

médical

ressources humaines

technologique

MANAGEMENT DES RISQUES

Regard sur...

Les absences pour raison de santé
des collectivités adhérentes
aux contrats groupe

ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES
DE 2019 À 2023



relyens

GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

relyens.eu

Chers élus, DGS, SGM, DRH/RRH, professionnels de la prévention et de la santé au travail,

Les chiffres sont clairs : l'absentéisme pour raison de santé demeure un enjeu majeur pour les collectivités territoriales bretonnes. En tant que Centres de gestion, notre engagement à vos côtés est plus fort que jamais. Nous nous mobilisons pour transformer ces défis en opportunités, en développant des politiques de prévention ambitieuses, adaptées à ces enjeux, et en vous accompagnant dans vos démarches de santé au travail.

Cette note de conjoncture révèle plusieurs points cruciaux :

- De 2019 à 2023, nous avons observé des variations significatives de la gravité des situations. Ces données sont essentielles pour ajuster nos stratégies de prévention.
- La pyramide des âges des agents publics territoriaux bretons montre que l'âge est un facteur déterminant des absences. Comprendre cette dynamique nous permet de mieux cibler nos actions.
- L'exposition des agents au demi-traitement est en hausse. Nous devons redoubler d'efforts pour soutenir les agents concernés et prévenir ces situations.

Au-delà des chiffres, ce sont les solutions que nous proposons qui font et feront la différence. Avec le concours des partenaires en assurance statutaire et en prévention, nous mettons en œuvre des initiatives concrètes pour améliorer les conditions de travail, favoriser le bien-être au travail des agents et *in fine* réduire l'absentéisme. Cette collaboration est essentielle pour développer la culture de la prévention pour des environnements de travail plus sains et sécurisés.

Nos remerciements vont à Relyens pour ce travail d'analyse réalisé dans le cadre de la 1^{re} édition du Congrès Régional Santé au Travail du 25 novembre 2024. Merci également à tous les professionnels de la prévention pour leur engagement.

**Ensemble, faisons de la santé au travail
une priorité. Continuons d'innover et de bâtir
des collectivités où chaque agent peut
s'épanouir pleinement.**

Vincent LE MEAUX,

Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor,

Yohann NEDELEC,

Président du Centre de Gestion du Finistère,

Chantal PETARD-VOISIN,

Présidente du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine,

Gaëlle STRICOT,

Présidente du Centre de Gestion du Morbihan.



Arnaud BREGÉON

Directeur du marché des Centres de Gestion,
Relyens

Une politique globale en santé et qualité de vie au travail, face aux risques auxquels sont exposés les personnels dans leur cadre professionnel, doit permettre de préserver la santé des agents et de maîtriser au mieux les absences au travail. La mesure des indicateurs constitue un prérequis indispensable à la mise en œuvre d'actions. Il est ainsi nécessaire de comprendre et d'analyser les différents phénomènes relatifs aux absences au travail pour mettre en place les bons dispositifs, déployer les bons outils et solliciter les bons relais.

Vous trouverez dans ce document trois indicateurs clés qui renseignent sur les phénomènes d'absences pour raison de santé : sur une population étudiée, les agents (exposition) subissent des arrêts (fréquence) qui durent plus ou moins longtemps (gravité).

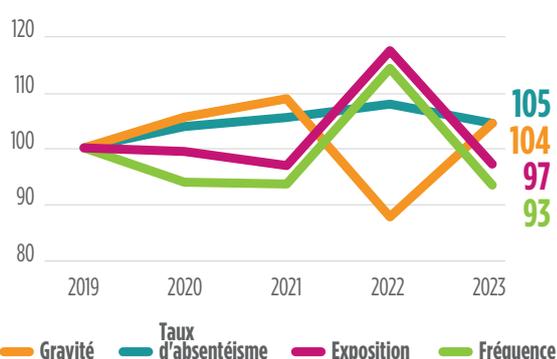
Merci aux CDG bretons pour l'organisation de ce beau congrès que nous sommes heureux de soutenir.

Les tendances des absences au travail pour raison de santé sur le territoire breton

La population concernée par l'étude est constituée de 26 908 agents CNRACL répartis dans 1 064 collectivités adhérentes aux contrats groupe des 4 CDG de la région Bretagne, pour toutes les natures d'absences au travail pour raison de santé : maladie ordinaire, longue maladie/longue durée, congés maternité – paternité – adoption et accident du travail (accident de service, accident de trajet et maladie professionnelle).

