



Assurons  
un monde  
plus ouvert

LE MAIRE EMPLOYEUR

Lutte contre l'absentéisme





## 1. Obligations statutaires



## 2. Chiffres clés sur l'absentéisme

*(Evolution de l'absentéisme nationale et départementale, coût pour une collectivité...)*



## 3. Les moyens d'action

*(Prévention, Expertise, Contre-visite, Programmes...)*



**Assurons  
un monde  
plus ouvert**

**Quelles obligations statutaires**

**à l'égard des agents en cas d'indisponibilité physique**

**pour raison de santé**



# Vos obligations statutaires

à l'égard des agents en cas d'indisponibilité physique pour raison de santé

**CNRACL**

## MALADIE ORDINAIRE

**3 mois** : plein traitement  
**9 mois** : demi traitement et TPT

## LONGUE MALADIE

**1 an** : plein traitement  
**2 ans** : demi traitement

## LONGUE DUREE

**3 ans** : plein traitement  
**2 ans** : demi traitement

## MATERNITE – PATERNITE – ADOPTION

**Entre 10 et 52 semaines selon le nombre d'enfants**  
Grossesse pathologique  
Couches pathologiques

## CITIS - ACCIDENT DE SERVICE MALADIE PROFESSIONNELLE

Jusqu'à la reprise des fonctions, la mise en retraite  
d'office ou sur demande

## DECES

- (après l'âge légal de départ retraite)  
**¼ de la dernière rémunération annuelle**
- (avant l'âge légal de départ retraite)  
**Dernière rémunération brute annuelle, IA comprises**

# Tableau des affections

ouvrant droit au congé longue maladie

**CNRACL**

## **LONGUE MALADIE**

1 an : plein traitement

2 ans : demi traitement

1. Hémopathies graves.
2. Insuffisance respiratoire chronique grave.
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.
4. Lèpre mutilante ou paralytique.
5. Maladies cardiaques et vasculaires :
6. Maladies du système nerveux :
7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.
8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.
9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.
10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif
11. Collagénoses diffuses, polymyosites.
12. Endocrinopathies invalidantes.

## Tableau des affections

ouvrant droit au congé longue maladie

**CNRACL**

### **LONGUE DUREE**

3 ans : plein traitement

2 ans : demi traitement

1. tuberculose,
2. maladie mentale
3. affection cancéreuse
4. poliomyélite
5. déficit immunitaire grave et acquis.

# Obligation statutaire et risques assurables

Dispositions à l'égard des agents relevant du régime IRCANTEC

Ils relèvent **du régime général** de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail couverts par ce régime.

Ils perçoivent de la part de la sécurité sociale des prestations en cas **d'indisponibilité physique** :

- en espèces, versées sous **forme d'indemnités journalières**,
- en nature, sous forme **de remboursement des soins**.

Ils disposent d'un régime de **congé dérogatoire** au statut des fonctionnaires.

Ils sont indemnisés par leur employeur territorial à hauteur de son obligation statutaire et ce en complément des indemnités perçues par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées en fonction du nombre d'heures trimestrielles travaillées (seuil fixé à 150h/trimestre).



# Vos obligations statutaires

à l'égard des agents en cas d'indisponibilité physique pour raison de santé

**IRCANTEC** Titulaires  
(-de 28h hebdomadaire)

Une Protection sociale partagée entre la collectivité et la caisse de sécurité sociale en fonction du nombre d'heures travaillées

## MALADIE ORDINAIRE

**3 mois** : plein traitement  
**9 mois** : demi traitement

## GRAVE MALADIE

**1 an** : plein traitement  
**2 ans** : demi traitement

## MATERNITE – PATERNITE – ADOPTION

**3 mois** : plein traitement  
Puis 80 % par la CPAM  
Frais médicaux

## CITIS - ACCIDENT DE SERVICE MALADIE PROFESSIONNELLE

**3 mois** : plein traitement  
Puis 80 % par la CPAM  
Frais médicaux

# Vos obligations statutaires

à l'égard des agents en cas d'indisponibilité physique pour raison de santé

**IRCANTEC**

Non Titulaires

Une Protection sociale partagée entre la collectivité et la caisse de sécurité sociale en fonction du nombre d'heures travaillées

## MALADIE ORDINAIRE

### Entre 4 mois et 2 ans :

1 mois 100 % + 1 mois 50 %

### 2 ans et 3 ans :

2 mois 100 % + 2 mois 50 %

### + 3 ans :

3 mois 100 % + 3 mois 50 %

## GRAVE MALADIE Plus de 3 ans d'ancienneté

**1 an : plein traitement**

**2 ans : demi traitement**

## ACCIDENT DE SERVICE MALADIE PROFESSIONNELLE

**Moins de 1 an : 1 mois 100 %**

**Entre 1 an et 3 ans : 2 mois 100 %**

**Plus de 3 ans : 3 mois 100 %**  
80 % au delà prise en charge CPAM Frais médicaux

## MATERNITE – ADOPTION

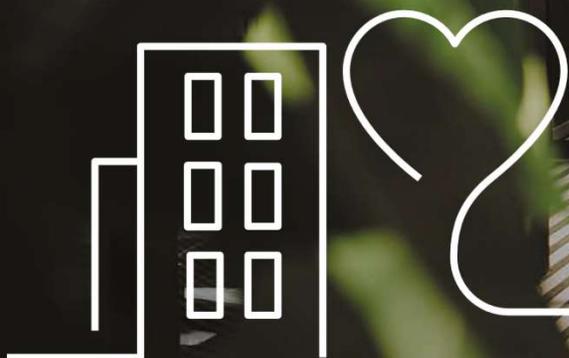
**Après 6 mois de service**

Entre 10 et 48 semaines selon le nombre d'enfants



Assurons  
un monde  
plus ouvert

## Coût de l'absentéisme



# Lutte contre l'absentéisme

## Accident mortel en Seine-et-Marne : percuté, un agent communal décède dans sa voiturette

Mardi 16 mai 2023, un accident de la route a provoqué la mort d'un homme, au Mesnil-Amelot (Seine-et-Marne). Une voiture a percuté une voiturette de la mairie.



Les pompiers et les policiers sont intervenus au Mesnil-Amelot (Seine-et-Marne) suite à un accident mortel. © Actu.fr

## Une voiture percute un véhicule de la mairie

Les faits se sont déroulés vers 16h40, mardi 16 mai 2023, dans la rue de la Grande Borne, au Mesnil-Amelot. Deux agents de la mairie sont à bord d'une voiturette électrique de type Goupil lors de leur tournée. Une voiture de type Renault 5008, arrive à contre-sens. Le véhicule se dirige vers la voiturette de la mairie. Le choc est d'une telle violence que la voiture se renverse sur le flanc droit.

## Un suicide sur fond de harcèlement au travail

Magali était agent technique à la mairie de Fonsorbes. **À plusieurs reprises elle avait signalé à sa hiérarchie être en souffrance au travail.** Une version qu'elle avait également couchée sur le papier. Après sa mort, sa famille a découvert un carnet où elle décrivait régulièrement des faits de harcèlement.

