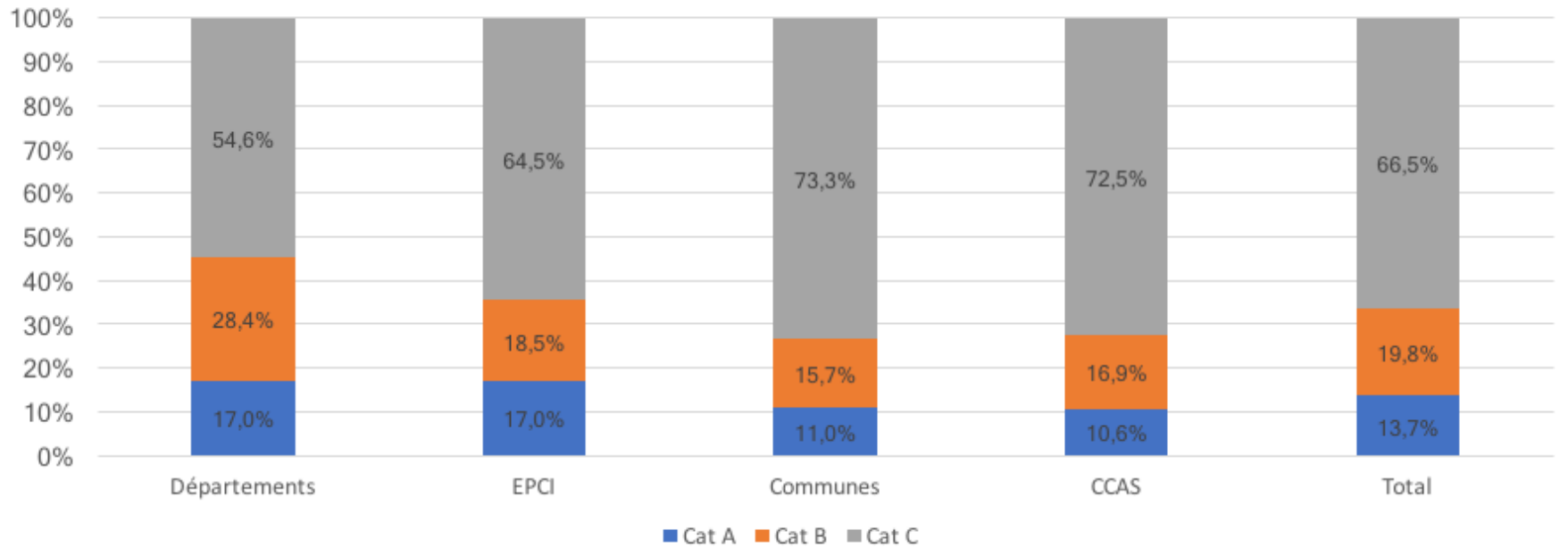


# Statistiques démographiques

- Deux tiers des agents (66,5%) des agents en catégorie C dans la FPT.
- Environ trois quart des agents (73,3%) des agents en catégorie C dans les communes.



Répartition de l'effectif par Catégorie et par type de collectivité  
(Benchmark 2016 ADRH-GCT - HAVASU)

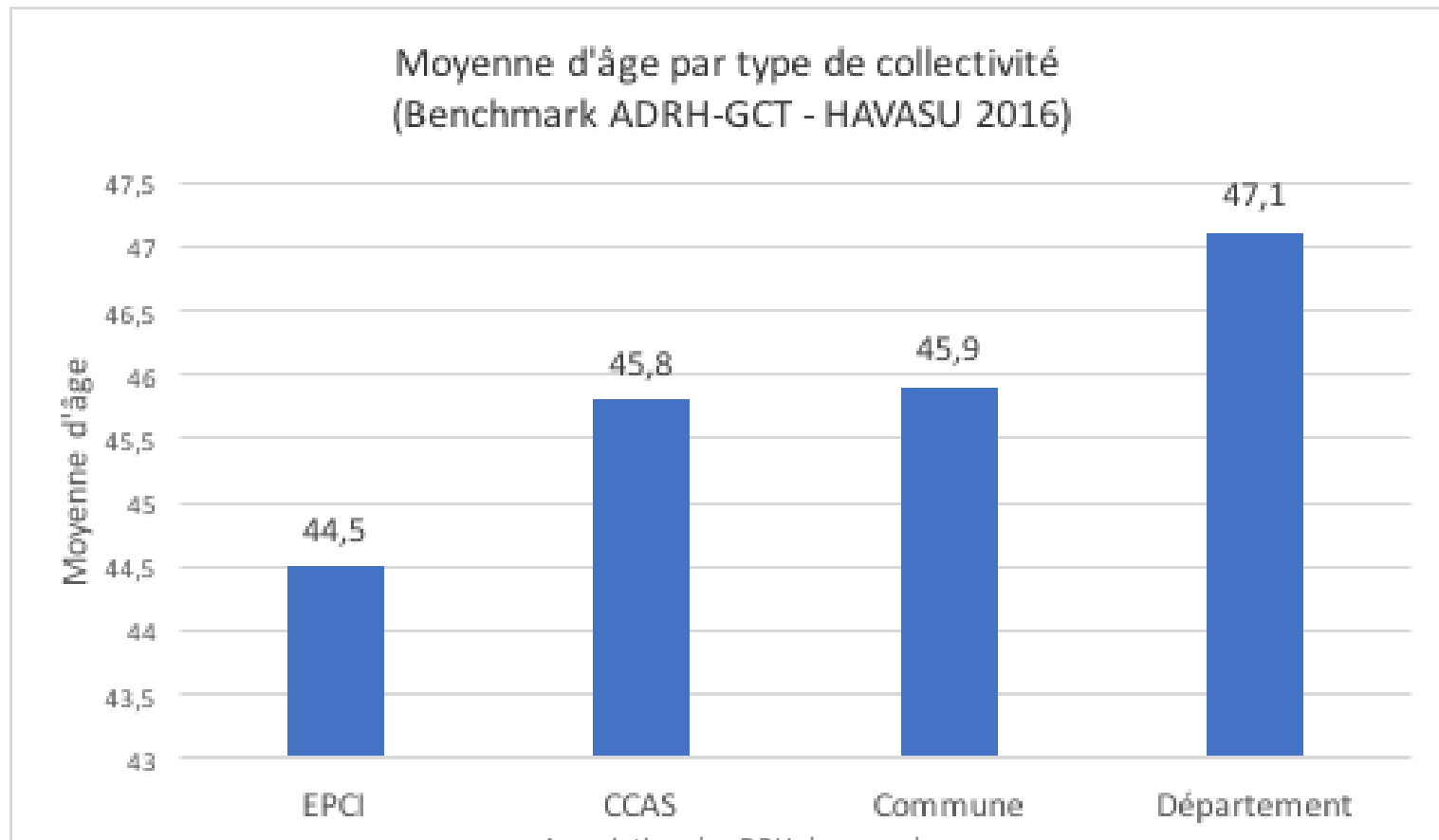


2/3 des agents sont des Catégorie C (environ  $\frac{3}{4}$  pour les CCAS et les Communes).