Tous types d'arrêts confondus

Évolution des absences - Absentéisme global base 100 en 2019



Les absences au travail pour raison de santé dans les collectivités bretonnes ont subi ces dernières années des perturbations importantes liées à la pandémie de covid 19.

Au-delà des impacts spécifiques de 2022 (beaucoup d'arrêts de courte durée), les absences retrouvent une tendance connue qui s'inscrit dans la durée : une baisse de la fréquence et de l'exposition avec pour corollaire une hausse de la gravité.

Le taux d'absentéisme global progresse régulièrement, porté par la hausse de la gravité (durée des arrêts).

« Les agents sont globalement moins souvent absents, moins nombreux à s'absenter, mais pour des durées d'arrêt plus longues »

Par typologie d'arrêt

Evolution des indicateurs d'absentéisme de 2019 à 2023	Durée moyenne d'arrêt	Nombre d'arrêts par agent	Proportion d'agents absents	Taux d'absentéisme (3)
Maladie ordinaire	+ 11 %	+ 1 %	- 2 %	+ 12 %
Maternité (1)	- 10 %	- 9 %	- 9 %	- 18 %
Longue maladie/longue durée	+ 6 %	- 6 %	- 6 %	0 %
Accident de travail (2)	+ 7 %	- 4 %	- 4 %	+ 3 %
Absentéisme global	+ 4 %	- 7 %	- 3 %	+ 5 %

(1) Maternité : inclut la maternité, la paternité et le congés adoption
 (2) Accident du travail : inclut l'accident de service, de trajet et la maladie professionnelle
 (3) Le taux d'absentéisme mesure le temps de travail perdu en raison des absences

L'évolution des absences montre une bonne maîtrise de la fréquence et de l'exposition. Cela résulte à la fois de l'engagement et des actions des collectivités en faveur de la santé au travail et de l'employabilité de leurs agents.

La hausse de la gravité est portée principalement par le vieillissement de la population active des collectivités, sur des métiers considérés comme pénibles et exercés dans des conditions relativement contraintes.

Les tendances des absences des CDG bretons sont à l'image de celles constatées au plan national dans la Fonction publique territoriale.

« C'est bien cette hausse de la gravité qui constitue aujourd'hui le plus fort enjeu pour les collectivités territoriales »

Focus sur les décès

118 capitaux décès ont été versés aux ayants droit entre 2019 & 2023, dont 5 suite à un accident du travail. En 2023, le décès concerne moins d'1 agent sur 1 000, âgé de 54,3 ans en moyenne. Ces indicateurs sont sensiblement identiques au niveau national.

Les indicateurs d'absence en 2023

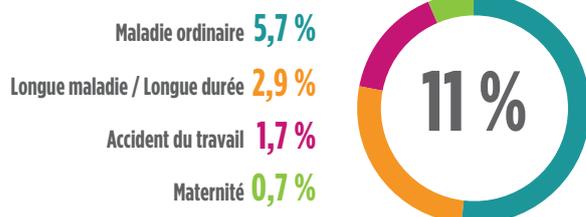
Pour une collectivité bretonne employant 100 agents en 2023 :

- 11 agents équivalent temps plein sont absents tout au long de l'année,
- Chaque arrêt dure en moyenne 54 jours,
- 61 arrêts sont recensés,
- 44 agents sont absents au moins une fois.

Pour l'effectif assuré par les 4 contrats groupe, 2 960 agents ont été absents en équivalent temps plein sur toute l'année.

Taux d'absentéisme en 2023

(part du temps de travail perdu)



Le taux d'absentéisme qui mesure le temps de travail perdu en raison des absences atteint 11 % en 2023 et 10,3 % sans la maternité.

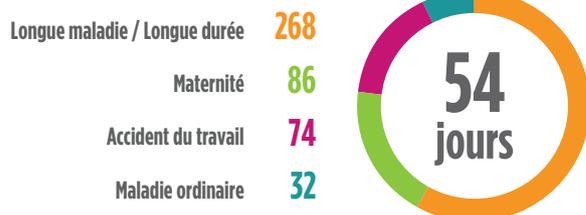
La maladie ordinaire contribue à plus de la moitié de cet indicateur, suivie par les congés de longue maladie/longue durée. L'accident de travail arrive en troisième position.