## Agression d'un agent chargé de l'accueil des enfants en maternelle scolaire



"Elle était sans arrêt la cible de remarques blessantes et humiliantes. Elle se donnait toujours à fond dans son travail. Mais malgré ça, on continuait à la rabaisser tous les jours. Elle était trop gentille pour se défendre", se souvient, très émue, Corrine Vasquez, une de ses amies et collègues de travail présente dans les rangs de la marche blanche.

## Quelques cas

Quelques cas identifiés

—

### Accident de service :

*Une agent d'un CCAS se fait mordre à la main lors de sa mission d'aide et soin à la personne. 608 jours d'arrêt.*

**Coût global : plus de 40 000 € pour la collectivité**

—

### Accident de trajet :

*une agent d'un EHPAD est victime d'un accident de trajet, entraînant une luxation des membres supérieurs. Elle a un premier arrêt de 120 jours puis une prolongation de 183 jours (en TPT), soit au total 303 jours d'arrêt.*

**Coût global : plus de 30 000 € pour la collectivité**

—

### Maladie professionnelle :

*une agent d'une Communauté de Communes est victime d'une affection péri-articulaire à l'épaule provoquée par certains gestes et postures de travail (57A). Dans un premier temps, elle est arrêtée 20 jours puis rechute de 174 jours quelques mois après.*

**Coût global : plus de 13 000 € pour la collectivité**

—

### Congé de maladie ordinaire :

*Pathologie couverte par le secret médical. 329 jours d'arrêts.*

**Coût global : plus de 15 400 € pour la collectivité**

# Coût moyen des arrêts en 2022

par nature de congés et part représentative du coût total

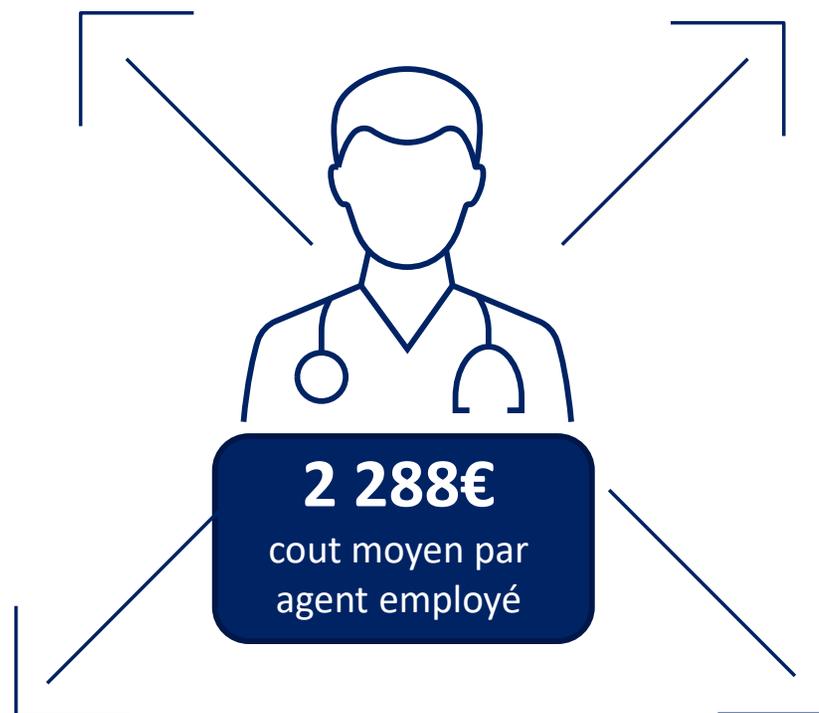
Le congé de **maladie ordinaire** est le **plus gros contributeur de gravité** des risques

**1 598 €**  
Maladie ordinaire

**3 884 €**  
Accident de service

**4 837 €**  
Accident de trajet

**24 283 €**  
Maladies professionnelles



**8 863 €**  
Maternité

**34 026 €**  
Longue Maladie

**76350€**  
Maladie Longue durée

# Obligations statutaires et enjeux budgétaires

## Les coûts indirects

—

### Coût « amont » :

choix organisationnels destinés à prévenir les effets des absences

—

### Coût « aval » :

effets indirects des absences : Remplacement, Gestion administrative, Désorganisation

—

### Coût supportés par l'organisation

surcharge de travail, stress

—

### Coût supportés par les usagers :

perte de qualité du service, insatisfaction croissante.

**A perturbation égale l'impact des coûts indirects varie selon capacité d'un service à faire preuve de réactivité, d'anticipation et d'apprentissage.**



Assurons  
un monde  
plus ouvert

# Les facteurs de l'absentéisme

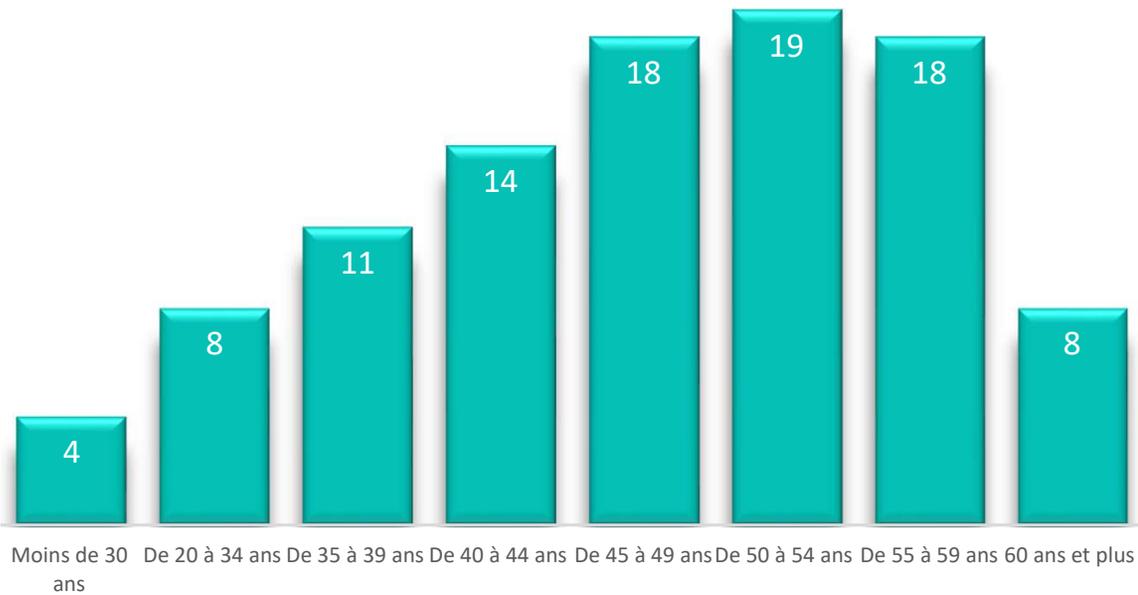


# La pyramide des âges

Répartition des actifs territoriaux par strate d'âge – 2018 (en %)

L'âge moyen des agents territoriaux croît chaque année de manière régulière(+ 3 ans depuis 2005).

