

OBSERVATOIRE DE L'ABSENTÉISME

Fonction Publique
Territoriale de l'Indre

Collectivités de moins de 30 agents



**Édition
2025**

Édito

Le mot du Président



Xavier ELBAZ
Président du CDG 36
Maire de Villedieu sur Indre

Par leurs actions quotidiennes, les agents des collectivités territoriales de l'Indre assurent la performance et la qualité du service public à l'usager dans chacune des collectivités de notre département.

Dans le contexte des grandes transitions sociétales (démographique, numérique, environnementale, notamment), la conjugaison d'une restriction de la ressource budgétaire, d'une évolution des attentes et exigences des administrés, d'une modification des méthodes et outils de travail, la qualité de vie et des conditions de travail à tous les âges de la carrière professionnelle constitue un sujet d'ores et déjà premier pour l'ensemble des élus employeurs territoriaux.

La maîtrise des absences pour raison de santé des agents figurera sans doute parmi les enjeux clefs des prochaines mandatures, dès 2026.

Face à un tel défi, des actions innovantes à fort impact sont à inventer : le CDG 36 se mobilise ! Nous innovons cette année, en publiant une étude statistique sur l'évolution des absences pour raison de santé dans les collectivités et établissements publics territoriaux de l'Indre, entre 2021 et 2024.

En juin 2025, Diot-Siaci, courtier partenaire du CDG36 pour l'assurance statutaire des collectivités de l'Indre, avait publié son observatoire de la performance sociale, consacré aux collectivités territoriales de moins de 30 agents.

Où se situent les collectivités de l'Indre par rapport aux tendances nationales ?

Dans notre note, nous mettons en perspective les échelles départementale et nationale, pour mieux comprendre tous les enjeux actuels : une démarche nouvelle, qui met ainsi à la disposition des décideurs territoriaux un outil d'aide à la décision sans équivalent pour construire les meilleures politiques de santé au travail avec l'appui du Centre de Gestion.

En quoi les dynamiques d'absences consistent-elles dans l'Indre, quelles sont leurs caractéristiques, leurs spécificités ?

Vous le découvrirez dans cette étude, nous vous en souhaitons une bonne lecture !

Le regard de la Direction Générale du Centre de Gestion de l'Indre

Agir au quotidien pour la qualité des conditions de travail des agents territoriaux, se mobiliser pour la prévention et le management actif des absences au travail figurent aujourd'hui nécessairement parmi les priorités des employeurs territoriaux de l'Indre.

Pour l'employeur territorial, la maîtrise des absences pour raison de santé constitue à la fois un **enjeu organisationnel pour assurer la continuité du service public** et un **enjeu financier** car le Statut de la Fonction Publique lui attribue la majeure partie du coût direct des absences (maintien de la rémunération ; prise en charge des frais médicaux dans le cas des accidents et maladie professionnelles). Avec une moyenne d'âge en hausse (48 ans aujourd'hui) et le recul de l'âge de départ en retraite qui impacte des emplois majoritairement pénibles sur nos métiers de proximité, les conditions sont réunies pour concourir à une hausse du taux d'absentéisme. Ainsi, l'analyse de notre absentéisme fait globalement ressortir des arrêts plus longs sur des agents plus âgés, y compris dans les collectivités moins importantes.

Pour l'agent, les absences au travail représentent également un **enjeu économique** sur des arrêts qui peuvent le conduire à perdre 50% de rémunération. A noter que près d'un agent territorial de l'Indre sur deux ne dispose pas encore, à l'heure actuelle, d'une solution de Protection Sociale Complémentaire, et court ainsi le risque de se retrouver en difficulté financière en cas de problème de santé prolongé. **C'est un vrai sujet managérial qui incombe à l'employeur** qui doit inciter la souscription d'un contrat prévoyance par ses agents, l'accompagner financièrement depuis le 1er janvier 2024, et lui en expliquer toute l'importance.