En moyenne, les arrêts ont duré 54 jours en 2023.

Logiquement, la longue maladie/longue durée est la typologie d'arrêt présentant les arrêts les plus longs (268 jours en moyenne) suivi de l'accident du travail qui atteint 74 jours et progresse régulièrement.

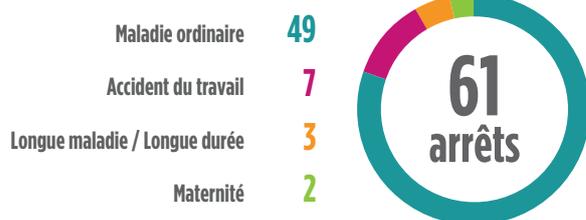
Gravité 2023

(durée moyenne d'arrêt en jours)



Fréquence 2023

(nombre d'arrêts pour 100 agents employés)



En fréquence (nombre d'arrêts pour 100 agents) comme en exposition (proportion d'agents absents au moins une fois) :

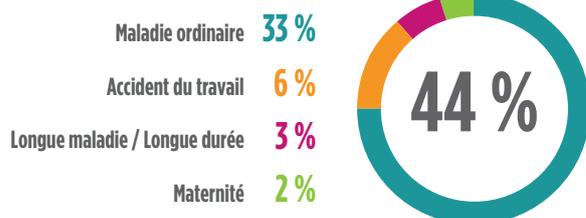
→ La prépondérance de la maladie ordinaire est très visible et représente la part la plus importante des deux indicateurs,

→ L'accident du travail arrive en seconde position avec 7 arrêts pour 100 agents employés et 6 % d'agents absents au moins une fois dans l'année,

→ Au troisième rang, la longue maladie/longue durée complète l'ensemble et pèse pour 3 arrêts pour 100 agents employés et 3 % des agents absents.

Exposition 2023

(proportion d'agents absents)



ZOOM SUR LES EHPAD TERRITORIAUX :

Taux d'absentéisme : **15,3 %**

Fréquence : **76 arrêts** pour 100 agents employés

Exposition : **53 %** des agents absents au moins une fois

Focus sur la maladie ordinaire, première nature d'absence

La maladie ordinaire représente la première nature d'absence au travail. En 2023, elle concentre plus de la moitié (55 %) du taux d'absentéisme global et près de la moitié des jours d'absence (47 %).

« 8 arrêts sur 10 (78 %) concernent la maladie ordinaire soit près de 3/4 des agents absents (74 %) »

En maladie, les absences sont majoritairement courtes : près de la moitié ne dépasse pas 1 semaine.

Les arrêts de moins de 15 jours représentent 61 % des arrêts mais seulement 11 % des jours d'absence.

Les arrêts les plus longs sont moins nombreux et concentrent la plus grande part des jours d'arrêt.

« Les arrêts de plus de 3 mois représentent 9,7 % des arrêts et 54 % des jours d'arrêt »