Ce contexte de vieillissement de la population se combine avec les mesures d'allongement de la durée de carrière



Age moyen **47,5 ans**

Age moyen départ en retraite **61,4 ans**

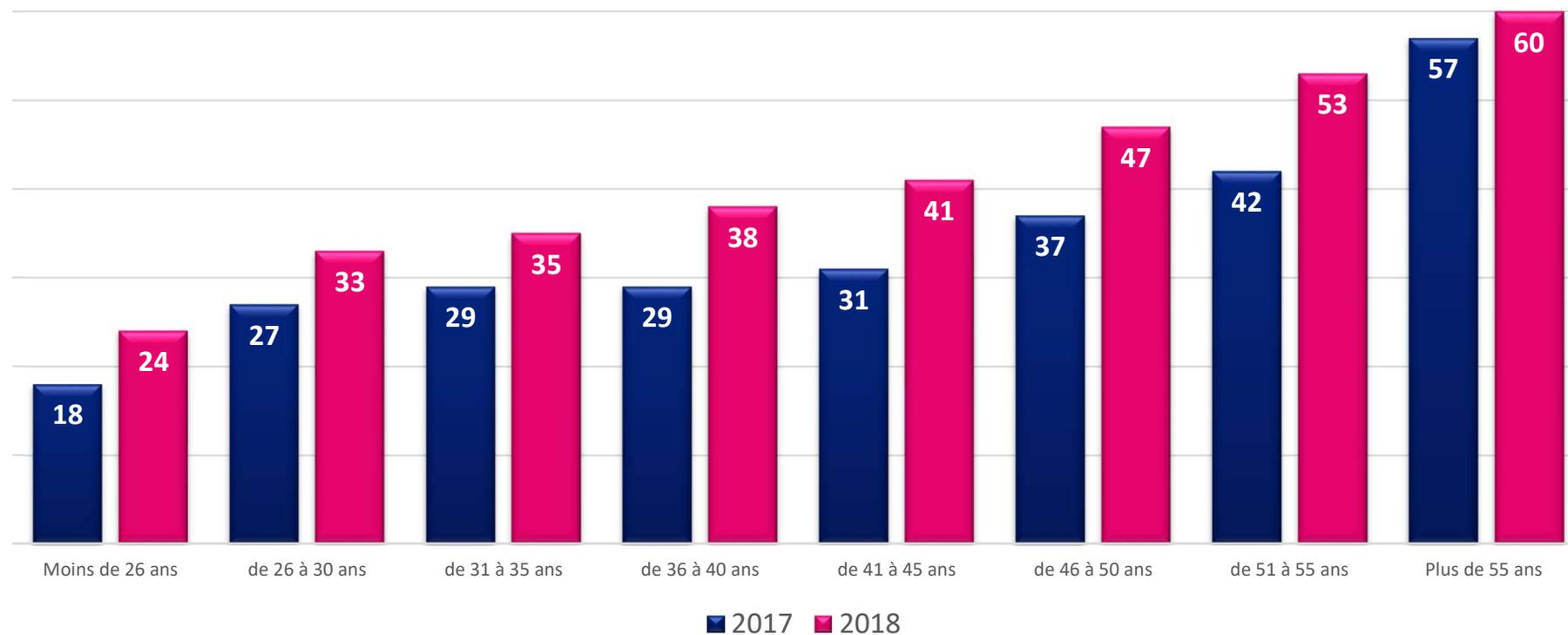
Effectifs > 40 ans **77%**

Effectifs > 50 ans **44%**

## La pyramide des âges

Durée moyenne d'arrêts selon l'âge en 2018 - en jours (toutes natures d'absences confondues)

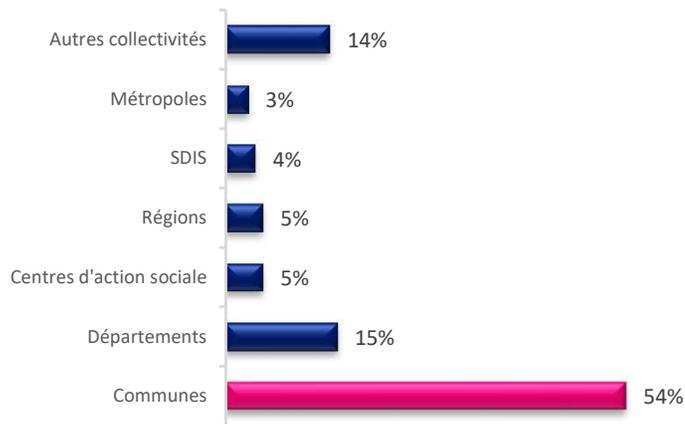
La part des **agents absents** est **plus importante** dans les classes **d'âge supérieures**. ( 60 % des absents ont plus de 45 ans en 2018).



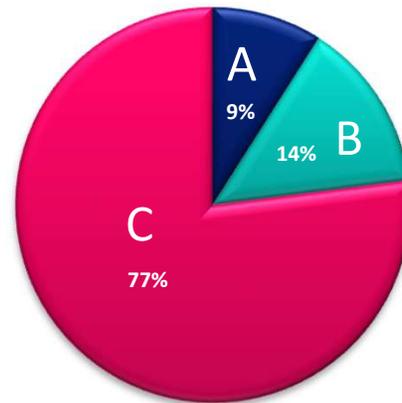
# Le profil des agents territoriaux

Des agents de catégorie C en majorité exerçant des métiers techniques, physiquement ou psychologiquement exigeants  
 Un risque d'usure professionnelle plus élevé pour les métiers physiques s'ils sont exercés plus longtemps.  
 La nécessité de mieux prendre en compte / anticiper les facteurs de risques, sur une vision long terme.

