

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

13 novembre 2025

Santé des agents territoriaux : la 25^e édition du panorama Relyens confirme l'allongement des arrêts pour raison de santé

Depuis 25 ans, le groupe Relyens accompagne les collectivités dans l'analyse des absences pour raison de santé de leurs agents territoriaux. Loin d'être un simple outil statistique, ce dispositif unique, fondé sur les données de 440 000 agents issus de 15 500 collectivités, éclaire les fragilités, anticipe les risques et aide à construire des réponses concrètes, au service de la santé des agents et de la continuité du service public.

L'édition 2025, basée sur les chiffres 2024, confirme une tendance déjà plusieurs fois observée : les arrêts sont moins nombreux, mais de plus en plus longs. En 2024, le taux d'absentéisme pour raison de santé s'établit à 9,8 % (hors congé maternité), soit l'équivalent de presque 10 agents absents à temps plein sur 100 sur l'année. Un indicateur en hausse de 4 % en cinq ans, tiré uniquement par l'allongement des durées d'arrêt : +12 % depuis 2019.

Alors que le Salon des Maires s'ouvre ce 18 novembre et que les collectivités se projettent vers les élections municipales de mars 2026, ces données rappellent que la santé des agents conditionne, très concrètement, la capacité à assurer les missions du service public.

Télécharger le panorama complet « [Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales](#) ».

La publication du panorama Relyens intervient dans un contexte où les collectivités doivent composer avec des contraintes budgétaires durables, une organisation des services sous tension et des difficultés de recrutement croissantes, notamment dans les métiers les plus exposés (petite enfance, entretien, médico-social, police municipale, etc.). Dans le même temps, les attentes des citoyens en matière de continuité et de qualité du service public restent élevées.

À ces enjeux s'ajoute un phénomène structurel : la progression des arrêts de longue durée pour raisons de santé des agents. L'absentéisme s'affiche comme un révélateur des fragilités individuelles et collectives, mais aussi un marqueur des conditions de travail et de la soutenabilité des organisations.

À cinq mois des élections municipales de mars 2026, le Panorama 2025 de Relyens, intitulé « Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales », fournit des repères solides pour mieux comprendre l'évolution de l'absentéisme et en maîtriser les impacts dans une logique de gestion des risques et de continuité du service public.

Principaux enseignements du panorama

Tendances sur 5 ans

- La durée moyenne des arrêts a augmenté de 12 % en cinq ans.
- Le nombre total d'arrêts a reculé de 7 % et la part d'agents concernés a diminué de 6 %.
- Malgré cette baisse en fréquence, le taux global d'absentéisme a progressé de 4 %, porté par l'allongement des durées d'absence.

Données clés pour l'année 2024

- En moyenne, 100 agents génèrent 54 arrêts pour raison de santé par an.
- 38 % des agents ont été absents au moins une fois dans l'année.
- Les arrêts longs sont en hausse : +4 % en nombre, +15 % pour les arrêts de plus de 180 jours par rapport à 2019.
- En maladie ordinaire, 29 % des arrêts atteignent la durée statutaire maximale de 365 jours, soit une hausse de 26 % en dix ans.

Facteurs aggravants

- Les agents de plus de 55 ans (29 % de l'effectif) s'absentent pour des durées trois fois plus longues que les moins de 25 ans.

La check-list RH pour agir face aux absences

1/ Agir tôt sur les conditions de travail

- ✓ **Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUE)** au moins une fois par an avec un focus sur les postes à forte pénibilité (manutention, horaires décalés, station debout prolongée).
- ✓ **Investir sur les aménagements de postes**, sur le choix des matériels et équipements, sur les processus de travail, sur les produits utilisés.
- ✓ **Agir sur les facteurs de risques psychosociaux**, notamment en formant les managers à la prévention des risques et à l'animation d'équipe.
- ✓ **Instaurer des espaces de discussions du travail**, action déclarée comme la plus impactante selon 600 DRH interrogés par Relyens en 2023.

2/ Agir sur les parcours professionnels

- ✓ **Identifier les compétences et leurs évolutions** sans attendre les premières inaptitudes.
- ✓ **Utiliser l'entretien professionnel** pour identifier les souhaits de formation ou de mobilité.
- ✓ **Proposer systématiquement un entretien de mi-carrière** (dès 15 ans de service) pour préparer les évolutions.

3/ Accompagner la reprise

- ✓ **Sécuriser et adapter le retour au poste**
- ✓ **Organiser un entretien de ré-accueil** le premier jour avec le manager et les RH.
- ✓ **Aménager le poste si nécessaire** : horaires progressifs, tâches adaptées, matériel spécifique.
- ✓ **Mobiliser les dispositifs disponibles** : reclassement, période de préparation au reclassement, accompagnement psychologique, coaching de reprise.
- ✓ **Planifier un suivi régulier** dans les 3 mois qui suivent la reprise pour ajuster si besoin.

4/ Maintenir le lien

- ✓ **Prévoir un interlocuteur identifié** (manager, RH ou référent santé au travail en fonction des situations) qui assure la continuité du lien.
- ✓ **Vérifier que toutes les démarches administratives** (expertise, comité médical) **sont déclenchées** dans les temps pour ne pas bloquer la reprise.



« L'allongement des arrêts de travail s'explique en grande partie par l'usure dans les métiers physiquement ou psychologiquement exigeants. Ces métiers exposés, combinés au vieillissement de la population active, doivent amener les employeurs à repenser la prévention tout au long de la carrière et pas uniquement en fin de parcours.

Cette usure s'est renforcée dans un contexte où les collectivités ont été soumises à une accumulation inédite de tensions et de charges : crise sanitaire, tensions sociales, inflation persistante, instabilité institutionnelle... Si elles ont tenu bon, c'est grâce à la mobilisation quotidienne de leurs agents. Ce sont eux qui font vivre l'action publique locale ; ils en sont le cœur battant. Un cœur qu'il faut préserver, soutenir et valoriser.

Le Panorama 2025 contribue, à sa manière, à cette attention portée à celles et ceux qui tiennent la fonction publique de proximité, en donnant aux décideurs locaux, élus comme responsables RH, des clés pour mieux comprendre, prévenir et agir. »

Sylvie Bureau-Nech, directrice exécutive en charge des acteurs territoriaux au sein du groupe Relyens

À propos de Relyens

Chez Relyens, nous sommes bien plus qu'assureur, nous sommes Risk Manager. Piloter, prévenir les risques et les assurer, c'est notre engagement pour protéger plus efficacement les acteurs du soin et des territoires, en Europe. À leurs côtés, nous agissons et innovons en faveur d'un service d'intérêt général toujours plus sûr, pour tous.

Groupe mutualiste créé à Lyon il y a près de 100 ans par et pour des hospitaliers, Relyens est « entreprise à mission » depuis 2021. Développant ses activités en France, en Espagne, au Portugal, en Italie, en Allemagne et au Benelux, il compte 1 200 collaborateurs. www.relyens.eu / LinkedIn [@Relyens](https://www.linkedin.com/company/relyens)

Contacts presse

Camille Diaz / 06 99 25 81 56 / camille.diaz@ext.ekno.fr

Justine Rateau / 07 75 28 40 76 / justine.rateau@ekno.fr