



S o c i é t é

C o o p é r a t i v e

d ' É t u d e s

**Assistance méthodologique pour une étude  
interdépartementale sur la santé au travail des agents  
des collèges**

**Diagnostic quantitatif**

Modifié suite au comité technique du 9 juin 2015

e t d e

**Juin 2015**

C o n s e i l

113, rue Saint Maur  
75011 Paris

Tél 33 (0) 1 49 29 42 40  
Fax 33 (0) 1 43 38 24 68

[www.geste.com](http://www.geste.com)

Société coopérative  
SARL à capital variable  
RCS Paris B 324 420 835  
SIRET 324 420 835 00047 – APE 7320Z

N° TVA FR 19 324 420 835  
N° d'agrément organisme  
de formation 11 752 718 775

Sabine Mengin  
Marie-Agnès Bonnefoy  
Michel Forestier

## Sommaire

<b>1 - Le profil des agents des collèges et les évolutions 2010-2013</b>	<b>4</b>
1.1 - Une légère augmentation des effectifs d'agents titulaires entre 2010 et 2013	4
1.2 - Une majorité de femmes et d'emplois d'agent polyvalent Une faible mixité des métiers	6 6
1.3 - Un vieillissement des équipes et un glissement de l'ancienneté entre 2010 et 2013	7
1.4 - Les agents recrutés entre 2010 et 2013	9
<b>2 - L'absentéisme et son évolution entre 2010 et 2013</b>	<b>11</b>
2.1 - Une augmentation du nombre de jours d'absence entre 2010 et 2013 La maladie ordinaire : 1 <sup>er</sup> motif d'absence	11 15
2.2 - Une augmentation du taux d'absentéisme entre 2010 et 2013	20
2.3 - L'analyse de l'absentéisme selon le profil des agents Identification des profils d'agent les plus sujets à l'absentéisme Evolution 2010-2013 des taux d'absentéisme selon le profil des agents Evolution 2010-2013 par département pour quelques caractéristiques de profil des agents	23 23 28 30
<b>3 - Analyse en fonction du profil des collègues</b>	<b>35</b>
3.1 - Les caractéristiques des collègues	36
3.2 - Les caractéristiques des équipes d'agents	37
3.3 - Recherche d'éventuels liens entre le niveau d'absentéisme et les caractéristiques des collègues et de leurs équipes d'agents Les caractéristiques des équipes au niveau de chacun des départements apportent des éléments d'explication des niveaux d'absentéisme constatés	42 48
<b>Annexes</b>	<b>52</b>
Profil des agents et évolutions 2010-2013	52
Taux d'absentéisme, tous motifs confondus, selon les variables de profil pour les années 2010 et 2013	57
Taux d'absentéisme en fonction des caractéristiques des collègues et de leurs équipes	59

### Méthodologie

Le diagnostic concerne la population des agents techniques des collèges et porte sur les années 2010 et 2013. L'analyse des données a été menée à partir des fichiers transmis par chacune des collectivités, tels qu'ils avaient été définis lors du 1<sup>er</sup> comité technique. Certaines variables n'ont pas pu être exploitées :

- L'ancienneté dans le poste est insuffisamment renseignée
- Les données de santé ne sont pas disponibles pour les 4 départements sur l'année 2010. La seule année 2013 est donc exploitée.
- Le nombre de reclassements statutaires dans l'année est peu renseigné
- La mobilité éventuelle dans l'année des agents d'un collège à l'autre est également peu renseignée.

Le présent rapport comprend 3 parties :

- **Une 1<sup>ère</sup> partie est un descriptif de la population des agents des collèges** et des évolutions notables entre 2010 et 2013. Il ne s'agit donc pas de l'analyse de l'absentéisme a proprement parlé mais il est important en amont de resituer la population étudiée ;
- **Une 2<sup>nde</sup> partie analyse l'absentéisme des agents des collèges par motif et en fonction du profil de l'individu** afin d'identifier des liens éventuels entre une caractéristique de profil et le niveau d'absentéisme. Les différents motifs sont examinés dans un 1<sup>er</sup> temps (maladie ordinaire, maladie longue durée, congé longue maladie, accident du travail et maladie professionnelle) car, quelle qu'en soit la raison, le nombre de jours d'absence impacte l'organisation du travail. L'analyse se concentre ensuite sur les motifs liés au travail, l'accident du travail et la maladie professionnelle qui sont de la responsabilité même de l'employeur, et la maladie ordinaire dont on sait, pas expérience, qu'elle peut être en partie imputable au travail, même si elle relève aussi de questions de santé publique. Les congés pour maladie de longue durée et longue maladie relèvent eux directement de problématiques de santé publique et ne sont pas approfondis dans le cadre de cette étude.
- **Une 3<sup>ème</sup> et dernière partie analyse l'absentéisme non plus au niveau d'un individu, l'agent, mais au niveau de l'organisation, le collègue**, afin d'identifier, s'il y a lieu des liens entre les caractéristiques de l'organisation, que sont les caractéristiques du collège et le profil de l'équipe d'agents, et le niveau d'absentéisme de l'équipe.

# 1 - LE PROFIL DES AGENTS DES COLLEGES ET LES EVOLUTIONS 2010-2013

---

## 1.1 - Une légère augmentation des effectifs d'agents titulaires entre 2010 et 2013

---

L'ensemble des 4 collectivités représente, au 31/12/2013, un effectif total de 1718 agents titulaires. Ce même effectif était de 1674 agents en 2010 soit une augmentation de 2,6% en 3 ans. S'ajoutent à cet effectif des agents non titulaires sur des postes permanents et des stagiaires de la fonction publique territoriale.

Nombre d'agents	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	1718	1674
Non titulaires sur postes permanents	9	21
Stagiaires de la FPT	51	55
<b>Total</b>	<b>1778</b>	<b>1750</b>

La population des agents des collèges compte également des personnes en contrats aidés dont le nombre a été pratiquement multiplié par 3 entre 2010 et 2013 (146 en 2013 contre 51 en 2010) suite à la création des emplois d'avenir.

Alors que le Finistère comptait déjà des personnes en contrat aidé en 2010, ces embauches se sont faites dans les 3 autres collectivités plus tard et pour chacune dans des volumes différents. Ainsi, on peut se poser la question de la politique départementale sous-jacente. Parce que ces personnes constituent un effectif supplémentaire au sein du collège, nous tenterons, dans la 3<sup>ème</sup> partie d'évaluer l'impact possible de ce « renfort » sur l'absentéisme de l'équipe.

Enfin, les collectivités font appel tout au long de l'année à des agents de remplacement. Ces derniers, gérés par le centre de gestion dans le département des Côtes d'Armor, n'apparaissent pas ici. Pour les 3 autres collectivités, les agents de remplacements représentent un total de 133 personnes en 2013 soit près de 10% des agents permanents (Titulaires + non titulaires sur poste permanent + stagiaires de la FPT).

Nombre d'agents dpt 22	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	406	405
Non titulaires sur poste permanent	2	1
Stagiaires de la FPT	18	7
Non titulaires remplacement*	5	7
Apprentis	3	0
Contrats aidés	36	0
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>420</b>

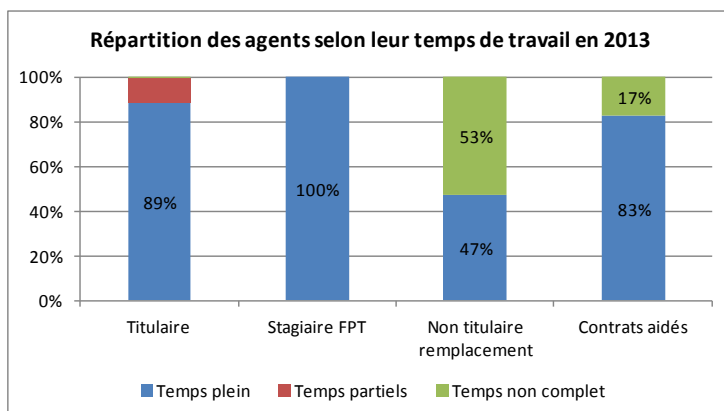
\* Les agents remplaçants sont mis à disposition par le centre de gestion et n'apparaissent donc pas ici pour le département 22

Nombre d'agents dpt 29	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	448	412
Non titulaires sur poste permanent	3	14
Stagiaires de la FPT	12	35
Non titulaires remplacement	73	28
Apprentis	2	2
Contrats aidés	75	51
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>542</b>

Nombre d'agents dpt 35	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	515	515
Non titulaires sur poste permanent	4	5
Stagiaires de la FPT	10	4
Non titulaires remplacement	29	32
Apprentis	0	0
Contrats aidés	28	0
<b>Total</b>	<b>586</b>	<b>556</b>

Nombre d'agents dpt 56	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	349	342
Non titulaires sur poste permanent	0	1
Stagiaires de la FPT	11	9
Non titulaires remplacement	26	34
Apprentis	0	0
Contrats aidés	7	0
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>386</b>

Les agents titulaires travaillent pour près de 90% d'entre eux à temps complet. Les temps non complets concernent principalement, et sans surprise, les agents de remplacement et, dans une moindre mesure les personnes en contrats aidés.

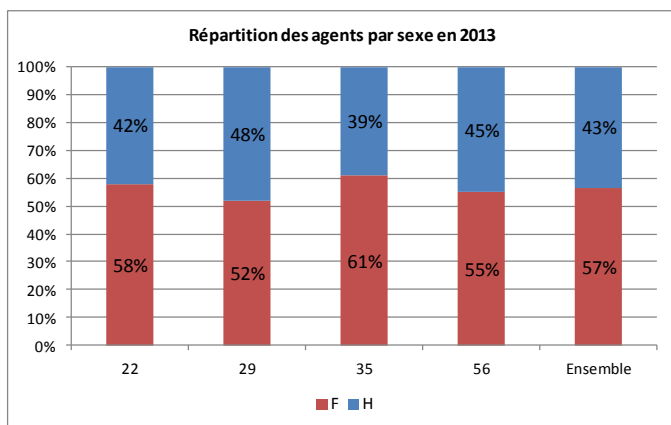


Le très faible nombre d'agents non titulaires sur poste permanent (9 agents sur l'ensemble des 4 collectivités) n'autorise pas sa représentation graphique (chiffres non significatifs).

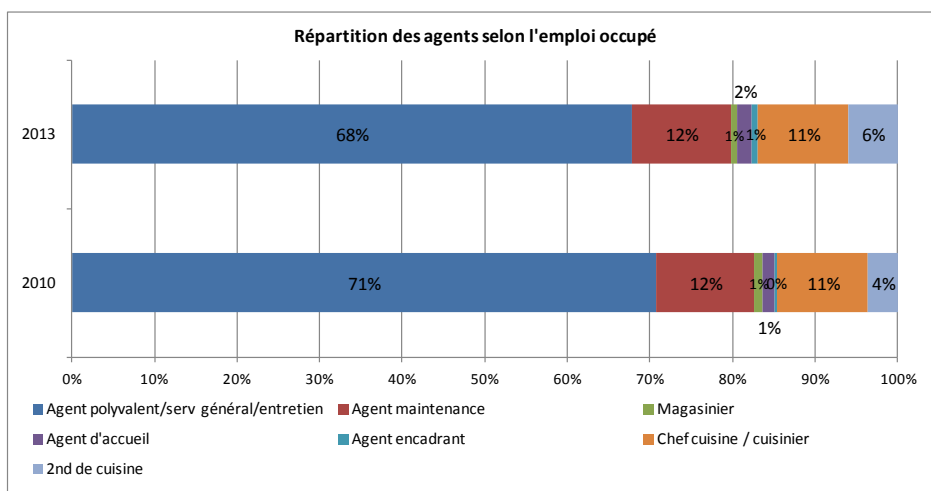
La suite de cette présentation porte sur **les agents permanents uniquement** : les agents titulaires, les agents non titulaires sur poste permanent et les stagiaires de la fonction publique territoriale.

## 1.2 – Une majorité de femmes et d’emplois d’agent polyvalent

En 2013, les femmes représentent 57% de la population des agents, taux stable par rapport à 2010. Cette répartition varie légèrement selon le département :



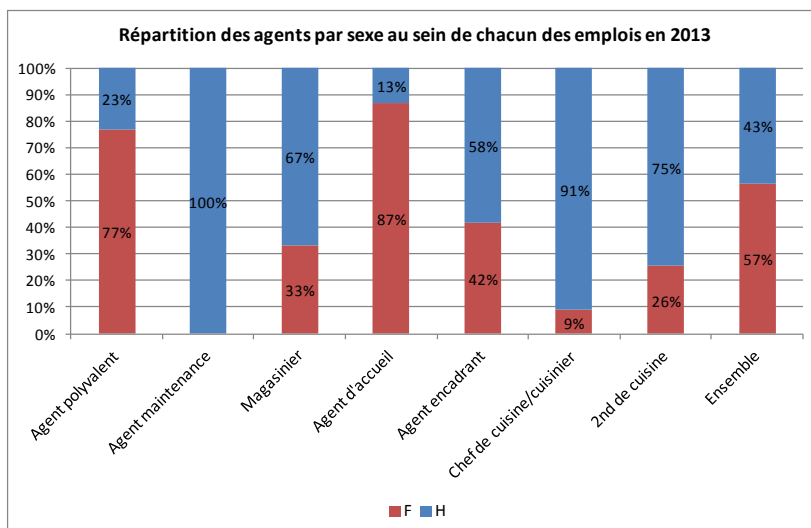
Près de 68% des agents occupent un emploi d’agent polyvalent en 2013. Cette part est en légère diminution par rapport à 2010 au profit des 2<sup>nd</sup> de cuisine notamment. Cette évolution peut résulter d’une évolution des postes existants sans qu’il n’y ait de création de poste à proprement parlé.



L’augmentation de la part des 2<sup>nd</sup> de cuisine est le fait principalement du Finistère : il n’en comptait aucun en 2010 tandis que cet emploi représente 8% de l’effectif en 2013. La collectivité a-t-elle fait le choix d’une création de ces nouveaux postes de 2<sup>nd</sup> de cuisine ? et quelles en sont les raisons ?

### Une faible mixité des métiers

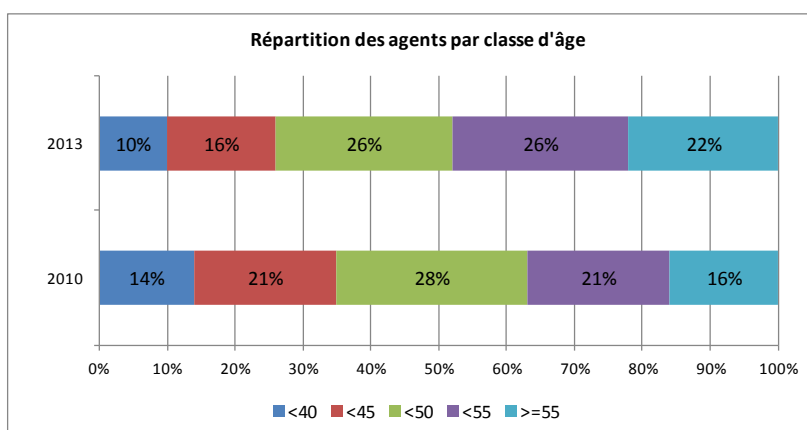
Ces emplois se caractérisent par une faible mixité. Des emplois sont à forte dominante féminine, tels que les emplois d’agent polyvalent et d’agent d’accueil, tandis que d’autres sont quasi-exclusivement masculins comme les emplois d’agent de maintenance, de cuisinier ou à forte dominante masculine comme l’emploi de 2<sup>nd</sup> de cuisine.



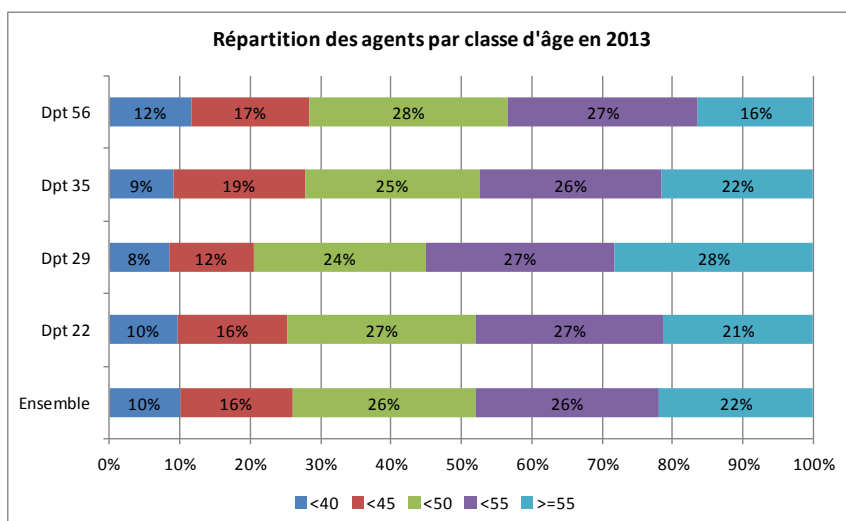
Cette absence de mixité n'est pas spécifique aux collèges bretons mais caractérise les équipes d'agents des collèges sur l'ensemble du territoire national (et de la même manière, les équipes d'agents des lycées).

