

Communiqué de presse

Bourges, le 24 novembre 2020

PANORAMA 2020 - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET SANTÉ DES AGENTS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales à un niveau toujours élevé dans un contexte de vieillissement des agents

Partenaire de référence des acteurs territoriaux dans la réalisation de leurs missions d'intérêt général, Sofaxis (groupe Relyens) dévoile aujourd'hui les résultats de son étude annuelle « *Panorama 2020 - Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales* ». Réalisée d'après les données de 420 000 agents répartis dans 14 800 collectivités territoriales, l'étude propose cette année :

- **Une évolution des indicateurs d'absence au travail pour raison de santé tout au long du dernier mandat des maires (2014-2020)** : après une hausse de 11 % entre 2014 et 2017 du taux d'absentéisme, l'instauration du jour de carence depuis 2018 a permis de limiter le nombre d'arrêts.
- **Les premières tendances de fond liées aux conséquences de la crise sanitaire actuelle (Covid-19)** : réorganisation du travail, télétravail, nouveau mode de management... autant de facteurs qui posent la question d'une nouvelle pratique des métiers au quotidien tout en garantissant la santé des agents au service de la population.
- **Les données pour 2019 des absences pour raison de santé** : le taux d'absentéisme se stabilise à un niveau élevé (9,8 %)
- **Une étude prospective sur l'évolution des effectifs de la population territoriale** : les données indiquent un double effet de vieillissement et de contraction des effectifs qui nécessitera des actions pour maintenir l'employabilité durable des agents.

Pour Vincent Lelong, Directeur Général de Sofaxis : « *alors que le rôle du Maire employeur devient central, Sofaxis contribue, en tant que Manager des risques, à apporter les éléments d'appréciation de la santé des agents. L'étude annuelle révèle que le taux d'absentéisme pour raison de santé, bien que stabilisé depuis deux ans, reste élevé. Surtout, le vieillissement et la contraction des effectifs territoriaux représentent un enjeu majeur pour les prochaines années afin d'assurer la qualité et la performance du service public rendu aux usagers. Il est ainsi aujourd'hui essentiel de prendre en compte cette situation et de pouvoir en anticiper les conséquences, en particulier sur la gravité des absences.* »

UN MANDAT (2014-2020) MARQUÉ PAR UNE HAUSSE RÉGULIÈRE DES ABSENCES ET LA CRISE SANITAIRE

<p>Au cours des deux premiers tiers du mandat, les absences au travail ont évolué à la hausse pour l'ensemble des indicateurs de mesure. D'année en année, les agents ont été plus souvent absents, plus nombreux à s'absenter et sur des durées d'arrêt toujours plus longues.</p> <p>Cette tendance de fond, déjà présente les années précédant ce mandat, a continué sa progression avec une évolution régulière et continue de la gravité des absences.</p>	<p>Évolution des indicateurs entre 2014 et 2017</p>
<p>En 2018, l'instauration d'un jour de carence en maladie ordinaire a eu un impact particulièrement important sur les absences au travail pour raison de santé.</p>	<p>Évolution des absences en maladie ordinaire - (base 100 en 2017)</p>
<p>Des disparités importantes apparaissent selon la nature des absences : alors qu'en maladie ordinaire, la fréquence et l'exposition affichent une décroissance, en accident du travail et en maladie professionnelle, l'ensemble des indicateurs est en augmentation.</p>	<p>Évolution des absences en maladie ordinaire - base 100 en 2014</p>
<p>La fin du dernier mandat a été fortement marquée par la crise du Covid-19. Les conséquences de l'épidémie de coronavirus ont profondément marqué les personnels comme les organisations du pays et les agents des collectivités n'ont pas été épargnés.</p> <p>Il est encore trop tôt pour en tirer des conclusions définitives, mais quelques tendances de fond se dégagent à la lumière d'une comparaison entre 2019 et 2020, au moins pour les principales natures d'absences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dès le mois de mars, le nombre d'absences a très fortement augmenté en semaine 12 (première semaine du confinement), il a ensuite progressivement diminué les semaines suivantes jusqu'au début du déconfinement. Une part importante d'arrêts pour garde d'enfants explique en partie ce phénomène - en accident du travail on assiste à une forte baisse du nombre d'évènements pendant toute la durée du confinement. Les agents, moins nombreux en situation de travail, ont logiquement été moins exposés au risque d'accident sur cette période. 	<p>Nombre d'arrêts survenus pour 1 000 agents employés en maladie ordinaire</p> <p>Nombre d'arrêts survenus pour 1 000 agents employés en accident du travail</p>