Pour le citoyen enfin, **les absences au travail des agents conditionnent la qualité du service public de proximité** : continuité et disponibilité, qualité de l'accueil et des prestations délivrés par les agents de nos collectivités dans nos écoles, à l'état civil, pour l'entretien de la voirie et des espaces verts, par exemple. Les agents territoriaux sont les premiers garants de la qualité de nos cadres de vie quotidiens !

Ce panorama 2024 a pour objectif de **mettre en évidence les caractéristiques de l'absentéisme pour inciter à la prévention des absences** par une gestion engagée des risques professionnels et un management soucieux de l'engagement au quotidien et de la qualité de vie au travail des agents. Assurer le maintien dans l'emploi des agents à tous les âges de leur carrière professionnelle, par un soin porté à l'adaptation des postes de travail et la mise en œuvre de trajectoires professionnelles motivantes et porteuses de sens, par exemple. Il s'agit également de sensibiliser les employeurs et les équipes RH afin qu'ils accompagnent de la meilleure manière les agents en arrêt tout au long de leur absence, pour anticiper tout risque de désocialisation et construire les conditions les plus favorables au retour au travail.

Pour relever de tels défis, le CDG veut accompagner à la fois les employeurs publics et leurs agents en proposant des contrats groupe, protecteurs par leurs principes mutualisateurs et vecteurs de prestations associées. Les services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre, présentés au dos de cette publication, s'engagent ainsi chaque jour aux côtés des collectivités dans une grande variété d'expertises et de champs d'action. Ensemble, **relevons le défi de l'amélioration continue de la qualité de vie au travail des agents territoriaux** et par conséquent de la performance de nos services à la population !



Sylvie DELORT
Directrice Générale
Centre de Gestion de la
Fonction Publique
Territoriale de l'Indre

7 idées pour comprendre les absences en Maladie Ordinaire dans l'Indre

En Maladie Ordinaire, un taux d'absentéisme qui s'accroît avec la durée des arrêts.

Un taux d'absentéisme en Maladie Ordinaire qui rejoint la tendance nationale.

Entre 2021 et 2024, le taux d'absentéisme en Maladie Ordinaire (1) s'accroît parmi les collectivités de l'Indre : il passe de 3,37% à 4,64%, soit une augmentation de 42%. Si l'année 2022 a connu des niveaux d'absences atypiques avec la fin de l'épidémie COVID, les niveaux d'absences en Maladie Ordinaire progressent régulièrement le reste du temps.

Cette progression intervient alors que dans le même temps, à l'échelle nationale, l'absentéisme en Maladie Ordinaire se caractérise par une stabilité d'ensemble, autour de 4,5% : si en 2021 les collectivités de l'Indre connaissaient des absences sensiblement inférieures à la tendance nationale, celles-ci sont aujourd'hui du même ordre de grandeur.

La croissance du taux d'absentéisme en Maladie Ordinaire est pour autant le résultat d'une **évolution contrastée de trois indicateurs**.

Entre 2021 et 2024, moins d'agents concernés par la Maladie Ordinaire, pour des arrêts moins nombreux.

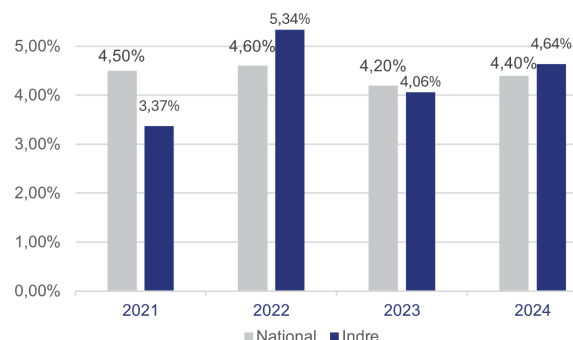
L'exposition (2) (la part des agents qui dans l'année ont connu au moins une absence en Maladie Ordinaire) diminue régulièrement au fil des ans (exception faite de 2022) : les agents sont 10% moins nombreux en 2024 à connaître une Maladie Ordinaire, qu'en 2021. En cela, l'évolution suit la tendance nationale, tout en demeurant en deçà de la référence nationale.

