

A professional gardener in an orange shirt and green overalls is kneeling on a lawn, trimming a yellow-green hedge with shears. He is wearing a cap and safety glasses. A metal bucket sits nearby. The background shows a garden with various plants and trees.

médical

ressources humaines

technologique

ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

Panorama

Qualité de vie au travail et
santé des agents dans
les collectivités territoriales

ÉDITION 2024



GROUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES



Consultez
la publication numérique
dans son intégralité



Sylvie BUREAU-NECH

DIRECTRICE EXÉCUTIVE MARCHÉ DES ACTEURS TERRITORIAUX, RELYENS

« Dans la fonction publique territoriale, les absences pour raison de santé sont devenues, depuis plusieurs années, un enjeu majeur des politiques RH. Nous avons donc choisi de décrypter ces absences sur des tendances longues (5 et 10 ans), permettant d'en identifier les causes structurelles.

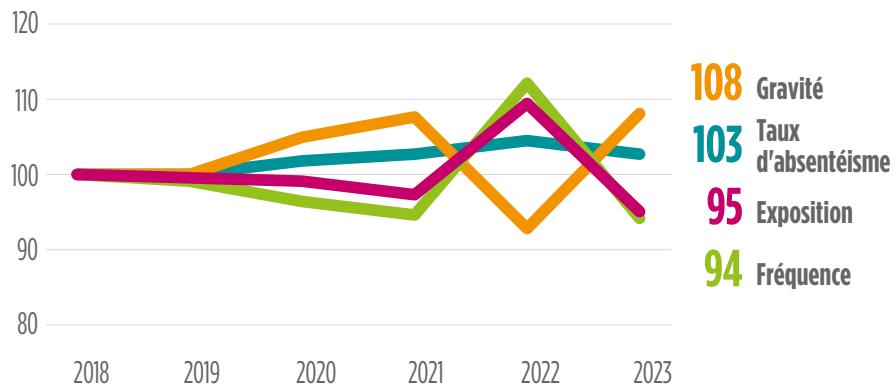
La principale tendance est l'allongement de la durée des arrêts sur les dix dernières années ainsi que la progression des absences en maladie ordinaire, qui s'inscrivent dans un contexte de vieillissement de la population active des collectivités et d'allongement du temps de travail. Compte tenu de la réforme en cours sur la PSC, nous avons également souhaité mettre en exergue la croissance des indicateurs concernant le passage à demi-traitement des agents.

Ces données statistiques sont enrichies par une enquête sur les actions de prévention mises en place par les DRH dans leurs organisations.

L'une des ambitions de cette publication reste de contribuer à la nécessaire prise en compte du management des risques dans le quotidien des agents pour, *in fine*, sécuriser la délivrance des missions d'intérêt général de la fonction publique territoriale. »

LES GRANDES TENDANCES DES ABSENCES

Évolution des absences 2018/2023
base 100 en 2018



Retour d'une tendance durable avec une hausse de la gravité, une baisse de la fréquence et de l'exposition.

Gravité des absences : La gravité des absences s'établit en moyenne à 51 jours en 2023 (toutes natures d'absences confondues) et progresse de 8 % en 5 ans et de 27 % en 10 ans. Cette hausse importante de la gravité constitue un **enjeu majeur pour les collectivités territoriales en matière de santé au travail**.

Fréquence des arrêts et exposition des agents : Avec 55 arrêts pour 100 agents employés, la fréquence affiche une baisse de 5 % en 5 ans (8 % en 10 ans). L'exposition diminue également de 6 % en 5 ans (2 % en 10 ans) et représente 39 % d'agents absents au moins une fois en 2023.