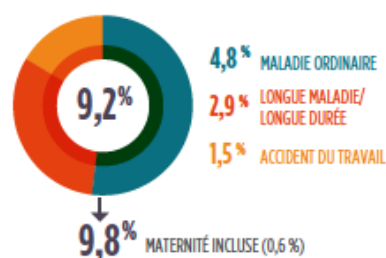
DES ABSENCES QUI SE STABILISENT À UN NIVEAU ÉLEVÉ EN 2019

Les absences au travail pour raison de santé donnent en 2019 une image inédite avec une stabilité de l'ensemble des indicateurs sur deux ans, après une longue période de progression constante.

Le taux d'absentéisme est le premier indicateur de la mesure des absences au travail pour raison de santé. Il mesure la part du temps de travail perdu en raison des absences. Il s'établit à 9,2 % en 2019 (hors congé maternité).

Comme chaque année, la maladie ordinaire est la première cause d'absence et représente une part supérieure à la moitié du taux d'absentéisme global.

Taux d'absentéisme par nature d'absence - 2019



La durée moyenne d'arrêt s'établit à un peu plus de 47 jours en 2019 et varie selon les différentes natures d'absences au travail. La gravité continue sa progression régulière entamée depuis plusieurs années.

Durée moyenne d'arrêt par nature d'absence en jours - 2019

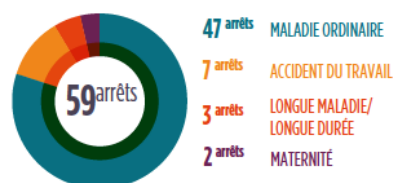


La fréquence (nombre d'arrêts) et l'exposition (nombre d'agents absents) restent stables en 2019 par rapport à 2018. Ces deux indicateurs sont particulièrement soumis à l'influence de la maladie ordinaire, qui représente 8 arrêts sur 10 et près des 3/4 des agents absents.

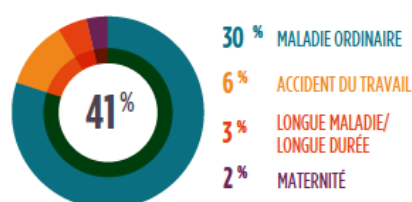
En 2018, ces deux indicateurs ont été impactés par la mise en place du jour de carence. La stabilisation de la fréquence et de l'exposition est liée à celle de la maladie ordinaire en 2019.

Le coût moyen des absences par agent employé demeure à un niveau élevé mais stable (2 152€ en 2019 contre 2 134€ en 2018)

Nombre d'arrêts pour 100 agents employés par nature d'absence - 2019

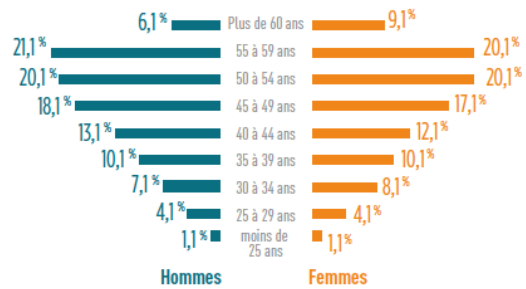


Proportion d'agents absents par nature d'absence - 2019



Facteur important en matière d'absences au travail pour raison de santé, l'avancée en âge combinée à la pénibilité des métiers exercés génèrent des absences au travail qui ont tendance à progresser. Une pyramide des âges des agents absents sous tension : **près d'un agent absent sur deux a plus de 50 ans (48 %) et 77 % d'entre eux ont plus de 40 ans**. A l'inverse les moins de 30 ans représentent 5 % des absents.