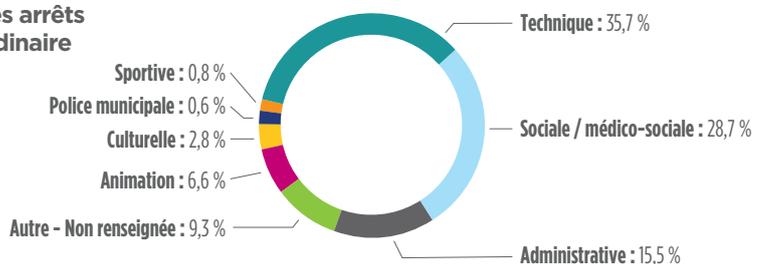
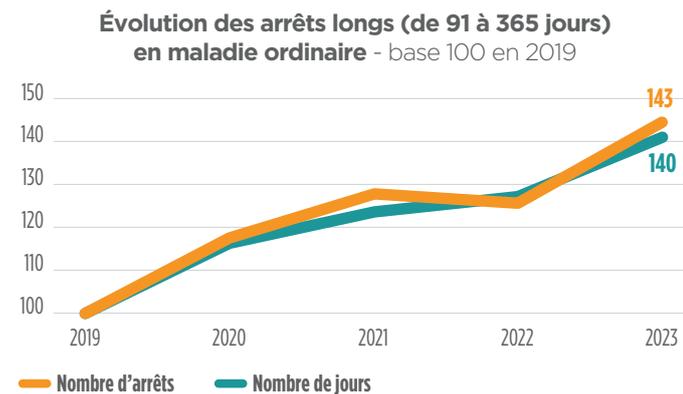
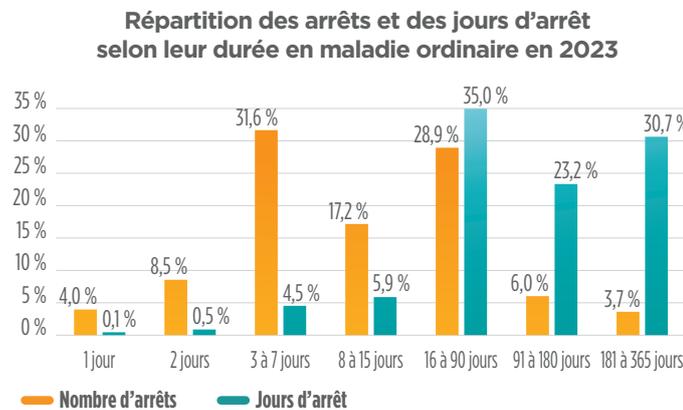
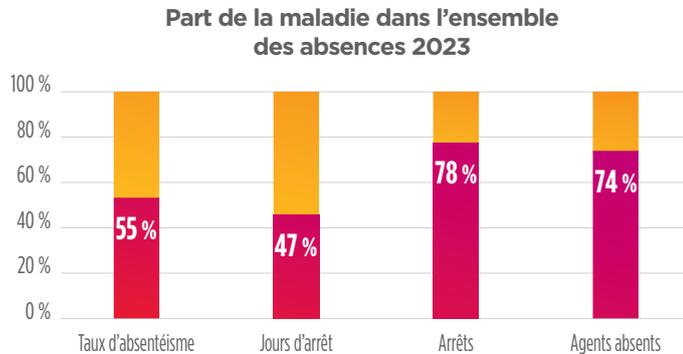
Les absences importantes en maladie ordinaire (plus de 3 mois) sont chaque année un peu plus nombreuses et durent toujours un peu plus longtemps (légère rupture en 2022 en raison des absences liées à la pandémie de covid 19). Cette hausse des durées d'absences participe pour une part non négligeable à l'augmentation globale de la gravité.

Les principaux facteurs évoqués par les collectivités sont : l'usure professionnelle, les tensions relationnelles au travail, la dégradation de la santé mentale, les pathologies chroniques et la difficulté d'accès aux soins.

« En 5 ans, les absences longues en maladie ordinaire augmentent de 40 % en nombre d'arrêts et en jours d'arrêt »

La filière qui concentre le plus d'arrêts en maladie est la filière technique, suivie de la filière du social & médico-social. La filière administrative se positionne en troisième.

Répartition des arrêts en maladie ordinaire selon la filière 2023



L'âge : facteur discriminant des absences au travail pour raison de santé

« L'âge moyen de la population territoriale est de 48 ans au niveau national et d'un peu plus de 47 ans en Bretagne »

Le vieillissement de la population active des agents territoriaux constitue un enjeu RH important pour les collectivités.

45 % des agents bretons ont plus de 50 ans (75 % plus de 40 ans).

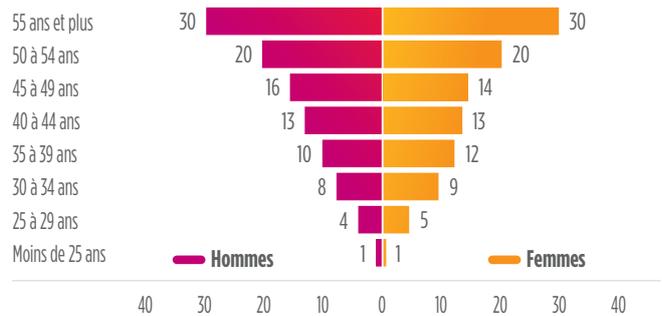
Dans un contexte d'augmentation de la durée du temps de travail (réformes des retraites) et de la pénibilité induite par l'exercice d'un certain nombre de métiers, la question de l'usure professionnelle devient centrale.

L'influence de l'âge sur les absences se vérifie notamment par l'étude de la gravité des absences. Généralement en absentéisme global, comme par nature d'absence, la gravité exprimée par la durée moyenne d'arrêt progresse avec l'âge des agents absents.