La fréquence des arrêts (3) (nombre d'arrêts pour 100 agents) décroît régulièrement : en passant de 40/100 à 31/100, la fréquence suit la tendance nationale, et diminue de 22%. C'est en 2024 qu'il y a eu le moins d'arrêts Maladie Ordinaire de déclarés, au cours des quatre années.

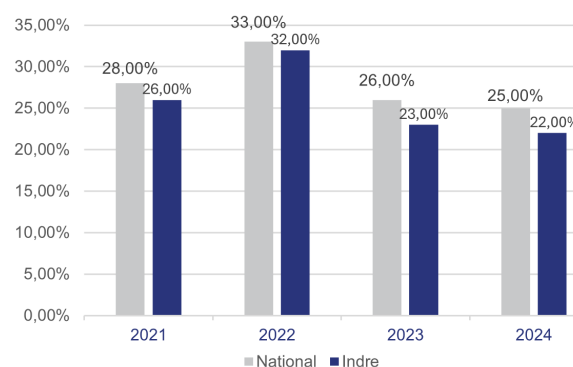
Entre 2021 et 2024, la durée moyenne des arrêts en forte hausse.

L'accroissement de la durée moyenne des arrêts (4) est le premier responsable de la hausse du taux d'absentéisme en Maladie Ordinaire, entre 2021 et 2024 : de 27 jours en 2021, la durée moyenne d'arrêt est passée à 48 jours en 2024, soit un accroissement de 78%. Par son ampleur, cet accroissement très important compense et dépasse les baisses constatées sur l'exposition et la fréquence. Alors qu'en 2021, les collectivités de l'Indre connaissaient une durée moyenne d'absence inférieure à la tendance nationale, la valeur est aujourd'hui supérieure.

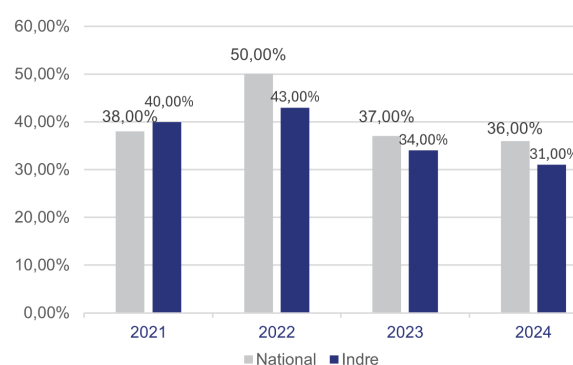
1 Taux d'absentéisme



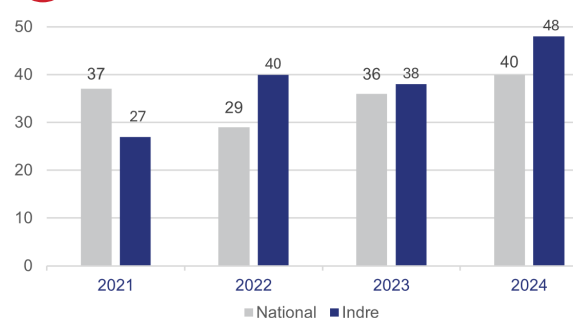
2 Exposition au risque



3 Fréquence des arrêts



4 Durée des arrêts



L'âge des agents, déterminant dans la durée moyenne d'arrêt.

La durée moyenne d'arrêt varie très fortement avec l'âge des agents (5) : alors qu'un agent de moins de 40 ans s'absente 31 jours en moyenne en Maladie Ordinaire, il s'absente 73 jours lorsqu'il est âgé de plus de 55 ans. Cette tendance, constatée dans l'Indre, est à l'image des tendances nationales.

Dans un contexte de vieillissement des agents, de report de l'âge de la retraite, de contraintes budgétaires et d'évolution des attentes, la **qualité du management quotidien**, incluant le sens donné au travail, l'engagement, la gestion de la charge et des conditions de travail ainsi que la prévention des risques, devient un levier essentiel pour prévenir les absences pour raison de santé et assurer de bonnes conditions de travail tout au long de la carrière.