### 1.3 – Un vieillissement des équipes et un glissement de l'ancienneté entre 2010 et 2013

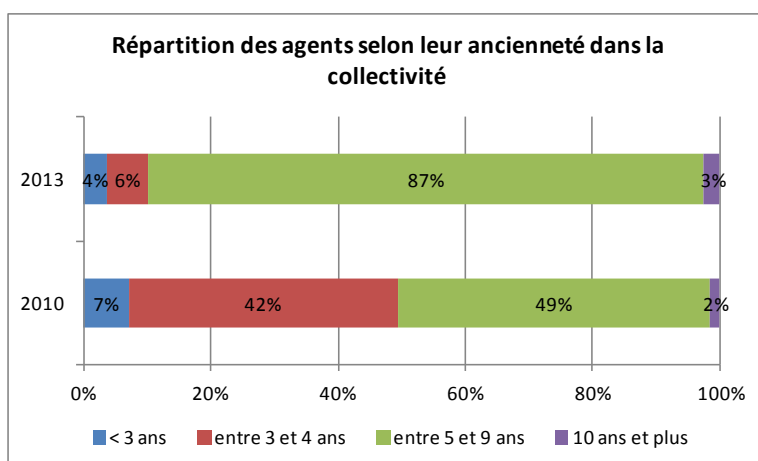
L'âge des agents des collèges s'étend, en 2013, de 22 à 66 ans. L'analyse met en évidence un vieillissement de cette population : l'âge moyen est passé de 47,1 ans en 2010 à 48,7 ans en 2013 soit + 1,6 ans sur la période. La part des agents âgés de moins de 45 ans a diminué de 35% à 26% tandis que celle des agents de plus de 50 ans a augmenté de 37% à 48%. En particulier, le taux de plus de 55 ans est passé de 16% de l'effectif total en 2010 à 22% en 2013.



Le vieillissement de la population des agents concerne les 4 collectivités. Il est néanmoins plus marqué en Ille et Vilaine et dans le Finistère où la part des plus de 55 ans est passée respectivement entre 2010 et 2013 de 13,5% à 21,6% et de 21,5% à 28,3%. Le Finistère est aujourd'hui le département dont la population des collèges est la plus âgée avec 55% d'agents de plus de 50 ans.



Enfin, on constate un glissement de l'ancienneté des agents dans la collectivité entre 2010 et 2013 et la part des agents dont l'ancienneté se situe entre 5 et 9 ans est aujourd'hui la plus importante puisqu'elle représente 87% d'entre eux.



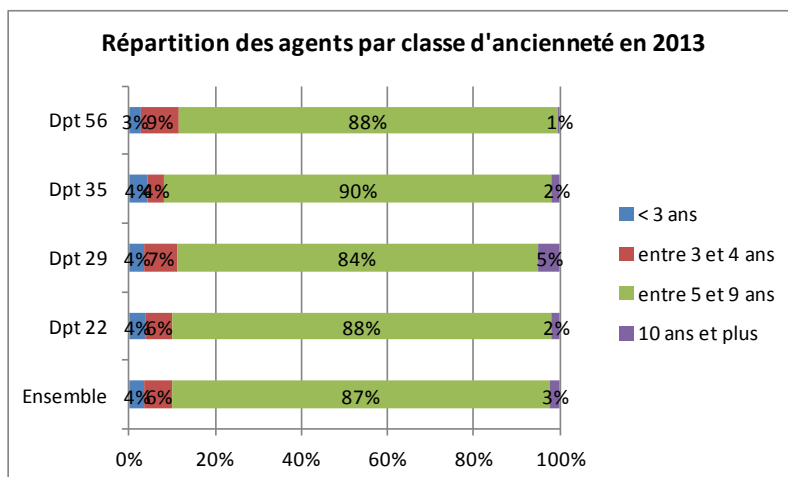
La présence dans cette population d'agents dont l'ancienneté dans la collectivité est supérieure à 7-8 ans, donc antérieure au transfert de compétences de 2007, s'explique par le fait que ces agents étaient déjà dans la collectivité et ont été mutés dans les collèges suite au transfert de compétences. Cette ancienneté dans la collectivité va jusqu'à 36 ans. En particulier, les agents dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans constituent une population spécifique. Ils font partie des plus anciens mais des agents relevant auparavant de l'Education Nationale peuvent également avoir cette même ancienneté dans l'établissement ou la fonction, et n'apparaissent simplement pas ici. Par contre ces personnes présentent la spécificité d'avoir rejoint une équipe dans un collège et d'avoir dû s'y intégrer.

On notera que la part des agents dont l'ancienneté dans la collectivité est inférieure à 3 ans a diminué : elle est passée de 7% en 2010 à 4% en 2013. Cette diminution traduit une baisse de la part des nouveaux recrutés dans l'effectif.

En 2010, l'ancienneté moyenne variait de façon importante entre les 4 départements (de 3,9 à 8 ans) alors qu'elle est devenue relativement homogène en 2013. L'évolution des recrutements de chaque département (pour remplacer des départs, notamment à la retraite, ou pourvoir à de nouveaux postes) explique sans doute ces différences.



Ancienneté moyenne dans la collectivité des agents en nombre d'années	2010	2013
22	8,0	7,5
29	3,9	6,7
35	5,8	7,7
56	3,9	6,6
<b>Ensemble</b>	<b>5,2</b>	<b>7,2</b>



## 1.4 – Les agents recrutés entre 2010 et 2013

Il ressort, du descriptif de la population des agents des collèges qui précède, une absence de diversité des profils : métiers fortement sexués, concentration sur les catégories d'âge les plus élevées notamment.

Il peut être alors intéressant d'examiner plus particulièrement le profil des derniers agents recrutés. En effet, sans connaître à ce jour les politiques de recrutement menées par les différentes collectivités, l'analyse des données peut mettre en évidence certaines évolutions s'il y a lieu : volonté de favoriser la diversité des profils, d'aller vers une plus grande mixité dans les métiers ou vers un rajeunissement de la population. Sachant que les marges de manœuvre de la collectivité en termes de recrutement restent de toutes les façons limitées puisqu'elle ne peut privilégier un profil sans risquer d'être accusée de discrimination.

Néanmoins, on voit que les derniers recrutés présentent des profils différents : une part d'hommes plus élevée et des agents plus jeunes.

2013	Ancienneté < 3 ans	Ancienneté >=3ans
F	44,6 %	57,2 %
H	55,4 %	42,8 %
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

2013	Ancienneté < 3 ans	Ancienneté >=3ans
< 40 ans	46,2%	8,2%
< 45 ans	21,5%	15,6%
< 50 ans	15,4%	26,3%

< 55 ans	12,3%	27,0%
>= 55 ans	4,6%	22,9%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

On compte également une proportion un peu plus élevée d'hommes parmi les agents polyvalents recrutés sur les 3 dernières années. Le nombre des nouveaux recrutés dans la catégorie des chefs cuisine/cuisiniers est faible, 4 agents, mais la présence d'une femme parmi eux est à noter.

2013		Ancienneté < 3 ans	Ancienneté >=3ans
Agent polyvalent	F	69%	77%
	H	31%	23%
Agent de maintenance	F	0%	0%
	H	100%	100%
Chef cuisine/cuisinier (Effectif dont l'ancienneté < 3 ans faible)	F	20%	8%
	H	80%	92%
2 <sup>nd</sup> de cuisine (Effectif dont l'ancienneté < 3 ans faible)	F	11%	27%
	H	89%	73%

Malgré ces quelques évolutions notables, une plus grande diversité dans les profils des agents des collègues ne peut s'obtenir immédiatement et implique une politique volontariste sur le long terme.

## **2 – L'ABSENTEISME ET SON EVOLUTION ENTRE 2010 ET 2013**

---

Sauf précision différente, l'analyse de l'absentéisme porte sur **les agents permanents uniquement** : les agents titulaires, les agents non titulaires sur poste permanent et les stagiaires de la fonction publique territoriale.

L'absentéisme selon le statut de l'agent (titulaire, stagiaire, remplacement, contrat aidé) est néanmoins étudié dans un 2<sup>nd</sup> temps dans une double perspective :

- peut-on identifier un lien entre le statut et le taux d'absentéisme ? y-a-t-il un lien entre la « position » de l'agent dans l'équipe et sa santé ?
- la composition des équipes, et notamment la présence de personnes en contrat aidé qui viendraient en renfort, impacte-t-elle l'absentéisme ?

L'analyse de l'absentéisme est menée en plusieurs étapes :

1. **Un descriptif de l'absentéisme et de son évolution entre 2010 et 2013**, globalement puis par motif, à partir de plusieurs indicateurs : nombre de jours d'absence, nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année, durée moyenne de ces absences. Cette étape permet de mesurer le volume des absences, le volume respectif par motif, et de comprendre si les évolutions proviennent d'une évolution du nombre d'agents absents ou d'une évolution de la durée de ces absences. **L'existence d'une éventuelle saisonnalité des absences est également examinée.**
2. **Le calcul du taux d'absentéisme qui mesure le nombre de jours d'absence, non plus dans l'absolu, mais par rapport au temps de travail.** Le taux d'absentéisme est calculé globalement, par motif et par département, et pour les années 2010 et 2013. A partir de là, l'analyse se concentre sur les 3 motifs sensibles aux conditions et à l'environnement de travail : la Maladie ordinaire, l'Accident du travail et la Maladie professionnelle.
3. **L'identification des profils les plus sujets à l'absentéisme** et sur lesquels on pourrait observer des niveaux d'absentéisme récurrents (en 2010 et en 2013) indiquant des facteurs de risque possibles. Ce travail est décliné par département.
4. **Une analyse du taux d'absentéisme des collègues avec la recherche de facteurs explicatifs** : caractéristiques du collègue ou de son équipe d'agents (et notamment la présence plus ou moins importante dans l'équipe de profils qui auraient été identifiés précédemment comme particulièrement sujets à l'absentéisme).

### **2.1 – Une augmentation du nombre de jours d'absence entre 2010 et 2013**

---

Le nombre annuel total de jours d'absence, tous motifs confondus, a augmenté entre 2010 et 2013 de 16,3%.

<b>Caractéristiques des absences tous motifs confondus</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>Evolution 2010 – 2013</b>
Nombre d'agents permanents	1750	1778	+1,6%
<b>Nombre de jours d'absence tous motifs confondus</b>	<b>48 029</b>	<b>55 862</b>	<b>+16,3%</b>
Nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année	989	1000	+1,1%
Soit la part du total des agents absents au moins 1 fois dans l'année	56,5%	56,2%	- 0,3 points
Nombre moyen de jours d'absence par agent absent	48,6	55,9	+7,3 jours
Nombre moyen de jours d'absence par agent	27,4	31,4	+4 jours soit +1,3 jours par an
Nombre moyen de jours d'absence par agent dans la fonction publique territoriale (Rapport annuel 2013 et 2014 Fonction Publique)	20,6 (données 2009)	21,7 (données 2011)	+1,1 jour par an

L'augmentation du nombre total de jours d'absence peut résulter de 3 phénomènes différents, sans qu'ils ne soient exclusifs les uns des autres :

- **une augmentation de l'effectif total d'agents** : mais elle est ici trop faible (+1,6%) pour expliquer l'augmentation du nombre total de jours d'absence
- **une augmentation de la part des agents absents au moins 1 fois dans l'année** : cette part est ici stable entre 2010 et 2013
- **une augmentation de la durée des absences** : le nombre moyen de jours d'absence varie significativement sur la période, + 7,3 jours par agent.

C'est donc **l'augmentation de la durée des absences** des agents qui explique l'augmentation du nombre total de jours d'absence et qui caractérise la période étudiée. La mise en place d'un jour de carence en 2012 pourrait avoir impacté le comportement des agents en les incitant à être absent plus longtemps : pour être indemnisée, l'absence doit dépasser une journée. Sa suppression, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, devrait alors favoriser un retour à la durée antérieure. **Cette hypothèse concerne principalement les absences pour maladie ordinaire.**

Mais, l'instauration du jour de carence n'est probablement pas le seul facteur explicatif.

En effet, les données concernant l'ensemble de la fonction publique territoriale montrent une augmentation, avant 2012, du nombre moyen de jours d'absence par agent de +1,1 jour en un an, chiffre proche de celui constaté sur l'ensemble des 4 collectivités de la région Bretagne qui est de 1,3% par an. Ainsi, l'évolution constatée pourrait être une évolution tendancielle sur plusieurs années et non une évolution soudaine entre 2012 et 2013. Ce résultat montre l'intérêt d'avoir un suivi annuel de l'absentéisme.

## Des évolutions contrastées entre les départements

L'analyse par département met en évidence des évolutions contrastées :

- **2 départements, les Côtes d'Armor et le Finistère connaissent une forte augmentation** du nombre de jours d'absence chez les agents des collèges (autour de + 30%) qui s'explique essentiellement par l'augmentation de la durée moyenne des absences par agent absent (+13 jours environ)
- **1 département, l'Ille et Vilaine, voit le nombre de jours d'absence chez ses agents augmenter beaucoup plus faiblement** (+7%) de même sur la durée moyenne d'absence par agent absent (+1,2 jours)
- **1 département, le Morbihan, voit le nombre de jours d'absence diminuer** (-5%) avec néanmoins une légère augmentation de la durée moyenne d'absence par agent absent (+ 3 jours)

Comment peuvent s'expliquer ces évolutions contrastées entre les départements ? Sont-elles dues à des différences de profils d'agent ou de composition des équipes ? à des différences d'organisation du travail ou de politiques de prévention menées au sein des collèges ?

<b>Caractéristiques des absences tous motifs confondus Dpt 22</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>Evolution 2010 - 2013</b>
Nombre d'agents permanents	413	426	+3,1%
<b>Nombre de jours d'absence tous motifs confondus</b>	<b>10 719</b>	<b>14 616</b>	<b>+36,3%</b>
Nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année	228	241	+5,7%
Soit la part du total des agents absents au moins 1 fois dans l'année	55,2%	56,6%	+1,4 points
Nombre moyen de jours d'absence par agent absent	47,0	60,6	+13,6 jours
Nombre moyen de jours d'absence par agent	25,9	34,3	+8,4 jours soit +2,8 jours par an

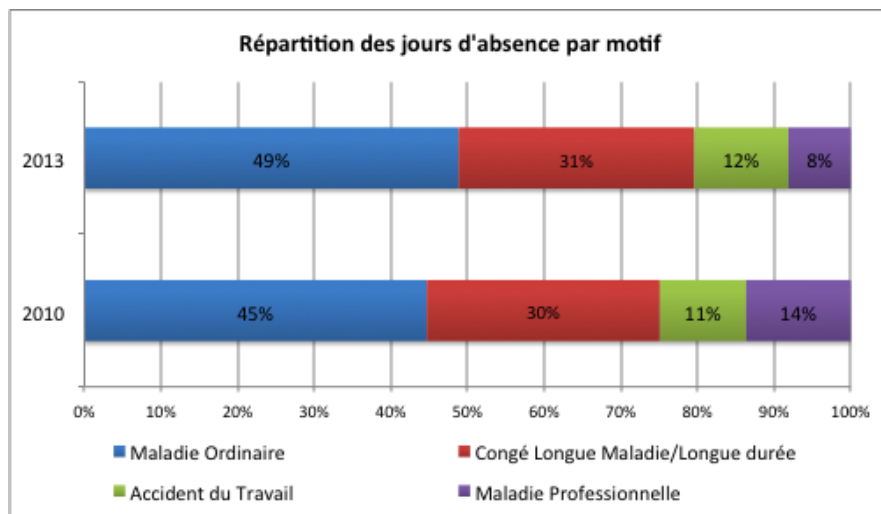
<b>Caractéristiques des absences tous motifs confondus Dpt 29</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>Evolution 2010 - 2013</b>
Nombre d'agents permanents	461	463	+0,4%
<b>Nombre de jours d'absence tous motifs confondus</b>	<b>13 505</b>	<b>17 384</b>	<b>+28,7%</b>
Nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année	270	276	+2,2%
Soit la part du total des agents absents au moins 1 fois dans l'année	58,6%	59,6%	+1 points
Nombre moyen de jours d'absence par agent absent	50,0	63,0	+13 jours
Nombre moyen de jours d'absence par agent	29,3	37,5	+8,2 jours soit +2,7 jours par an

<b>Caractéristiques des absences tous motifs confondus Dpt 35</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>Evolution 2010 – 2013</b>
Nombre d'agents permanents	524	529	+0,9%
<b>Nombre de jours d'absence tous motifs confondus</b>	<b>10 594</b>	<b>11 305</b>	<b>+6,7%</b>
Nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année	294	304	+3,4%
Soit la part du total des agents absents au moins 1 fois dans l'année	56,1%	57,5%	+1,4 points
Nombre moyen de jours d'absence par agent absent	36,0	37,2	+1,2 jours
Nombre moyen de jours d'absence par agent	20,2	21,4	+1,2 jours soit +0,4 jours par an

<b>Caractéristiques des absences tous motifs confondus Dpt 56</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>Evolution 2010 – 2013</b>
Nombre d'agents permanents	352	360	+2,3%
<b>Nombre de jours d'absence tous motifs confondus</b>	<b>13 211</b>	<b>12 557</b>	<b>-4,9%</b>
Nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année	197	179	-9,1%
Soit la part du total des agents absents au moins 1 fois dans l'année	55,9%	49,7%	-6,2 points
Nombre moyen de jours d'absence par agent absent	67,1	70,1	+3 jours
Nombre moyen de jours d'absence par agent	37,5	34,9	-2,6 jours soit -0,9 jours par an

## La maladie ordinaire : 1<sup>er</sup> motif d'absence

La maladie ordinaire représente près de la moitié des jours d'absence en 2013, part en augmentation depuis 2010. Viennent ensuite les congés longue maladie et longue durée, puis les accidents du travail et la maladie professionnelle.