« La durée moyenne des arrêts est près de 3 fois supérieure chez les agents les plus âgés par rapport aux plus jeunes »

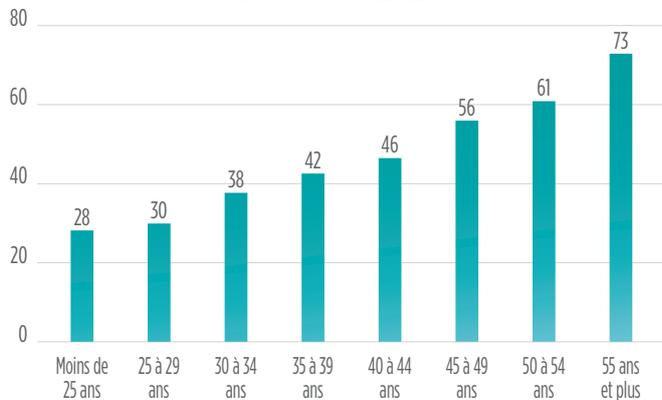
Les agents les plus jeunes sont caractérisés par des absences plus fréquentes de durée moins longue, alors que les agents les plus âgés présentent moins d'arrêts qui durent plus longtemps.

Pyramide des âges des agents employés CDG Bretons 2023 en %



« En Bretagne, l'âge moyen des agents absents progresse un peu plus chaque année et passe de 46,7 ans à 47,3 ans en 5 ans »

Durée moyenne d'arrêt en jour selon l'âge Absentéisme 2023 *



Fréquence et gravité selon l'âge Absentéisme 2023 *



* Données en maladie ordinaire, longue maladie/longue durée et accident du travail

Le demi-traitement : conséquence de l'augmentation de la gravité des arrêts

TAUX D'EXPOSITION AU DEMI-TRAITEMENT *

8,4 %

+ 20 % DEPUIS 2019

* Rapport entre les agents à demi-traitement et l'effectif total

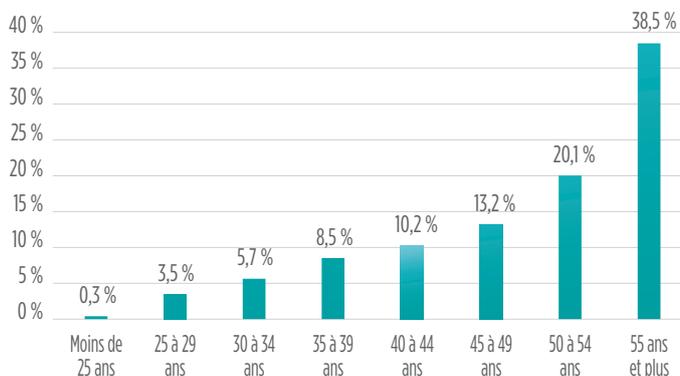
PART DES AGENTS ABSENTS À DEMI-TRAITEMENT *

14,8 %

+ 12 % DEPUIS 2019

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

Répartition des agents à demi-traitement selon l'âge en 2023



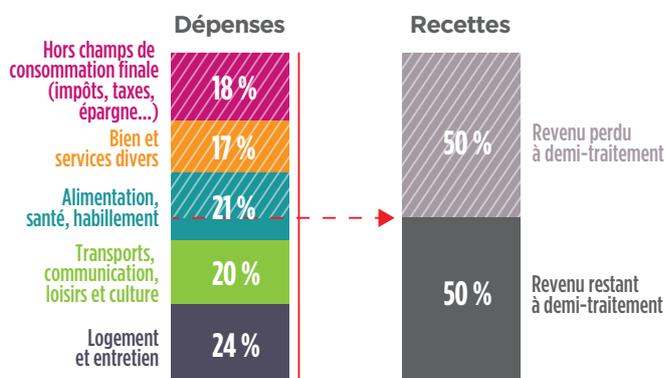
Consécutif à une maladie ordinaire, une longue maladie ou une longue durée, mais également lors d'une disponibilité d'office, le demi-traitement intervient :

- Lors d'absences longues ou
- Lors de l'accumulation de plusieurs arrêts en maladie ordinaire, dont la somme est supérieure à 90 jours sur une année glissante.

Compte tenu de la part croissante des arrêts à demi-traitement, les agents sont amenés à avoir recours d'une manière plus importante à leurs garanties de prévoyance complémentaire quand ils y ont souscrit.