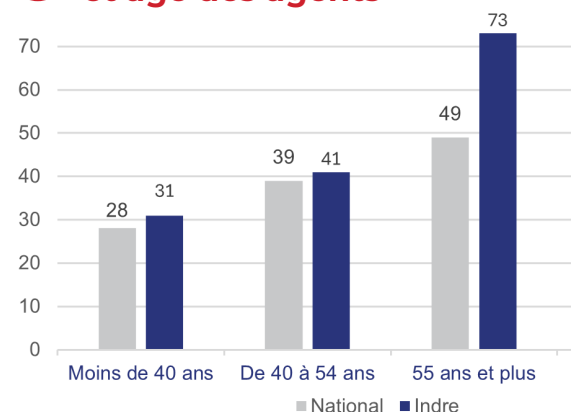
Un taux d'absentéisme élevé dans les plus petites collectivités en 2024.

En 2024, le **taux d'absentéisme en Maladie Ordinaire** a connu une forte augmentation par rapport à 2023 dans les collectivités de moins de 3 agents (6). A l'inverse, il a sensiblement diminué dans les collectivités de plus de 30 agents.

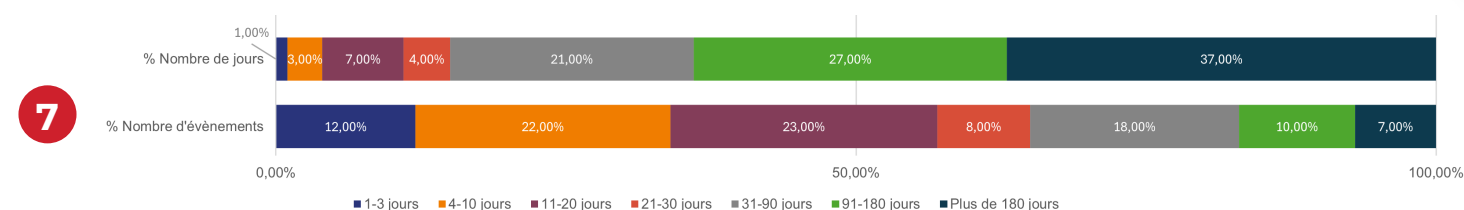
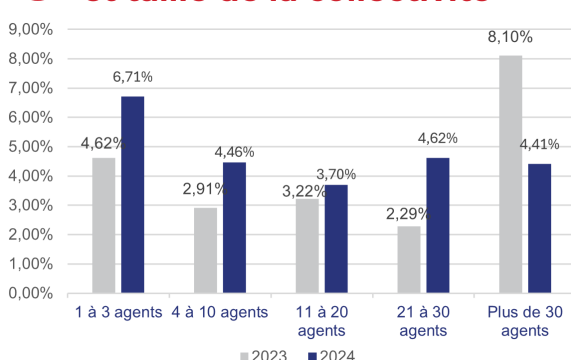
En Maladie Ordinaire, les arrêts les plus longs, premiers contributeurs au taux d'absentéisme en 2024 dans l'Indre.

Les arrêts de 1 à 3 jours en Maladie Ordinaire représentent 12% des arrêts (7), mais 1% des jours d'arrêt. A l'inverse, les arrêts en Maladie Ordinaire de plus de 180 jours ne représentent que 7% des événements mais concentrent à eux seuls 37% des jours d'arrêt.

5 Durée des arrêts et âge des agents



6 Taux d'absentéisme et taille de la collectivité



Prévenir et maîtriser les absences | L'éclairage du Centre de Gestion de l'Indre



Même si l'on observe que les agents territoriaux sont moins nombreux à s'arrêter et moins souvent absents, force est de constater que la durée moyenne des arrêts s'accroît. Cette tendance risque certainement de se confirmer en 2025, en lien avec la Loi de finances pour 2025, publiée le 15 février 2025, engendrant la réduction de la rémunération perçue par les fonctionnaires à 90% du traitement. Cette évolution pourrait engendrer une réticence des agents en difficulté à s'arrêter, encourageant de se mettre en danger sur leur poste : il en résulterait ainsi une dégradation plus conséquente de l'état de santé et donc un arrêt potentiellement plus long.