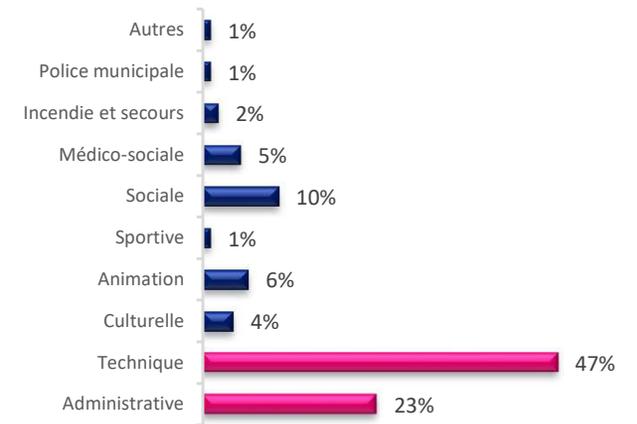
Répartition des effectifs par type de collectivités (CNRACL)



Répartition des effectifs par CNRACL selon la catégorie hiérarchique



Répartition des effectifs par filière (DGCL décembre 2015)



Majorité de **métiers exigeants** physiquement

## Facteurs qui influent sur le niveau des absences au travail pour raison de santé

### Des critères tels que :



La taille de l'établissement



Le type d'établissement



L'âge des agents

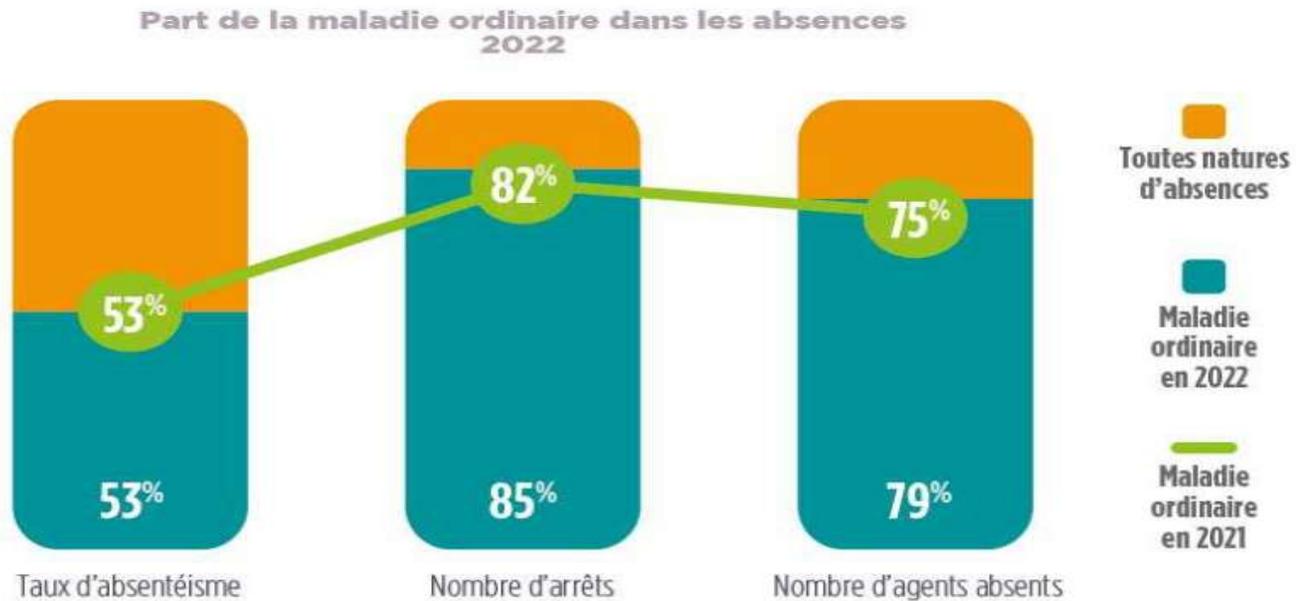


Le poste occupé



## Le congé de maladie ordinaire

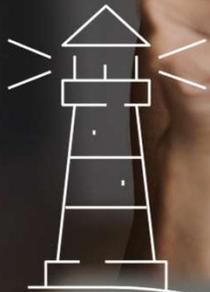
La **maladie ordinaire** est la **première nature d'absence** au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales. Elle représente **8 arrêts sur 10**. Son poids impacte fortement la tendance globale des absences. La gravité, la fréquence et l'exposition en maladie ordinaire continue d'augmenter



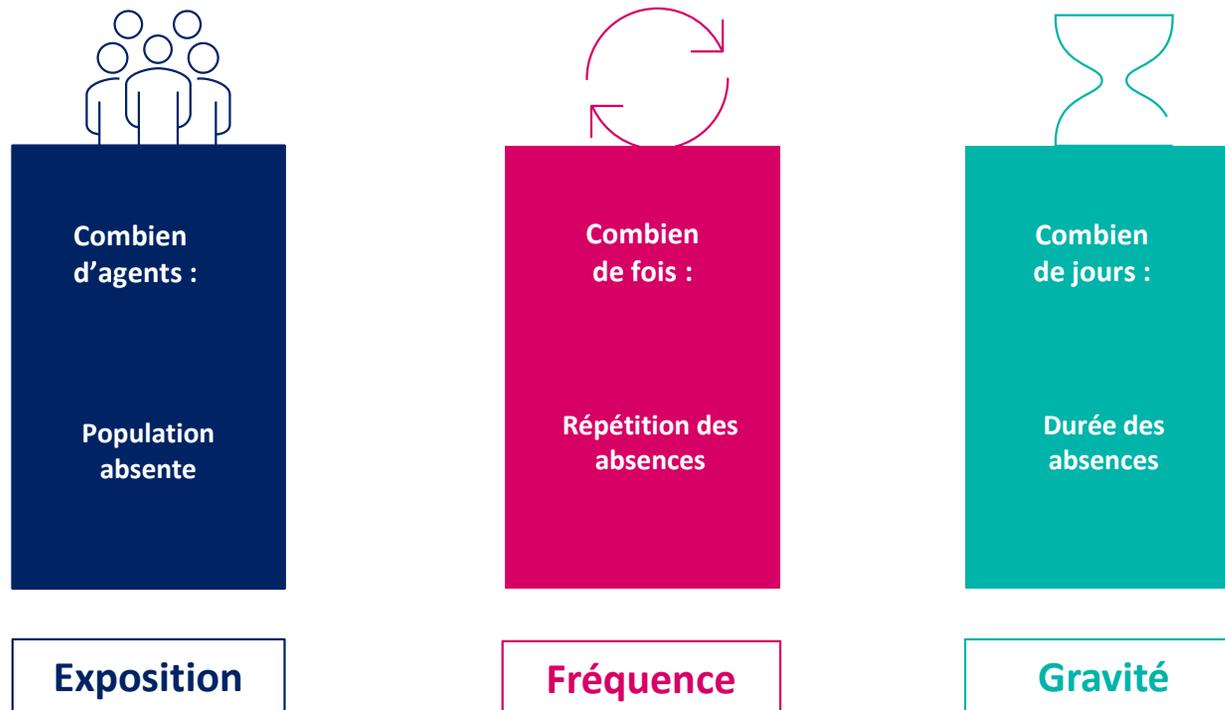


Assurons  
un monde  
plus ouvert

## Evolution de l'absentéisme



## Indicateurs de mesures des absences pour raison de santé



## Chiffres 2022



**EXPOSITION**

**45,8 %**

Part des agents placés au moins 1 fois en arrêt de travail pour raison de santé.



**FREQUENCE**

**67 arrêts**

Nombre d'arrêts déclarés pour 100 agents employés.



**GRAVITE**

**44 jours**

Durée moyenne par arrêt.