“ Si les agents ne sont pas plus nombreux à s'absenter, ni plus souvent absents, ils le sont en revanche pour des durées d'arrêt plus longues. ”

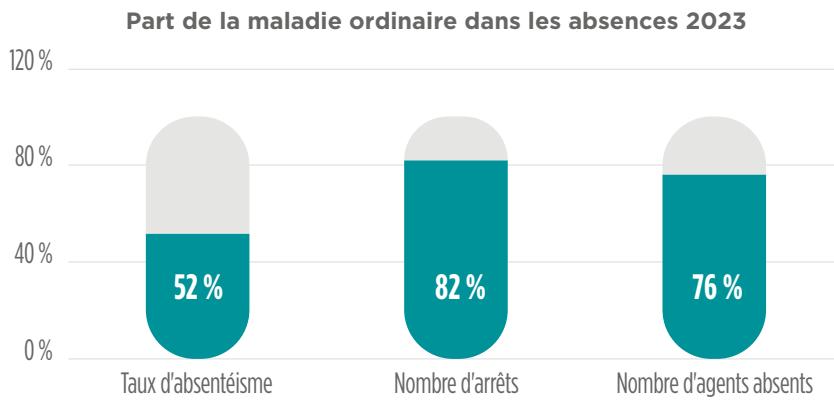
Taux d'absentéisme 2023



En 2023, un **taux d'absentéisme** similaire à celui de 2022 (9.6 % vs 9.7 % en 2022) qui représente l'absence de 10 agents tout au long de l'année pour un effectif de 100.

“ Sur les 10 dernières années, c'est bien la hausse de la gravité qui détermine l'évolution du taux d'absentéisme. ”

Focus sur les absences en maladie ordinaire

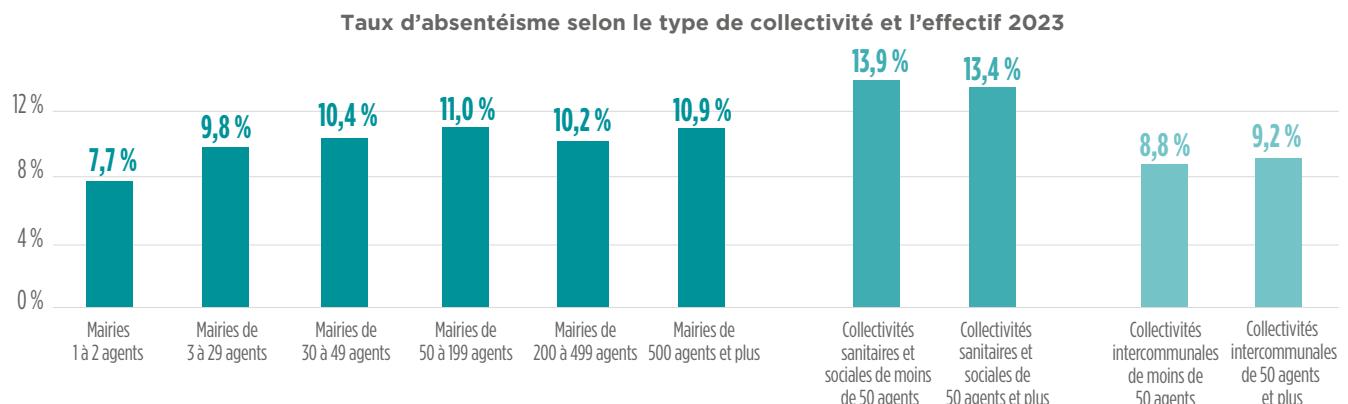


La maladie ordinaire reste la première nature d'absence au travail pour raison de santé et contribue à plus de la moitié du taux d'absentéisme.

Elle concerne chaque année, 8 arrêts sur 10 et les trois quarts des agents absents et représente la moitié du taux d'absentéisme.

Même si 2023 enregistre une légère baisse du taux d'absentéisme par rapport à 2022, la hausse sur 5 ans atteint 12 % et illustre l'augmentation globale de la gravité des arrêts.