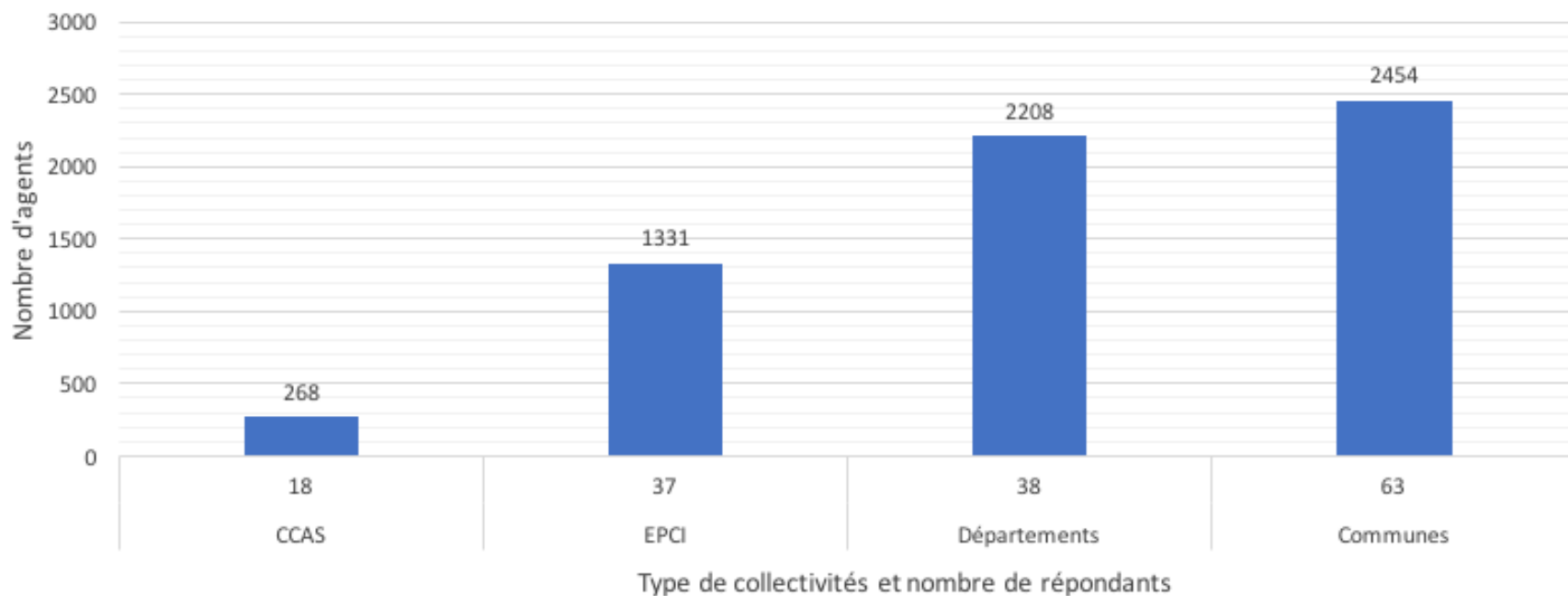


# Statistiques démographiques

- Moyenne d'âge des collectivités répondantes était 45,8 ans en 2016



Nombre moyen d'agents par collectivité répondante  
(Benchmark 2016 ADRH-GCT - HAVASU)

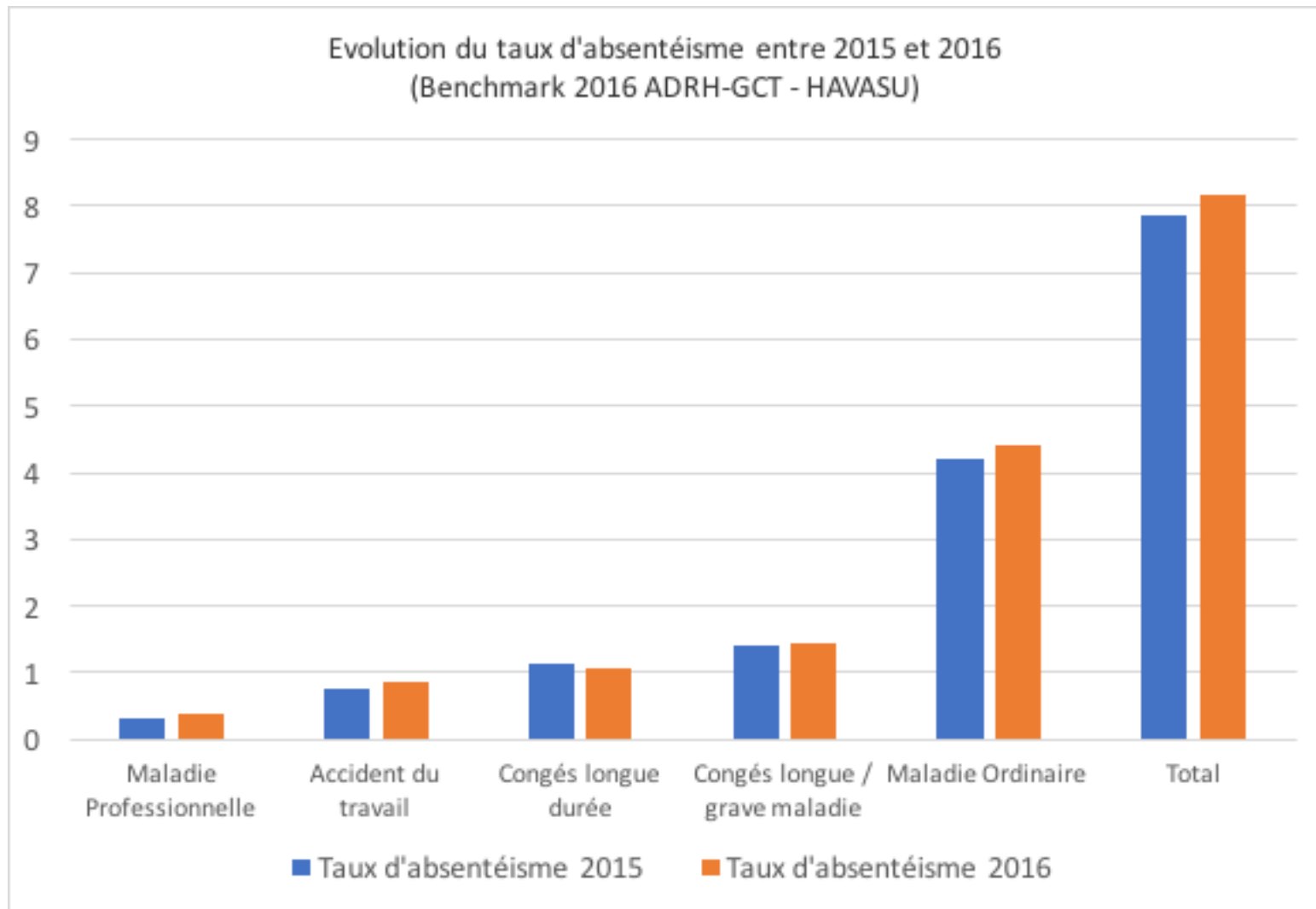


Le nombre d'agents dans les CCAS est environ 10 fois inférieur à celui des conseils départementaux et des communes. On observe par ailleurs un écart très important pour la taille des communes répondantes (de moins de 20 à plus de 40000 agents).