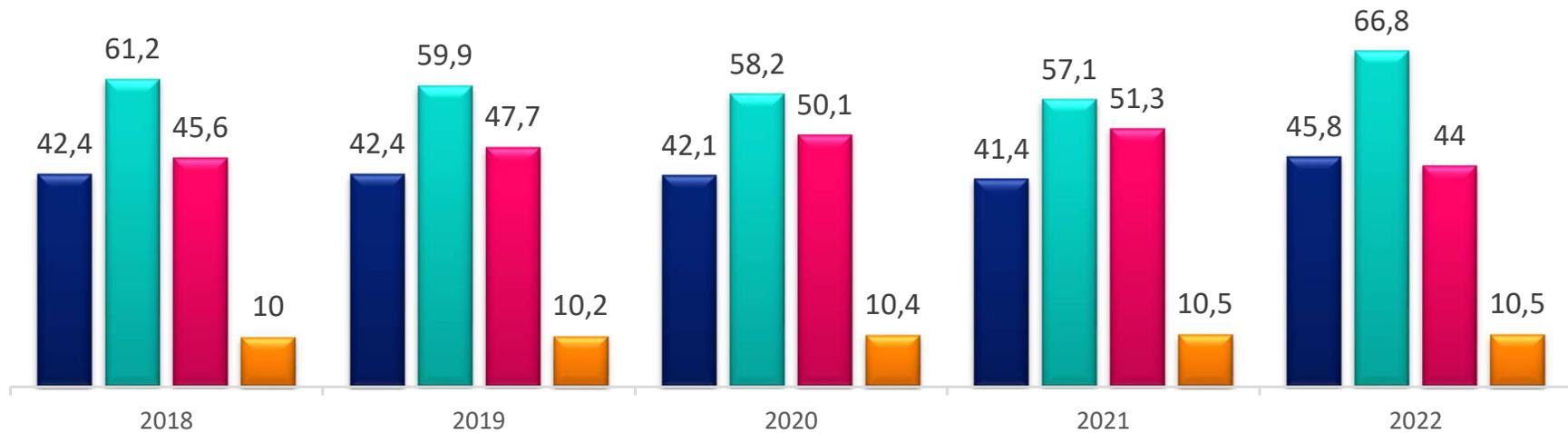


**TAUX ABSENTEISME**

**10,5 %**

# Suivi de l'évolution nationale de l'absentéisme

2015-2019



■ Exposition (en %) (nombre d'agents absents pour 100 agents employés)

■ Fréquence (nombre d'arrêts pour 100 agents employés)

■ Gravité (durée moyenne d'arrêt en jours)

■ Taux d'absentéisme (en %)(nombre d'agents absents sur toutes l'année sur 100 agents employés)



Assurons  
un monde  
plus ouvert

## L'impact COVID



## 1ère nature d'absence en 2020 : le congé de maladie ordinaire

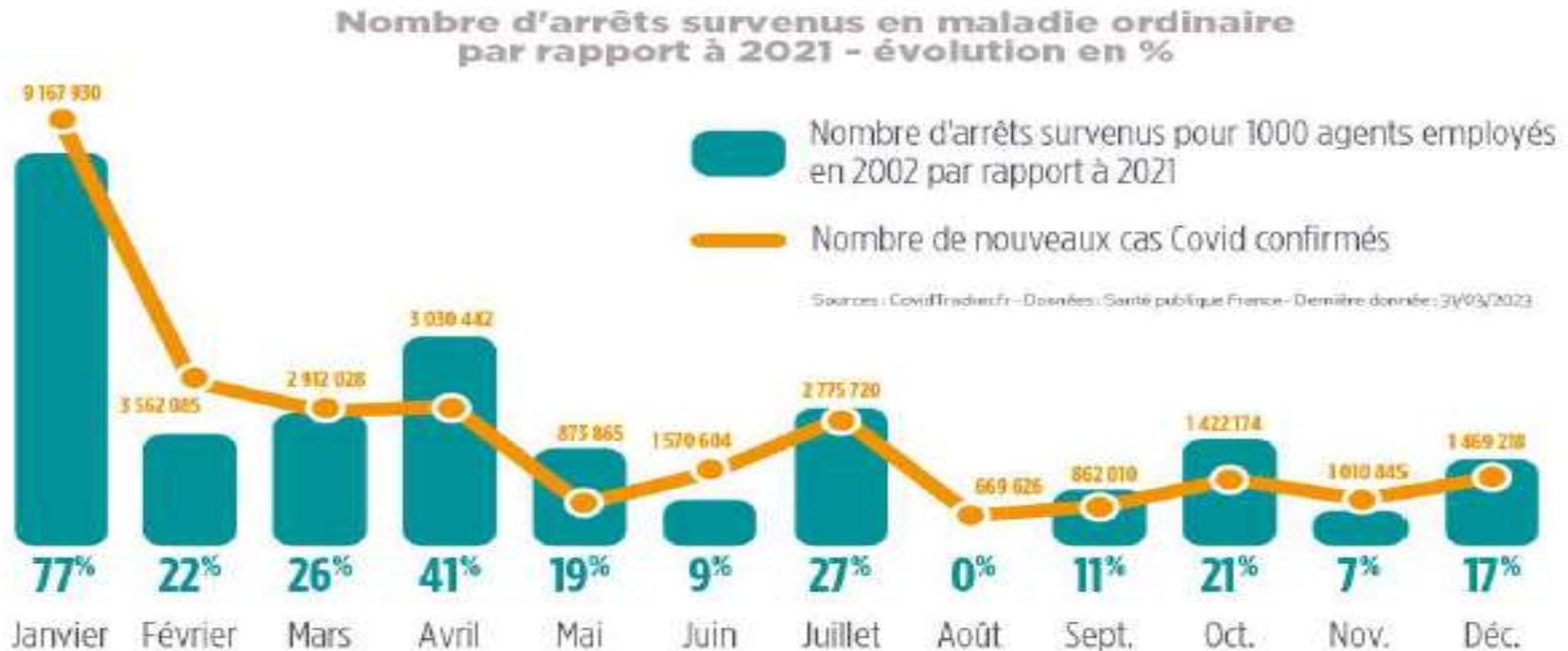
La maladie ordinaire **représente** plus de **la moitié du taux d'absentéisme global**,

**Le congé de maladie ordinaire** repart à la hausse **en 2020** sous l'effet de la pandémie alors que ce type de congé était stable depuis la nouvelle mise en place du jour de carence **en 2018**,

La pandémie a eu pour conséquence **une baisse importante du nombre d'accidents**.

A l'inverse la durée moyenne (gravité) des **accidents augmente significativement en 2020 et 2021**.