Pyramide des âges des agents absents toutes natures d'absences confondues en 2019 - en %

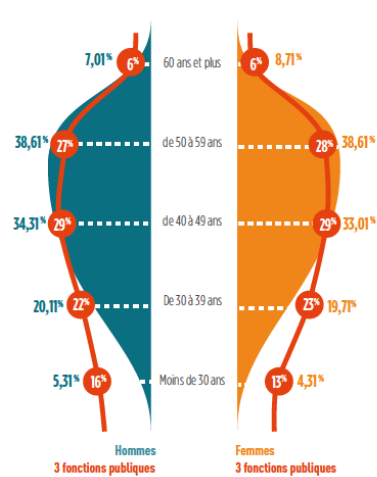


L'IMPACT DU VIEILLISSEMENT ET DE LA CONTRACTION DES EFFECTIFS

À l'image de la population globale, **la population territoriale vieillit, l'âge moyen des actifs atteint 47,7 ans en 2019 (Recueil statistique CNRACL 2019) contre 43,9 ans pour l'ensemble des actifs des trois versants de la Fonction publique (le rapport annuel 2019 de la DGAFP) pour la même année.**

La part la plus importante des personnels est constituée d'agents de plus de 45 ans pour près des deux tiers (63 %). A eux seuls, les plus de 50 ans concentrent 44 % des effectifs et les plus de 55 ans représentent plus d'un quart de l'ensemble avec 26 %. À l'inverse, les agents les plus jeunes sont largement minoritaires, les personnels de moins de 30 ans comptent seulement pour 4,5 % de l'ensemble des effectifs CNRACL.

Pyramide des âges CNRACL territorial vs trois Fonctions publiques en 2019 - (base 2018 + 1 an) en % (données CNRACL/DGAFP)

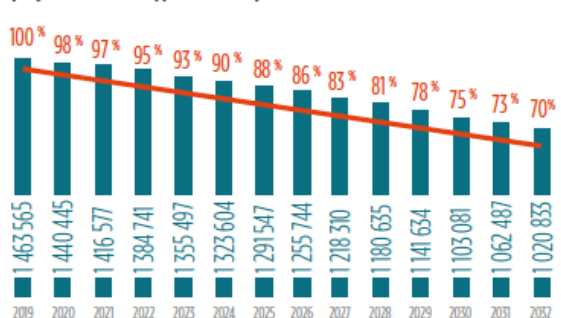


Selon un postulat de remplacement d'un agent sur deux, **le volume des effectifs CNRACL pourrait diminuer de 30 % d'ici les deux prochains mandats** dans l'ensemble de la Fonction publique territoriale. **À l'inverse, les moins de 40 ans seront de moins en moins représentés.**

Il faut ainsi s'attendre à une hausse de la gravité des arrêts, d'autant que les métiers territoriaux, souvent pénibles physiquement et/ou psychologiquement, sont exercés en milieu contraint (manutention de charges, postures pénibles, vibrations, bruits, agents chimiques, écart de température ...). Mais aussi du coût des arrêts qui a connu une progression de +10 % entre 2014 et 2019.

L'enjeu de l'employabilité durable des agents devient ainsi clé. Il conviendra notamment d'anticiper les problématiques d'usure professionnelle afin d'endiguer l'inaptitude et d'agir en prévision des carrières professionnelles à long terme.