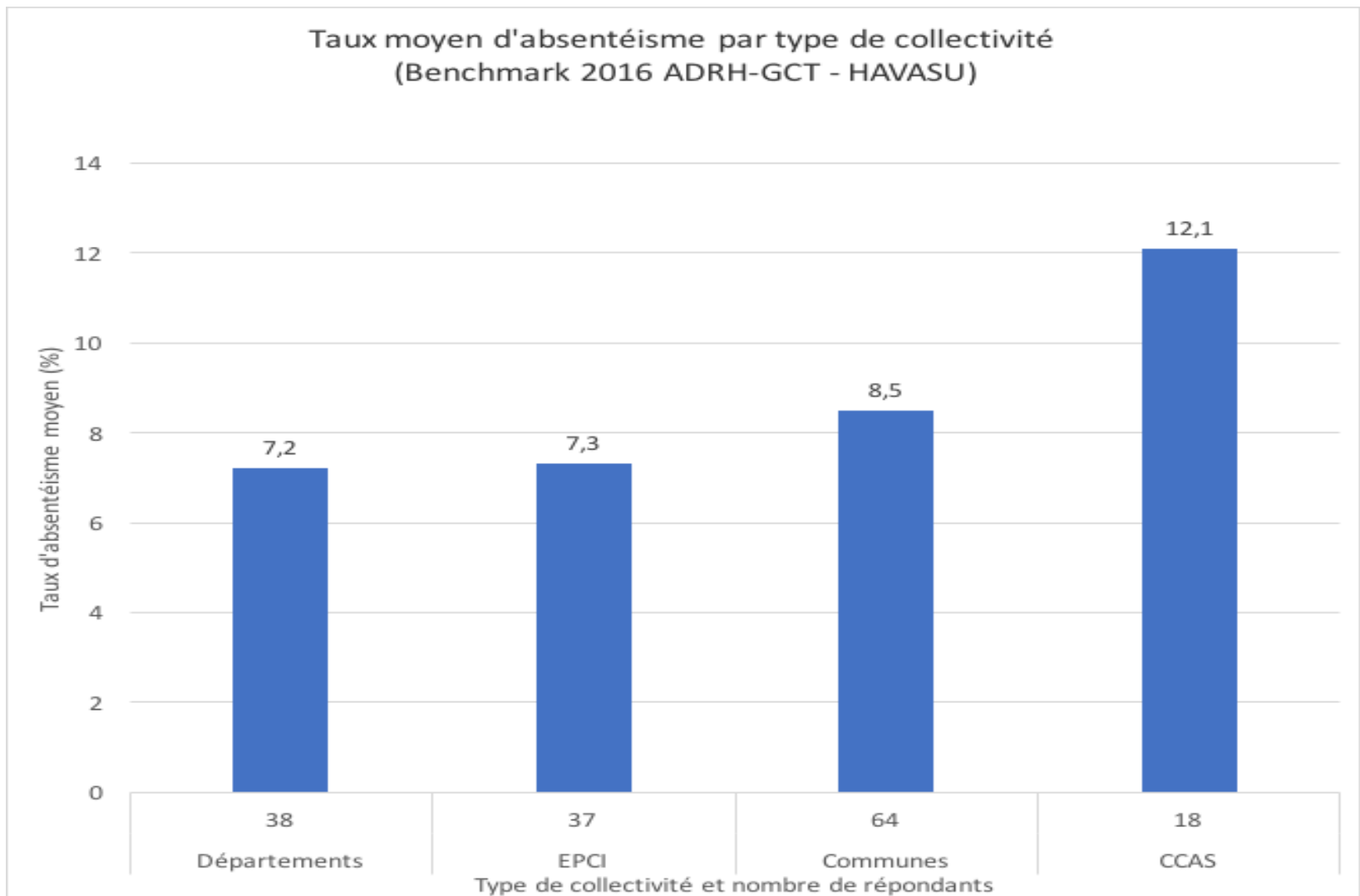
# Principales statistiques benchmark absentéisme FPT 2016

- Taux d'absentéisme 2016 : 8,20%
- Taux d'absentéisme en hausse par rapport à 2015 (taux d'absentéisme 2015 =7,85%);
- Taux d'absentéisme Maladie Ordinaire 2016: 4,42%;
- Les 8 collectivités répondantes ayant le plus fort taux d'absentéisme sont des CCAS.

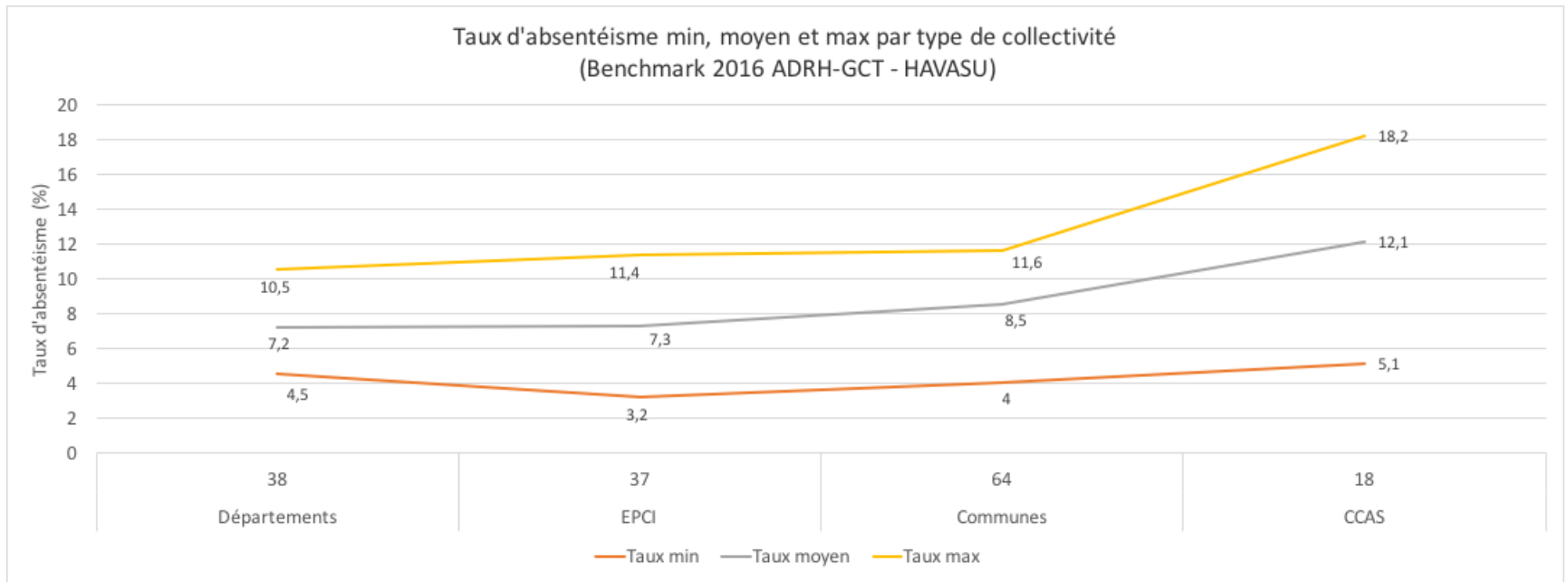
Note : le taux d'absentéisme 2015 diffère légèrement de celui annoncé lors du benchmark 2015 (7,93%) car l'échantillon s'est élargi de nouvelles collectivités ayant publié, rétroactivement, leurs données 2015.