## Courbes d'évolutions du congé de maladie ordinaire et de nouveau cas Covid confirmé similaire



**2022** a été particulièrement marquée par les **vagues successives de Covid.**

Les absences en maladie ordinaire ont subi cette **survenance inédite d'arrêts.**



## L'assurance : un outil de maîtrise du risque statutaire



# L'assurance : un outil de maîtrise du risque statutaire

Une offre qui évolue et s'adapte aux nouveaux enjeux de l'employeur public et l'aide à faire face aux problématiques en proposant des services complémentaires tels que le management des risques



Une veille statistique

aide au pilotage



hotline juridique



Soutien psychologique

Des services individuel ou collectif



Risque psycho-social

Le gestion du risque psycho-social : outils de diagnostics, **soutien psychologique**



L'accompagnement

à la conduite d'un « **Diagnostic pénibilité** » : identifier les postes les plus contraignants



reclassement

L'accompagnement au **reclassement**



Assurons  
un monde  
plus ouvert

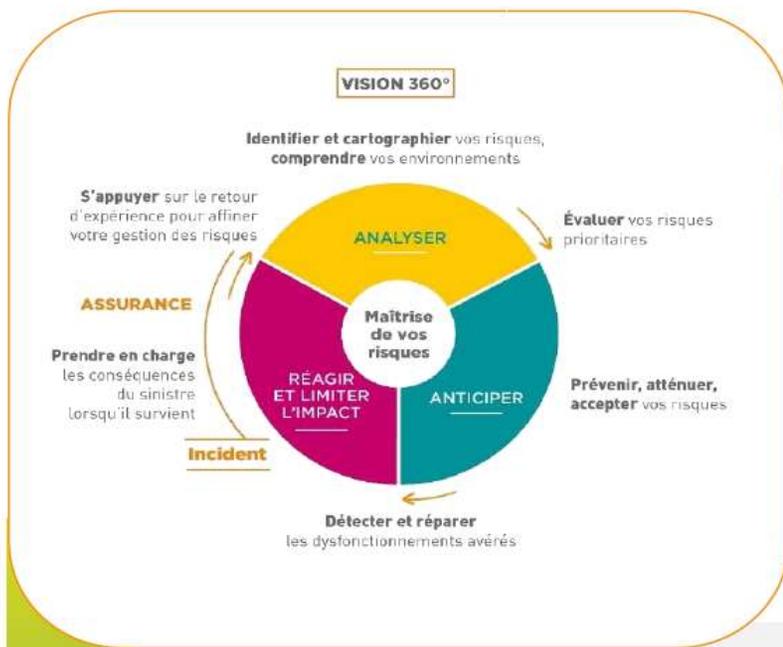
## Exemples de services

complémentaires associés à l'offre statutaire



## Quelques exemples de services complémentaires associés à l'offre statutaire

### UNE APPROCHE PERSONNALISEE DES RISQUES LIÉS AUX R.H ...



### ... AU SERVICE DE VOS ENJEUX...

-  Attractivité
-  Présence et Engagement
-  Fidélisation

### ... EN AGISSANT SUR

Vos collaborateurs dans leur capacité à délivrer vos missions



Vos managers formés et compétents

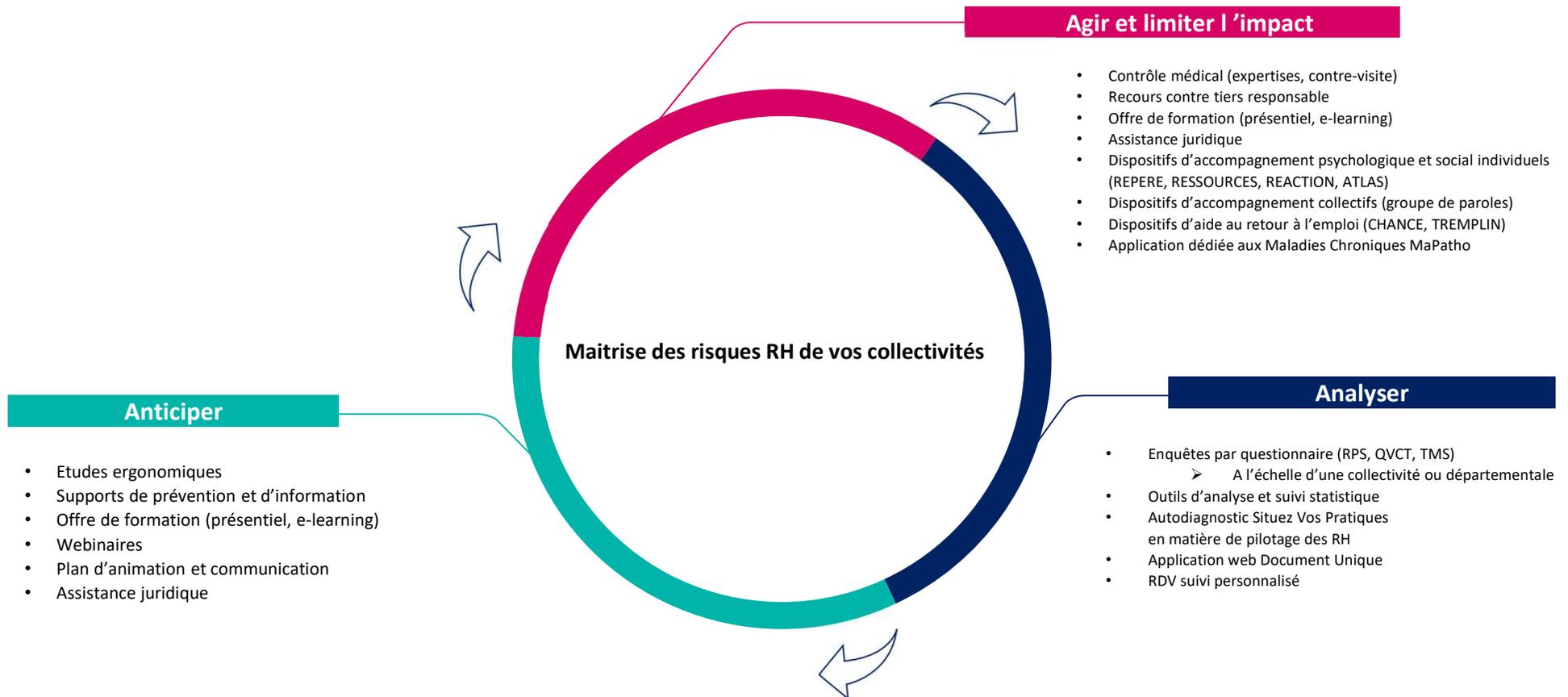


Votre organisation orientée QVCT (Qualité de Vie et des Conditions au Travail)



# Accompagnement dans le cadre du contrat d'assurance

## Approche Management des risques



## Le soutien psychologique

### L'absentéisme peut être source de désorganisation et d'atteinte à la qualité du service public

Pour le personnel, une augmentation de la fréquence ou de la durée des arrêts de travail peut être le signe d'un mal-être plus global et souvent non exprimé comme tel (épuiement professionnel, stress au travail, difficultés sur le plan personnel...). Si elle n'est pas prise en charge, cette souffrance pourra interférer directement sur le travail de votre personnel.



