

# Taux d'absentéisme

- Carte de France comparative  
sur les années 2004, 2005, 2006 -

Voici un tableau récapitulatif des taux d'absentéisme sur trois ans. Les cartes de France comparative vous sont présentées dans les pages suivantes.

	Taux 2006	Taux 2005	Taux 2004
CG 01	3,55	4,53	nd
CG 03	nd	2,78	nd
CG 10	3,90	4,07	nd
CG 29	9,92	9,80	9,01
CG 37	9,05	8,25	8,38
CG 38	6,41	7,19	6,07
CG 41	4,32	4,64	3,92
CG 44	8,71	8,61	8,06
CG 45	3,48	3,30	2,92
CG 52	nd	nd	nd
CG 57	5,75	nd	nd
CG 60	7,43	9,15	6,73
CG 61	18,00	nd	nd
CG 63	6,29	nd	nd
CG 69	4,60	5,35	5,20
CG 71	9,30	9,60	7,80
CG 73	6,39	6,57	nd
CG 74	8,22	6,51	5,78
CG 79	5,33	nd	nd
CG 81	9,82	10,23	
CG 82	5,50	5,00	5,40
CG 84	9,89	8,56	8,95
CG 86	6,63	nd	nd
CG 88	7,74	6,10	5,40
CG 972	4,01	3,37	3,56
<b>Moyenne</b>	<b>7,14 %</b>	<b>6,62 %</b>	<b>6,23 %</b>

Si on regarde l'évolution du taux sur les trois ans, collectivité par collectivité, on constate que les écarts sur les trois ans sont plus ou moins constants. Cependant, les écarts entre les taux d'une collectivité à l'autre sont élevés puisqu'en 2006, le plus petit taux d'absentéisme était de 3.48 % (CG 45) et le taux le plus élevé de 18% (CG 61).

Ces écarts peuvent s'expliquer :

- par l'historique et/ou le fonctionnement de la collectivité,
- par les types d'effectifs pris en compte dans le calcul (intégration des personnels transférés ?)
- mais aussi par le mode de calcul de ce taux.

*Eclairons ces éléments par quelques exemples ...*

Les taux du **département du Rhône**, ainsi que l'analyse qui est donnée, illustrent l'impact du fonctionnement de la collectivité. En effet, le CG 69 précise que le taux est plus élevé dans les maisons du Rhône implantés sur le territoire par rapport aux taux au sein des services centraux. Les taux élevés en 2004 et 2005 sont analysés au regard de l'augmentation des congés longues maladies et des congés maternité.

\*\*\*\*

Concernant le calcul de l'effectif, les méthodes varient également sensiblement d'une collectivité à l'autre.

Le **Conseil général du Loir-et-Cher** a pris en compte dans son calcul les fonctionnaires ainsi que les non-titulaires permanents, mais n'a pas intégré le personnel mis à disposition.

Le **Conseil général du Tarn** a, quant à lui, intégré dans son calcul les stagiaires.

Pour éclairer l'impact des personnels transférés, le **département de l'Orne** nous précise que le taux était de 10 % avec la moitié des personnels TOS intégrés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

\*\*\*\*

Le mode de calcul est certainement l'élément le plus impactant. De manière générale, le calcul effectué est le suivant :

$$\frac{\text{Nombre de jour absence} * 100}{\text{Effectif} * \text{Nombre de jours travaillés}}$$

Le **Conseil général de Loire-Atlantique** a précisé ne pas intégrer dans son calcul les absences syndicales et les formations. Alors que certaines collectivités intègrent l'une ou l'autre des données.

Par ailleurs, selon les logiciels de gestion RH, certaines collectivités réfléchissent en jours d'absence, et non en heure. Nous avons donc du pour l'analyse coordonner ces unités de manière assez globale, sans intégrer l'impact du temps de travail, ou encore la notion de jour de travail effectif<sup>1</sup>.

\*\*\*\*\*

Voici pour finir quelques précisions apportées en complément.

Le **Conseil général du Tarn-et-Garonne** précise qu'en 2006, la collectivité a enregistré une augmentation de :

- 38,5 % des jours d'arrêt pour maladie ordinaire
- 12 % pour les congés maternité
- 17 % pour les CLM, CLD

Le **Conseil général des Vosges** précise, quant à lui, que leur taux 2006 (7,74%) représente 16,5 jours d'absence par agent.