« Les plus jeunes ne sont pas épargnés par le demi-traitement : près de 10 % des agents indemnisés ont moins de 35 ans et 18 % ont moins de 40 ans »

Couverture du budget d'un ménage après passage à demi-traitement



« Au passage à demi-traitement, les revenus ne couvrent plus que la moitié des dépenses totales si l'agent ne dispose pas d'une protection sociale complémentaire »

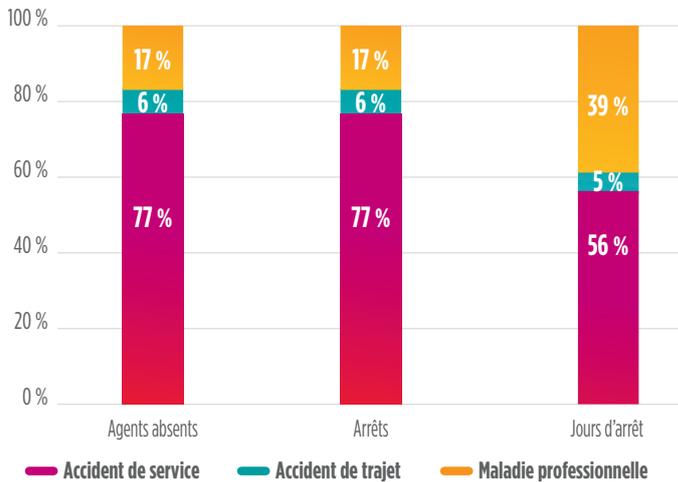
Sources 2021 : à partir des fonctions Insee regroupées



Focus sur l'accident du travail

(accident de service, accident de trajet et maladie professionnelle)

Répartition des accidents selon le type en 2023

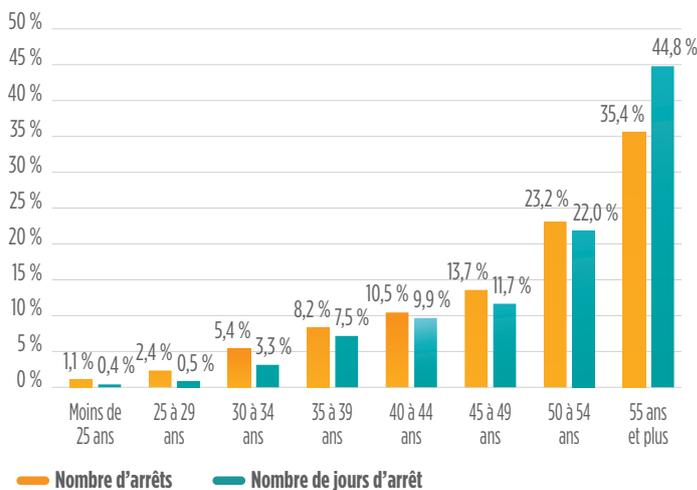


En 2023, les accidents de service représentent près de 8 arrêts sur 10, autant d'agents absents et un peu plus de la moitié des jours d'arrêt.

La maladie professionnelle suit avec une part importante des jours d'absence (39%).

L'accident de trajet est, quant à lui, à l'origine de 5 à 6 % des arrêts, des agents absents et des jours d'arrêt.

Répartition des arrêts et des jours d'arrêt selon l'âge en accident du travail en 2023



La répartition des accidents selon l'âge fait apparaître la prédominance des agents les plus âgés, à la fois dans la fréquence (nombre d'arrêts) comme dans la gravité (nombre de jours d'arrêt).

L'âge moyen des agents accidentés est de 49 ans en 2023.

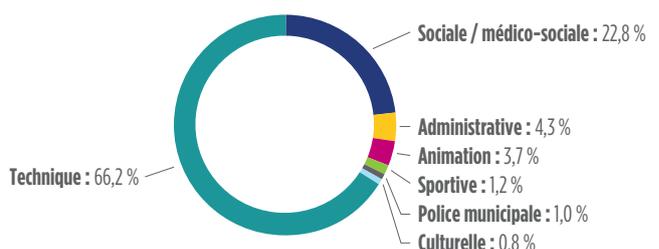
« Les plus de 50 ans concentrent 59 % des arrêts et 67 % des jours d'arrêt en accident du travail »

Les accidents de service

La répartition des accidents selon la filière reflète la répartition des agents employés dans les collectivités.