### Ces absences ont des conséquences d'ordre :

- ❖ **organisationnel**  
charge de travail accrue pour le personnel présent, risques d'essoufflement, de démotivation ou de baisse de performance
- ❖ **budgétaire**  
ces absences ont des coûts direct et indirect importants



# Le soutien psychologique

**6 826**

séances de soutien psy  
réalisées par an

Les séances des différents programmes de soutien psychologique que nous vous proposons peuvent être **prises en charge intégralement par votre contrat d'assurance du personnel**, sous certaines conditions, et réglées directement au psychologue par nos services

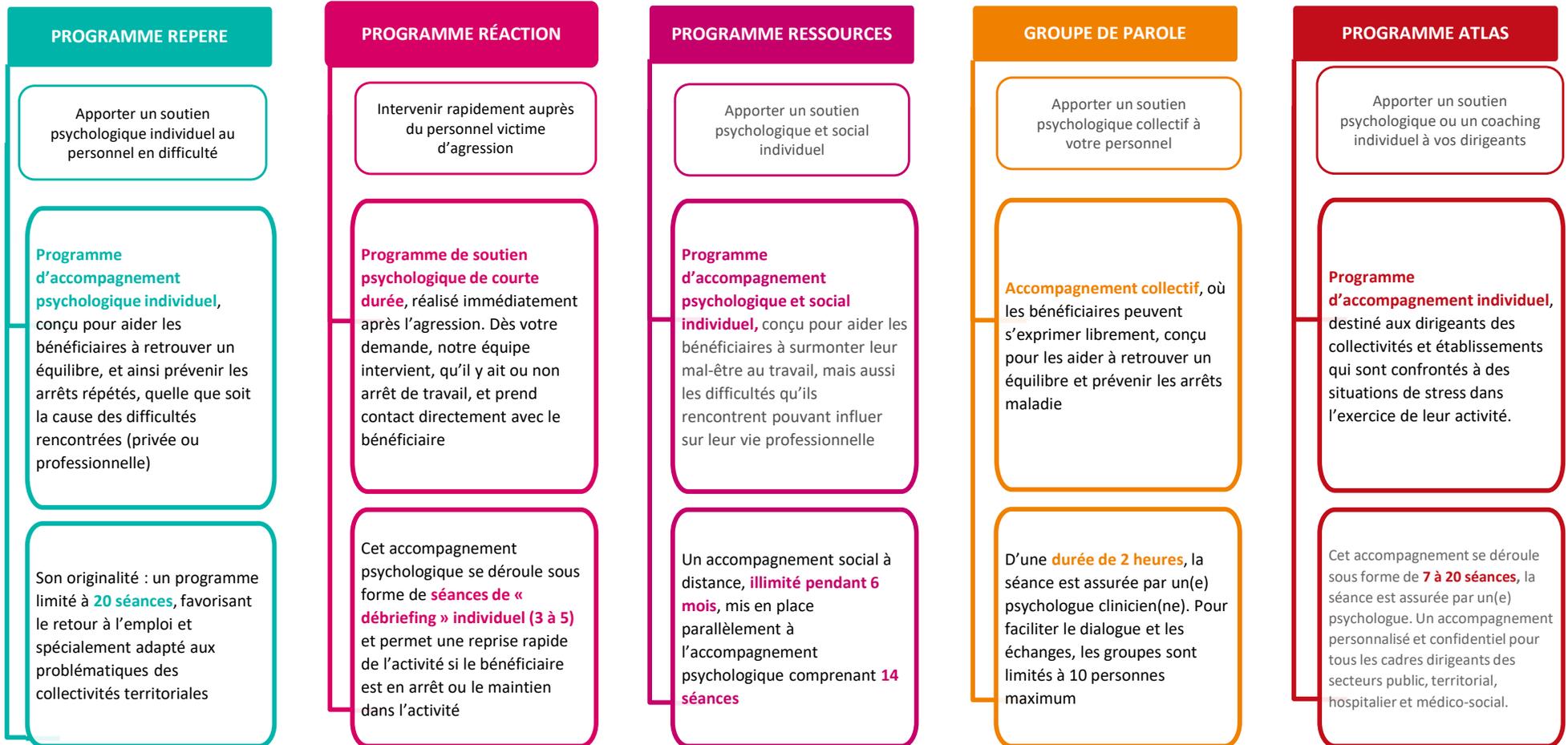
**71%**

bénéficiaires n'ont pas présenté d'arrêt un an après le programme

**1 600**

psychologues cliniciens indépendants partenaires

## Le soutien psychologique



## Un accompagnement pour les agents en réflexion sur leur devenir professionnel

### Vieillesse de la population, usure professionnelle, changements organisationnels...

Ces différents facteurs poussent naturellement les agents à s'interroger sur leur avenir professionnel  
La nécessité de définir un nouveau projet professionnel les concerne de plus en plus.

⇒ Les équipes Relyens se mobilisent pour proposer un accompagnement professionnel adapté aux besoins de vos agents, facile d'accès et riche en outils pratiques : le parcours **TREMLIN**.

#### UN PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT COMPLET

Mise en œuvre par les experts(es) psychologues du travail et consultants(es) RH de Relyens pour **accompagner les agents dans la structuration d'un nouveau projet professionnel**.

Un programme digitalisé à distance

- 18h30 d'accompagnement :
  - 9h30 d'entretiens Visio
  - 9h de modules e-learning
- Selon les besoins détectés lors du 1<sup>er</sup> entretien, un soutien psychologique est possible (5 séances avec un psychologue clinicien de notre réseau).

Selon les besoins de l'agent

#### UNE APPROCHE PERSONNALISÉE ET PARTICIPATIVE

Le programme allie réflexion et mise en application avec des contenus interactif : présentation dynamique, fiches et livrets à télécharger, exercices en ligne, tests permettant de faire le point sur soi, ses compétences...

L'agent est actif tout au long du module et suit à son rythme

Les échanges écrits et appels visiophoniques aident l'agent à :

