



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

> **Objet** : Absentéisme

> **Contact** : Lourdes BARROSO

Coordnatrice de l'Observatoire régional
de l'emploi territorial Auvergne-Rhône-Alpes

Tel : 04 76 33 20 43

Courriel : lourdes.barroso@cdg38.fr

> **Pôle** : Emploi

> **Type de document** : Note

> **Référence** : 2017/03/LB

> **Date** : le 24/03/2017

MESURER L'ABSENTEISME

1. De quoi parle-t-on ?

La mesure de l'absentéisme est une préoccupation importante des employeurs territoriaux au regard des enjeux actuels de prévention des risques physiques et psycho-sociaux et de maîtrise de la masse salariale

Dans ce contexte, il devient nécessaire pour les employeurs territoriaux de disposer d'indicateurs pertinents leur permettant de mesurer l'absentéisme de leurs agents, d'établir des points de comparaison entre employeurs de même strate et d'identifier des leviers d'action.

Toutefois, en raison de la complexité du sujet et de l'absence d'indicateurs nationaux officiels harmonisés, cette mesure de l'absentéisme est difficile à mettre en place et les comparaisons entre employeurs sont à prendre avec précaution (formules et bases de calcul différentes et pas toujours précisées).

Afin de répondre aux demandes récurrentes des collectivités, les CDG ont élaboré une méthodologie nationale permettant de fournir aux employeurs des indicateurs de comparaison.

Celle-ci a été élaborée à partir des données demandées dans le Bilan Social.

Les éléments présentés dans ce document sont des indications méthodologiques.

Nous conseillons à chaque collectivité de prendre le temps de réfléchir aux indicateurs à mettre en place et à leur périodicité de suivi.

La concertation avec les différents acteurs (la direction, les instances paritaires, les responsables de service...) concernés par l'analyse de l'absentéisme en amont du choix des indicateurs facilitera l'appropriation par tous des données présentées.

2. Comment mesurer l'absentéisme ?

2.1 Quelles sont les absences à compter ?

Les CDG ont identifié 3 « groupes d'absence » :

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail



2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle



3. Toutes absences :

Absences médicales + Maternité, paternité adoption, autres raisons*

* Absences pour autres raisons :

Sont comptées dans ces absences, les autorisations spéciales d'absences pour événements familiaux.

Les absences pour motif syndical, de représentation ou pour formation ne sont pas prises en compte.

2.2 Comment compter les journées d'absence ?

Les journées d'absence sont comptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie.

2.3 Comment calculer le taux d'absentéisme ?

La formule de calcul du taux d'absentéisme retenue par les CDG au niveau national est la suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence (d'une année civile complète)}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi permanent x 365 (stagiaires, titulaires et contractuels)}} \times 100$$

Lecture du taux d'absentéisme :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela veut dire que pour 100 agents de la collectivité, 8 ont été absents toute l'année.

2.4 Quels autres indicateurs peuvent être mesurés ?

D'autres indicateurs de mesure de l'absentéisme peuvent être utilisés, notamment pour affiner l'analyse de ce phénomène au sein d'une collectivité. Toutefois, le CDG 38 ne sera pas en mesure de fournir des éléments de comparaison pour ceux-ci.

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive, de nombreux indicateurs peuvent être mis en place en fonction des besoins propres à chaque employeur.

⇒ **Nombre moyen de jours d'arrêt par agent :**

Pour cet indicateur, il s'agit de diviser le nombre de jours d'arrêt par le nombre d'agents.

La lecture de ce chiffre sera la suivante : si le résultat est de 15, cela signifie qu'un agent aura été absent en moyenne 15 jours dans l'année.

Comme pour le taux d'absentéisme, il convient de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut des agents pris en compte dans l'analyse.

Cet indicateur a l'avantage d'être plus facile à calculer, il peut donc être plus facilement décliné en fonction de critères propres à la collectivité : zoom sur un type d'absence (maladie ordinaire inférieure à 6 jours, accidents du travail par exemple), répartition par services, par métiers, par âge, etc...

⇒ **Déclinaison du taux d'absentéisme :**

Le taux d'absentéisme tel qu'il est présenté au point 2.3 de ce document peut également être décliné en fonctions de critères propres à la collectivité : zoom sur un type d'absence (maladie ordinaire inférieure à 6 jours, accidents du travail par exemple), répartition par services, par métiers, par âge, etc...

⇒ **Pyramide des âges des agents absents :**

Il peut être intéressant de superposer à la pyramide des âges l'effectif de la collectivité, celle des âges des agents absents au moins une fois dans l'année.

3. Quels sont les leviers d'action ?

Même s'il faut rester modeste et humble en matière de maîtrise de l'absentéisme, certaines actions peuvent être mises en place.

Ces actions peuvent relever de domaines concomitants ou non :

- La santé et la sécurité au travail (exemple : prévention des risques physiques et psychosociaux).
- Les pratiques managériales et organisationnelles (exemple : formation des encadrants sur les pratiques managériales permettant de motiver les équipes, organisation des services).
- Les services ressources humaines (exemple : entretien de retour après absence).
- L'instauration d'un dialogue social de qualité (exemple : réflexion partagée sur les conditions de travail).

4. Quel accompagnement du CDG 38 ?

- ⇒ **Pour un appui méthodologique à la mise en place d'indicateurs de suivi de l'absentéisme ou pour obtenir des éléments de comparaison à partir de votre Bilan Social :**

Vous pouvez contacter Lourdes Barroso, au service emploi (lbarroso@cdg38.fr).

- ⇒ **Pour un appui à la mise en place d'actions de santé et de sécurité au travail :**

Vous pouvez contacter Catherine Mulet, responsable de la direction Santé et Sécurité au travail (cmulet@cdg38.fr).

- ⇒ **Pour un appui concernant l'organisation des services et le management :**

Vous pouvez contacter Sophie Lesrel, responsable du pôle Conseil en GRH (slesrel@cdg38.fr).

5. Ressource documentaire :

- Etude « L'absentéisme dans les collectivités territoriales : mesure et pratiques », INET, Association des DRH des grandes collectivités (disponible sur le site <http://www.drh-attitude.fr/>)