Pour les employeurs territoriaux, comprendre les différents congés pour raison de santé, leurs conditions d'octroi et les droits associés permet à la fois **d'assurer un accompagnement adapté des agents**, mais aussi **de préparer au mieux le retour à l'emploi**. Pour vous accompagner, divers interlocuteurs sont à disposition : les secrétaires du Conseil Médical et les intervenants en maintien dans l'emploi du CDG, mais aussi les services de médecine professionnelle.

6 idées pour comprendre les absences en accident de travail dans l'Indre

En accident du travail, une progression du taux d'absentéisme, du fait de l'exposition et de la durée des arrêts.

Entre 2021 et 2024, un taux d'absentéisme en accident de travail, en progression.

Entre 2021 et 2024, le **taux d'absentéisme (1)** connaît une progression importante en accident de travail. Il demeure toutefois **légèrement inférieur à la moyenne nationale**.

La croissance du taux d'absentéisme en accident de travail est le résultat d'une **évolution combinée de plusieurs indicateurs**.

Une exposition au risque en progression.

L'**exposition au risque (2)** connaît, entre 2021 et 2024, une croissance importante de 66% : alors qu'en 2021, seuls 3% des agents connaissaient dans l'année au moins un accident du travail (accident de service, de trajet ou maladie professionnelle), ce sont 5% d'entre eux qui en sont victimes en 2024. Il est d'ailleurs notable que cet indice, qui était en deçà de la tendance nationale en 2021, l'a rejointe en 2022 pour la dépasser ensuite : l'exposition au risque d'accident de travail **progresses plus vite dans l'Indre qu'à l'échelle nationale**.

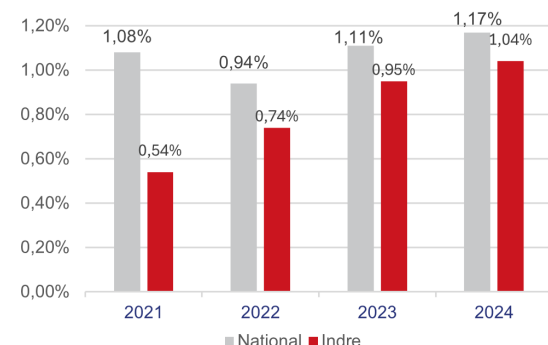
Une durée des arrêts qui s'accroît, une fréquence qui se stabilise.

En passant de 54 jours à 66 jours entre 2021 et 2024, la **durée moyenne d'arrêt en accident de travail (3)** progresse de 22% sur quatre ans. Si les durées moyennes demeurent systématiquement inférieures aux indicateurs nationaux, la progression est **plus rapide dans l'Indre** que dans la moyenne des départements français (+22% contre +16%).

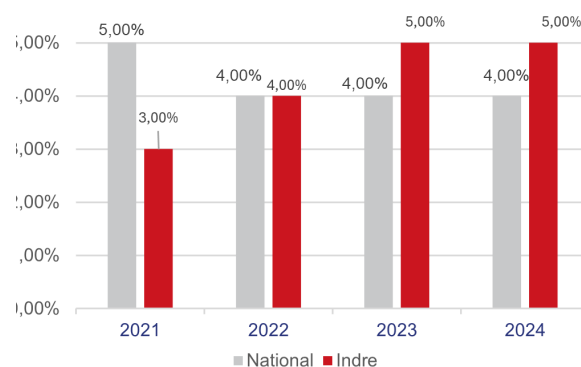
Pour sa part, la **fréquence des accidents de travail (4)** semble se stabiliser à 5% en 2024.

L'accroissement du taux d'absentéisme en accident du travail parmi les collectivités de l'Indre est ainsi le résultat de la **conjugaison d'un accroissement de l'exposition** (plus d'agents concernés), de la **durée moyenne** (des arrêts plus longs) et d'une **fréquence stabilisée** (autant d'arrêts).

