



BENCHMARK ABSENTÉISME

Année **2016**

Septembre 2017

*ASSOCIATION DES DRH
DES GRANDES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES*

www.drh-attitude.fr



Édito

Voici les résultats du benchmark absentéisme de l'année 2016 porté par l'Association des DRH des grandes collectivités en partenariat avec HAVASU. Pour la seconde année consécutive, l'Association a souhaité permettre aux collectivités d'élaborer en ligne un tableau de bord permettant des comparaisons objectives et rigoureuses.

Ce portail web, développé par le spécialiste de l'analytique RH HAVASU, est en ligne depuis décembre 2016. Ouvert gratuitement à toutes les collectivités locales intéressées par cette démarche innovante, il est aujourd'hui reconnu comme un véritable outil fiable et utile d'aide à la décision en matière de prévention de l'absentéisme.

En effet, l'absentéisme est une problématique suffisamment importante dans les collectivités pour éviter les fausses conclusions et les préjugés hâtifs.

C'est pourquoi, ce portail web, unique dans la Fonction Publique Territoriale, se veut un outil au service des collectivités ayant participé et répond aux préoccupations des DRH dans le contexte de maîtrise des dépenses publiques.

La réussite de cet outil dépend naturellement du nombre de répondants. N'hésitez pas à participer à la prochaine campagne qui sera lancée au début de l'année 2018.

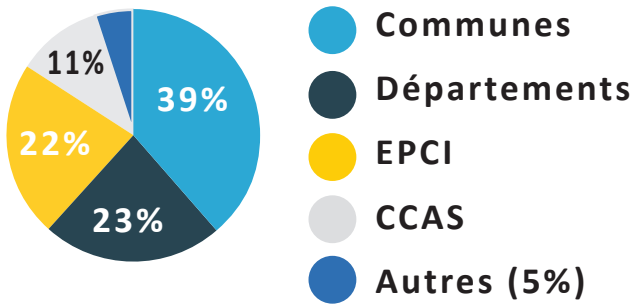
Johan Theuret

Président de l'Association des DRH des grandes collectivités
DGA du Pôle Ressources Rennes Métropole-Ville de Rennes

UN SERVICE GRATUIT ET OUVERT À TOUTE COLLECTIVITÉ

PARTICIPATION

166 collectivités



54%
des 50 plus grandes
villes de France

REPRÉSENTATIVITÉ



314 000 agents

+20% vs benchmark 2015

TAILLE (Nb d'agents)

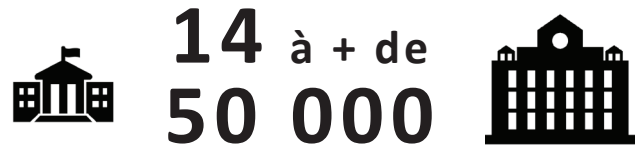


TABLEAU DE BORD ABSENTÉISME

Tableau de bord	Moyenne 2016	Évolution vs 2015
Taux d'absentéisme	8,20%	↗
Maladie ordinaire	4,44%	↗
Accident du travail	0,87%	↗
Maladie professionnelle	0,37%	↗
Congés longue / grave maladie	1,44%	↗
Congés longue durée	1,08%	↘
Gravité, fréquence, exposition		
Gravité	18,75 jours	↗
Fréquence	1,71	↘
Exposition	60,62%	↘

RÉSULTATS DU BENCHMARK 2016

Outre les bénéfices qu'il apporte à chaque collectivité participante désirant se comparer, ce portail permet également de collecter des données pour étudier les grandes lignes de la structure de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale.

Taux d'absentéisme moyen

Le taux d'absentéisme moyen pour l'ensemble des collectivités répondantes était de 8,20%¹ en 2016 vs 7,85%² en 2015.