Les indicateurs concernant la maladie professionnelle ont tous diminué : moins d'agent absent pour ce motif et une durée d'absence en diminution. Cette diminution peut être le résultat de politiques de prévention mises en place par les collectivités.

Il faut noter ici que l'évolution des motifs d'absence dépend aussi des modalités d'enregistrement de ces absences : comment est enregistrée une absence dans un 1<sup>er</sup> temps ? selon le motif déclaré par l'agent ou le motif reconnu médicalement ? à quel moment une absence pour maladie ordinaire, par exemple, bascule-t-elle en accident du travail ou en maladie professionnelle ? Quelles sont les durées de procédure de qualification des accidents du travail et des maladies professionnelles ? et ces modalités sont-elles les mêmes pour les 4 départements ou bien différentes ?

Dans le cas présent, un des facteurs explicatifs de la diminution des absences pour maladies professionnelles, par exemple, pourrait être la réduction récente du nombre de maladies qualifiées de maladie professionnelle.

Les différentes modalités de déclarations et d'enregistrement des motifs d'absence devront être précisées et homogénéisées entre les 4 départements afin de pouvoir construire par la suite un système d'observation et de suivi partagé.

Si le nombre d'agents sujets à au moins une absence pour maladie ordinaire ou un accident du travail sur l'année a diminué, le nombre total de jours d'absence s'est accru de façon importante, +27% pour ces 2 motifs. C'est donc la durée de ces absences qui s'est allongée, particulièrement pour les accidents du travail. Ces dernières méritent une analyse plus approfondie : l'augmentation de leur durée traduit-elle leur aggravation ? et si oui, sur quoi portent ces accidents ?

Motif d'absence	Nb agents absent au moins 1 fois dans l'année			Nb de jours d'absence sur l'année			Nb moyen de jours d'absence par agent absent		
	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation
Maladie ordinaire	883	880	-0,3%	21460	27280	+27,1%	24,3	31,0	+6,7
Congé longue durée /longue maladie	53	66	+24,5%	14605	17176	+17,6%	275,6	260,2	-15,4
Accident du travail	119	117	-1,7%	5408	6864	+26,9%	45,4	58,7	+13,3
Maladie professionnelle	38	33	-13,2%	6556	4542	-30,7%	172,5	137,6	-34,9
<b>Ensemble</b>	<b>989</b>	<b>1000</b>	<b>1,1%</b>	<b>48029</b>	<b>55862</b>	<b>16,3%</b>	<b>48,6</b>	<b>55,9</b>	<b>+7,3</b>

A nouveau, il faut noter que les évolutions constatées peuvent résulter d'une évolution dans l'enregistrement même des absences. Une politique de prévention, par exemple, incite à déclarer tous les accidents du travail afin de mieux les suivre et les expliquer. Ainsi, même si les actions menées diminuent le nombre d'accidents, ce dernier peut augmenter dans un premier temps simplement parce que les accidents sont tous déclarés, quel qu'en soit l'objet et la gravité.

Dans tous les cas, **la situation des indicateurs d'absentéisme pour les 2 motifs, maladie professionnelle et accident du travail sont à mettre directement en relation avec la situation de travail et sont de la responsabilité de l'employeur. Celui concernant la maladie ordinaire constitue un indicateur d'alerte car l'hypothèse est faite qu'une partie de ces absences de courte durée sont à relier aux conditions de travail.** Ces 3 indicateurs sont donc majeurs, ils doivent être suivis et intégrer dans la réflexion sur une politique de prévention.

Afin de situer le niveau d'absentéisme des 4 collectivités, nous avons repris le nombre moyen de jours d'absence par agent, indicateur disponible pour la fonction publique territoriale dans son ensemble. La comparaison est néanmoins à interpréter avec précaution car les chiffres ne portent pas sur les mêmes périodes, ni sur la même population. On étudie ici les absences des agents des collèges uniquement alors que l'indicateur national concerne l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

Motif d'absence	Nb moyen de jours d'absence par agent			Nb moyen de jours d'absence par agent dans la fonction publique territoriale*		
	2010 (1750 agents)	2013 (1778 agents)	Variation 2010-2013	2009	2011	Variation 2009-2011
Maladie ordinaire	12,3	15,3	+3j soit +1j par an	11,4	11,9	+0,5 soit 0,25j par an
Congé longue durée /longue maladie	8,3	9,7	+1,4 soit + 0,5j par an	6,6	6,8	+0,2 soit 0,1j par an
Accident du travail	3,1	3,9	+0,8 soit 0,3j par an	2,1	2,3	+0,2 soit 0,1j par an
Maladie professionnelle	3,7	2,6	-1,1 soit -0,4j par an	0,5	0,7	+0,2 soit 0,1j par an
<b>Ensemble</b>	<b>27,4</b>	<b>31,4</b>	<b>+4 soit 1,3j par an</b>	<b>20,6</b>	<b>21,7</b>	<b>+0,9 soit 0,45j par an</b>

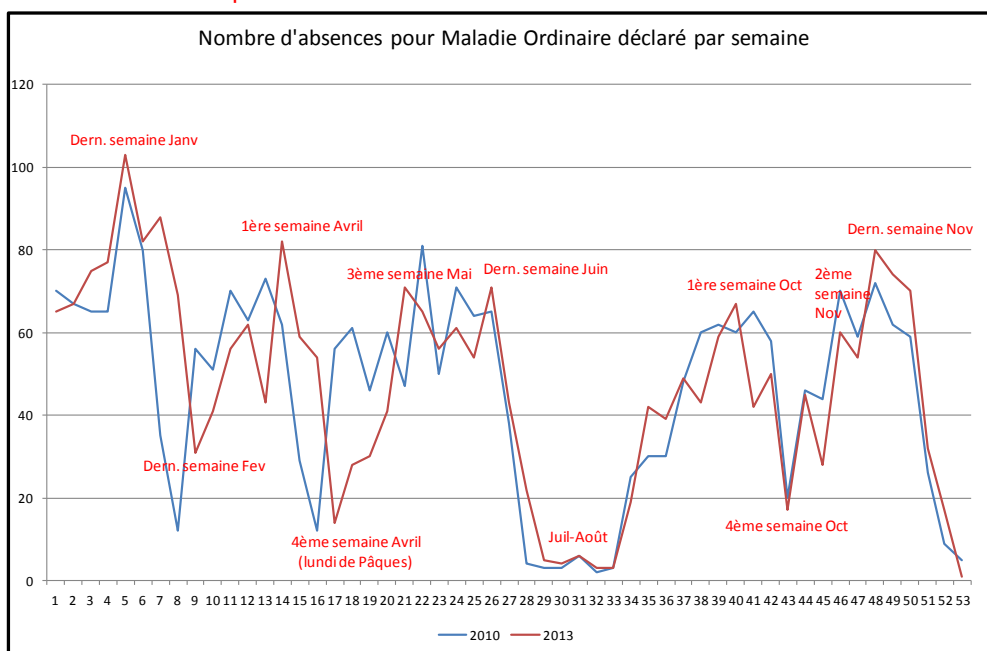
\*Rapport annuel de la Fonction Publique 2014



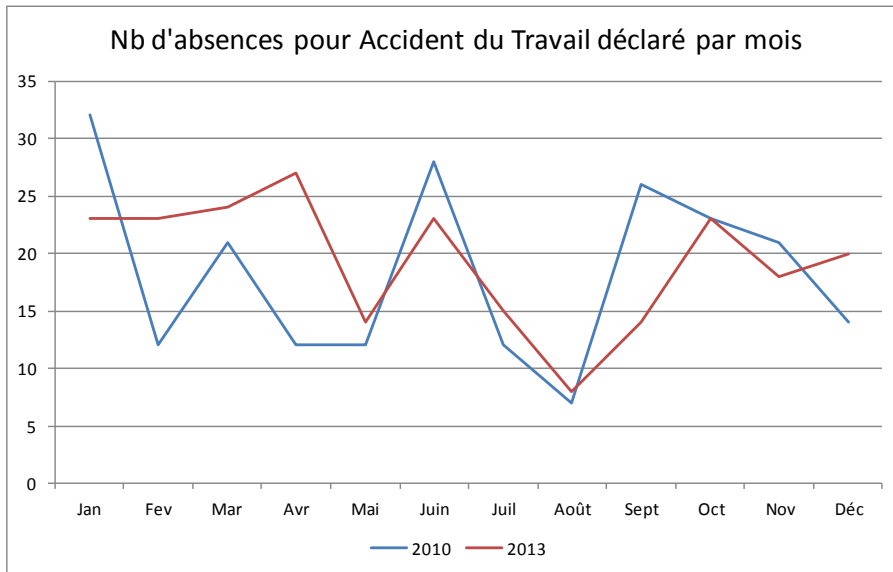
Pour compléter, nous pouvons calculer le nombre d'accidents du travail, avec ou sans arrêt, pour 100 agents, indicateur classiquement utilisé dans la fonction publique territoriale. Il est de 9,1% pour l'ensemble des agents des collèges des 4 collectivités sur 2013 contre 8,5 dans la fonction publique territoriale en 2012.

### Une saisonnalité constatée des absences

Les graphiques ci-dessous représentent le nombre d'absences en fonction de la date de début de l'absence enregistrée. Le premier graphique représente le nombre d'absences pour maladie ordinaire enregistré par semaine. Le second graphique représente le nombre d'absence pour accident du travail enregistré par mois (le nombre d'accidents du travail est trop faible pour une analyse par semaine). On constate une certaine saisonnalité des absences avec des pics et des creux à des périodes de l'année similaires en 2010 et 2013.



L'analyse montre un pic d'absences environ 5 semaines après un creux. Les creux correspondent-ils aux semaines de congé (en 2014, dernière semaine de fév, 4<sup>ème</sup> semaine d'avril, juillet et août, 4<sup>ème</sup> semaine d'octobre puis dernière semaine de décembre) ? ce qui voudrait dire qu'un pic d'absences est enregistré après 5 semaines environ de travail ?

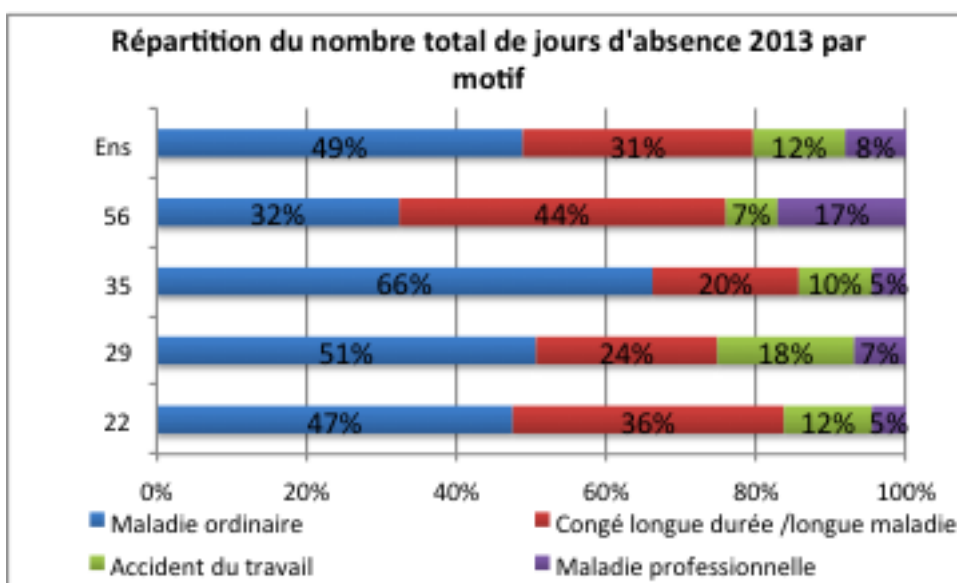


Une périodicité des absences pour accidents du travail est également constatée : le mois de juin se caractérise par un pic en 2010 et 2013, 2 autres pics apparaissent dans l'année, en mars (2010)-avril (2013) et en sept (2010)-oct (2013).

Ces pics d'absence sont-ils dus à une fatigue physique ? à une usure de l'agent après un 5-7 semaines de travail ? Au contenu du travail plus particulièrement pour les accidents du travail (plus de maintenance par exemple en juin) ?

### Des spécificités départementales

Les départements présentent des spécificités : en 2013, l'Ille et Vilaine se caractérise par une part des jours d'absence pour maladie ordinaire particulièrement élevée (66% contre 49% en moyenne) tandis que dans le Morbihan ce sont les maladies professionnelles qui sont sur-représentées (17% contre 8% en moyenne) et dans le Finistère ce sont les accidents du travail (18% contre 12% en moyenne).



L'analyse des indicateurs d'absentéisme par département permet de préciser les évolutions par motif constatées plus haut :

- **la baisse du nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle se retrouve dans 3 des 4 départements.** Seul le Morbihan enregistre une hausse de cet indicateur. La baisse est particulièrement marquée en Ille et Vilaine : 5 agents concernés en 2013 contre 14 en 2010 et une durée d'absence en baisse de -75%. Est-ce le résultat d'une action de prévention ou est-ce un événement indépendant ?
- A nouveau **l'augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire se retrouve sur 3 des 4 départements**, le Morbihan étant le seul à voir cet indicateur diminuer en raison de la baisse du nombre d'agents ayant été absents au moins 1 fois de l'année plus que d'une baisse de la durée des absences. En Ille et Vilaine et dans le Finistère, la durée des absences s'allonge tandis que le nombre d'agents absents au moins 1 fois ne varie que faiblement. Dans les Côtes d'Armor, on constate à la fois un allongement de la durée des absences et une augmentation du nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année pour maladie ordinaire ;
- Enfin, **le nombre d'agents ayant connu un accident du travail en 2013 a diminué d'un tiers et la durée des absences correspondante de moitié dans le Morbihan.** Ces indicateurs sont relativement stables en Ille et Vilaine tandis qu'ils sont en augmentation dans les 2 autres départements. Dans les Côtes d'Armor c'est la fréquence des accidents qui augmente entre 2010 et 2013 tandis que dans le Finistère, même si cette fréquence augmente également, c'est surtout la durée des absences correspondantes qui varie fortement.