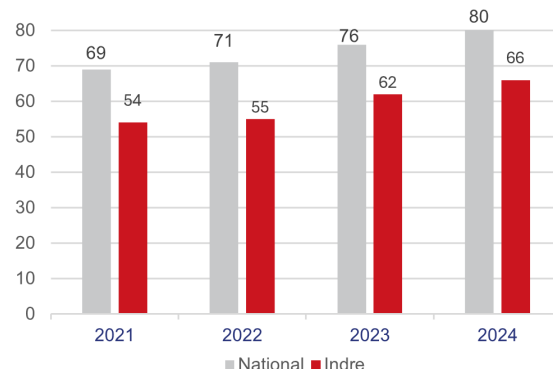
1 Taux d'absentéisme



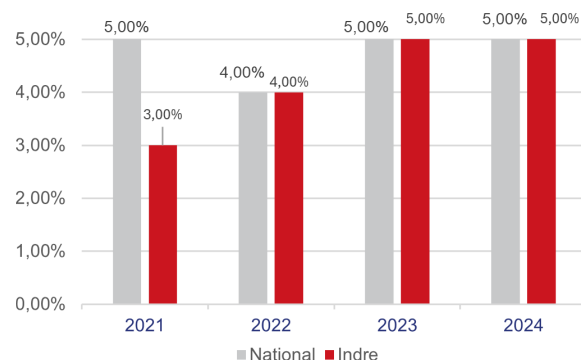
2 Exposition au risque



3 Durée des arrêts



4 Fréquence des arrêts



Un taux d'absentéisme variable en accident de travail, selon la taille de la collectivité.

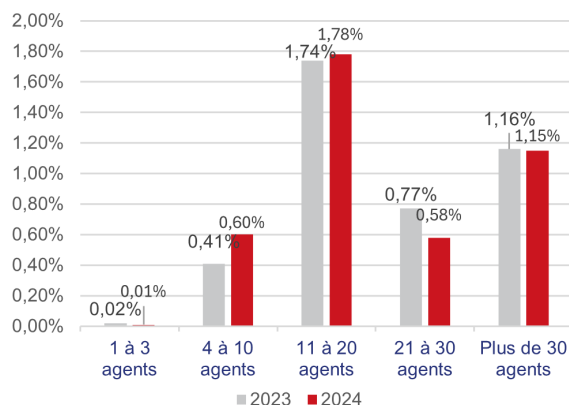
Entre 2023 et 2024, la **distribution du taux d'absentéisme en accident de travail est stable**, selon la strate de collectivité (5). Si le taux d'absentéisme demeure faible dans les plus petites collectivités, il est **trois fois plus élevé dans les collectivités de 11 à 20 agents**, peut-être sous l'effet de transfert de compétences techniques, plus accidentogènes, à des structures intercommunales.

Une durée moyenne d'arrêt corrélée à l'âge des agents.

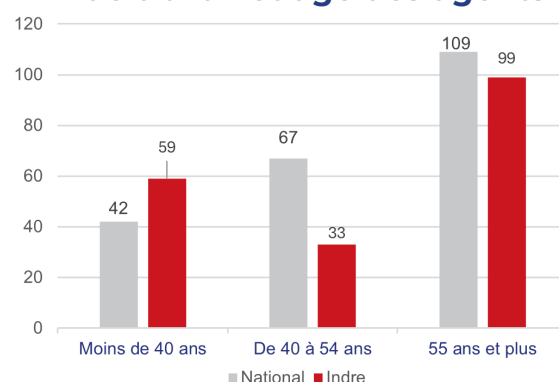
Sans doute sous l'effet de la progression des maladies professionnelles, notamment, les durées d'arrêt sont particulièrement **importantes parmi les agents de l'Indre âgés de plus de 55 ans (6)**. Avec la progression dans la carrière professionnelle, le temps de consolidation après un accident s'accroît.

Les caractères complexes des pathologies et des restrictions d'aptitude sous l'effet de l'usure professionnelle pour des **métiers à forte pénibilité**, conjugués à la réduction des **marges de manœuvre budgétaires**, mettent sous la contrainte les processus de retour et de maintien dans l'emploi. Sans doute la hausse de la durée des arrêts appelle-t-elle à la mise en œuvre de politiques de prévention de l'usure professionnelle adaptées aux spécificités des petites collectivités.