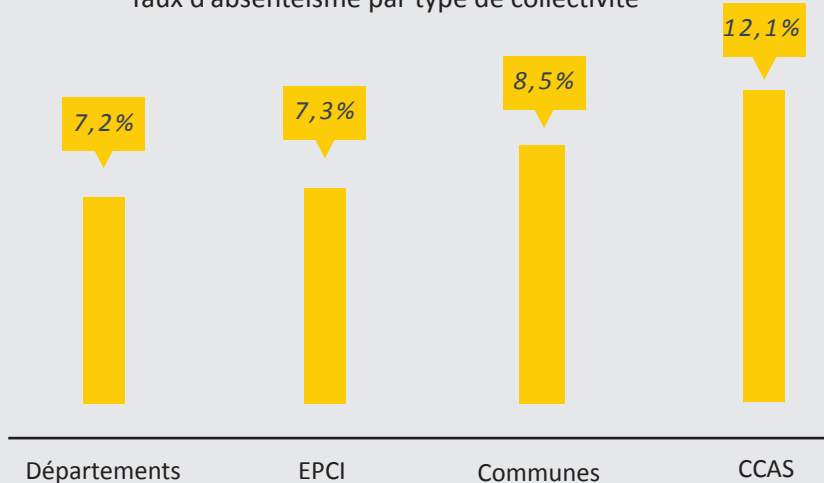
8,20%

1. Il s'agit d'un taux calculé sur une base calendaire et sur un périmètre intégrant la maladie ordinaire, les accidents de travail, la maladie professionnelle, les congés longue / grave maladie et les congés longue durée. Ce taux est donc logiquement dépourvu des congés maternité, lesquels sont souvent curieusement intégrés dans les benchmarks absentéisme.
2. 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'absentéisme n'est pas uniforme

L'ampleur de l'absentéisme n'est pas uniforme selon le type de collectivité. Le taux est environ 1,7 fois supérieur dans les CCAS comparé à celui des conseils départementaux.

Taux d'absentéisme par type de collectivité

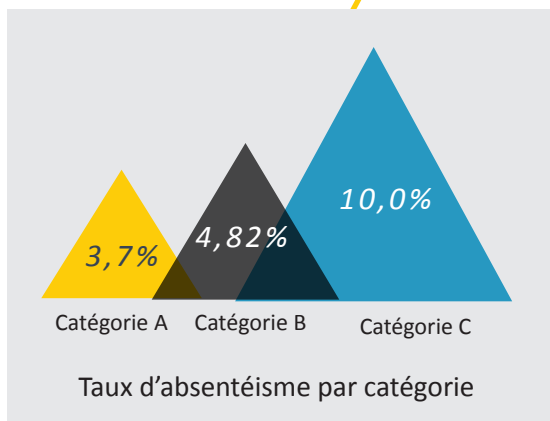


L'absentéisme diffère en fonction des filières

On observe de fortes variations de taux selon les filières, les filières techniques, médico-sociales et sociales étant les plus concernées. Des critères de pénibilité physique peuvent être évoqués pour les métiers qui les composent.

Ces variations par filières expliquent probablement pourquoi le taux d'absentéisme est plus important dans les CCAS, puisque la part de ces filières (notamment médico-sociale et sociale) est précisément plus importante dans les CCAS que dans les autres collectivités.

Taux d'absentéisme par filière	Evolution vs. 2015
Sportive - 4,8%	=
Culturelle - 5,5%	↗
Administrative - 6,3%	=
Animation - 6,8%	↘
Technique - 9,6%	↗
Médico-sociale et Sociale - 9,7%	↗



Taux d'absentéisme 3 fois plus élevé en catégorie C

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 celui des agents de catégorie B.

Pour mémoire dans la FPT, 12% des agents de catégorie C relèvent de la catégorie "active" c'est à dire regroupant les métiers pénibles et dangereux.

Les collectivités peuvent agir sur 30% des absences

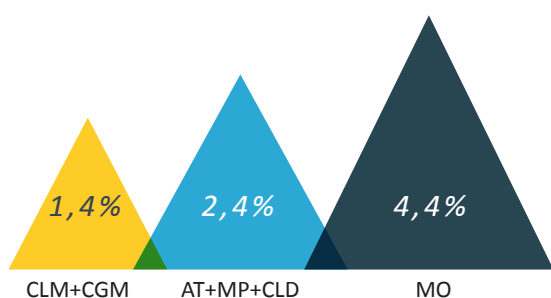
30% du volume d'absence concernent des causes liées à des problématiques de prévention sur lesquelles les collectivités ont un pouvoir d'action directe (Accidents du Travail, Maladies Professionnelles et Congés Longue durée). C'est pourquoi il y a une impérative nécessité pour les collectivités locales de s'emparer de la thématique de l'amélioration des conditions de travail des agents et de rattraper leur retard.



RÉSULTATS DU BENCHMARK 2016

Taux d'absentéisme selon le type d'absence

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

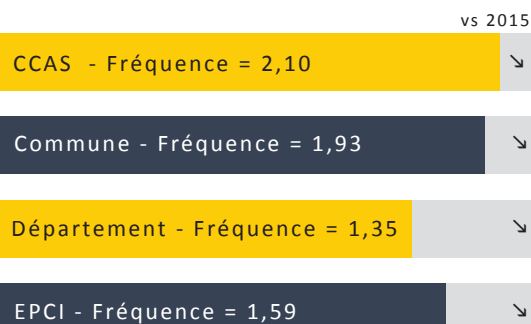


Types d'absences :

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

Fréquence d'absence par type de collectivité

Chaque agent de CCAS est absent un peu plus de deux fois par an en moyenne. Ceci s'explique notamment par la diversité des métiers exercés réputés pénibles (EHPAD, aide à domicile...).