Dpt 22	Nb agents absents au moins 1 fois dans l'année			Nb de jours d'absence sur l'année			Nb moyen de jours d'absence par agent absent			Nb moyen de jours d'absence par agent		
	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010 (413 agents)	2013 (426 agents)	Variation
Maladie ordinaire	203	207	2,0%	4735	6941	46,6%	23,3	33,5	10,2	11,5	16,3	4,8
Congé longue durée /longue maladie	11	19	72,7%	3144	5290	68,3%	285,8	278,4	-7,4	7,6	12,4	4,8
Accident du travail	25	27	8,0%	1101	1718	56,0%	44,0	63,6	19,6	2,7	4,0	1,4
Maladie professionnelle	9	7	-22,2%	1739	667	-61,6%	193,2	95,3	-97,9	4,2	1,6	-2,6
<b>Tous motifs confondus</b>	<b>228</b>	<b>241</b>	<b>5,7%</b>	<b>10719</b>	<b>14616</b>	<b>36,4%</b>	<b>47,0</b>	<b>60,6</b>	<b>13,6</b>	<b>26,0</b>	<b>34,3</b>	<b>8,4</b>

Dpt 29	Nb agents absents au moins 1 fois dans l'année			Nb de jours d'absence sur l'année			Nb moyen de jours d'absence par agent absent			Nb moyen de jours d'absence par agent		
	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010 (461 agents)	2013 (463 agents)	Variation
Maladie ordinaire	243	245	0,8%	6679	8798	31,7%	27,5	35,9	8,4	14,5	19,0	4,5
Congé longue durée /longue maladie	14	17	21,4%	3889	4207	8,2%	277,8	247,5	-30,3	8,4	9,1	0,7
Accident du travail	28	35	25,0%	1356	3173	134,0%	48,4	90,7	42,2	2,9	6,9	3,9
Maladie professionnelle	6	7	16,7%	1581	1206	-23,7%	263,5	172,3	-91,2	3,4	2,6	-0,8
<b>Ensemble</b>	<b>270</b>	<b>276</b>	<b>2,2%</b>	<b>13505</b>	<b>17384</b>	<b>28,7%</b>	<b>50,0</b>	<b>63,0</b>	<b>13,0</b>	<b>29,3</b>	<b>37,5</b>	<b>8,3</b>

Dpt 35	Nb agents absents au moins 1 fois dans l'année			Nb de jours d'absence sur l'année			Nb moyen de jours d'absence par agent absent			Nb moyen de jours d'absence par agent		
	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010 (524 agents)	2013 (529 agents)	Variation
Maladie ordinaire	276	279	1,1%	5978	7478	25,1%	21,7	26,8	5,1	11,4	14,1	2,7
Congé longue durée /longue maladie	6	9	50,0%	1521	2207	45,1%	253,5	245,2	-8,3	2,9	4,2	1,3
Accident du travail	31	32	3,2%	1100	1106	0,5%	35,5	34,6	-0,9	2,1	2,1	0,0
Maladie professionnelle	14	5	-64,3%	1995	514	-74,2%	142,5	102,8	-39,7	3,8	1,0	-2,8
<b>Ensemble</b>	<b>294</b>	<b>304</b>	<b>3,4%</b>	<b>10594</b>	<b>11305</b>	<b>6,7%</b>	<b>36,0</b>	<b>37,2</b>	<b>1,2</b>	<b>20,2</b>	<b>21,4</b>	<b>1,2</b>

Dpt 56	Nb agents absents au moins 1 fois dans l'année			Nb de jours d'absence sur l'année			Nb moyen de jours d'absence par agent absent			Nb moyen de jours d'absence par agent		
	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010	2013	Variation	2010 (352 agents)	2013 (360 agents)	Variation
Maladie ordinaire	161	149	-7,5%	4068	4063	-0,1%	25,3	27,3	2,0	11,6	11,3	-0,3
Congé longue durée /longue maladie	22	21	-4,5%	6051	5472	-9,6%	275,0	260,6	-14,5	17,2	15,2	-2,0
Accident du travail	35	23	-34,3%	1851	867	-53,2%	52,9	37,7	-15,2	5,3	2,4	-2,9
Maladie professionnelle	9	14	55,6%	1241	2155	73,7%	137,9	153,9	16,0	3,5	6,0	2,5
<b>Ensemble</b>	<b>197</b>	<b>179</b>	<b>-9,1%</b>	<b>13211</b>	<b>12557</b>	<b>-5,0%</b>	<b>67,1</b>	<b>70,2</b>	<b>3,1</b>	<b>37,5</b>	<b>34,9</b>	<b>-2,7</b>

## 2.2 – Une augmentation du taux d’absentéisme entre 2010 et 2013

Le taux d’absentéisme est un indicateur qui permet de mesurer le volume d’absences rapporté à l’effectif de salariés. Il est égal à :

Nombre de jours d’absence <sup>1</sup> sur l’année / Nombre de jours théoriquement travaillés
---

Le nombre de jours théoriquement travaillé réel est variable d’une année sur l’autre et d’une collectivité à l’autre. De plus, il n’est pas toujours aisé à calculer car pour être exact, il devrait se baser sur la somme du nombre d’heures inscrit dans le contrat de travail de chaque agent permanent déduction faite des jours fériés. Pour simplifier, il est classiquement basé sur le nombre de jours calendaires, 365, ou sur le nombre de jours ouvrés, 250 jours, multiplié par le nombre d’agents en effectif ou en ETP.

Nous retenons ici la définition la plus communément appliquée dans le secteur public :

<b>Taux d’absentéisme =</b> Nombre de jours d’absence sur l’année / (Nombre d’agents en ETP*365)
---

Néanmoins, à titre de comparaison, le taux est également calculé par rapport à une durée de travail annuel de 250 jours, plus proche de la réalité.

L’équivalent temps plein des temps partiels est estimé à 0,8 en moyenne.

**Le taux d’absentéisme sur l’ensemble des 4 collectivités s’élève à 8,8% en 2013** en augmentation de 1,1 point depuis 2010. Si on rapporte le nombre de total de jours d’absence au nombre d’ETP **sur les 250 jours ouvrés de l’année, le taux d’absentéisme est de 12,8%** en 2013, en augmentation de 1,6 points par rapport à 2010.

Taux d’absentéisme 365 j	2010	2013	Variation 2010 – 2013
Maladie ordinaire	3,4%	4,3%	+0,9
Congé longue durée /longue maladie	2,3%	2,7%	+0,4
Accident du travail	0,9%	1,1%	+0,2
Maladie professionnelle	1,1%	0,7%	-0,4
<b>Total</b>	<b>7,7%</b>	<b>8,8%</b>	<b>+1,1</b>

Taux d’absentéisme 250 j	2010	2013	Variation 2010-2013
Maladie ordinaire	5,0%	6,3%	+1,3
Congé longue durée /longue maladie	3,4%	3,9%	+0,5
Accident du travail	1,3%	1,6%	+0,3
Maladie professionnelle	1,5%	1,0%	-0,5
<b>Total</b>	<b>11,2%</b>	<b>12,8%</b>	<b>+1,6</b>

<sup>1</sup> Le nombre de jours d’absence sur l’année est le nombre de jours calendaires. Néanmoins, l’observation des arrêts met en évidence des arrêts consécutifs, donc résultants du même événement, l’un s’arrêtant au vendredi et le suivant démarrant le lundi. Des durées d’absence incluent donc les week-end (durées continues) et d’autres non car le renouvellement est fait en ignorant les jours de week end.

Même si le taux d'absentéisme, calculé par rapport aux 250 jours ouvrés est plus proche de la réalité (et nous le remettons ci-dessous dans la déclinaison des taux d'absentéisme par département à titre indicatif), nous nous en tiendrons dans la suite de l'analyse aux taux calculés par rapport au nombre de jours calendaires (365j).

On retrouve, au travers de **l'analyse des taux d'absentéisme départementaux**, les caractéristiques relevées plus haut :

- **2 départements, les Côtes d'Armor et le Finistère, voient leur taux d'absentéisme augmenter entre 2010 et 2013** en raison d'une augmentation des absences pour maladies ordinaires à laquelle s'ajoute pour le second une augmentation des absences pour accident du travail,
- **L'Ille et Vilaine se caractérise par la plus forte augmentation**, parmi les 4 départements, du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire, compensée par une stagnation des absences pour accident du travail et une diminution de celle pour maladies professionnelles,
- Enfin, **le Morbihan se détache des 3 autres départements par une diminution du taux d'absentéisme global** et une absence d'augmentation des absences pour maladie ordinaire. Et, tandis que le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle augmente, ce département est également le seul département à voir son taux d'absentéisme pour accident du travail diminuer sur la période.

Dpt 22	Taux d'absentéisme 365j		
	2010	2013	Var
MO	3,2%	4,5%	+1,3
CLD/LM	2,1%	3,5%	+1,4
AT	0,7%	1,1%	+0,4
MP	1,2%	0,4%	-0,8
<b>Total</b>	<b>7,2%</b>	<b>9,6%</b>	<b>+2,4</b>

Taux d'absentéisme 250j		
2010	2013	Var
4,7%	6,6%	+2,1
3,1%	5,0%	+1,9
1,1%	1,6%	+0,5
1,7%	0,6%	-1,1
<b>10,6%</b>	<b>13,9%</b>	<b>+3,3</b>

Dpt 29	Taux d'absentéisme 365j		
	2010	2013	Var
MO	4,1%	5,3%	+1,2
CLD/LM	2,4%	2,6%	+0,2
AT	0,8%	1,9%	+1,1
MP	1,0%	0,7%	-0,3
<b>Total</b>	<b>8,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>+2,3</b>

Taux d'absentéisme 250j		
2010	2013	Var
5,9%	7,7%	1,8
3,5%	3,7%	+0,2
1,2%	2,8%	+1,6
1,4%	1,1%	-0,3
<b>12,0%</b>	<b>15,3%</b>	<b>+3,3</b>

Dpt 35	Taux d'absentéisme 365j		
	2010	2013	Var
MO	3,2%	4,0%	+1,8
CLD/LM	0,8%	1,2%	+0,4
AT	0,6%	0,6%	0
MP	1,1%	0,3%	-0,8
Total	5,7%	6,1%	+0,4

Taux d'absentéisme 250j		
2010	2013	Var
4,7%	5,8%	+1,1
1,2%	1,7%	+0,5
0,9%	0,9%	0
1,6%	0,4%	-1,2
8,4%	8,8%	+0,2

Dpt 56	Taux d'absentéisme 365j		
	2010	2013	Var
MO	3,2%	3,2%	0
CLD/LM	4,8%	4,3%	-0,5
AT	1,5%	0,7%	-0,8
MP	1,0%	1,7%	+1,7
<b>Total</b>	10,5%	9,8%	-0,7

Taux d'absentéisme 250j		
2010	2013	Var
4,7%	4,6%	-0,1
7,0%	6,3%	-0,7
2,1%	1,0%	-1,1
1,4%	2,4%	+1,0
15,3%	14,3%	-1,0

## HYPOTHESES

La saisonnalité constatée des absences pour maladie ordinaire et pour accident du travail se confirmerait-elle sur un plus grand nombre d'années ? et si oui, peut-on trouver des éléments d'explications à cette saisonnalité ?

Les évolutions constatées et les différences départementales **peuvent-elles s'expliquer par les politiques de prévention menées par chacune des collectivités depuis 2010 ?**

- **3 départements enregistrent une baisse des absences pour maladie professionnelle, et plus particulièrement l'Ille et Vilaine :** peut-on retenir des bonnes pratiques menées dans ces départements et des éventuelles actions entreprises dans les collèges ?
- **De même, comment expliquer la baisse du nombre d'accidents du travail et de leur durée dans le Morbihan ?** et quelles bonnes pratiques doit-on retenir ? Et inversement, comment peut-on expliquer l'augmentation de la fréquence de ces accidents dans les Côtes d'Armor et en Ille et Vilaine ? couplée à une augmentation de leur durée dans le Finistère ?
- Afin d'essayer d'expliquer l'augmentation de la durée des absences pour maladie ordinaire constatée dans 3 départements, le Finistère, l'Ille et Vilaine et les Côtes d'Armor, et associée à une augmentation du nombre d'agents absent pour ce dernier, il faut **aller plus loin dans l'analyse** : profil des agents absents, récurrence ou non de ces absences, caractéristiques des collèges et des équipes. On retiendra néanmoins que, dans le Morbihan, le nombre d'agents absents au moins 1 fois dans

l'année a diminué sur la période.

- Enfin, la construction d'un système d'observation et de suivi de l'absentéisme partagé entre les 4 départements impliquera une homogénéisation, si ce n'est pas déjà le cas, des modalités de déclaration et d'enregistrement des différents motifs d'absence (AT, MP notamment).

## 2.3 – L'analyse de l'absentéisme selon le profil des agents

L'analyse de l'absentéisme selon le profil des agents est proposée en 2 temps :

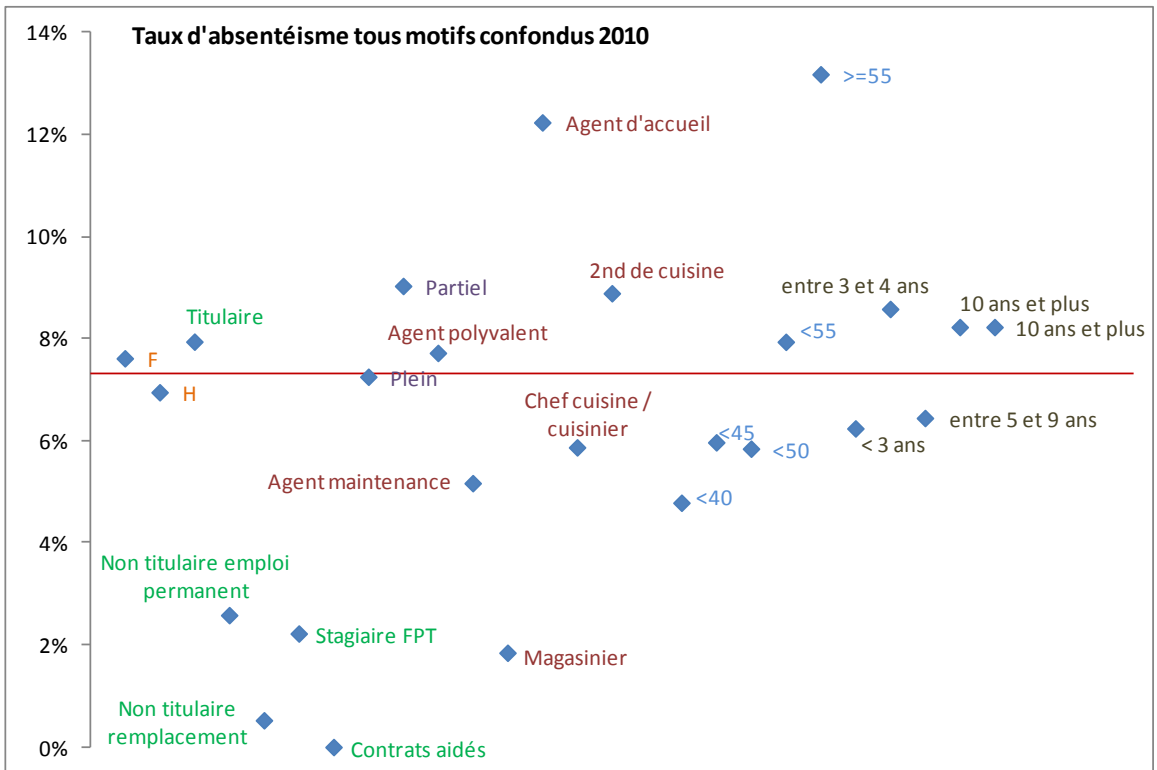
- **Un 1<sup>er</sup> temps qui consiste à examiner les caractéristiques des agents les plus sujets à l'absentéisme**, afin d'essayer d'identifier, s'il y a lieu, des facteurs explicatifs de cet absentéisme. La représentation des taux d'absentéisme en 2010 et en 2013 permet de mettre en évidence un éventuel fort taux d'absentéisme récurrent pour certains profils ;
- **Un 2<sup>nd</sup> temps d'analyse des évolutions des taux d'absentéisme selon le profil** des agents afin d'essayer d'expliquer l'augmentation globale constatée sur la période : quelle(s) population(s) sont plus particulièrement à l'origine de cette augmentation ?

### **Identification des profils d'agent les plus sujets à l'absentéisme**

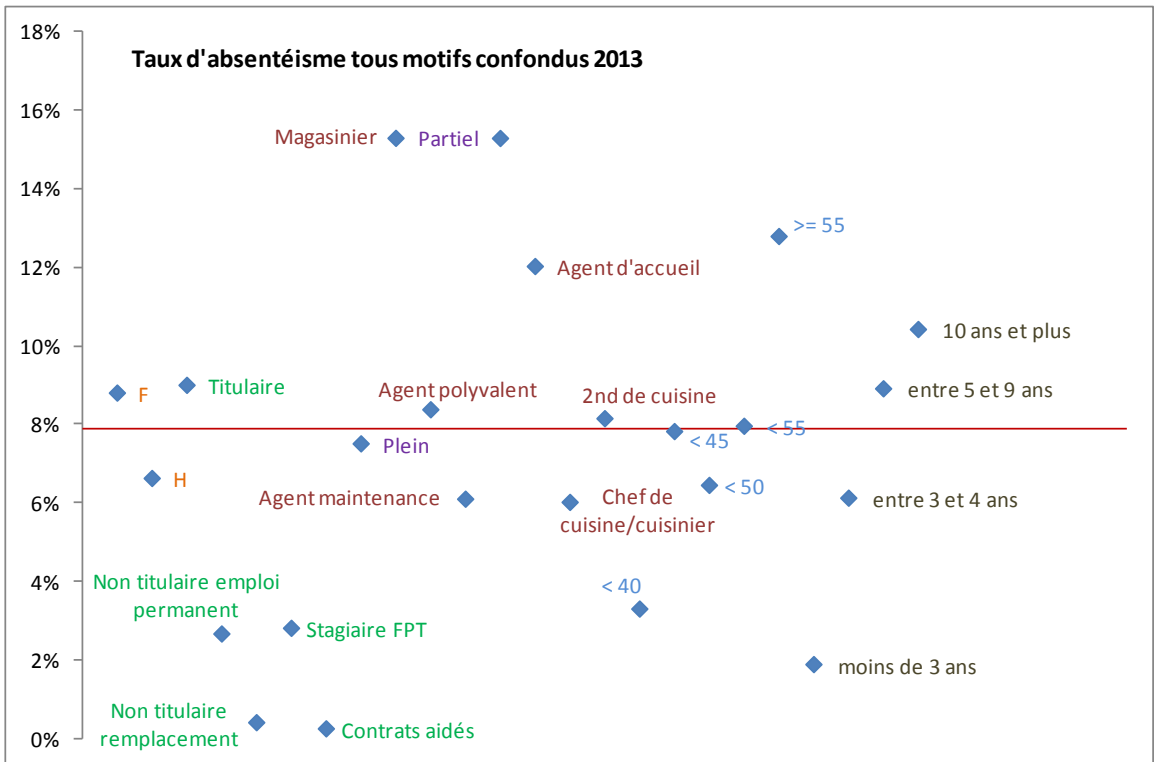
L'analyse porte ici sur l'ensemble des agents, qu'ils soient titulaires, stagiaires, non titulaires remplaçants ou en contrat aidé. En effet, on s'intéresse à l'individu lui-même pour identifier les caractéristiques de profil les plus sensibles à l'absentéisme. L'expérience montre que le statut impacte le plus souvent le positionnement des agents dans les équipes et leurs conditions de travail. Il peut donc constituer un facteur explicatif de l'absentéisme au même titre que les autres variables qui définissent le profil des agents.