5 Taux d'absentéisme en accident de travail et taille de la collectivité



6 Durée des arrêts en accident de travail et âge des agents



Prévenir et maîtriser les absences en Accident de Travail : Les retours d'expérience du Centre de Gestion de l'Indre



Mettre en œuvre une politique de prévention visant à accompagner les agents dans leur parcours professionnel et à agir sur les conditions de travail participent indéniablement à la qualité de vie des agents, à leur employabilité et à la réduction des coûts (financiers) et conséquences (organisationnelles notamment) induits par l'absentéisme. Outre ces enjeux cruciaux, cet engagement des employeurs territoriaux en faveur de la prévention contribue également à favoriser la continuité de service et à garantir la qualité du service rendu au public.

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) doit selon moi être au cœur des préoccupations des élus : **agir en priorité sur les collectifs de travail** (à travers l'évaluation des risques professionnels, l'identification et le suivi de programme de prévention, entre autres) et **l'intelligence collective** ; tout en complétant ces actions par une détection anticipée des postes à risques d'usure professionnelle et la mise en place d'un suivi médical adapté, en collaboration avec les services de médecine professionnelle et préventive.

Les conséquences positives de ces différentes actions ne pourront être effectives qu'avec **l'engagement véritable de l'autorité territoriale et l'implication de chacun**. L'équipe du Pôle Santé-Prévention du CDG peut vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches !

Elodie COMBLET, Responsable du Pôle Santé-Prévention, CDG 36

Nos indicateurs :

- **Taux d'absentéisme** : $[\text{nb jrs arrêts} \times 5/7 \times 100] / [228j \times \text{effectif}]$
- **Durée moyenne des arrêts** : $[\text{nb jrs arrêts} / \text{nb arrêts}]$
- **Fréquence** : Nb arrêts par agent employé : $[\text{nb arrêts} / \text{effectif}] \times 100$
- **Exposition** : $[\text{nb agents absents} / \text{effectif}] \times 100$

Les services du Centre de Gestion de l'Indre, engagés au côté des collectivités pour agir en prévention et manager les absences au quotidien



ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Elaboration de Documents Uniques (DUERP) et de diagnostics des risques psychosociaux (RPS),
- Animation du réseau des assistants de prévention

INSPECTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Mise à disposition d'un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI),
- Réalisation d'inspections en santé et sécurité au travail

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Accompagnement au maintien dans l'emploi (agents aptes avec restrictions ou reconnus travailleurs handicapés) : études de poste, recherche de solutions techniques, organisationnelles et financières, reconversion, etc.

INSTANCES MÉDICALES

- Secrétariat du Conseil Médical (formations restreinte et plénière),
- Accompagnement des employeurs territoriaux dans la gestion des congés pour raison de santé (octroi, renouvellement, réintégration, expertises, etc).

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

- Mise à disposition d'une Psychologue du travail,
- Accompagnement dans les situations complexes : individuelles et collectives,
- Dispositif de signalement (harcèlement, violence, discrimination, etc).

ASSURANCE STATUTAIRE

- Contrat groupe d'assurance statutaire proposé afin d'assurer les risques encourus par les employeurs territoriaux en lien avec l'absentéisme,
- Suivi des absences de longues durées et accompagnement des employeurs.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- Convention de participation en prévoyance (maintien de salaire),
- Convention de participation en santé (mutuelle).

Les équipes du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre se tiennent à votre disposition pour accompagner vos actions en faveur de la qualité de vie au travail des agents de votre collectivité

Etude conduite par le Pôle Santé-Prévention du CDG 36, à partir des absences d'agents titulaires CNRACL déclarées dans le cadre des contrats d'assurance statutaire entre 2021 et 2024 (181 collectivités adhérentes, 1378 agents CNRACL). Etude réalisée en partenariat avec le cabinet de conseil Caracal Stratégies, partenaire de Diot-Siaci dans l'accompagnement des Centres de Gestion dans le management des risques statutaires des collectivités.