La filière technique est ainsi la plus représentée, suivie par la filière sociale / médico-sociale et la filière administrative.

Répartition des accidents selon la filière en 2023



« L'activité professionnelle exercée détermine principalement l'exposition au risque d'accident »

Dans l'ensemble des filières, ce sont les métiers exercés et les situations de travail qui déterminent le risque d'accident »

Les activités professionnelles les plus accidentogènes au sein des filières

Filière technique	Entretien des espaces verts, nettoyage et maintenance des locaux, traitement des ordures ménagères
Filière sociale et médico-sociale	Aide à la personne, nettoyage et maintenance des locaux, circulation et transport
Filière administrative	Travail administratif, maintenance des locaux, circulation et transport
Filière animation	Accueil surveillance, restauration collective, aide à la personne
Filière sportive	Entretien physique, accueil surveillance, travail administratif
Police municipale	Accueil surveillance, formation, intervention
Filière culturelle	Accueil surveillance, formation, circulation et transport

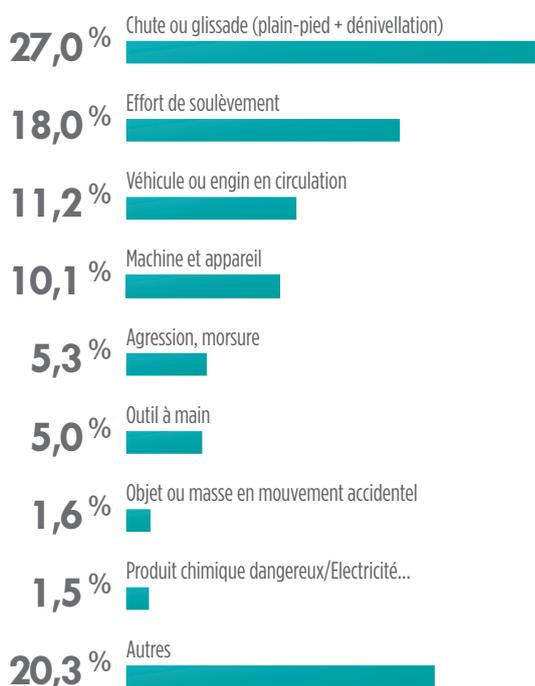
« Des accidents majoritairement provoqués par des chutes ou glissades et des efforts de soulèvement, qui produisent des lésions principalement peu graves en termes de durée d'arrêt, qui surviennent prioritairement aux membres supérieurs et inférieurs »

Trois causes d'accident regroupent plus de la moitié des événements. Déterminer précisément les causes permet de définir des actions de prévention adaptées aux situations rencontrées par les agents (attention aux « autres » et « non renseigné » dans les déclarations d'accident).

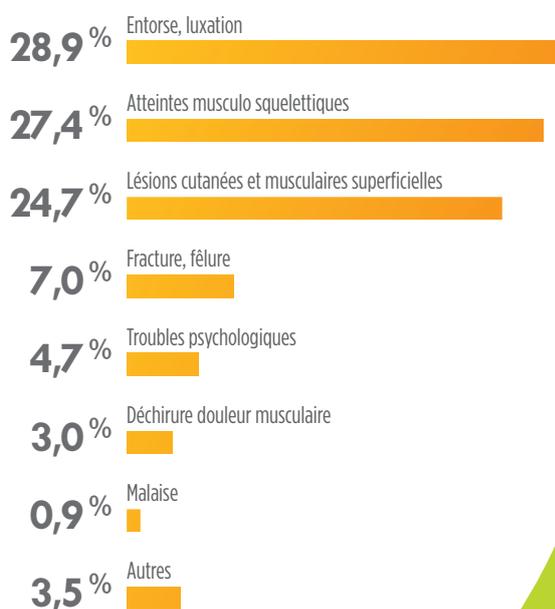
Trois groupes de lésions concentrent plus de 8 accidents sur 10.

Avec près de 30 % des cas, les entorses et luxations sont la première nature de lésion dans les accidents de service.