Pour les Côtes d'Armor, les remplaçants n'étant pas gérés directement par le département, ils n'apparaissent pas ici, et les indicateurs concernant les agents remplaçants sont calculés à partir des données des 3 autres départements uniquement.

Les graphiques ci-dessous, pour 2010 et pour 2013, représentent **les taux d'absentéisme tous motifs confondus (maladie ordinaire, maladie longue durée, accident du travail, maladie professionnelle) selon les différentes caractéristiques de profil des agents**. Ils sont suivis par 2 graphiques représentant **ces mêmes taux d'absentéisme mais pour maladie ordinaire uniquement**. Sur ces graphiques, l'ordonnée indique le niveau du taux d'absentéisme. L'abscisse n'a pas de signification quantitative, la représentation des points est simplement étalée pour plus de clarté. La ligne rouge représente le niveau moyen du taux d'absentéisme sur l'ensemble de la population des agents (les données brutes sont en annexe).



Clé de lecture : en 2010, le taux d'absentéisme tous motifs confondus des agents à temps partiel est de 9%. Il est plus élevé que celui des agents à temps plein qui est de 7,3%. Le taux moyen sur l'ensemble de la population (ligne rouge) est de 7,3%.



Clé de lecture : en 2013, le taux d'absentéisme tous motifs confondus des agents Femme est de 8,8%. Il est plus élevé que celui des hommes qui est de 6,6%. Le taux moyen sur l'ensemble de la population (ligne rouge) est de 7,9%.

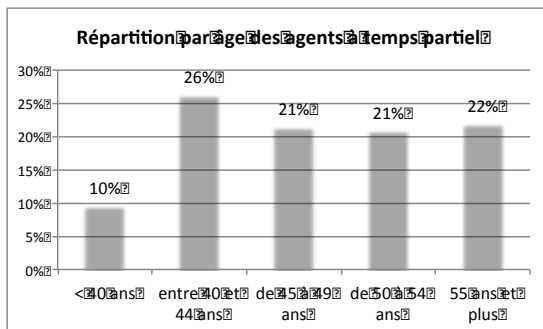


Les graphiques mettent en évidence des profils avec un taux d'absentéisme au-dessus de la moyenne. Le fait de retrouver ces mêmes profils avec un fort taux d'absentéisme en 2010 et en 2013 suggère qu'ils puissent constituer des facteurs potentiels d'absentéisme. Il s'agit des caractéristiques suivantes :

- **un âge supérieur à 55 ans** : cette population est celle qui connaît le plus fort taux d'absentéisme en 2010 comme en 2013 (13,2% et 12,8% respectivement). Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est relativement important, comme nous le verrons plus loin, mais il faut également noter que cette classe d'âge est la plus sujette aux longues maladies qui font grimper le taux d'absentéisme total (5,9% en 2010 et 4,4% en 2013 contre 2,2% en moyenne sur l'ensemble de la population des agents).

- **l'emploi d'agent d'accueil** : le taux d'absentéisme des agents d'accueil s'élève à 12,2% en 2010 et 12% en 2013. Ce taux élevé s'explique en partie par l'importance des absences pour maladie ordinaire mais, comme pour les agents de plus de 55 ans, les absences pour longue maladie sont aussi relativement importantes pour cette population (3,7% en 2010 et 3,8% en 2013 contre 2,2% en moyenne sur l'ensemble de la population des agents). Cette situation s'explique en partie par le fait que les postes d'agents d'accueil constituent des postes de reclassement et sont donc occupés par des personnes fragilisées.

- **le temps partiel** : les taux d'absentéisme des agents à temps partiel sont plus élevés que la moyenne et de manière particulièrement marquée en 2013 (9% en 2010 et 15,3% en 2013). Ce taux élevé est essentiellement dû aux absences pour maladie ordinaire. **On peut émettre l'hypothèse que certains agents seraient à temps partiel pour raison de santé : mi-temps thérapeutique ou autre. Des agents, notamment parmi les plus âgés, ont pu faire le choix de travailler à temps partiel car ils ne se sentent plus en capacité d'assurer physiquement un travail en plein temps. Mais, cette raison ne peut être la seule explication car les agents à temps partiels couvrent toutes les catégories d'âge :**



Par contre, la maladie de longue durée n'est pas plus fréquente au sein de cette population : le taux d'absentéisme pour ce dernier motif est de 1,4% en 2010 et 2,6% en 2013, inférieur à la moyenne en 2010 et un peu au-dessus seulement en 2013. Les absences restent concentrées sur la maladie ordinaire.

Le fort taux d'absentéisme est sans doute aussi à relier au profil très féminin de cette population (82% de femmes contre 57% parmi l'ensemble des agents) et aux difficultés d'articulation des temps de vie que rencontrent plus particulièrement les femmes mères de famille.

- l'emploi de magasinier connaît un fort taux d'absentéisme en 2013. Cette situation est spécifique à l'année 2013 et s'explique par un accident du travail ayant engendré une très longue absence.

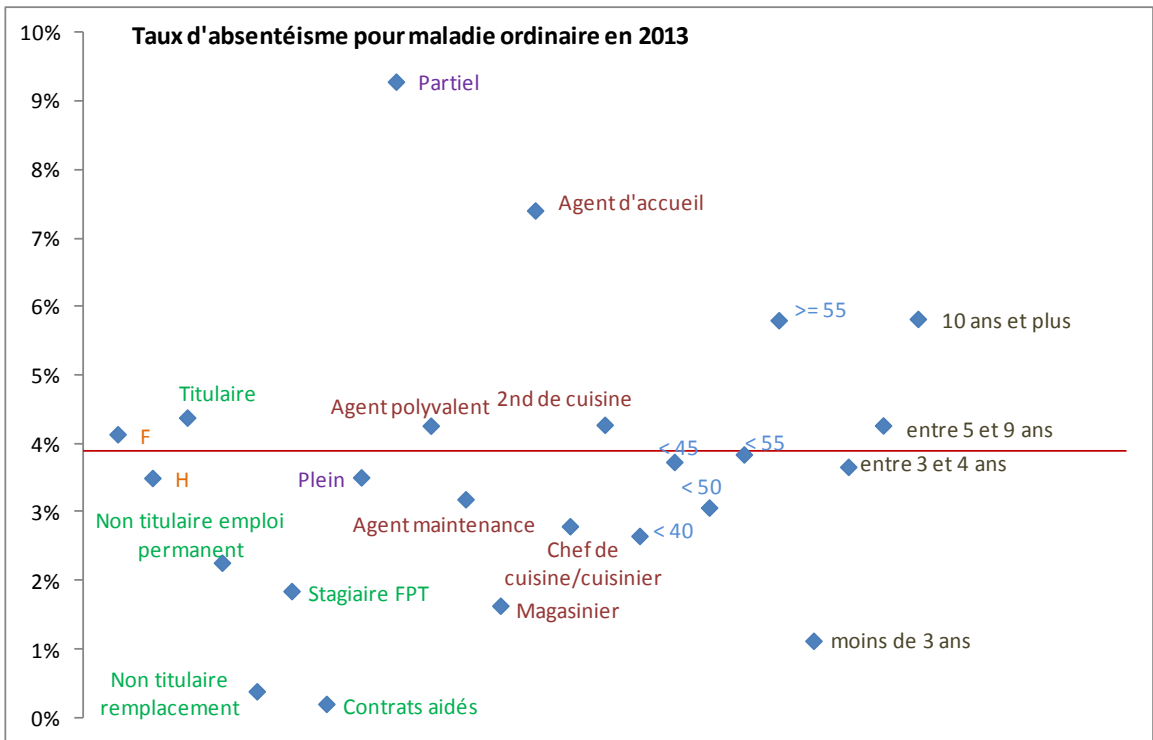
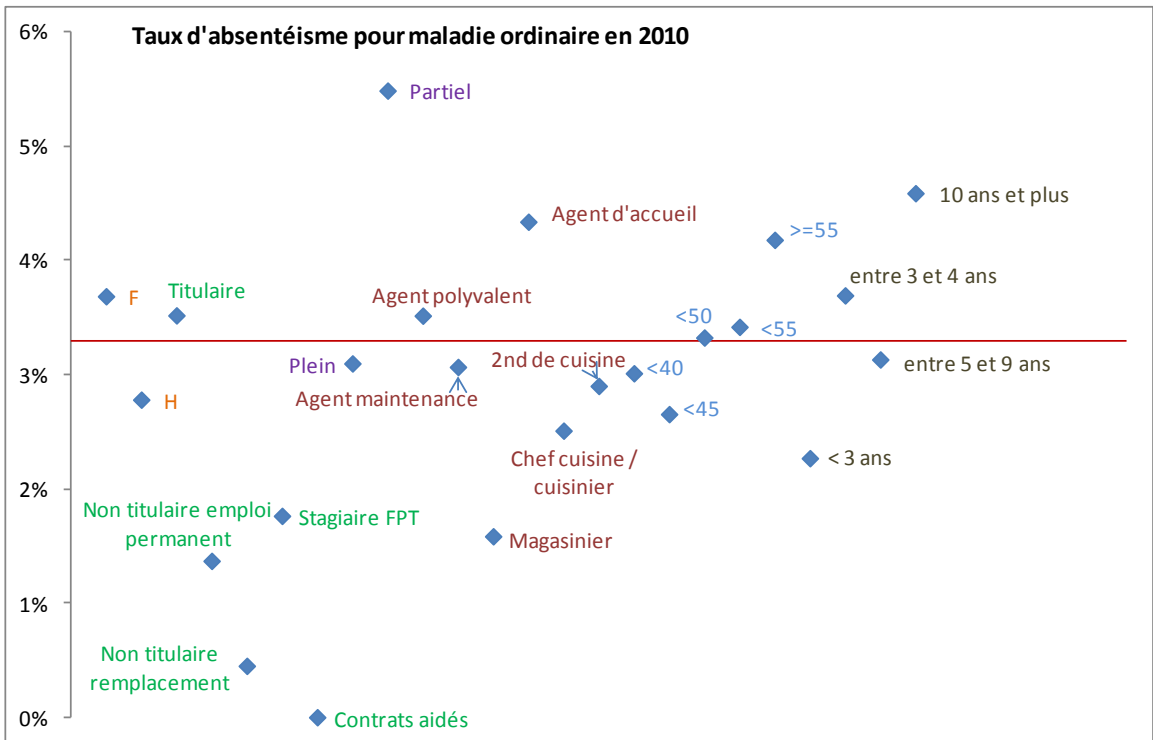
- **l'emploi de 2<sup>nd</sup> de cuisine** se distingue également par des taux d'absentéisme plus élevés que la moyenne mais de manière moins marquée (8,9% en 2010 et 8,2% en 2013). Cette situation sera à approfondir afin d'en comprendre les raisons.

- **l'ancienneté dans la structure de plus de 10 ans** avec un taux d'absentéisme relativement important en 2013 (8,2% en 2010 et 10,4% en 2013). **Nous rappelons ici que cette population présente des caractéristiques spécifiques puisqu'il s'agit de personnes déjà présentes dans la collectivité avant 2007 et qui ont été mutées dans un collège. Cette catégorie est peu nombreuse (45 agents en 2013) mais une meilleure compréhension de cet absentéisme peut apporter des éléments sur la gestion d'une équipe, sur l'organisation de son travail et sur les modalités d'intégration d'un nouvel arrivant. D'autant plus que l'égalité de répartition de ces agents entre les différentes classes d'âge (de moins de 40 ans à plus de 55 ans) et la présence de différents emplois (80% agents polyvalents mais aussi quelques agents de maintenance, agents d'accueil, chefs de cuisine/cuisiniers et 2<sup>nd</sup> de cuisine) incitent à aller chercher les raisons de cet absentéisme non pas du côté des caractéristiques de profil de ces agents mais du côté de leur situation de travail.**

Plus globalement, on constate que le taux d'absentéisme des agents, tous motifs confondus, croît avec l'âge et l'ancienneté dans la collectivité (qui sont des caractéristiques fortement corrélées en elles **et même si, comme expliqué plus haut, la catégorie des plus de 10 ans d'ancienneté présente des spécificités**), il est élevé chez les agents à temps partiel et pour les agents d'accueil. Il se situe également au-dessus de la moyenne chez les 2<sup>nd</sup> de cuisine, les agents polyvalents et les femmes (ces 2 caractéristiques étant elles-mêmes fortement liées). Enfin l'écart de taux d'absentéisme entre les agents titulaires et les agents d'un autre statut est très important : de 9% pour les titulaires à 2,4% pour les agents de remplacement et 0% pour les contrats aidés en 2013.

**La représentation des taux d'absentéisme pour maladie ordinaire met en évidence les mêmes caractéristiques de profil** : les agents à temps partiels, pour lesquels le taux est de loin le plus élevé les 2 années, les agents d'accueil, les personnes âgées de plus de 55 ans et ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité sont les catégories les plus sujettes à l'absentéisme pour maladie ordinaire.

Inversement des catégories d'agents ont un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire nettement plus faible que la moyenne : les contrats aidés, les agents de remplacement et, de manière un peu moins marquée, les stagiaires de la FPT, les non titulaires sur emploi permanent et les magasiniers, puis les chefs cuisine/cuisiniers.



## Evolution 2010-2013 des taux d'absentéisme selon le profil des agents

L'analyse qui suit porte sur les agents permanents uniquement. Elle compare l'évolution entre 2010 et 2013 de 3 indicateurs :

- le taux d'absentéisme
- le nombre moyen de jours d'absence par agent absent (que l'on peut assimiler à la durée moyenne des absences)
- la part des agents qui ont été absents au moins 1 fois dans l'année

Elle est réalisée pour chacun des 3 motifs : la maladie ordinaire, l'accident du travail et la maladie professionnelle.

### La maladie ordinaire

Comme nous l'avons vu plus haut, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire augmente de 0,9 points entre 2010 et 2013. Cette augmentation est particulièrement marquée pour les agents à temps partiel, les agents d'accueil, et, dans une moindre mesure les 2<sup>nd</sup> de cuisine et les agents de plus de 55 ans. Ainsi, on retrouve les catégories qui connaissent les plus forts taux d'absentéisme et ces derniers sont aussi ceux qui ont le plus augmenté entre 2010 et 2013. **Les tendances constatées en 2010 se sont accentuées en 2013.**

MALADIE ORDINAIRE	Taux d'absentéisme			Nombre moy de jours d'absence par agent absent			Part des agents absents au moins 1 fois		
	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.
F	3,9%	4,7%	+0,8	24,8	30,5	+5,7	55,3%	54,6%	-0,7
H	2,9%	3,8%	+0,9	23,5	31,9	+8,4	44,2%	42,9%	-1,3
Plein	3,2%	3,8%	+0,5	23,6	29,1	+5,4	49,9%	47,5%	-2,5
Partiel	5,5%	9,3%	+3,8	28,5	40,9	+12,4	56,3%	66,3%	+10,0
Agent polyvalent	3,7%	4,7%	+1,0	24,1	30,5	+6,4	54,4%	54,1%	-0,3
Agent maintenance	3,1%	3,3%	+0,2	25,3	31,6	+6,3	44,7%	37,6%	-7,1
Magasinier ( <i>effectif faible</i> )	1,6%	1,8%	+0,2	12,9	19,8	+6,9	44,4%	33,3%	-11,1
Agent d'accueil	4,8%	7,8%	+3,0	26,8	50,9	+24,1	64,0%	54,8%	-9,2
Chef cuisine / cuisinier	2,6%	2,9%	+0,2	28,6	29,5	+0,9	33,2%	35,2%	+2,1
2nd de cuisine	2,9%	4,7%	+1,8	18,7	32,3	+13,6	55,6%	51,9%	-3,7
<40	3,4%	4,5%	+1,1	22,1	29,1	+7,0	54,6%	55,3%	+0,7
<45	2,8%	4,1%	+1,3	20,9	28,7	+7,8	47,1%	50,4%	+3,3
<50	3,4%	3,2%	-0,2	25,3	26,8	+1,5	48,9%	43,0%	-5,8
<55	3,5%	3,9%	+0,4	23,8	27,7	+4,0	53,1%	50,7%	-2,4
>=55	4,2%	6,1%	+1,9	29,5	41,2	+11,7	50,7%	52,4%	+1,7
< 3 ans	3,3%	3,4%	+0,1	32,8	27,9	-4,9	36,3%	44,6%	+8,3
entre 3 et 4 ans	3,7%	4,2%	+0,5	25,1	38,1	+13,0	53,0%	40,4%	-12,7
entre 5 et 9 ans	3,2%	4,3%	+1,1	22,4	30,4	+7,9	50,3%	50,4%	+0,1
10 ans et plus	4,6%	5,9%	+1,3	32,4	43,3	+10,9	50,0%	48,9%	-1,1
Ensemble	3,4%	4,3%	+0,9	24,3	31,0	+6,7	50,5%	49,5%	-1

Pour ces populations, la durée moyenne des absences a elle aussi augmenté. Par contre le nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année pour maladie ordinaire n'augmente que pour les agents à temps partiel.

