

# Absentéisme dans la FPT: comprendre et agir

Mairie 2000 – Atelier Mi-mandat  
Orléans 17 octobre 2023



**MNT**

Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**

# Absentéisme dans la FPT: comprendre et agir

- ❑ Absentéisme: de quoi parle-t'on?
- ❑ Indicateurs, impacts, facteurs
- ❑ Engager une démarche de prévention

# Absentéisme : définition

**La définition la plus extensive :** l'absence au poste de travail (en présentiel ou en distanciel), quel que soit le motif.

→ Des motifs compressibles

→ Des motifs incompressibles

**Contrairement au secteur privé, la FPT intègre les droits sociaux :** congés payés, formations, activités syndicales.

**ABSENTEISME**

AT + MP



Congés payés + congés maternité  
+ etc...

# Absentéisme : définition

## 2 distinctions

### 1<sup>re</sup> distinction :

L'absentéisme  
« prévu »

L'absentéisme  
« non-prévu »

### 2<sup>e</sup> distinction :

L'absentéisme  
« non-évitable »

L'absentéisme  
« évitable »

# Absentéisme – principes

L'absentéisme  
**n'est pas**  
une finalité

L'absentéisme  
est un révélateur  
du travail

L'absentéisme  
**n'est pas** le seul  
indicateur de santé  
au travail

Agir en priorité  
dans le cadre  
du **champ**  
**employeur**

Le levier d'action  
sur l'absentéisme  
est **le travail**

Prévenir  
l'absentéisme,  
c'est **promouvoir**  
**la QVCT**

# Absentéisme- révélateur de « l'état » de la CT

- ❑ L'absentéisme est le révélateur des dysfonctionnements de plusieurs natures

Etat de santé des agents de la collectivité

Conditions de travail des agents

Bon ou mauvais fonctionnement de l'organisation

# Indicateurs

## Taux d'absentéisme dans la FPT en 2021 : 9,7%

(Relyens, octobre 2023)

- Une progression **continue** depuis les années 2000, comme dans le privé.
- Un absentéisme aujourd'hui à son **plus haut niveau**.
- Un taux **supérieur** à celui du privé : **6,7% en 2022** (6,2% en 2021, Ayming AG2R La Mondiale, sept. 2022)
- Mais qui **s'en rapproche sur les métiers analogues** à ceux de la FPT : **7,62%** (7,5% en 2021) pour les services et **7,35%** (en 2021 et 2022) pour les activités de santé.
- **85%** des absences correspondent à des **arrêts maladie ordinaire** (82% en 2021).
- Le **taux d'exposition** : **44%** agents absents au moins 1 fois dans l'année en 2022, après une baisse entre 2015 et 2021 de 50% à 40% .
- La **gravité** des arrêts progresse chaque année : **+ 12% depuis 2017, 44 jours en 2022.**

# Absentéisme – les facteurs

---

**Les caractéristiques de la  
fonction publique  
territoriale**



**Des conditions de travail  
difficiles, une exposition  
aux risques**

# Des absentéismes, pas un absentéisme !

Des situations significativement variables selon :

- **Le type et la taille des collectivités** : des arrêts plus nombreux et fréquents dans les grandes structures et plus longs dans les petites.
- **Le profil des agents** : croissant avec l'âge, des filières d'emploi plus exposées, des agents de catégorie C plus touchés.

# Une approche souvent comptable



**60 %**

**DES DÉCIDEURS ADMINISTRATIFS  
ONT UN SUIVI RÉGULIER  
DE L'ABSENTÉISME**

Un taux d'absentéisme plus souvent considéré comme un indicateur budgétaire financier **(55%)**  
vs outil de pilotage RH **(47%)**.

En l'absence de normes nationales → une multiplicité d'approches = multiplicité d'indicateurs

Les rapports institutionnels (FNCDG, CNFPT, Cour des comptes) ne comportent pas de taux d'absentéisme, seulement des nombres de jours d'absences.

# Absentéisme et prévention

## Pourquoi agir ?



**1 € investi en prévention = 2€ économisés**

# Absentéisme et prévention

## Les étapes

### ÉVALUER

Lecture quantitative

- Évaluation des **conséquences** : ETP, €
- Indicateurs RH : absences, production, effectif...

### ANALYSER

Lecture qualitative

- Mise en lien avec des **causes**
- Facteurs travail : RPS, TMS, handicap, RH...

### AGIR

Construction d'actions

- Mise en place des **actions (prévention)**
- Facteurs travail : politique RH, handicap, TMS, RPS, reprise du travail...

*Conséquences*

*Causes*

# Absentéisme et prévention

## L'accompagnement MNT

- Des actions de conseils
  - Évaluer les indicateurs absentéisme / réaliser une cartographie absentéisme
- Des actions de formations
  - Apprendre à réaliser un premier diagnostic / être autonome sur la prévention de l'absentéisme
- Construction d'action
  - Ateliers « solutions » / appui à la co-construction de plan d'action

# Absentéisme et prévention

## Evaluer

Exemple : C'est un employeur qui veut faire le point sur l'absentéisme dans son organisation et mieux comprendre les enjeux de la prévention



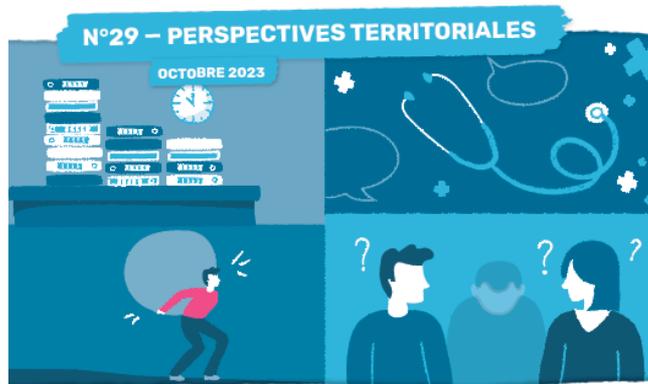
### Modalités d'intervention

- Durée: 2 jours
- Format: conseil (présentiel ou distanciel)
- Public: RH et décideurs

### Objectifs

- Évaluation des indicateurs absentéisme
- Évaluation des impacts (RH, €)
- Identification des enjeux à la mise en œuvre d'une démarche de prévention

# L'observatoire MNT Social & territorial



LA SYNTHÈSE

**ABSENCES  
AU TRAVAIL,**  
DES REPÈRES POUR AGIR  
DANS LES SERVICES  
PUBLICS LOCAUX



La mise en perspective unique et originale de données publiées et de résultats exclusifs

Une analyse documentaire de 56 rapports institutionnels

Une série de 24 entretiens d'experts et de décideurs territoriaux

Une enquête exclusive par sondage auprès de 503 acteurs clés



Être utile est un beau métier



**CONTACT**

**Nadia LASNIER**

**[www.collectivités.mnt.fr](http://www.collectivités.mnt.fr)**