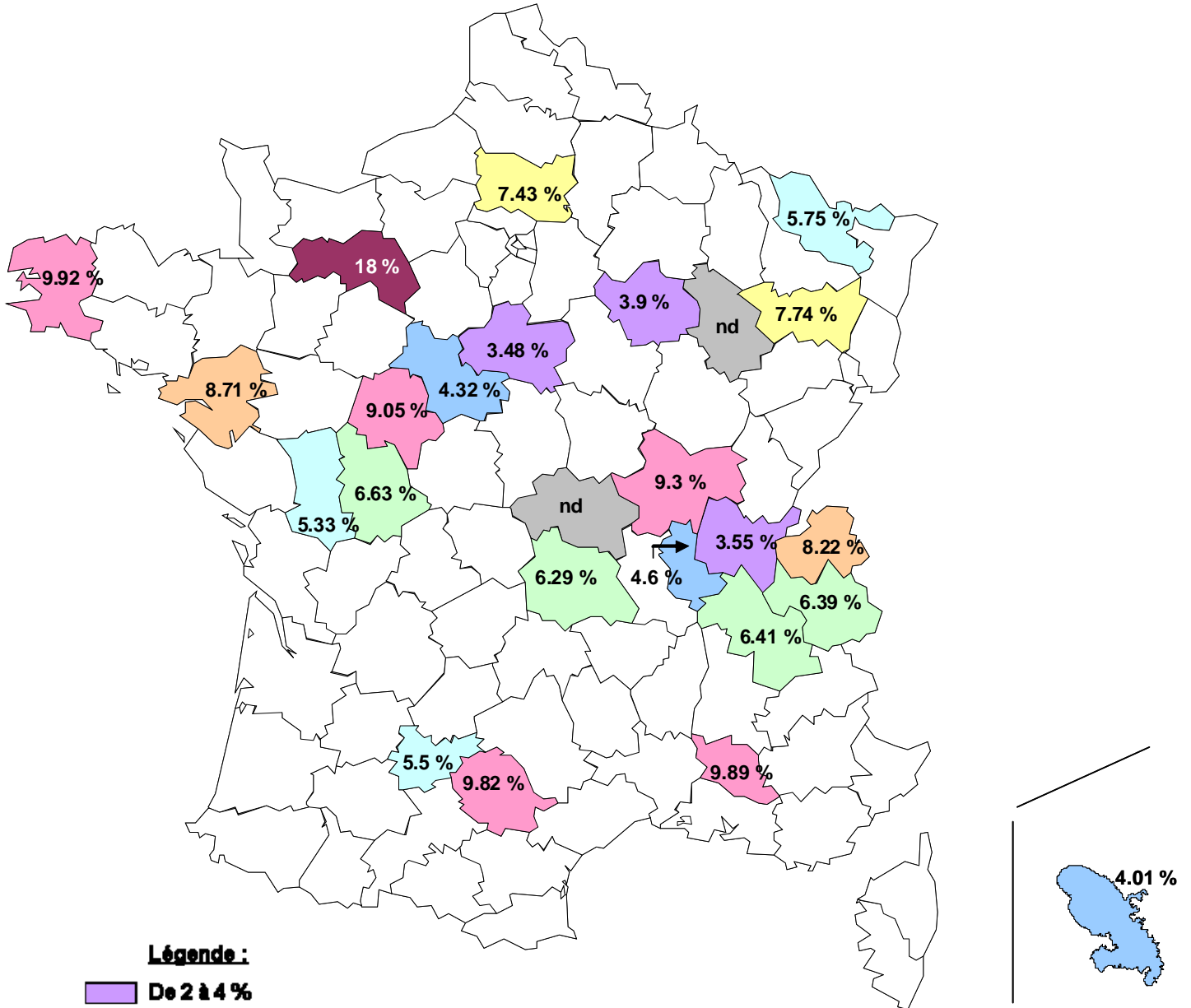
\*\*\*\*\*

*Le manque d'unicité de calcul reste le frein majeur à la comparaison des chiffres. Même si nous n'avons pas attendu cette enquête pour le savoir, il est important de considérer les résultats de cette enquête à la lumière de cet élément.*