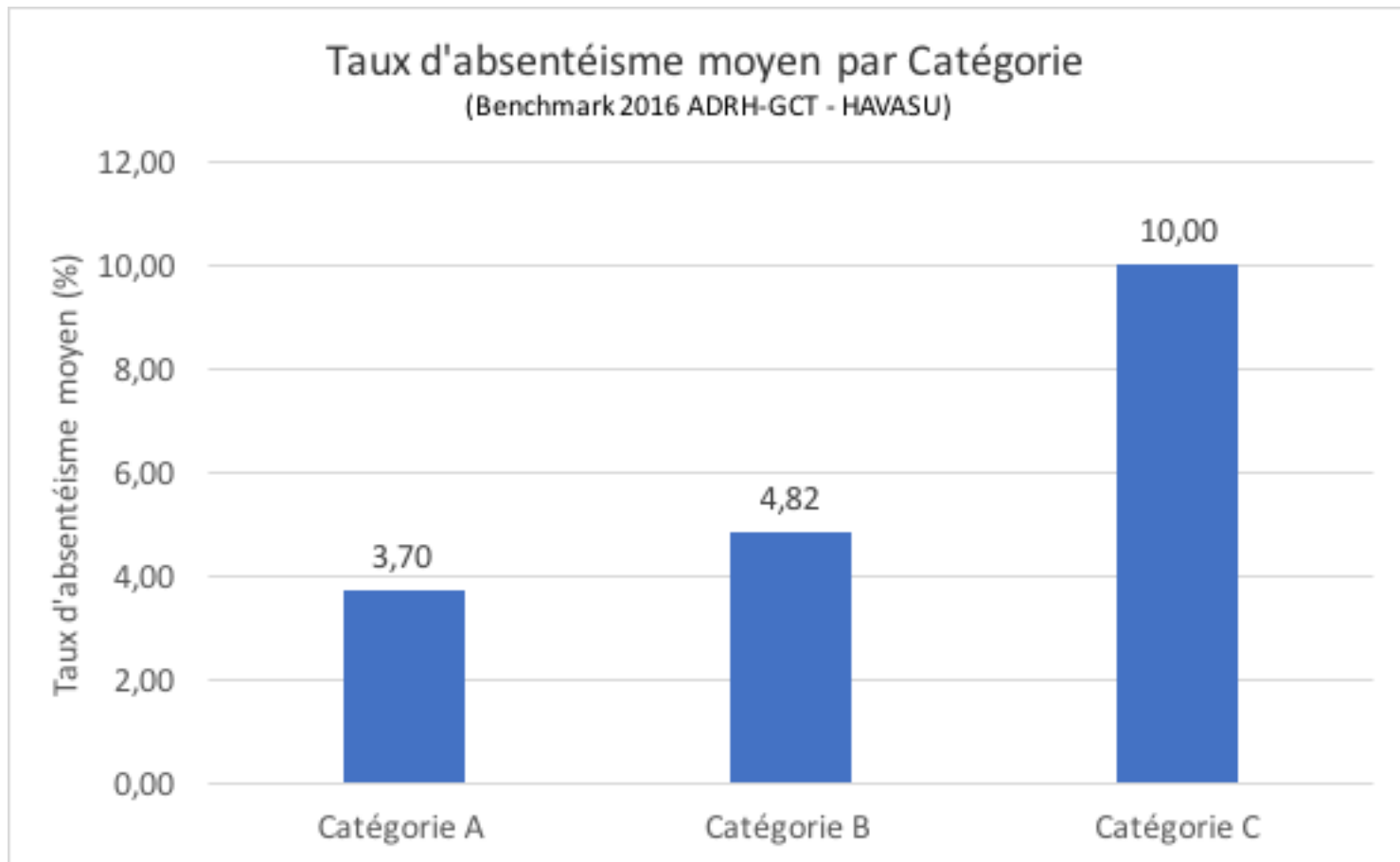
L'augmentation du taux d'absentéisme entre 2015 et 2016 est principalement portée par une hausse du taux AT et Maladie Ordinaire.



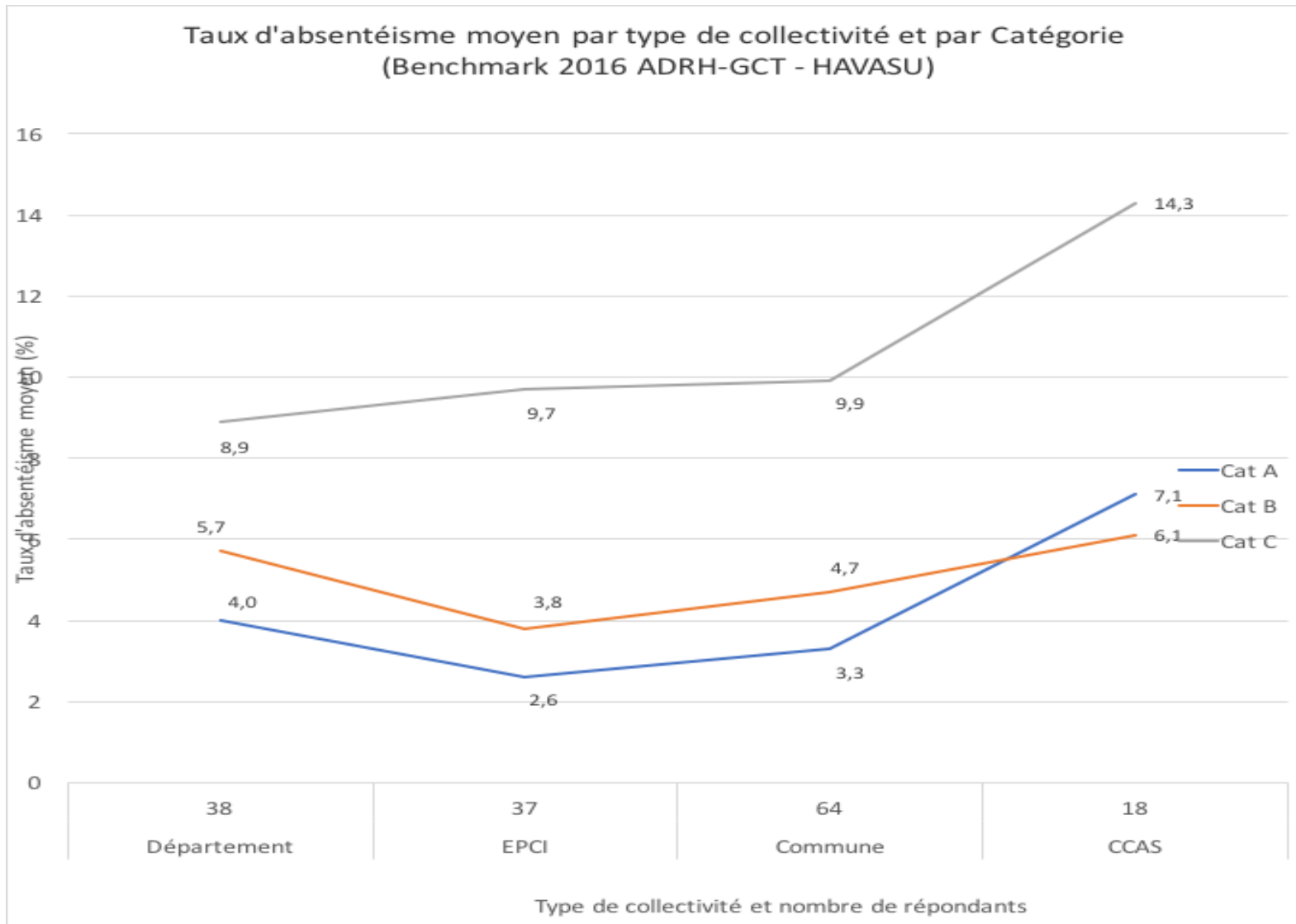
Le taux d'absentéisme est loin d'être uniforme lorsque classé par type de collectivités. Il est environ 1,7 fois supérieur dans les CCAS à celui des conseils départementaux.