**Inversement, des catégories d'agent ont un taux d'absentéisme stable sur la période voire en légère diminution.** Il s'agit des agents de maintenance et des magasiniers, qui ont aussi une part d'agents absents au moins une fois dans l'année en diminution, des agents de la classe d'âge 45-49 ans et les derniers rentrés avec une ancienneté dans la collectivité de

moins de 3 ans. Par contre, parmi ces derniers, si la durée moyenne des absences a diminué, le nombre d'agents absents au moins 1 fois dans l'année a augmenté.

### Les accidents du travail

L'évolution des indicateurs concernant les accidents du travail est plus complexe à interpréter. En effet, les durées d'absence pour accident du travail sont très variables, de 1 à 365 jours sur l'année en fonction de la gravité de l'accident. Ainsi de fortes variations du taux d'absentéisme et de la durée moyenne des absences peuvent être dues à un seul accident et à la longue absence qui en découle. C'est le cas pour la catégorie des magasiniers. Il est donc particulièrement intéressant ici de regarder également la part des agents qui ont eu au moins 1 accident du travail dans l'année. Cette part est en forte augmentation chez les agents dont l'ancienneté dans la collectivité est supérieure à 10 ans, elle est en augmentation parmi les agents âgés de plus de 55 ans, les agents d'accueil et les agents à temps partiel ainsi que parmi les derniers recrutés dont l'ancienneté dans la collectivité est inférieure à 3 ans.

ACCIDENT DU TRAVAIL	Taux d'absentéisme			Nombre moy de jours d'absence par agent absent			Part des agents absents au moins 1 fois		
	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.
F	0,9%	1,2%	+0,3	46,7	62,8	+16,1	7,0%	6,9%	0,0
H	0,8%	0,9%	+0,1	43,7	52,5	+8,8	6,6%	6,1%	-0,5
Plein	0,9%	1,0%	+0,1	47,0	56,6	+9,6	7,0%	6,5%	-0,5
Partiel	0,6%	1,9%	+1,3	30,2	74,1	+43,9	5,8%	7,5%	+1,7
Agent polyvalent	0,9%	0,9%	+0,0	46,8	48,9	+2,1	6,7%	6,6%	-0,1
Agent maintenance	0,7%	1,2%	+0,5	31,4	57,6	+26,2	7,9%	7,5%	-0,4
Magasinier	0,3%	6,7%	+6,4	8,5	365,0	+356,5	11,1%	6,7%	-4,4
Agent d'accueil	0,6%	0,8%	+0,1	28,5	28,0	-0,5	8,0%	9,7%	+1,7
Chef cuisine / cuisinier	0,6%	0,7%	+0,1	48,0	65,8	+17,8	4,7%	4,1%	-0,5
2nd de cuisine	0,7%	1,0%	+0,3	33,0	47,1	+14,1	7,9%	7,5%	-0,4
<40	0,9%	0,3%	-0,6	54,2	14,6	-39,6	5,9%	6,5%	+0,6
<45	1,1%	2,0%	+0,9	48,6	93,8	+45,1	7,8%	7,4%	-0,3
<50	0,7%	0,8%	+0,1	34,0	45,4	+11,4	7,9%	6,5%	-1,4
<55	0,8%	0,8%	+0,1	50,9	59,0	+8,1	5,4%	5,1%	-0,3
>=55	0,9%	1,4%	+0,5	51,6	63,1	+11,5	6,3%	7,8%	+1,6
< 3 ans	2,0%	2,3%	+0,4	67,4	69,6	+2,2	10,5%	12,3%	+1,8
entre 3 et 4 ans	0,9%	0,2%	-0,8	42,5	21,0	-21,5	7,8%	2,6%	-5,2
entre 5 et 9 ans	0,7%	1,1%	+0,4	43,5	58,6	+15,0	5,5%	6,4%	+0,9
10 ans et plus	0,2%	2,4%	+2,2	20,0	64,8	+44,8	3,3%	13,3%	+10,0
<b>Ensemble</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,1%</b>	<b>+0,2</b>	<b>45,4</b>	<b>58,7</b>	<b>+13,3</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,6%</b>	<b>-0,2</b>

On retrouve les catégories qui cumulent les motifs d'absence. Chez les agents embauchés depuis moins de 3 ans, **qui sont ici des agents permanents uniquement**, on peut alors se demander si ces accidents résultent de la récente prise de poste, d'une formation encore insuffisante, **d'un apprentissage des « savoir- faire de prudence » qui se fait par le transfert de compétences et donc sur le plus long terme.**

### La maladie professionnelle

Les absences pour maladie professionnelle concernent le plus souvent très peu d'agents, leurs durées sont relativement longues et varient fortement d'un agent à l'autre. Ainsi, de manière encore plus marquée que pour les accidents du travail, la variation des indicateurs est

difficilement interprétable : c'est souvent le fait d'un seul agent et elle ne reflète pas une tendance.

La situation de la catégorie des magasiniers est à nouveau spécifique : la forte augmentation de la maladie professionnelle est due à la situation de 2 agents alors qu'en 2010 aucune absence pour maladie professionnelle n'est enregistrée.

MALADIE PROFESSIONNELLE	Taux d'absentéisme			Nombre moy de jours d'absence par agent absent			Part des agents absents au moins 1 fois		
	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.
F	1,3%	1,1%	-0,3	173,7	145,2	-28,5	2,7%	2,6%	-0,2
H	0,7%	0,3%	-0,4	169,6	109,4	-60,2	1,4%	0,9%	-0,5
Plein	1,0%	0,7%	-0,3	172,7	139,9	-32,8	2,2%	1,8%	-0,4
Partiel	1,2%	0,9%	-0,3	171,3	121,3	-50,0	2,1%	2,1%	0,0
Agent polyvalent	1,3%	0,7%	-0,6	181,7	138,1	-43,6	2,6%	1,9%	-0,7
Agent maintenance	0,3%	0,0%	-0,3	91,0	13,5	-77,5	1,4%	0,9%	-0,5
Magasinier	0,0%	8,5%	+8,5	0,0	231,5	+231,5	0,0%	13,3%	+13,3
Agent d'accueil	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0
Chef cuisine / cuisinier	0,1%	0,6%	+0,5	60,0	220,0	+160,0	0,5%	1,0%	+0,5
2nd de cuisine	1,8%	0,8%	-1,0	204,5	106,0	-98,5	3,2%	2,8%	-0,3
<40	0,4%	0,3%	-0,2	121,0	51,7	-69,3	1,3%	1,8%	+0,5
<45	0,9%	0,2%	-0,7	137,6	61,3	-76,3	2,4%	1,4%	-1,0
<50	0,6%	0,7%	+0,1	118,2	144,1	+25,9	1,9%	1,7%	-0,1
<55	1,4%	0,9%	-0,5	186,6	167,4	-19,2	2,7%	1,9%	-0,8
>=55	2,0%	1,1%	-0,9	289,3	164,7	-124,6	2,4%	2,3%	-0,2
< 3 ans	0,1%	0,0%	-0,1	24,5	0,0	-24,5	1,6%	0,0%	-1,6
entre 3 et 4 ans	1,0%	0,9%	-0,2	213,3	122,3	-91,0	1,8%	2,6%	+0,9
entre 5 et 9 ans	1,2%	0,8%	-0,5	162,3	139,2	-23,2	2,7%	1,9%	-0,8
10 ans et plus	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>1,1%</b>	<b>0,7%</b>	<b>-0,4</b>	<b>172,5</b>	<b>137,6</b>	<b>-34,9</b>	<b>2,2%</b>	<b>1,9%</b>	<b>-0,3</b>

## Evolution 2010-2013 par département pour quelques caractéristiques de profil des agents

L'analyse de l'évolution 2010-2013 des indicateurs d'absentéisme est réalisée pour les catégories d'agents qui présentent des spécificités au niveau global, telles qu'elles sont identifiées ci-dessus, et dont l'effectif est suffisant pour que cette analyse ait un sens.

Nous avons donc retenu une analyse départementale du motif d'absence Maladie ordinaire pour les catégories d'agents suivantes :

- F/H
- Temps plein/temps partiel
- Agent polyvalent/agent de maintenance/chef cuisine et cuisiniers
- Plus de 55 ans

Les taux d'absentéisme sont plus élevés pour les hommes et pour les femmes dans les départements des Côtes d'Armor et du Finistère. **Le taux d'absentéisme des hommes connaît une augmentation relativement importante** dans le département des Côtes d'Armor et, dans une moindre mesure, dans le département du Finistère. Dans les 2 cas, c'est la durée des absences qui augmente de façon importante tandis que la part des agents absents au moins 1 fois dans l'année est plutôt en diminution.

		Taux d'absentéisme Maladie ordinaire			Nombre moy de jours d'absence par agent absent			Part des agents absents au moins 1 fois		
		2010	2013	Var.	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.
F	Dpt 22	3,4%	4,2%	+0,8	23,9	29,6	+5,7	51,3%	51,0%	-0,3
	Dpt 29	4,9%	6,0%	+1,1	29,4	35,7	+6,3	58,5%	59,4%	0,9
	Dpt 35	3,7%	4,6%	+0,9	22,4	27,5	+5,1	57,1%	58,5%	+1,4
	Dpt 56	3,6%	3,9%	+0,3	23,8	29,6	+5,8	53,1%	46,7%	-6,4
	Ensemble	3,9%	4,7%	+0,8	24,8	30,5	+5,7	55,3%	54,6%	-0,7
H	Dpt 22	2,9%	4,9%	+2,0	22,5	39,6	+17,1	46,5%	45,3%	-1,2
	Dpt 29	3,2%	4,6%	+1,4	24,8	36,2	+11,3	46,4%	46,0%	-0,4
	Dpt 35	2,5%	3,1%	+0,6	20,1	25,4	+5,2	45,5%	43,6%	-1,9
	Dpt 56	2,8%	2,3%	-0,5	28,0	23,5	-4,5	36,5%	35,0%	-1,6
	Ensemble	2,9%	3,8%	+0,9	23,5	31,9	+8,4	44,2%	42,9%	-1,3

**Le taux d'absentéisme élevé des agents à temps partiel**, et en augmentation entre 2010 et 2013, constaté globalement est essentiellement le fait des Côtes d'Armor depuis 2010, qui s'accroît encore et est rattrapé par le Finistère en 2013. Dans ce dernier, c'est la durée des absences qui augmente fortement tandis que dans les Côtes d'Armor, c'est la part des agents à temps partiels absents au moins 1 fois dans l'année qui s'accroît. Il faut noter que l'Ille et Vilaine voit également cette part augmenter.

		Taux d'absentéisme Maladie ordinaire			Nombre moy de jours d'absence par agent absent			Part des agents absents au moins 1 fois		
		2010	2013	Var.	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.
Temps plein	Dpt 22	2,7%	3,8%	+1,1	19,8	29,1	+9,3	49,1%	47,2%	-1,8
	Dpt 29	4,0%	4,7%	+0,7	28,1	33,5	+5,4	52,0%	51,4%	-0,5
	Dpt 35	3,2%	3,7%	+0,5	21,8	27,2	+5,4	53,6%	50,2%	-3,4
	Dpt 56	3,0%	2,6%	-0,3	25,2	24,8	-0,4	43,2%	38,8%	-4,4
	Ensemble	3,2%	3,8%	+0,5	23,6	29,1	+5,4	49,9%	47,5%	-2,5
Temps partiel	Dpt 22	11,7%	16,8%	+5,1	68,5	69,2	+0,7	50,0%	70,8%	+20,8
	Dpt 29	4,9%	12,7%	+7,8	21,5	54,3	+32,8	66,7%	68,3%	+1,6
	Dpt 35	3,5%	5,7%	+2,3	20,9	25,6	+4,6	48,2%	65,5%	+17,3
	Dpt 56	6,0%	8,7%	+2,7	25,9	40,3	+14,5	67,6%	63,2%	-4,4
	Ensemble	5,5%	9,3%	+3,8	28,5	40,9	+12,4	56,3%	66,3%	10,0

**Le taux d'absentéisme des agents polyvalents augmente entre 2010 et 2013** dans les Côtes d'Armor et le Finistère, ce dernier atteignant le taux le plus élevé des 4 départements en 2013. A nouveau, cette variation est due à une augmentation de la durée moyenne des absences plutôt qu'à une augmentation de la part des agents qui s'absentent au moins 1 fois dans l'année.

**Les agents de maintenance se caractérisent par une diminution de leur fréquence d'absence** : dans les 4 départements la part des agents de maintenance absent au moins 1 fois dans l'année diminue. Par contre, la durée moyenne de leurs absences s'accroît dans les Côtes d'Armor et le Morbihan.

**L'évolution des absences de la catégorie de chef cuisinier/cuisinier est très disparate entre les départements** : l'Ille et Vilaine voit le taux d'absentéisme de cette catégorie d'agents augmenter en raison d'un accroissement de la durée moyenne des absences, les Côtes d'Armor et le Finistère connaissent une plus faible augmentation du taux d'absentéisme mais qui s'explique par une plus grande fréquence d'absence additionnée à un accroissement de leur durée moyenne dans le Finistère. Enfin, le Morbihan se caractérise par une baisse importante des 3 indicateurs d'absentéisme retenus.

		Taux d'absentéisme Maladie ordinaire			Nombre moy de jours d'absence par agent absent			Part des agents absents au moins 1 fois		
		2010	2013	Var.	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.
Agent polyvalent	Dpt 22	3,5%	4,7%	+1,2	24,5	32,5	+8,0	51,6%	51,8%	+0,2
	Dpt 29	4,4%	6,2%	+1,8	27,5	38,1	+10,6	57,1%	57,6%	+0,5
	Dpt 35	3,6%	4,4%	+0,8	22,3	26,7	+4,4	56,4%	57,6%	+1,2
	Dpt 56	3,1%	3,3%	+0,2	21,9	24,8	+2,9	50,7%	47,0%	-3,7
	Ensemble	3,7%	4,7%	+1,0	24,1	30,5	+6,4	54,4%	54,1%	-0,3
Agent maintenance	Dpt 22	2,4%	4,9%	+2,5	16,0	51,3	+35,3	54,3%	34,8%	-19,5
	Dpt 29	4,5%	2,5%	-2,0	33,1	20,7	-12,4	49,2%	44,1%	-5,1
	Dpt 35	2,6%	2,5%	-0,1	22,5	22,3	-0,2	42,2%	40,3%	-1,9
	Dpt 56	2,6%	3,8%	+1,2	30,2	51,6	+21,4	31,0%	26,8%	-4,2
	Ensemble	3,1%	3,3%	+0,2	25,3	31,6	+6,3	44,7%	37,6%	-7,1
Chef cuisine/cuisinier	Dpt 22	3,2%	3,6%	+0,4	33,3	29,0	-4,3	34,1%	45,7%	+11,6
	Dpt 29	2,0%	2,9%	+0,9	20,3	24,6	+4,3	36,5%	42,6%	+6,1
	Dpt 35	1,6%	3,4%	+1,8	16,0	43,0	+27,0	36,2%	28,8%	-7,4
	Dpt 56	4,3%	1,2%	-3,1	67,7	20,4	-47,3	23,1%	22,0%	-1,1
	Ensemble	2,6%	2,9%	+0,3	28,6	29,5	+0,9	33,2%	35,2%	+2,0

A nouveau, **les Côtes d'Armor et le Finistère se distinguent par une augmentation du taux d'absentéisme des agents de plus de 55 ans**. Nous rappelons ici que ce taux est parmi les plus élevés des différentes catégories d'agents. Dans les Côtes d'Armor, les 3 indicateurs sont au rouge tandis que dans le Finistère c'est la durée moyenne des absences qui augmente et non la fréquence de ces absences.

On a vu plus haut que le taux d'absentéisme augmentait avec l'âge des agents. Les évolutions constatées dans les 2 départements ci-dessus pourraient résulter du vieillissement de la population dans cette classe d'âge. Mais le calcul de l'âge moyen des agents de cette classe d'âge ne met en évidence qu'un faible écart : 58 ans dans le Finistère contre 57 ans dans les 3 autres départements en 2013 sachant que 57 ans était également l'âge moyen de cette classe dans les 4 départements en 2010.

		Taux d'absentéisme Maladie ordinaire			Nombre moy de jours d'absence par agent absent			Part des agents absents au moins 1 fois		
		2010	2013	Var.	2010	2013	Var.	2010	2013	Var.
55 ans et plus	Dpt 22	4,3%	7,7%	+3,4	29,4	46,4	+17,0	52,2%	59,3%	+7,1
	Dpt 29	3,9%	6,8%	+2,9	29,5	53,8	+24,3	47,5%	45,7%	-1,8
	Dpt 35	4,6%	4,6%	0,0	30,1	32,8	+2,7	53,5%	50,0%	-3,5
	Dpt 56	4,1%	4,6%	+0,5	28,5	39,8	+11,3	51,0%	40,7%	-10,3
	Ensemble	4,2%	6,1%	+1,9	29,5	41,2	+11,7	50,7%	52,4%	1,7

## HYPOTHESES

Certains profils sont plus sujets à l'absentéisme et les tendances observées en 2010 se sont accentuées en 2013. Cette évolution traduirait donc une détérioration de situations déjà existantes parce qu'elles n'avaient pas été identifiées, et donc aucune mesure n'a été prise sur la période pour y remédier, ou bien des actions ont été menées mais sans efficacité évidente à court terme (ou, au contraire, pour les accidents du travail, ont engendré une augmentation du nombre d'événements en raison d'un enregistrement plus systématique de leur survenu).