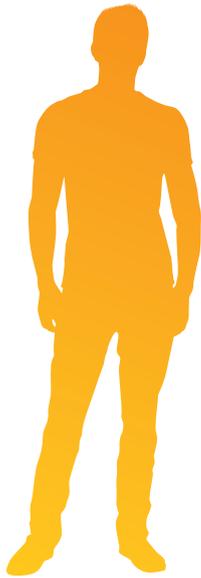
Cause de l'accident de service en 2023



Nature des lésions de l'accident de service en 2023



Répartition des accidents de service selon le siège de la lésion en 2023



7 % Tête, cou

→ Les lésions se situent principalement aux membres inférieurs et supérieurs (21 % des accidents chacun),

17 % Thorax, abdomen

→ Thorax/abdomen et rachis suivent avec respectivement 17 % et 16 %,

16 % Rachis

21 % Membres supérieurs

→ Les autres parties du corps suivent et complètent la part des lésions constatées en accident de service,

12 % Mains

→ Peu d'accidents présentent des lésions multiples (3 % seulement).

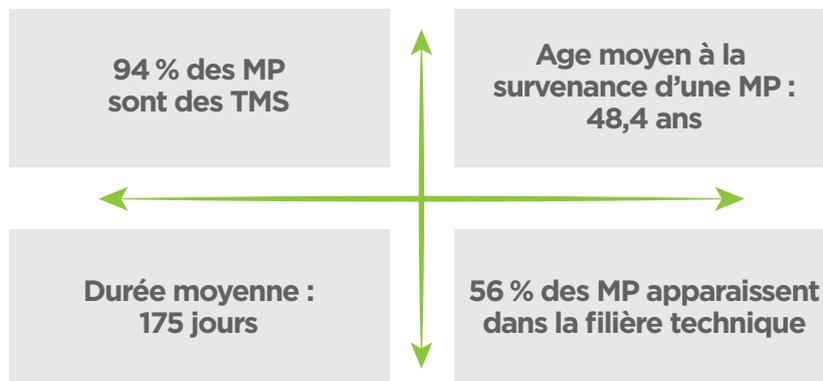
21 % Membres inférieurs

3 % Pieds

3 % Sièges multiples

La maladie professionnelle

Indicateur de pénibilité au travail et d'usure professionnelle, la Maladie Professionnelle (MP) participe à la gravité des absences au travail. En 2023 les absences durent en moyenne 175 jours, mais une maladie professionnelle peut durer plus d'un an selon les cas.



Les Troubles Musculosquelettiques (TMS) concentrent la très grande majorité des maladies professionnelles (plus de 9 sur 10).

Les affections périarticulaires sont majoritaires et représentent à elles seules 85 % des maladies professionnelles constatées. 2 % des maladies professionnelles concernent les risques psychosociaux.

Ce sont souvent les agents qui ont de l'ancienneté qui développent une maladie professionnelle, compte tenu de son caractère d'exposition de long terme à un risque.

Coût moyen d'une maladie professionnelle : 24 283 €

Glossaire

Gravité

Taux d'absentéisme théorique : part du temps de travail perdu en raison des absences (exprimé en %). Cet indicateur permet de visualiser le poids de l'absentéisme sur l'effectif étudié ($\text{Nombre de jours d'absence} \times 5/7 \times 100 / \text{effectif étudié} \times \text{nombre moyen de jours travaillés par an et par agent}$).

Durée moyenne d'arrêt : nombre moyen de jours d'absence par arrêt ($\text{Nombre de jours} / \text{nombre d'arrêts}$).

Fréquence

Nombre d'arrêts pour 100 agents employés : permet de mesurer l'occurrence des arrêts sur une population de 100 agents employés ($\text{Nombre d'arrêts} / \text{effectif étudié} \times 100$).

Exposition

Proportion d'agents absents : part des agents (exprimé en %) qui se sont arrêtés au moins une fois sur la période d'étude ($\text{Nombre d'agents absents au moins une fois} / \text{effectif étudié}$).

Anticiper aujourd'hui pour protéger demain.

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. A leurs côtés, nous agissons et innovons en faveur d'un service d'intérêt général toujours plus sûr, pour tous.

[relyens.eu](https://www.relyens.eu)



Relyens SPS

CS 80006 - 18020 BOURGES Cedex - FRANCE - Tél : +33 (0)2 48 48 15 15 - www.relyens.eu
S.A. au capital de 52 875 € - Société de courtage d'assurance - 335 171 096 RCS Bourges
Siège social : Route de Creton - 18110 VASSELAY - N° ORIAS 07000 814 - www.orias.fr
Organisme de formation professionnelle déclaré sous le n° 24180125318
auprès du Préfet de région.



GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