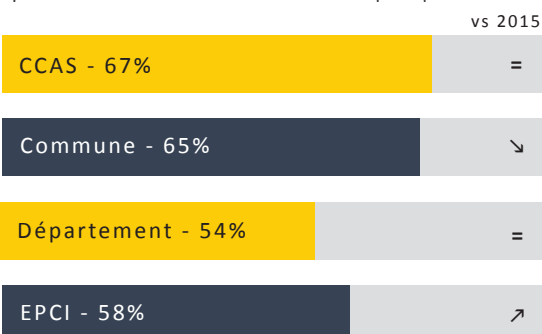


La fréquence est le nombre moyen d'arrêts par agent dans l'année. On l'obtient en divisant le nombre d'arrêts par l'effectif.

Taux d'exposition d'absence par type de collectivité

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

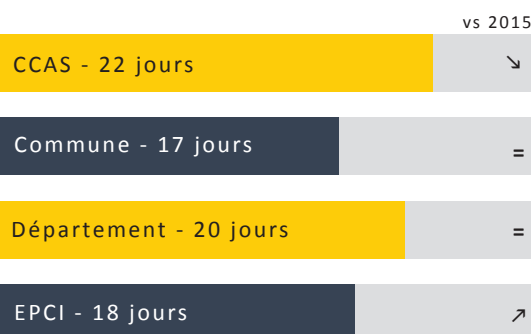
L'exposition d'absence est la proportion d'agents concernés par un au moins un jour d'absence dans l'année, exprimée en pourcentage et obtenue en divisant le nombre d'agents absents par l'effectif. Le résultat est multiplié par 100.



Gravité d'absence par type de collectivité

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

La gravité d'absence est la 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.



Synthèse



Les résultats de cette seconde campagne confortent ceux de l'année 2015. Ils permettent de démontrer que l'absentéisme est un phénomène complexe, multi-factoriel, qui ne peut surtout pas se résumer aux seuls comportements des agents. En effet, les différences notamment identifiées entre les types de collectivités et entre les métiers rappellent la nécessité pour les employeurs locaux de connaître les caractéristiques de l'absentéisme et de mettre en place de réelles politiques de prévention. Les tendances observées dans ce benchmark doivent aider les DRH à définir ces politiques.

RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE ENQUÊTE ABSENTÉISME



Pour la première fois, une enquête sur les actions de prévention absentéisme a été menée en marge du benchmark.

L'enquête a été réalisée par questionnaire au premier semestre 2017.

RÉPONDANTS

71 collectivités
 31 Communes
 18 Départements
 15 EPCI
 5 CCAS
 1 SDIS
 1 autre

162 000
 agents

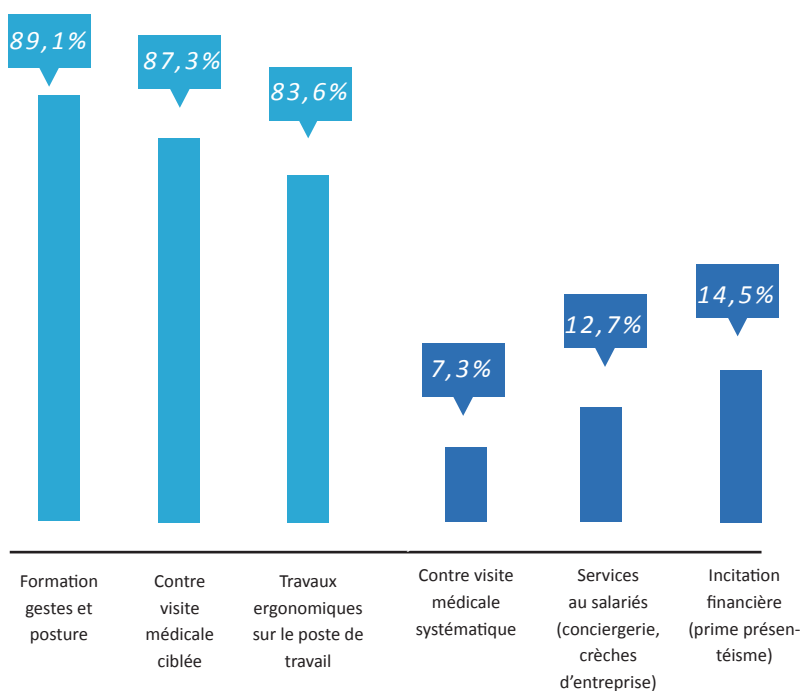
Actions de prévention

La formation gestes et postures est la solution de prévention la plus déployée alors que la contre visite médicale systématique est la moins déployée.