---

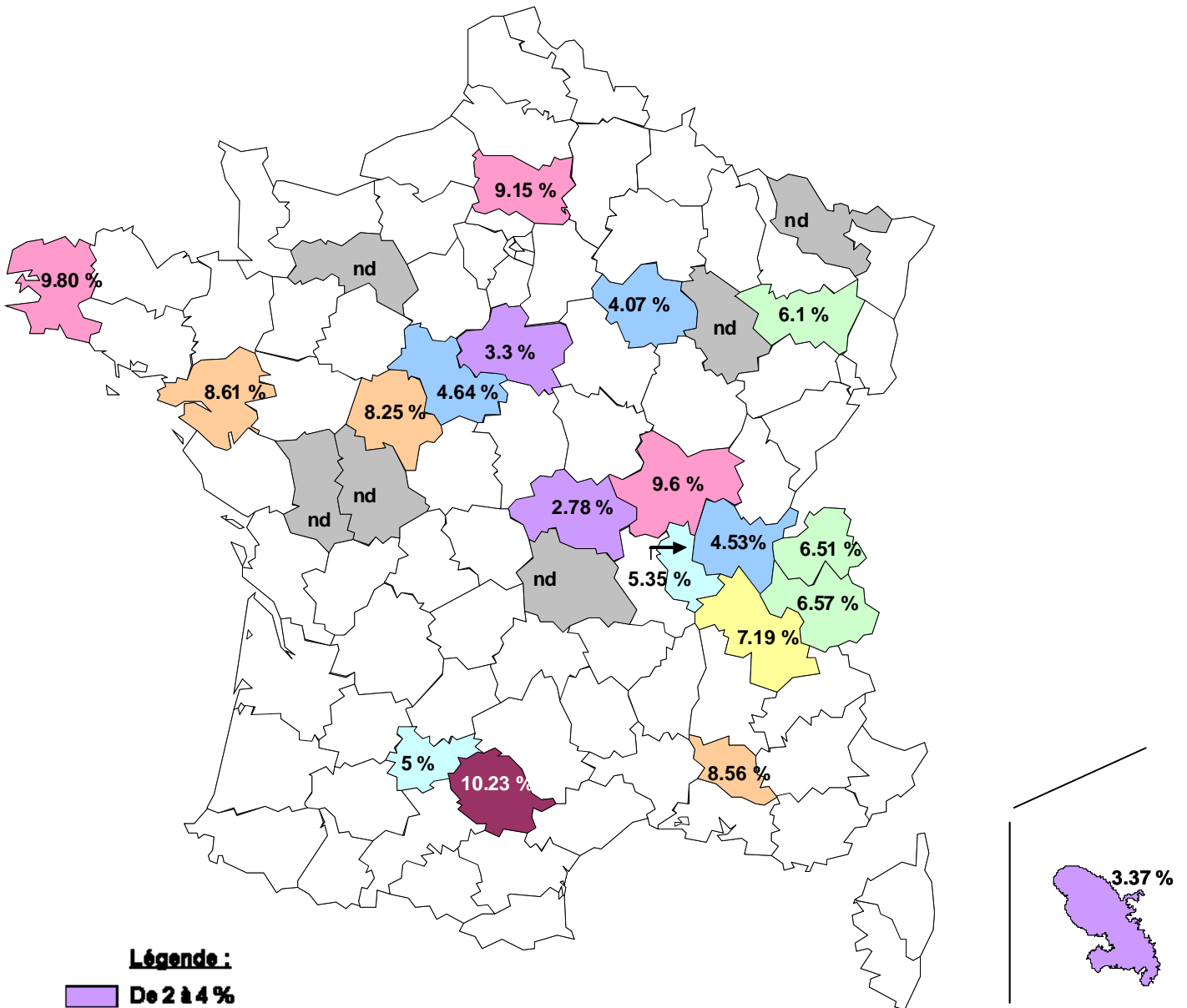
<sup>1</sup> Certaines collectivités intègrent les samedis et dimanches dans les jours d'absences, d'autres ne les intègrent pas.