Commentaire : le taux d'absentéisme varie significativement selon le type de collectivité. Le taux d'absentéisme est plus élevé dans les CCAS et dans une moindre mesure dans les communes.

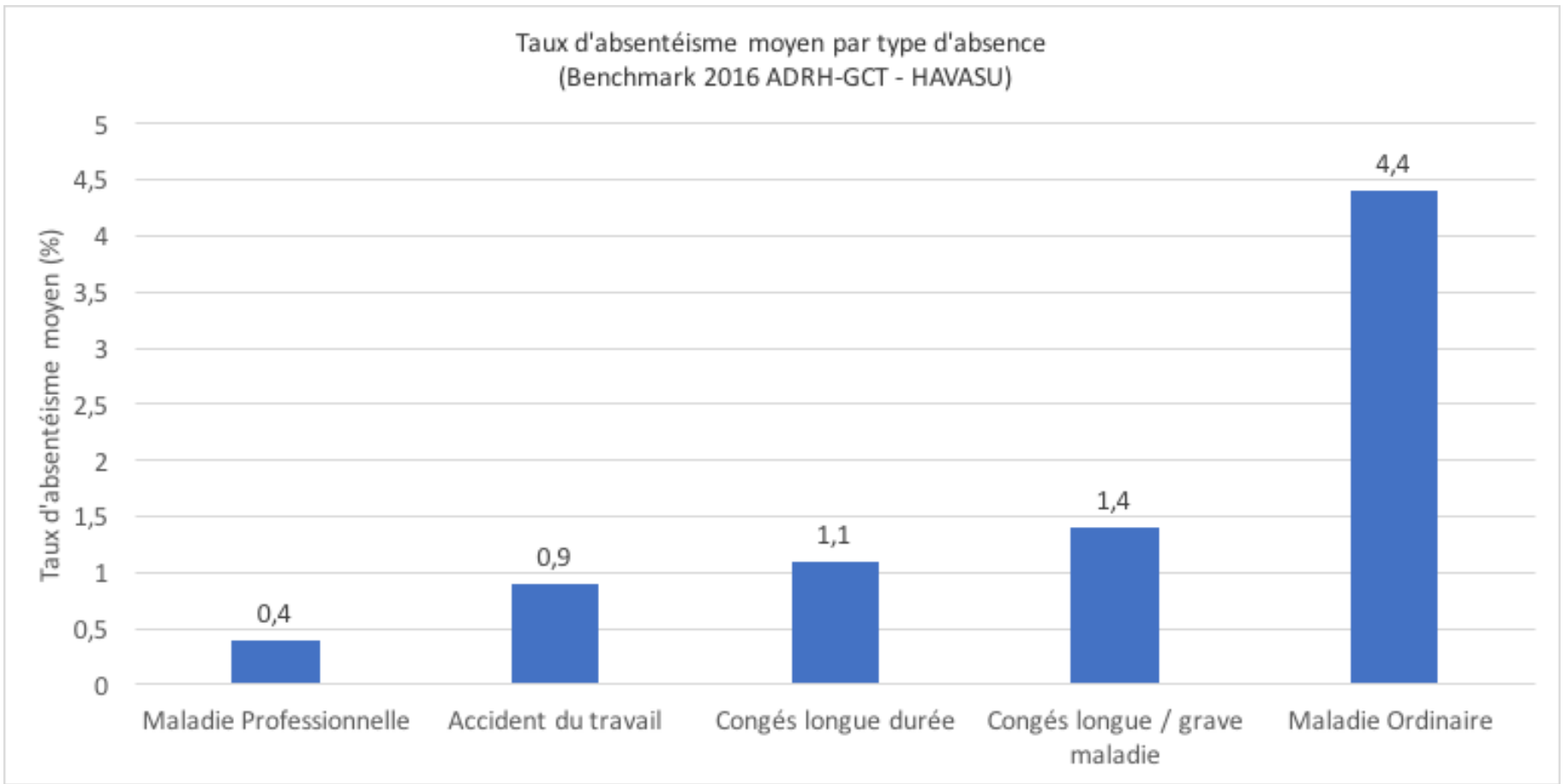


Les agents de Catégorie C ont un taux d'absentéisme environ trois fois plus élevé que les agents de Catégorie A et deux fois plus élevé que les agents de Catégorie B.



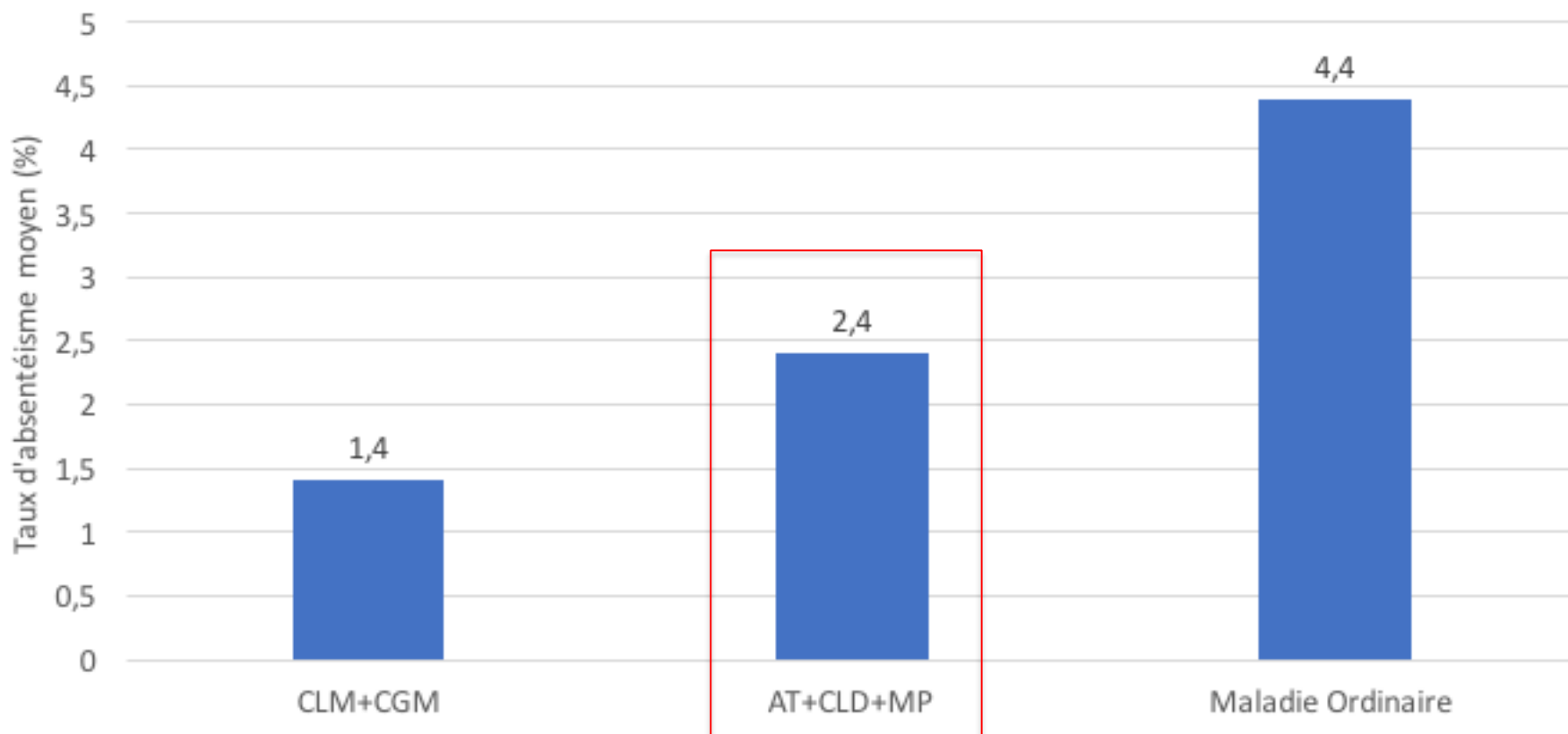
Le taux d'absentéisme par Catégorie est loin d'être uniforme. Les agents de catégorie C ont le plus fort taux, et de loin, quel que soit le type de collectivité.