L'analyse en fonction du profil permet de formuler plusieurs hypothèses :

- **L'absentéisme croît globalement avec l'âge et l'ancienneté** et il est particulièrement élevé après 55 ans. Même si ces 2 variables présentent des



spécificités, elles sont fortement liées et c'est traditionnellement l'usure professionnelle qui explique les absences à répétition. La fréquence des maladies de longue durée est aussi plus importante dans cette catégorie de population. **La catégorie des agents dont l'ancienneté dans la collectivité dépasse 10 ans présente les plus forts taux d'absentéisme mais aussi la spécificité de représenter des agents nouvellement intégrés dans les équipes.**

- On constate un **taux d'accident du travail élevé et en forte augmentation**, particulièrement parmi les agents qui ont plus de 10 ans d'ancienneté. La réduction de ce taux d'absentéisme passe par une analyse des causes des accidents : équipements et matériel inadaptés, personnel insuffisamment formé, intensité ou organisation du travail ? Cette analyse est-elle faite à chaque accident ? une politique de prévention a-t-elle été mise en place ? est-elle suffisante ?
  - **Les agents de plus de 55 ans sont également fortement sujets à des absences pour maladie ordinaire** et ce phénomène est en forte augmentation dans les Côtes d'Armor et dans le Finistère entre 2010 et 2013. La maladie ordinaire peut également traduire une usure professionnelle de ces agents. Quelle est alors la politique de prévention actuelle dans ces 2 départements ?
- **Une augmentation des accidents du travail chez les agents nouvellement recrutés** (avec une ancienneté inférieure à 3 ans) : ce constat demanderait à être confirmé sur une plus longue période afin de voir s'il s'agit d'une tendance réelle ou d'un phénomène ponctuel mais, dans tous les cas, il interroge sur **l'accueil et l'intégration** des nouveaux entrants : **comment sont-ils intégrés dans les équipes ?** de quelle formation bénéficient-ils lors de la prise de poste ? quand cette formation est-elle dispensée (immédiatement ou doivent-ils attendre une place en formation) ? cette formation est-elle suffisante ?
- **L'absentéisme diffère selon l'emploi occupé :**
- **la situation des agents d'accueil**, qui enregistrent un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire particulièrement élevé et en augmentation entre 2010 et 2013, pose question, même si, comme nous l'avons vu, ce sont des postes de reclassement et donc des personnes présentant déjà certaines pathologies et plus sujettes aux accidents du travail.
  - **Traditionnellement, le taux d'absentéisme, notamment pour maladie ordinaire, varie avec la reconnaissance et la valorisation de l'emploi :** les agents polyvalents, essentiellement des femmes, connaissent les taux d'absentéisme les plus élevés tandis que les agents de maintenance, et les chefs de cuisine/cuisiniers ont des taux d'absentéisme beaucoup plus faibles. On retrouve ces situations ici. Comme nous l'avons vu, c'est aussi le profil des personnes à ces postes qui explique cette situation (des femmes qui assument les charges familiales aux postes d'agents polyvalents) mais la reconnaissance de son travail par ses collègues, par ses supérieurs, et par la communauté éducative, les perspectives d'évolution professionnelle impactent fortement l'investissement (y compris la volonté de se former) et la mobilisation de la personne dans son travail. L'absence de signe de reconnaissance, dans une situation déjà dégradée, ne fait qu'accentuer les difficultés.
  - **A ce titre, la situation des 2<sup>nd</sup> de cuisine mérite des investigations**

**approfondies** : cet emploi, dont la compétence spécifique est reconnue, est plutôt valorisé et offre des perspectives d'évolution professionnelle. Or il présente un taux d'absentéisme relativement élevé. Quelles en sont les explications ? Est-ce le profil même des personnes en poste qui explique cette situation (âge, état de santé...) ou bien est-ce les conditions de travail, l'organisation et le management de l'équipe de cuisine qui créeraient des difficultés ? La question du management des équipes est traditionnellement prépondérantes dans les collèges et un mauvais management est source d'insatisfaction des équipes, de découragement, de démotivation et, au final, d'absentéisme. Comment les équipes de cuisine sont-elles organisées ? les chefs de cuisine sont-ils formés au management ? Et quelle est la situation de ces derniers ? même si ce n'est que faiblement, le taux d'absentéisme de la catégorie de chef cuisine/cuisinier augmente également entre 2010 et 2013 et plus particulièrement en Ille et Vilaine. Inversement, tous les indicateurs d'absentéisme de cette catégorie diminuent dans le Morbihan. Ce dernier a-t-il mené des actions particulières à destination de cette population depuis 2010 ?

- Ces éléments apportent **un éclairage sur l'absentéisme des agents aux postes d'accueil** : ces postes sont-ils valorisés professionnellement ? ou bien sont-ils perçus avant tout, et peut-être uniquement, comme des postes de reclassement ? des collectivités font le choix aujourd'hui de ne plus dédier un personnel spécifique à ces postes ce qui implique une transformation des organisations. Est-ce le cas dans les 4 départements ? dans l'affirmative, il faudrait alors repositionner ces agents dans l'organisation et mieux adapter leur poste à leurs capacités, sinon, une plus grande professionnalisation de ce poste diminuerait sans doute la propension à l'absentéisme de ces agents.
  - Les magasiniers ont des taux d'absentéisme très élevés pour les accidents du travail et maladies professionnelles. Cette situation est le fait de 1 à 3 agents uniquement et est donc a priori ponctuelle. Il peut néanmoins être intéressant de regarder si ces magasiniers sont victimes d'une même maladie professionnelle et de suivre leur situation de santé.
- **Le statut de l'agent influe fortement sur son absentéisme.** On constate, sans surprise, que la précarité de l'emploi (remplacement, contrat aidé) diminue fortement le taux d'absentéisme de l'agent.
  - **L'absentéisme des agents à temps partiel pour maladie ordinaire est particulièrement élevé, en augmentation depuis 2010** et plus particulièrement dans les Côtes d'Armor et le Finistère. Comment expliquer ce phénomène ? est-ce lié au profil des personnes qui sont à temps partiel comme évoqué plus haut : **des agents âgés, qui ont fait le choix de travailler à temps partiel car ils n'ont plus la capacité physique d'assurer un temps plein**, des femmes avec des charges de famille et occupant essentiellement des postes d'agents polyvalents ? dans ce cas, l'absentéisme n'est pas lié au temps partiel mais au profil même des personnes. Sinon, comment le caractère temps partiel influe-t-il la propension à s'absenter : moindre investissement dans le travail ? difficulté d'intégration dans les équipes ? difficulté d'organisation ? moindre reconnaissance de la part des collègues et supérieurs ?...

### **3 – ANALYSE EN FONCTION DU PROFIL DES COLLEGES**

---

L'objectif est d'analyser les taux d'absentéisme en fonction des caractéristiques des collèges afin d'identifier, s'il y a lieu, des facteurs explicatifs de ce taux d'absentéisme liés à ces caractéristiques. Les caractéristiques retenues sont ici : la situation géographique, zone rurale ou urbaine, la taille de l'établissement en nombre d'élèves et en nombre d'élèves accueillis en demi-pension, la présence d'un pensionnat, la présence d'une cuisine, l'existence d'un ou plusieurs niveaux, la surface du collège, surface utile et espaces verts, le nombre d'agents dans les équipes. A partir de ces données, des indicateurs sont calculés :

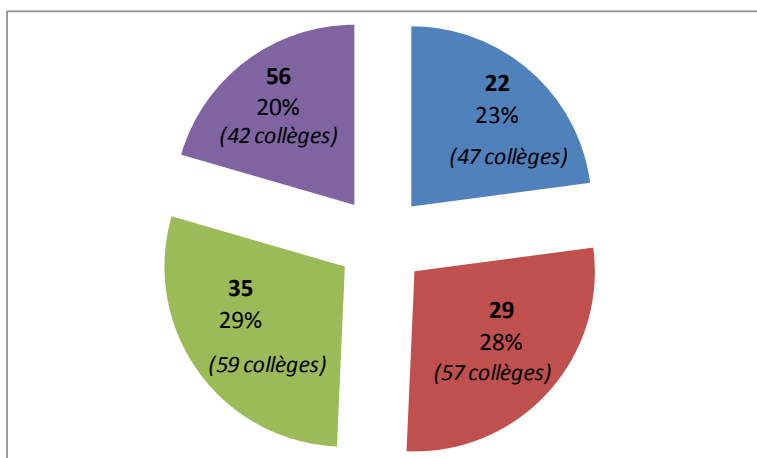
- Nombre d'élèves par ETP agents
- Surface utile par ETP agents
- Compte tenu des profils identifiés précédemment comme potentiels facteurs de risque d'absentéisme, des indicateurs descriptifs des équipes d'agents viennent s'ajouter : la part des agents âgés de plus de 50 ans dans l'équipe, la part des agents âgés de plus de 55 ans, la part des agents dont l'ancienneté dans la collectivité est supérieure à 10 ans, la part des agents à temps partiels. Nous ajoutons également dans l'analyse la part des agents en contrat aidé dans l'équipe. En effet, les personnes en contrat aidé viennent s'ajouter à l'effectif d'agents permanents et leur présence modifie les conditions de travail de ces agents. S'ajoute également la part des agents avec au moins une inaptitude ou restriction médicale partielle ou complète ou une RQTH.

L'analyse des données identifie s'il a lieu **des liens entre le niveau de ces indicateurs et le taux d'absentéisme dans le collège**. On s'intéresse ici aux caractéristiques du collège et de son équipe d'agents et non aux caractéristiques des agents pris individuellement. Il s'agit de rechercher des éventuels facteurs explicatifs d'un faible ou fort taux d'absentéisme c'est-à-dire de la « performance de l'équipe ». Un fort taux d'absentéisme, une situation de santé dégradée, ou inversement un faible taux, peut s'expliquer par :

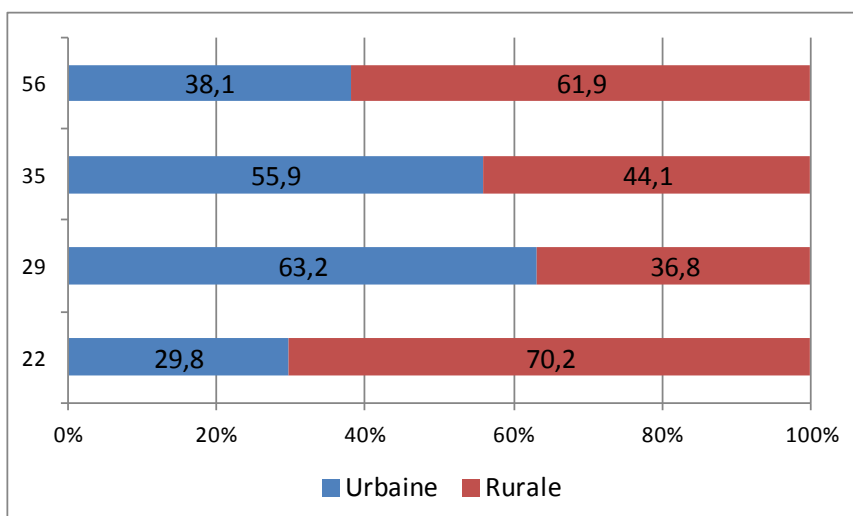
- Les caractéristiques du collège, sa taille, ses équipements, son matériel, les ressources humaines disponibles pour réaliser le travail
- La composition même de l'équipe et la présence plus ou moins importante de profils identifiés comme particulièrement sujets à l'absentéisme, quelle qu'en soit la raison
- L'organisation et les relations de travail, le management de l'équipe : ces éléments ne sont pas évaluablement directement au travers des données mais des indicateurs au rouge, sans élément évident d'explication, doivent inciter à aller rechercher dans cette direction.

### 3.1 - Les caractéristiques des collèges

L'ensemble des 4 collectivités compte un total de 205 collèges. Ils se répartissent entre les 4 départements comme suit :



Ils sont à peu près pour moitié en zone urbaine (48%) et pour moitié en zone rurale (52%). Cette répartition présente des spécificités selon les départements : les Côte d'Armor et le Morbihan ont plus de 60% de leurs établissements en zone rurale tandis que l'Ille et Vilaine et plus encore le Finistère ont une majorité de leurs établissements en zone urbaine.



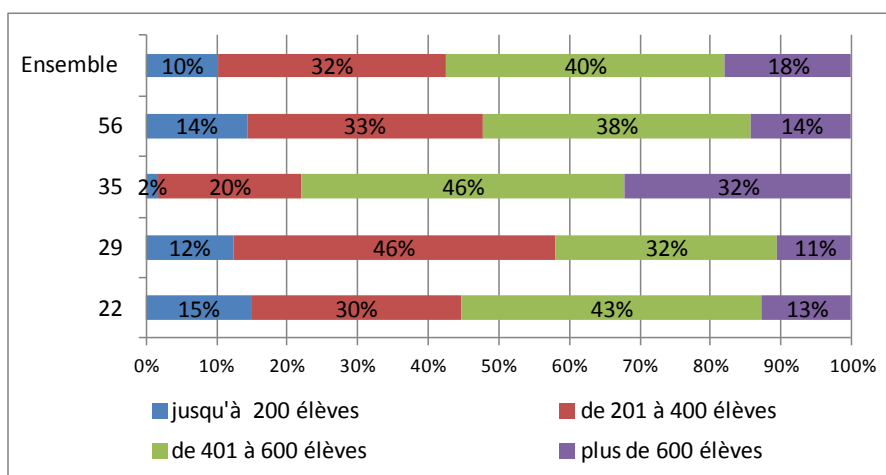
En termes d'équipement, les collèges présentent les caractéristiques suivantes :

- Ils sont à 97% équipés d'une cuisine : ils le sont tous dans les Côtes d'Armor et il n'y a que 2 ou 3 collèges sans cuisine dans les autres départements
- Un seul collège ne propose pas de demi-pension
- Seuls 6% des collèges sont entièrement de plain pied : aucun dans le Morbihan et entre 1 et 5 dans les autres départements
- La cuisine est au même niveau que la salle de restauration dans 99% des collèges : 1 collège dans les Côte d'Armor et un collège dans le Morbihan ont leur cuisine et leur salle de restauration à un niveau différent
- 11 collèges, soit 5%, ont un pensionnat : 6 collèges dans le Finistère, 3 dans le Morbihan, 2 dans les Côtes d'Armor

Les collèges des 4 collectivités accueillent près de 90 000 élèves dont 87% en demi-pension. Un collège accueille en moyenne 436 élèves dont 383 élèves en demi-pension (de 49 élèves pour le plus petit collège à 860 pour le plus important).

	Nb de collèges	Effectif total d'élèves	Nb d'élèves par collège		
			Moyenne	Max	Min
<b>22</b>	47	19 313	411	791	100
<b>29</b>	57	22 254	390	839	58
<b>35</b>	59	30 995	525	960	156
<b>56</b>	42	16 923	403	705	140

Sans surprise, le département d'Ille et Vilaine se distingue par la taille de ses collèges : près d'un tiers d'entre eux accueillent plus de 600 élèves alors qu'ils ne sont pas plus de 15% dans ce cas dans les autres départements.



## 3.2 – Les caractéristiques des équipes d'agents

### Le nombre d'élèves par ETP agents

Les équipes comptent en moyenne 8,8 ETP agents et près de 50 élèves par ETP.

	Nb de collèges	ETP total agents*	Nb d'ETP agents par collège		
			Moyenne	Max	Min
<b>22</b>	47	439,5	9,4	16,0	4,0
<b>29</b>	57	459,2	8,1	15,0	1,7
<b>35</b>	59	520,9	9,5	14,7	5,0
<b>56</b>	42	353,0	8,4	15,0	4,0
<b>Total</b>	205	1772,6	8,8	16,0	1,7

\* 3 collèges sont non renseignés

Les collèges ont en moyenne 48,8 élèves pour un ETP agents. Cet indicateur varie fortement d'une collectivité à l'autre et au sein d'une même collectivité.