## Carte Comparative des taux Année 2006



- Légende :**
- De 2 à 4 %
  - De 4 à 5 %
  - De 5 à 6 %
  - De 6 à 7 %
  - De 7 à 8 %
  - De 8 à 9 %
  - De 9 à 10 %
  - + 10 %
  - nd (non disponible)

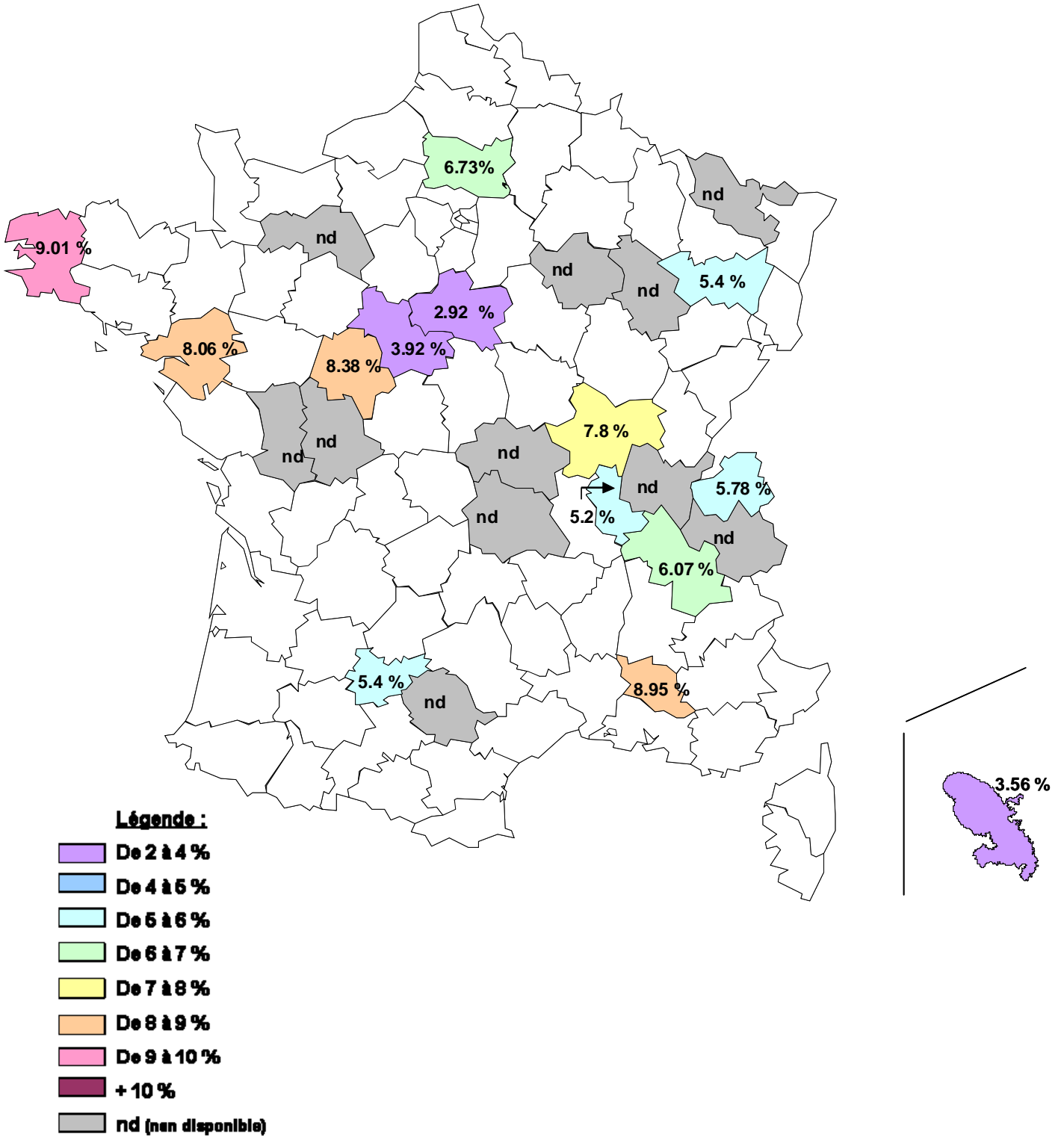
## Carte Comparative des taux Année 2005