Le taux d'absentéisme pour Maladie Ordinaire représente environ 50% du volume d'absence.

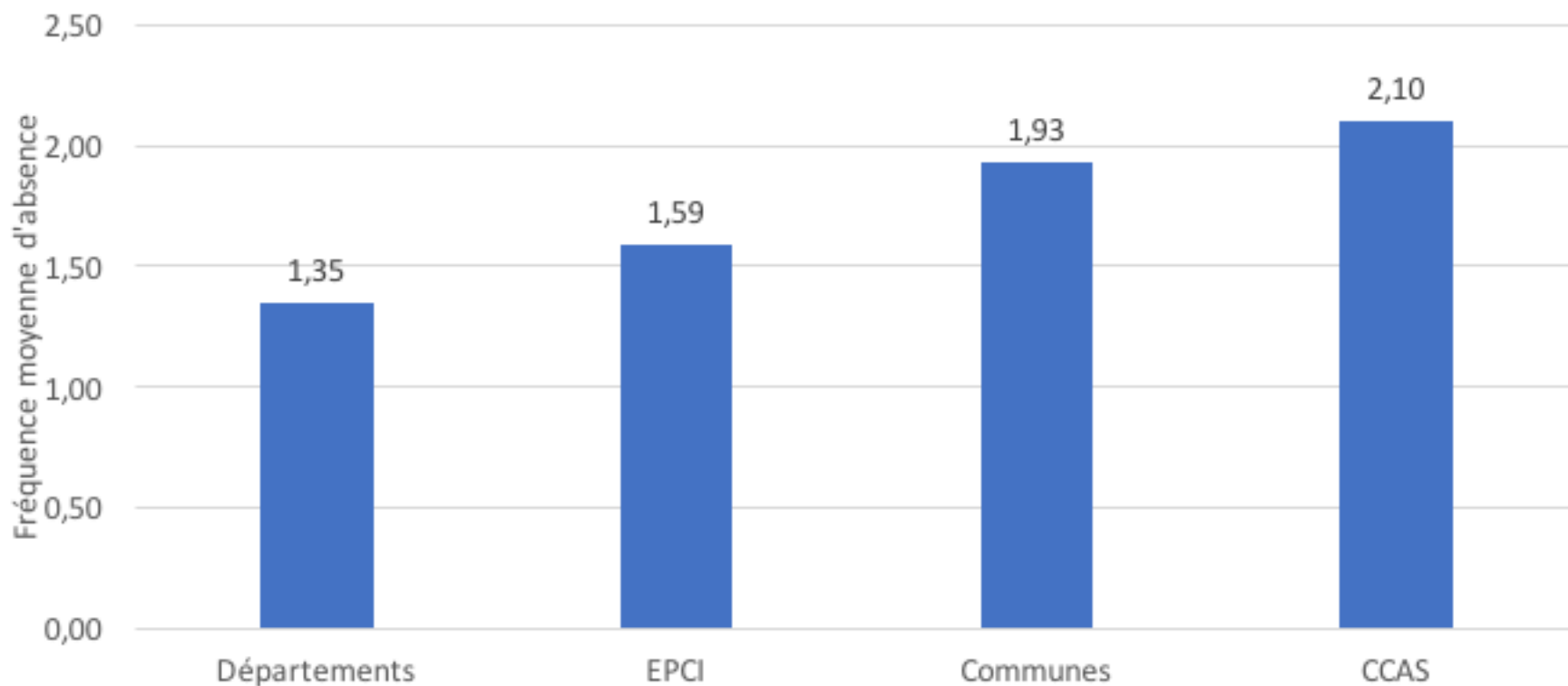
Taux d'absentéisme moyen par type d'absence  
(Benchmark 2016 ADRH-GCT - HAVASU)



30% du volume d'absence concerne des causes liées à des problématiques de prévention sur lesquelles les collectivités ont un pouvoir d'action direct.

Note : AT (accidents du Travail); MO (Maladie Ordinaire); MP (Maladie Professionnelle); CLD (Congés Longue Durée); CGM (Congés Grave Maladie); CLM (Congés longue Maladie)

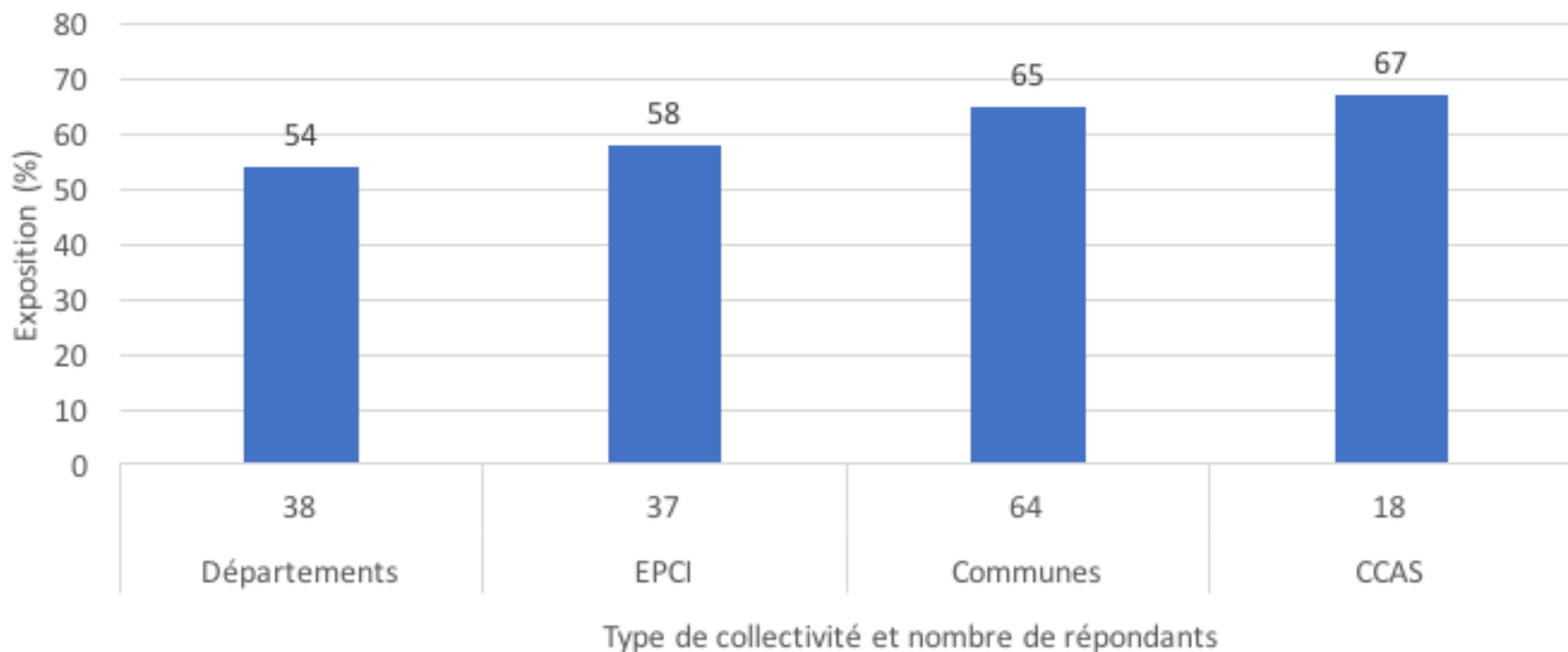
## Fréquence d'absentéisme moyenne par type de collectivité (Benchmark 2016 ADRH-GCT - HAVASU)