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

Les plus déployées

Les moins déployées



RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE ENQUÊTE ABSENTÉISME

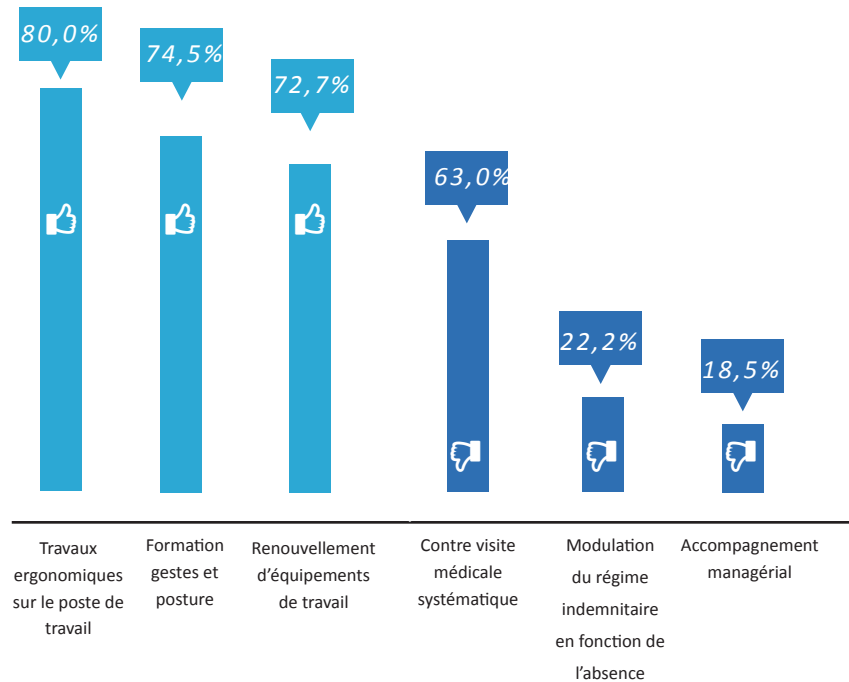
Evaluation des actions de prévention

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

La contre visite médicale ciblée est qualifiée comme ayant des résultats décevants pour environ 63% des répondants l'ayant déployée.

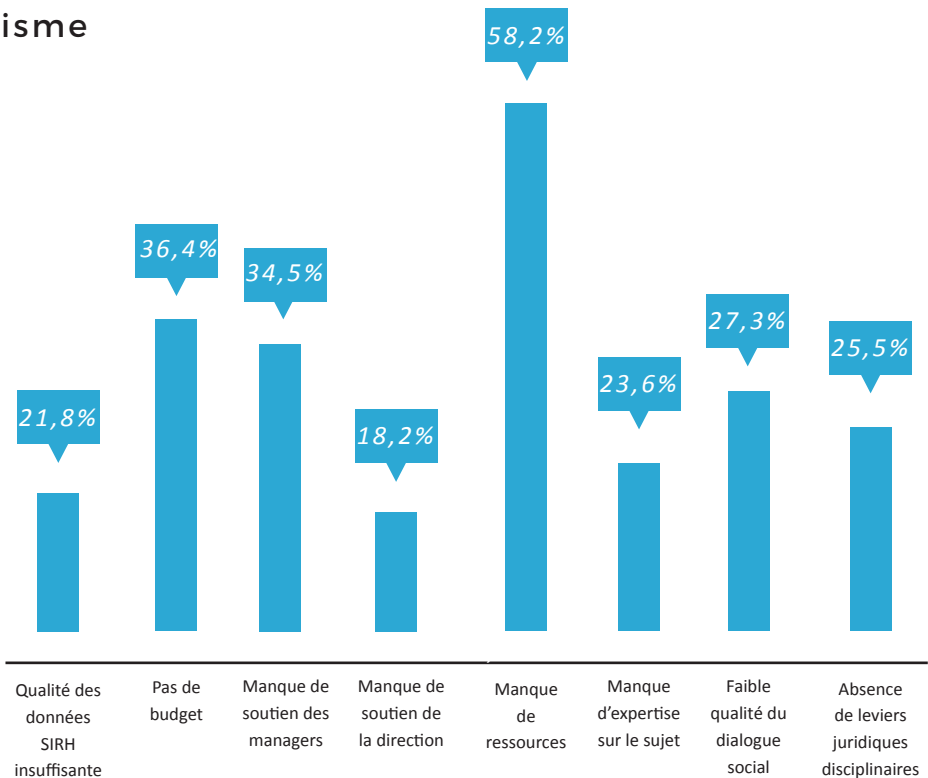
Les plus bénéfiques

Les plus décevantes



Principales difficultés rencontrées lors du déploiement des actions prévention absentéisme

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.