**Légende :**

- De 2 à 4 %
- De 4 à 5 %
- De 5 à 6 %
- De 6 à 7 %
- De 7 à 8 %
- De 8 à 9 %
- De 9 à 10 %
- + 10 %
- nd (non disponible)

## Carte Comparative des taux Année 2004



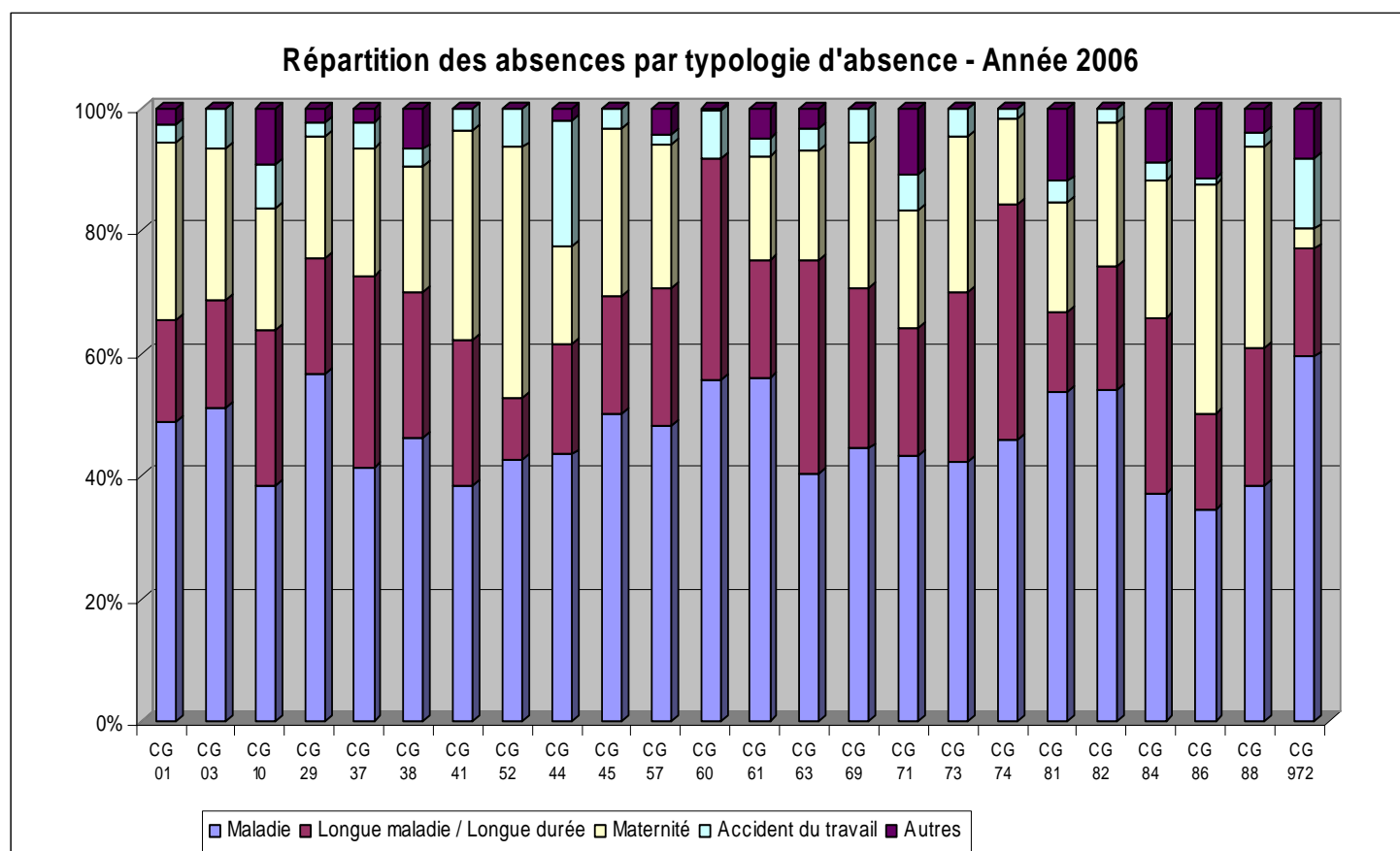
# Répartition des heures d'absences

## Par typologie d'absences

La répartition des absences par « type d'absence » nous permet d'aller un peu plus loin. En moyenne, les absences pour maladies représentent environ 46 % des absences, les absences pour longue maladie et longue durée 22 %, les absences pour congés maternité 21 %, les accidents du travail presque 5 % et les autres absences un peu moins de 4 %.

Le graphe suivant montre bien que ces ordres de grandeur sont quasiment identiques dans chaque collectivité. Il est important de noter, par contre, deux éléments spécifiques.

- Deux collectivités, les Conseils généraux de la Loire-Atlantique (CG 44) et de la Martinique (CG 972), doivent faire face à des temps d'absences liées aux accidents du travail assez importants, comparativement aux autres départements.
- Il est également intéressant de noter que la part d'absence inclus dans la catégorie « autre » varie significativement d'un département à un autre. Cela est dû à ce qui est inclus dans cette catégorie. Tandis que des départements y incluent les absences pour raisons syndicales, les concours, d'autres incluent simplement les congés paternités, les absences pour raisons personnelles (décès, mariage, congés paternités, enfant malade ...)



Pour aller davantage dans le détail, le tableau ci-dessous indique la répartition horaire des absences.