Chaque agent de CCAS est absent un peu plus de deux fois par an en moyenne .

**Fréquence d'absence** : nombre moyen d'arrêt par agent dans l'année, obtenue en divisant le nombre d'arrêts déclarés dans l'année par l'effectif.

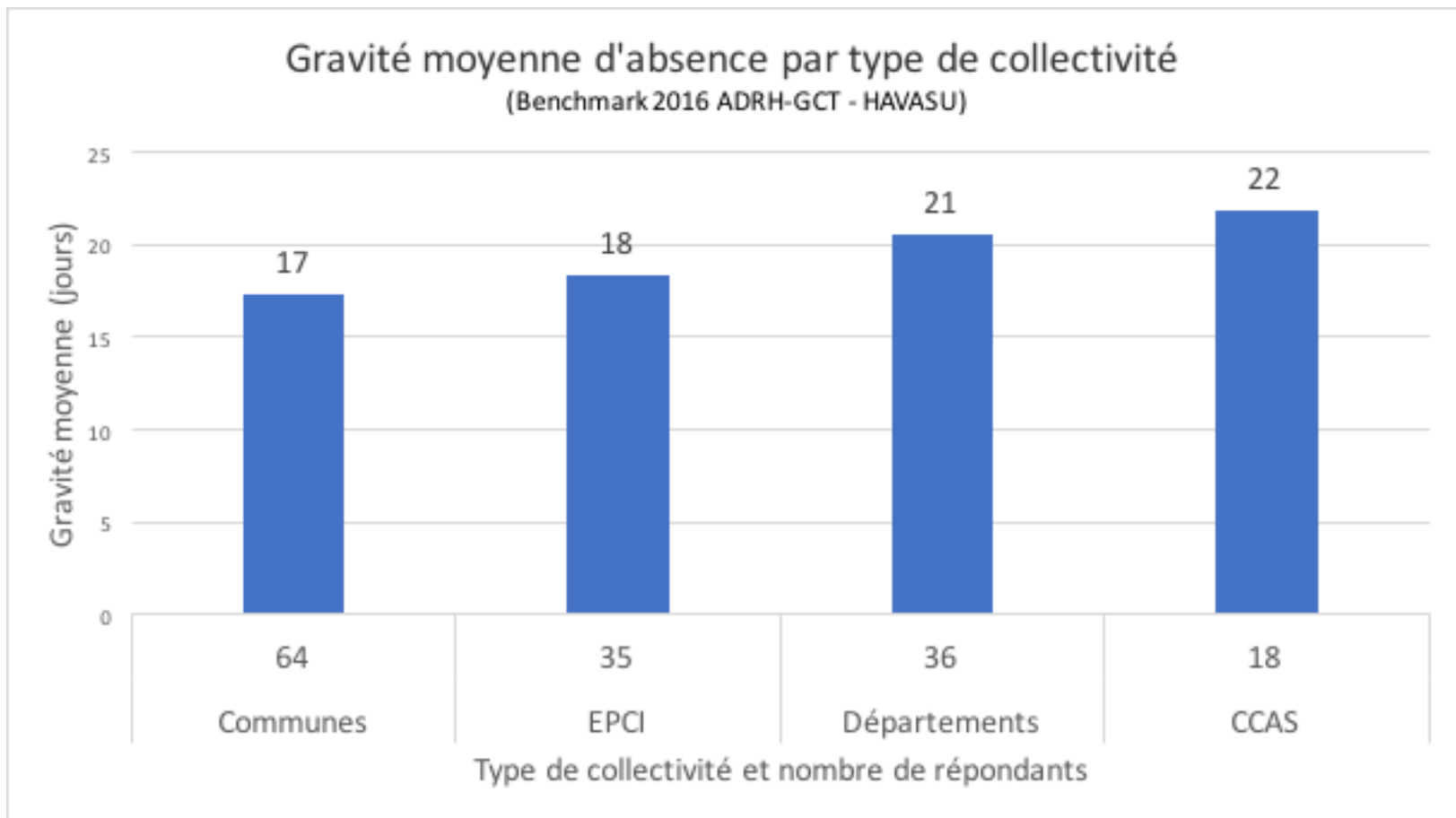
## Taux d'exposition d'absence moyen par type de collectivité (Benchmark 2016 ADRH-GCT - HAVASU)



Deux tiers des agents dans les Communes et CCAS ont au moins un arrêt dans l'année.

### **Exposition d'absence**

Proportion d'agents concernés par un au moins un jour d'absence dans l'année, exprimée en pourcent et obtenue en divisant le Nombre d'agents absents par l'Effectif. Le résultat est multiplié par 100.



La durée moyenne d'un arrêt est de 22 jours dans les CCAS, contre 17 dans les communes.

### **Gravité d'absence**

Durée moyenne d'un arrêt, exprimée en jour(s), obtenue en divisant le Nombre de jours d'absence par le Nombre d'arrêts dans l'année.

Type de collectivité	Fréquence	Gravité (jours)	Exposition (%)	Taux (%)
Département	1,35	21	54%	7,2%
EPCI	1,59	18	58%	7,3%
Commune	1,93	17	65%	8,5%
CCAS	2,1	22	67%	12,2%

C'est dans les CCAS que le taux d'absentéisme est le plus dégradé. Les absences y sont en moyenne plus fréquentes, plus longues et portées par une proportion d'agents plus importante que dans les autres types de collectivités.

**Fréquence d'absence** : nombre moyen d'arrêt par agent dans l'année, obtenue en divisant le nombre d'arrêts déclarés dans l'année par l'effectif.