PERSPECTIVES ET DÉVELOPPEMENTS

Encouragée par les résultats de ce deuxième benchmark, l'association renouvelle le dispositif en 2017.

Nous espérons atteindre une représentativité de l'ordre de 25% des fonctionnaires territoriaux.

Rappelons que toutes les collectivités territoriales peuvent profiter de ce service de benchmark absentéisme.

ÉCHÉANCES DU BENCHMARK 2017

Lancement du projet

1er trimestre 2018

Clôture

15 avril 2018

Ouverture de compte :

Envoyer un email à :

pertinant@havasus.fr

POUR ALLER PLUS LOIN

Analytique RH Démarche, bénéfices, défis

(EMS – 2017)

Pratique courante pour de nombreuses fonctions comme le marketing par exemple, la démarche analytique d'utilisation des données de l'entreprise gagne progressivement, mais lentement, la filière Ressources Humaines. Les acteurs d'informations très précieuses dont ils ne font, pour le moment encore, qu'une utilisation très limitée.

Dans cet ouvrage, les auteurs soulignent les avantages, opérationnels et stratégiques, que la fonction RH pourrait tirer à entrer de plain-pied dans l'ère de l'analytique, tout en explorant les réticences, souvent infondées, à la mettre œuvre.



ANALYTIQUE RH



PARTENAIRE

HAVASU[®]
Smart HR Decisions

HAVASU (www.havasu.fr) propose des services et logiciels pour la prévention des problématiques sociales (absentéisme, présentéisme, turnover, etc.).

HAVASU est un spécialiste de l'analytique RH et son logiciel décisionnel RH a été trois fois primé au titre de l'innovation.

L'importance d'un diagnostic précis de l'absentéisme

Sans un diagnostic précis et complet, les projets de prévention de l'absentéisme échouent.

Or les méthodologies actuelles, majoritairement qualitatives, sont imprécises, intrusives (questionnaires, entretiens), lentes et onéreuses. L'analytique RH offre une riche proposition de valeur car permet de produire des diagnostics précis, objectifs, non intrusifs et complets rapidement.

Témoignage utilisateur

“La Ville de Rouen agit de longue date en matière de prévention de l'absentéisme, notamment par un suivi fin des situations individuelles favorisant au maximum le retour à l'emploi en cas de CLM, par exemple. En 2016, elle a mené une démarche avec des élèves du Cycle supérieur de management de l'INET, afin de définir une stratégie plus globale en la matière. L'idée était d'abord de constituer un diagnostic de l'absentéisme et d'outiller la collectivité pour mieux le prévenir. La démarche a d'abord permis de définir l'absentéisme pris en considération dans le cadre du suivi quantitatif. Puis, elle a permis de souligner les tendances au sein de la collectivité, avec

une analyse détaillée pour 2015 : hausse tendancielle du taux et de l'exposition, nombreux arrêts courts et difficiles à gérer pour le management. A partir de là, la Ville décline l'outil tous les 4 mois, en diffusant à chaque chef de service les indicateurs de taux, de gravité, de fréquence et d'exposition. Ces chiffres doivent être un support de dialogue de gestion animé par la DRH.

Le portail web initié par l'Association des DRH des grandes collectivités, en partenariat avec Havasu, tombe à pic dans ce contexte : s'il est intéressant, au sein d'une collectivité, de comparer les tendances et données entre services, il est

également essentiel de pouvoir se situer dans un échantillon représentatif de collectivités similaires. Cela favorise la compréhension d'éventuelles spécificités locales, pour mieux les travailler et s'appuyer sur les bonnes pratiques des pairs. Car c'est l'autre intérêt du baromètre national, au-delà des chiffres : constituer une base d'échanges entre collectivités, pour définir des stratégies de lutte partagées face à un phénomène complexe qu'une seule mesure ne suffira jamais à traiter.”

Antoine Durand
DRH de la Ville de Rouen



**ASSOCIATION DES DRH DES
GRANDES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

www.drh-attitude.fr

HAVASU[®]
Smart HR Decisions

HAVASU

www.havasu.fr