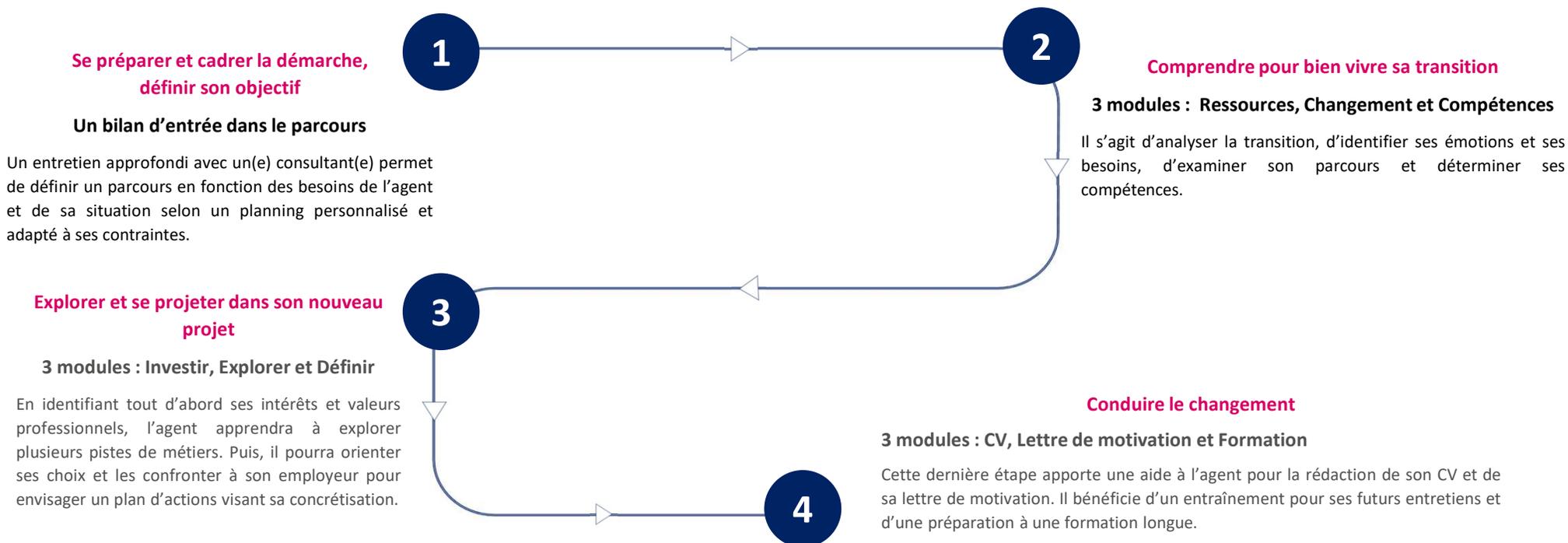
- analyser les résultats des tests et exercices effectués,
- prendre du recul sur soi
- le guider dans l'émergence de son projet,
- créer les conditions propices au développement du plaisir et de l'envie d'entreprendre.

Le consultant assure un accompagnement individualisé

La thématique de l'évolution professionnelle s'inscrit dans le cadre de la **loi n° 2019-828 de Transformation de la Fonction publique** : Favoriser la mobilité des agents et accompagner les transitions professionnelles des agents publics.

Cette loi induit une augmentation des souhaits d'évolution professionnelle et des accompagnements à de nouvelles conditions d'emploi ou de missions.

## Les étapes du parcours TREMPLIN et ses atouts



LES +

- ✓ Un programme innovant mixant développement personnel, expérience digitale et suivi personnalisé
- ✓ Un accompagnement riche et simple d'accès favorisant le développement et l'autonomie de l'agent
- ✓ Des modules pour mieux appréhender le changement et préparer l'agent à présenter son projet professionnel à son employeur
- ✓ Un suivi individualisé favorisant la proximité avec son/sa consultant(e) tout au long du parcours
- ✓ Une expérience reconnue depuis plus de 20 ans en soutien et maintien dans l'emploi

# Inscrire le contrôle médical dans sa politique de gestion des absences

## Contexte

Le statut de la Fonction publique territoriale et hospitalière définit les droits en termes de protection sociale de ses agents, mais également ceux des employeurs. Dans un contexte de rigueur budgétaire et d'optimisation de la performance du service public, **il est de votre intérêt de gérer, de maîtriser, voire de réduire les absences pour raison de santé.**

Conformément aux articles 15 des décrets n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la Fonction publique territoriale et n° 88-386 du 19 avril 1988 pour la Fonction publique hospitalière, les employeurs publics ont la possibilité de faire procéder à des contre-visites ou des expertises médicales pour leurs agents, par des médecins agréés par les ARS.

## Le contrôle médical au service de la gestion des absences

Il s'agit d'analyser la structure des arrêts de travail en maladie ordinaire et accident de service (leur fréquence, leur durée, leur répartition par service...).

Un engagement des élus et une concertation des responsables de service sont nécessaires pour adopter et définir une politique globale de contrôle médical.

Pour compléter le dispositif, une communication interne au comité technique paritaire et à l'ensemble des agents (réunions, lettres d'information) est indispensable.

Le respect des engagements et des sanctions dans la mise en place de votre politique de contrôle sera la dernière condition de son efficacité.

**13 850**

contrôles médicaux  
par an

Un réseau de

**2 400**

médecins agréés par les ARS

Plus de

**35 ans**

d'expérience dans la mise en œuvre  
de contrôles médicaux

**40%**

des expertises sur accident du travail aboutissent soit à une  
reprise, une guérison, une transformation du risque en maladie

## Notre accompagnement sur la contre-visite et l'expertise médicale



### LA CONTRE-VISITE MÉDICALE

#### Les finalités

- **Vérifier** la validité de l'arrêt de travail en cours
- **Justifier** une demande de réintégration au poste initial
- **Démontrer** le bien-fondé de certains congés
- **Éviter** les prolongations
- **Mieux estimer** la durée probable d'un arrêt ou d'une prolongation

#### Dans quels cas

Surtout **utilisée en maladie ordinaire**, la contre-visite s'avère aussi utile pour les accidents de service avec arrêts. Avec ce contrôle, réglementé par la loi, vous pouvez **vérifier la validité de l'arrêt** en cours mais également **mieux gérer ses conséquences** en vérifiant que la durée de l'arrêt et ses prolongations correspondent à la gravité des lésions.



#### Les finalités

- **Valider l'imputabilité médicale** d'un accident de service: l'expertise permet de préciser les lésions résultant strictement de l'accident déclaré, décrites sur le certificat médical initial
- **Contrôler la pertinence de la prolongation** d'un arrêt reconnu imputable au service
- **Vérifier** que les causes de la prolongation d'un arrêt sont toujours en relation avec l'accident ou la maladie reconnus imputables au service
- **Prévoir la date de reprise** d'activité d'un agent
- **Démontrer aux agents** l'engagement de l'employeur
- **Permettre** à l'employeur de gérer au mieux la nécessité de réorganiser ses services et/ou d'aménager les postes.

i

#### Déclenchez une contre-visite à partir de votre espace client :

- ⇒ vous recevez automatiquement des mails à chaque étape de la contre-visite
- ⇒ vous avez accès à tout moment à l'historique de votre dossier
- ⇒ vous recevez des lettres types, validées juridiquement pour pouvoir réagir rapidement auprès de votre agent, en fonction de la position du médecin contrôleur

i

#### Facilitez vos demandes d'expertise médicale, nous nous chargeons :

- ⇒ d'analyser le type de lésion ou de pathologie pour cibler la spécialité du médecin agréé à missionner
- ⇒ d'adresser un ordre de mission très précis au médecin
- ⇒ d'envoyer une convocation à l'agent qui doit se rendre au cabinet du médecin
- ⇒ d'envoyer les conclusions de l'expertise à la collectivité ou à l'établissement à réception

# Merci

---

CNP Assurances