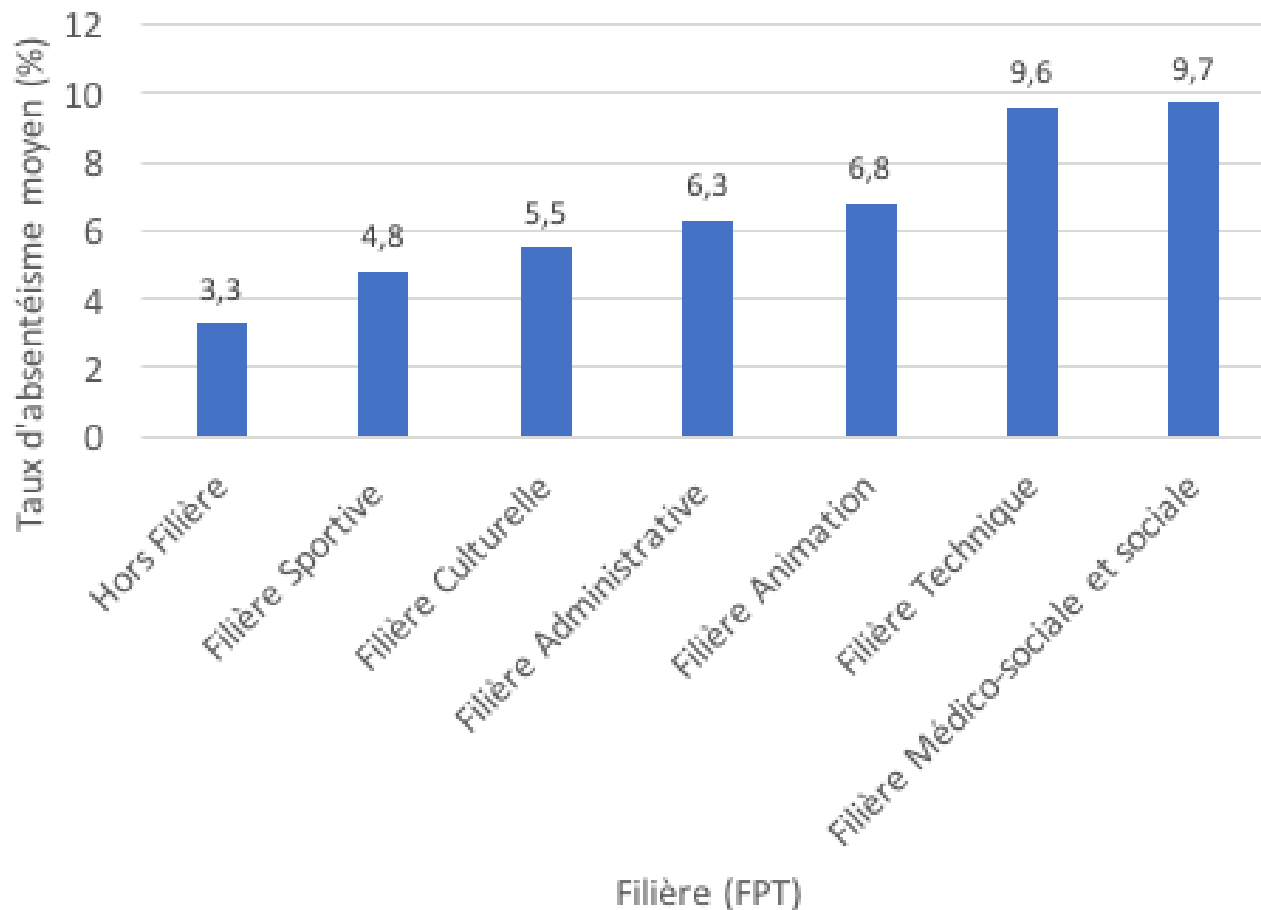
**Gravité d'absence**

Durée moyenne d'un arrêt, exprimée en jour(s), obtenue en divisant le Nombre de jours d'absence par le Nombre d'arrêts dans l'année.

**Exposition d'absence**

Proportion d'agents concernés par un au moins un jour d'absence dans l'année, exprimée en pourcent et obtenue en divisant le Nombre d'agents absents par l'Effectif.

## Taux d'absentéisme moyen par Filière (Benchmark 2016 ADRH-GCT - HAVASU)



On observe de fortes variations de taux selon les filières, les Filières Techniques et Médico-sociale et sociale étant, et de loin, les plus concernées. Des critères de pénibilité physique peuvent être évoqués.

# Résultats de la première enquête absentéisme

- 71 collectivités répondantes (31 Communes, 18 Départements, 15 EPCI, 5 CCAS, 1 SDIS, et 1 autre)
- Enquête sur questionnaire menée au premier semestre 2017
- Total équivalent 162.000 agents



## Les 3 actions de prévention absentéisme les plus déployées

Les actions déployées pour prévenir l'absentéisme	Pas déployé	Résultat décevant	Résultat bénéfique
Formation gestes et posture	10.9 %	14.5 %	74.5 %
Contre-visite médicale ciblée	12.7 %	61.8 %	25.5 %
Travaux ergonomiques sur les postes de travail	16.4 %	3.6 %	80 %

La formation gestes et postures est la solution de prévention la plus déployée (plus de 90% des répondants).

## Les 3 actions de prévention absentéisme les moins déployées

Les actions déployées pour prévenir l'absentéisme	Pas déployé	Résultat décevant	Résultat bénéfique
Contre-visite médicale systématique	92.7 %	5.5 %	1.8 %
Services aux salariés (crèche d'entreprise, conciergerie...)	87.3 %	1.8 %	10.9 %
Incitation financières (prime de présentéisme)	85.5 %	10.9 %	3.6 %

On note également que 84% des répondants n'ont pas conduit un audit détaillé des causes de l'absentéisme.

Etude ADRH-GCT - HAVASU 2016

## Les 3 actions de prévention absentéisme jugées les plus bénéfiques

Les actions déployées pour prévenir l'absentéisme	Pas déployé	Résultat décevant	Résultat bénéfique
Travaux ergonomiques sur les postes de travail	16.4 %	3.6 %	80 %
Formation gestes et posture	10.9 %	14.5 %	74.5 %
Renouvellement d'équipements de travail	25.5 %	1.8 %	72.7 %

Les travaux ergonomiques sont jugés bénéfiques par environ 80% des collectivités répondantes.

## Les 3 actions de prévention absentéisme jugées comme décevantes

Les actions déployées pour prévenir l'absentéisme	Pas déployé	Résultat décevant	Résultat bénéfique
Contre-visite médicale ciblée	13 %	63 %	24.1 %
Modulation du régime indemnitaire selon le nombre de jours d'absence	61.1 %	22.2 %	16.7 %
Accompagnement managérial	40.7 %	18.5 %	40.7 %

La contre visite médicale ciblée est qualifiée comme ayant des résultats décevants pour environ  $\frac{3}{4}$  des répondants l'ayant déployée .

### Etude ADRH-GCT - HAVASU 2016

## Les principales difficultés rencontrées lors du déploiement des actions prévention (plusieurs réponses possibles)

Les difficultés rencontrées lors du déploiement des actions	Plusieurs réponses possibles
Qualité des données SIRH insuffisante	21.8 %
Pas de budget	36.4 %
Manque de soutien des managers	34.5 %
Manque de soutien de la direction	18.2 %
Manque de ressources	58.2 %
Manque d'expertise sur le sujet	23.6 %
Faible qualité du dialogue social	27.3 %
Absence de leviers juridiques disciplinaires	25.5 %

Le manque de ressources (plus d'un répondant sur deux) et l'absence de budget (plus d'un répondant sur trois) apparaissent comme les deux principales difficultés rencontrées lors du déploiement des actions prévention absentéisme.

### Etude ADRH-GCT - HAVASU 2016

# Evolution et objectifs

## Evolution du portail (automne 2017)

- Ajout de ressources orientées prévention (guide de gestion, vidéos de vulgarisation, etc);
- Ajout d'outils communautaires d'échanges entre pairs.

## Objectifs

- 250 collectivités utilisatrices;
- 400000 agents représentés.