Focus activité et effectif déterminants des absences



“ Les compétences exercées par les collectivités et la taille de leur effectif, permettent de déterminer des profils d'absences différents, visibles notamment à la lecture du taux d'absentéisme. ”

LES ABSENCES À DEMI-TRAITEMENT

- Consécutif à une longue maladie, une longue durée ou lors de dispositifs de disponibilité d'office, le demi-traitement intervient également lors de l'accumulation de plusieurs arrêts en maladie ordinaire dont la somme est supérieure à 90 jours sur les 365 jours précédents.
- Souvent interprétée comme une couverture liée à des pathologies longues, la prévoyance complémentaire concerne aussi la maladie ordinaire. Cette dernière concentre près de la moitié des jours d'absence indemnisés et les deux-tiers des agents en demi-traitement avec une part importante d'arrêts multiples.

2023 : dans les effectifs d'agents en arrêt pour raison de santé, près de 20 % sont à demi-traitement.

“Cette part augmente chaque année.”

Le taux d'exposition* au demi-traitement

3,4 %

+ 3 % en un an

* Rapport entre agents à demi-traitement et effectif total.

La part des agents absents à demi-traitement**

18,6 %

+ 2 % en un an

** Rapport entre agents à demi-traitement et agents absents.

LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

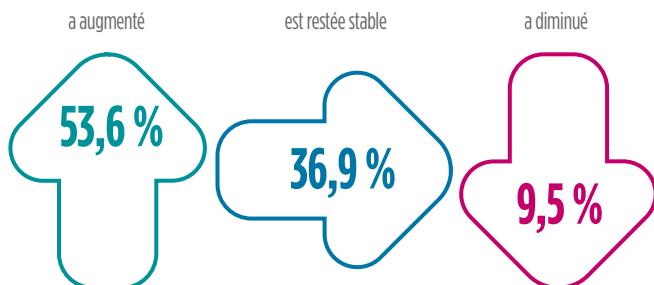
Cette première enquête sur la prévention de l'usure professionnelle, menée par Relyens en 2024, vise à identifier et comprendre les actions qui ont le plus d'impact sur la prévention de l'usure professionnelle, du point de vue des DRH territoriaux.

→ L'implication au plus haut niveau dans les collectivités permet d'engager des plans d'actions plus ambitieux et détermine la qualité des actions mises en place.

→ Une politique de prévention visant à accompagner les parcours professionnels et à agir sur les conditions de travail participe à la qualité de vie au travail, à l'employabilité des agents et à l'engagement d'une politique performante de qualité du service public.

→ Il ressort de notre enquête que la **QVCT doit être au cœur de l'action** en agissant en priorité sur les collectifs de travail et l'intelligence collective. Cependant ces actions doivent être complétées par la détection anticipée des postes à risque d'usure professionnelle et la mise en place d'entretiens de mi-carrière.

Sur les 5 dernières années, la place de la prévention des risques



+ 32,7 %
d'actions de prévention
lorsqu'un chargé de la QVCT
est présent dans
la collectivité

+ 71 %
Impact des actions
de prévention visible
sur l'amélioration des
conditions de travail

Les témoins de notre Panorama 2024

	Jean-François VERDIER Inspecteur Général des Finances Président des jurys des concours 2024 d'entrée à l'INSP		Emmanuelle ABINAL Directrice Générale des Services du CDG de la Lozère		Sébastien BERIZZI Responsable du développement des Collectivités Locales sur le risque Prévoyance Statutaire CNP Assurances		Philippe LAURENT Maire de Sceaux Vice-président de l'AMF Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale		Muriel GIBERT Vice-Présidente du groupe INTERIALE en charge de la Fonction publique territoriale
	Laetitia PAOLAGGI Médecin conseil national Service médical - Département Prévention & Gestion du Risque - Direction Expertise Assurance et Services MNT		Evelyne ESCRIVA en charge de la Coordination des PST-PRST, Délégation du Pilotage des Partenariats et Projets Réseau de l'ANACT Nicolas FRAIX Responsable du département Capitalisation et Développement des Connaissances de l'ANACT		Joël MARTINET Directeur Général des Services Département du Cher		Marie-Sophie DOLLADILLE Responsable des partenariats & Experte RH Qualité de Vie et Conditions de Travail AYMING		Harold GERBER Directeur Général de MANTY

©FlorianMaguin



Consultez la publication numérique
dans son intégralité et découvrez tous les témoignages
en scannant ce QR code.