Les écarts entre les collectivités sont très importants, mais ils sont bien évidemment le reflet de l'effectif dans la collectivité.

	Maladie	Longue maladie / Longue durée	Maternité	Accident du travail	Autres	TOTAL
<b>CG 01</b>	6 539	2 210	3 846	396	365	<b>13 356</b>
<b>CG 38</b>	19 041	9 734	8 397	1 141	2 798	<b>41 111</b>
<b>CG 86</b>	24 706	11 048	26 793	658	8 244	<b>71 450</b>
<b>CG 03</b>	45 024	15 694	21 798	5 747	0	<b>88 263</b>
<b>CG 10</b>	34 461	22 715	17 675	6 279	8 309	<b>89 439</b>
<b>CG 41</b>	35 623	21 735	31 703	3 304	0	<b>92 365</b>
<b>CG 52</b>	17 451	4 025	16 674	2 632	0	<b>40 782</b>
<b>CG 61</b>	54 038	18 486	16 265	2 870	4 734	<b>96 393</b>
<b>CG 73</b>	40 895	26 937	24 563	4 459	0	<b>96 854</b>
<b>CG 88</b>	38 721	22 407	32 760	2 408	4 001	<b>100 296</b>
<b>CG 45</b>	56 667	21 691	30 482	3 955	0	<b>112 795</b>
<b>CG 82</b>	62 986	23 695	27 132	2 933	0	<b>116 746</b>
<b>CG 81</b>	75 467	18 193	25 074	4 935	16 856	<b>140 525</b>
<b>CG 71</b>	61 261	29 102	27 120	8 120	15 389	<b>140 992</b>
<b>CG 63</b>	76 538	66 045	33 810	6 398	6 587	<b>189 378</b>
<b>CG 60</b>	112 959	73 094	0	15 722	1 162	<b>202 937</b>
<b>CG 37</b>	86 892	65 434	43 805	8 291	5 324	<b>209 746</b>
<b>CG 74</b>	101 641	84 576	30 740	3 845	0	<b>220 802</b>
<b>CG 57</b>	122 486	56 623	59 332	4 536	10 940	<b>253 917</b>
<b>CG 84</b>	120 092	91 707	72 625	8 820	29 267	<b>322 511</b>
<b>CG 44</b>	143 013	59 512	51 705	<b>67 782</b>	6 676	<b>328 688</b>
<b>CG 29</b>	194 586	64 169	67 753	7 630	8 687	<b>342 825</b>
<b>CG 69</b>	212 338	124 740	113 260	27 230	0	<b>477 568</b>
<b>CG 972</b>	362 160	106 800	19 752	<b>70 728</b>	49 848	<b>609 288</b>