Évolution des effectifs CNRACL en volume et en base 100 (2019) projection 2032 - hypothèse remplacement 1 sur 2



« Aujourd'hui, plus que jamais, le temps d'engager les actions nécessaires et propices au management global du risque au sein des collectivités est venu. Dans le but de préserver le capital physique et psychologique des agents qui avancent dans l'âge, pour en maîtriser les absences, mais aussi pour contribuer à la qualité de vie au travail, tout en maintenant la qualité du service rendu au public et la performance des organisations des territoires. Face à ces défis, les collectivités territoriales doivent pouvoir compter sur toutes les parties prenantes. C'est l'une des ambitions de Sofaxis, acteur de référence engagé auprès des collectivités en management des risques, qu'ils soient humains ou financiers, ainsi qu'en gestion des ressources humaines. » précise Sylvie Bureau-Nech, Directrice générale adjointe de Sofaxis.

Pour consulter l'étude – rdv sur le site www.sofaxis.com

DÉFINITION DES INDICATEURS

- **Taux d'absentéisme** : part du temps de travail perdu en raison des absences (exprimé en %). Il permet de visualiser directement le poids de l'absentéisme sur l'effectif étudié.
Mode de calcul : [(nombre total de jours d'absence) x (5/7) / (effectif étudié x nombre de jours travaillés moyen par an et par agent)].
- **Fréquence** : nombre d'arrêts pour 100 agents employés. Elle permet de mesurer l'occurrence des arrêts sur une population de 100 agents.
Mode de calcul : [(nombre d'arrêts/effectif étudié) x 100]
- **Exposition** : proportion d'agents absents (exprimée en %). Elle permet de déterminer la part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois sur la période d'étude.
Mode de calcul : [nombre d'agents absents/effectif étudié].
- **Gravité** : durée moyenne d'arrêt. Elle permet de déterminer le nombre moyen de jours d'absence par arrêt.
Mode de calcul : [nombre de jours d'arrêt/nombre d'arrêts].

MÉTHODOLOGIE

La population concernée par l'étude territoriale regroupe un échantillon inégalé de 420 000 agents affiliés à la CNRACL, répartis dans 14 800 collectivités assurées pour toutes les natures d'arrêt (maladie ordinaire, maternité, longue maladie/longue durée et accident du travail). Le champ d'étude est constitué de l'ensemble des arrêts de travail déclarés entre 2008 et 2019.

A propos de Sofaxis

Partenaire de référence des acteurs territoriaux dans leurs missions d'intérêt général, Sofaxis s'implique depuis près de 35 ans auprès des collectivités, de leurs élus et agents, en leur proposant des solutions de protection, de pilotage, d'assurance et de prévention de leurs risques d'activité, contribuant directement à la performance des services publics. Avec près de 500 collaborateurs, Sofaxis a enregistré en 2019 un montant de 460,3 millions d'euros de primes collectées.

www.sofaxis.com

Twitter : [@Sofaxis](https://twitter.com/Sofaxis)

LinkedIn : [Sofaxis](https://www.linkedin.com/company/sofaxis)

Sofaxis est une société du groupe Relyens, groupe mutualiste européen de référence en assurance et management des risques auprès des acteurs de la santé et des territoires exerçant une mission d'intérêt général. Avec plus de 1 000 collaborateurs, plus de 30 000 clients et sociétaires et 900 000 personnes couvertes dans 4 pays (France, Espagne, Italie et Allemagne), Relyens a collecté 891 M€ de primes pour un chiffre d'affaires de 484 M€ en 2019. Le Groupe, fortement ancré dans ses environnements clients à travers ses marques Sham, Sofaxis et Neeria, développe des solutions globales sur mesure combinant solutions d'assurances (assurances de personnes et de biens) et services en management des risques.

www.relyens.eu

Twitter : [@Relyens](https://twitter.com/Relyens)

LinkedIn : [Relyens](https://www.linkedin.com/company/relyens)

Youtube : [Relyens](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Contact presse : Agence EKNO

Xavier CAYON – 06 23 12 63 46 – xavier.cayon@ekno.fr