	Nombre d'élèves / ETP agents				
	Moyenne	Minimum	Maximum	Ecart type	Médiane
Dpt 22	42,5	20,5	54,2	8,3	42,6
Dpt 29	48,4	29,0	116,1	13,7	48,6
Dpt 35	55,2	30,1	108,3	13,6	56,5
Dpt 56	47,9	30,0	100,7	12,3	45,6

Un nombre minimum d'agents et l'existence de palier expliquent probablement ces différences : par exemple, un cuisinier est obligatoire dès qu'il y a une cuisine et quel que soit le nombre d'élèves, de même qu'un agent de maintenance (sauf si le poste peut être partagé entre plusieurs établissements), il existe sans doute des paliers dans la définition de la taille de l'équipe. Le nombre de 400 élèves constitueraient, selon les dires de nos interlocuteurs, un palier dans la définition de la taille des équipes. Nous avons donc calculé un indicateur par collège en ramenant le nombre d'ETP à ce qu'il serait pour 400 élèves ((Nb ETP/ Nb élèves)\*400) :

	Nombre ETP pour 400 élèves				
	Moyenne	Minimum	Maximum	Ecart type	Médiane
Dpt 22	9,9	7,4	19,5	2,7	9,4
Dpt 29	8,8	3,4	13,8	2,2	8,2
Dpt 35	7,7	3,7	13,3	2	7,1
Dpt 56	8,8	4	13,3	1,9	8,8

Quelques différences subsistent entre les départements. Les modalités de détermination de la taille des équipes d'agents diffèrent probablement entre les collectivités. Nous ne disposons pas ici d'éléments sur ces modalités mais elles font sans doute intervenir de multiples facteurs. Il sera intéressant par la suite d'approfondir ce point et de recueillir pour chaque collectivité ces modalités de détermination de la taille des équipes et les éléments/facteurs qui ont présidé à ces définitions afin de comprendre les éléments explicatifs de cette disparité.

### La surface moyenne utile par ETP agents

La surface moyenne des collèges est de 5200 m<sup>2</sup> environ et de 590 m<sup>2</sup> par ETP agent.

	Nb de collèges	Surface utile totale	Surface par collège		
			Moyenne	Max	Min
<b>22</b>	47	213 076	4 534	9 525	1 852
<b>29</b>	57	251 715	4 495	9 944	981
<b>35</b>	59	367 742	6 567	12 178	3 414
<b>56</b>	42	215 517	5 131	8 794	2 243
<b>Total</b>	205	1 048 050	5214,2	12 178	981

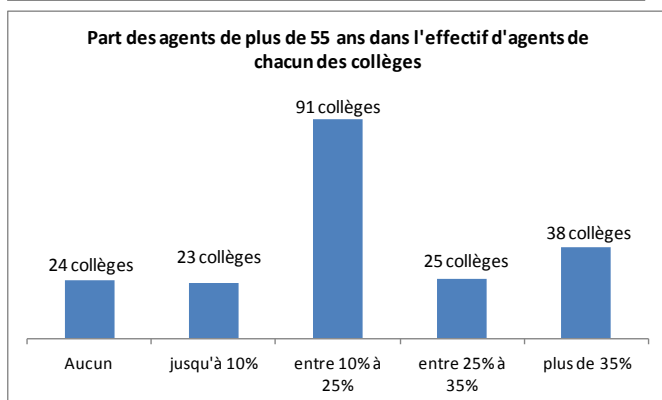
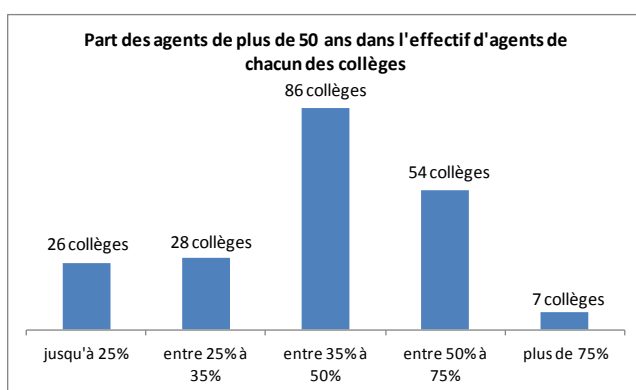
A nouveau, on constate une forte disparité d'une collectivité à l'autre et au sein d'une même collectivité.

	Surface en m2 / ETP agents				
	Moyenne	Minimum	Maximum	Ecart-type	Médiane
Dpt 22	485,2	343	699	79,5	483,1
Dpt 29	550,3	343	1001	139,0	525,4
Dpt 35	697,6	504	1009	131,3	670,9
Dpt 56	617,9	397	894	114,7	605,4

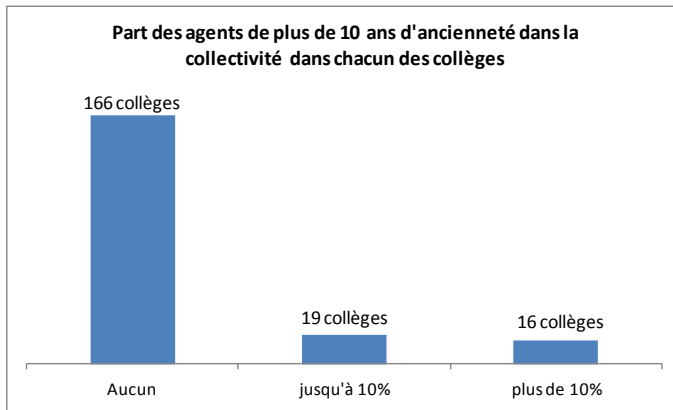
La surface en m2 est sans aucun doute un des critères qui déterminent la taille des équipes mais pas le seul ce qui expliquerait ces disparités à nouveaux constatées dans les valeurs de cet indicateur. Comme évoqué plus haut, les modalités de détermination de la taille des équipes d'agents seront intéressantes à connaître pour approfondir l'analyse.

### Les caractéristiques des agents facteurs potentiels de risque d'absentéisme

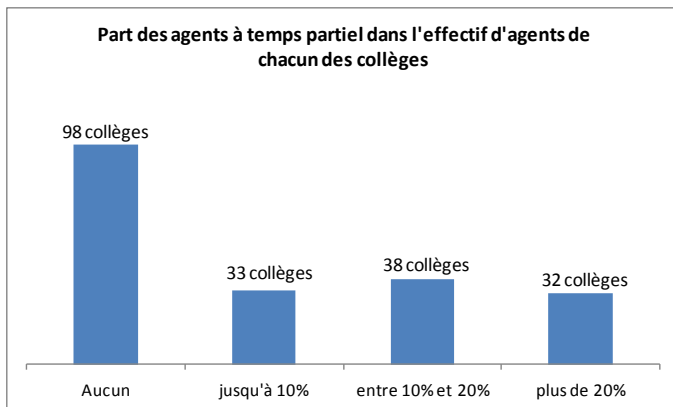
La part des agents de plus de 50 ans ou de plus de 55 ans va jusqu'à plus de 80% dans certains collèges. En particulier, dans 8 collèges la moitié de l'effectif a plus de 55 ans ce qui est élevé lorsque l'on sait que cette population est sujette à l'usure professionnelle et à l'absentéisme.



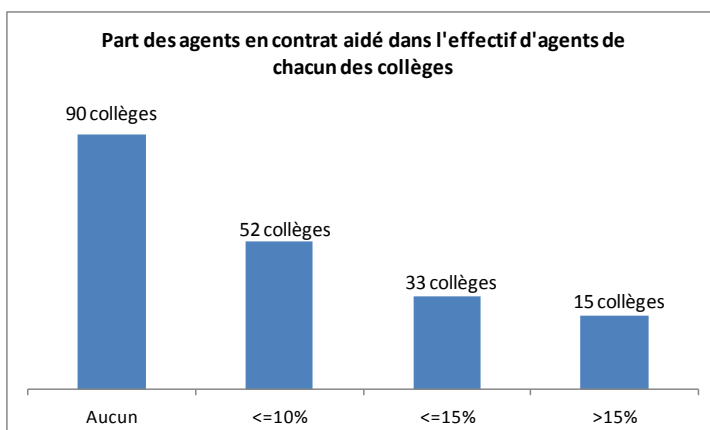
Les équipes d'agents comptent jusqu'à ¼ de personnes qui ont plus de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité, **c'est-à-dire, compte tenu du profil particulier de cette population, plus de ¼ de l'équipe posté dans le collège suite à une mutation**. Inversement 80% des collèges n'ont aucun agent ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité.



La part des agents à temps partiels dans les équipes va jusqu'à 45%. A nouveau, ce chiffre semble élevé au regard des difficultés d'organisation que cela peut engendrer et du fort taux d'absentéisme constaté pour cette catégorie d'agents.

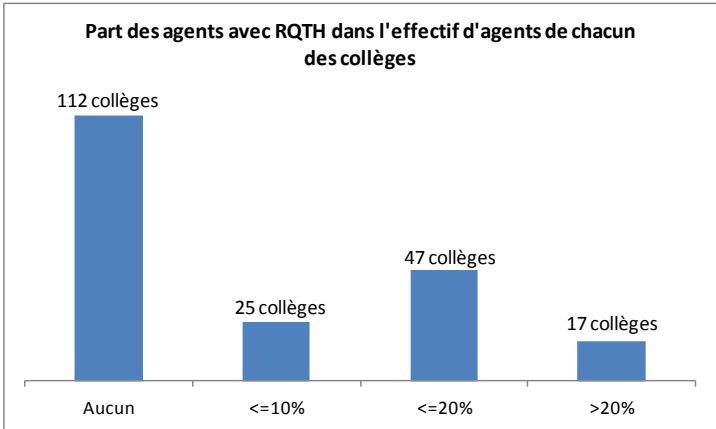
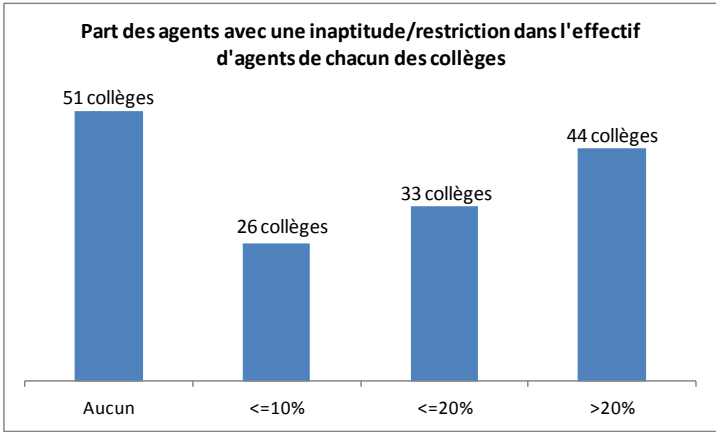


Nous avons ajouté une variable, la part des contrats aidés dans l'effectif, afin d'examiner par la suite si la présence ou non de contrats aidés en complément de l'équipe pouvait influencer sur le taux d'absentéisme. Le nombre de contrats aidés rapporté à l'effectif d'agents va jusqu'à plus de 28%.



La part, dans l'équipe, d'agents avec une inaptitude/restriction ou une RQTH influe probablement l'organisation du travail de l'équipe. Cette part va jusqu'à plus de 50% dans les 2 cas pour quelques collèges ce qui est à nouveau relativement important.



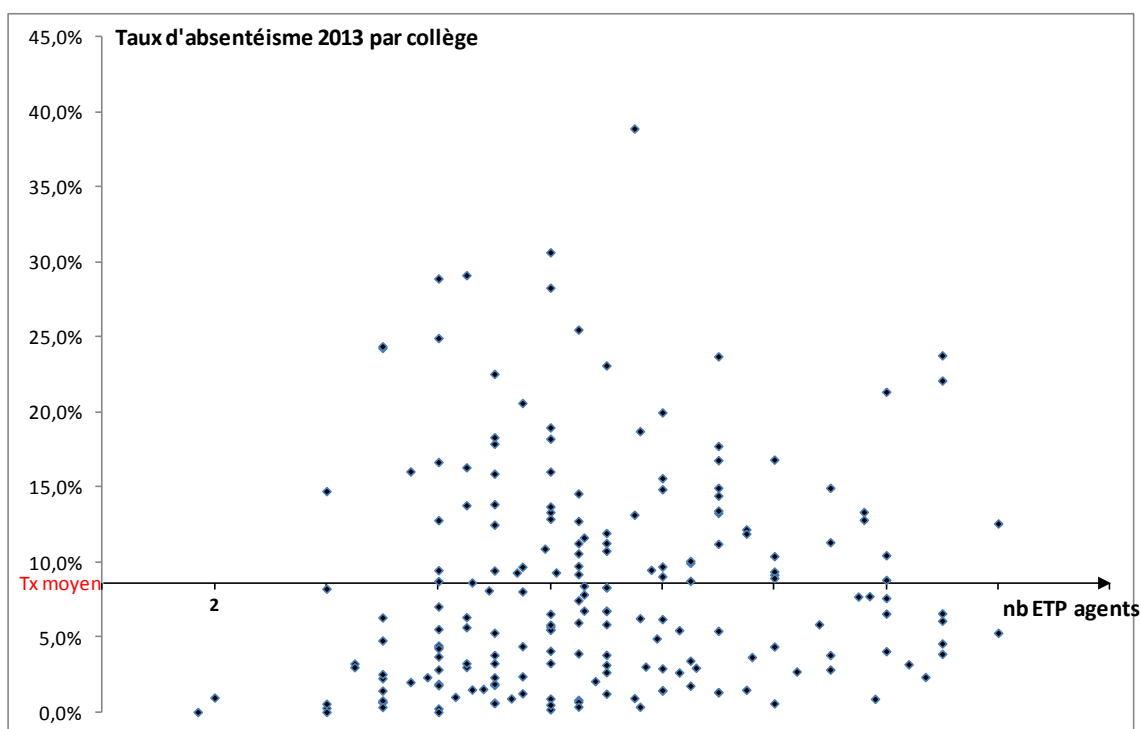


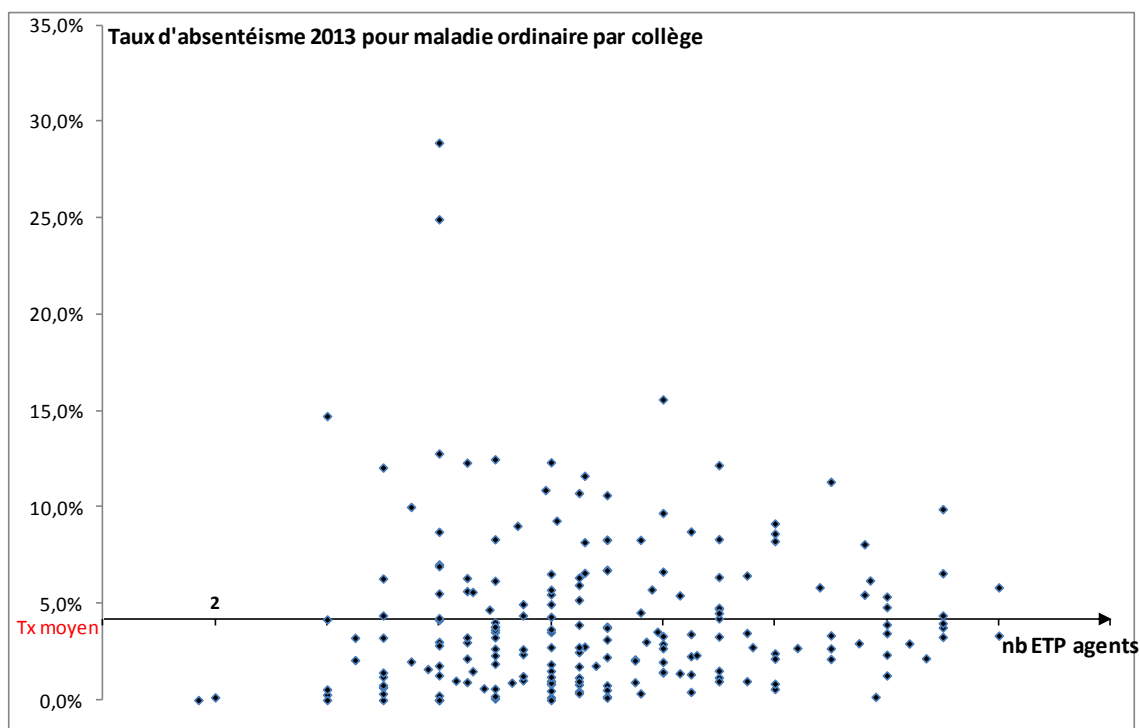
### 3.3 – Recherche d'éventuels liens entre le niveau d'absentéisme et les caractéristiques des collèges et de leurs équipes d'agents

L'analyse par collège pose plusieurs difficultés :

- **La taille des équipes est relativement faible** : de 2 agents à 16 agents avec plus de 70% des équipes qui comptent moins de 10 agents. Les indicateurs que l'on peut calculer, tel que le taux d'absentéisme par exemple, ne sont pas « robustes » au sens statistique du terme. Le comportement d'un seul agent modifie le niveau de l'indicateur et il n'est pas possible d'identifier des tendances.
- **Il y a un risque de stigmatiser tel ou tel collège en raison d'un taux d'absentéisme élevé.** Or, d'une part, les explications de ce taux peuvent être multiples (et en particulier un seul agent absent longtemps en raison d'une situation personnelle indépendante du collège peut « plomber » le taux d'absentéisme du collège) et, d'autre part, l'objectif de l'étude est de comprendre les raisons de cette absentéisme et d'identifier autant les difficultés existantes que les bonnes pratiques.

Le graphique ci-dessous représente le taux d'absentéisme en 2013, tous motifs confondus, de chacun des collèges des 4 collectivités en fonction du nombre d'ETP agents dans l'équipe. L'objectif de cette représentation est d'examiner **si on peut identifier un lien entre le taux d'absentéisme et la taille de l'équipe.**





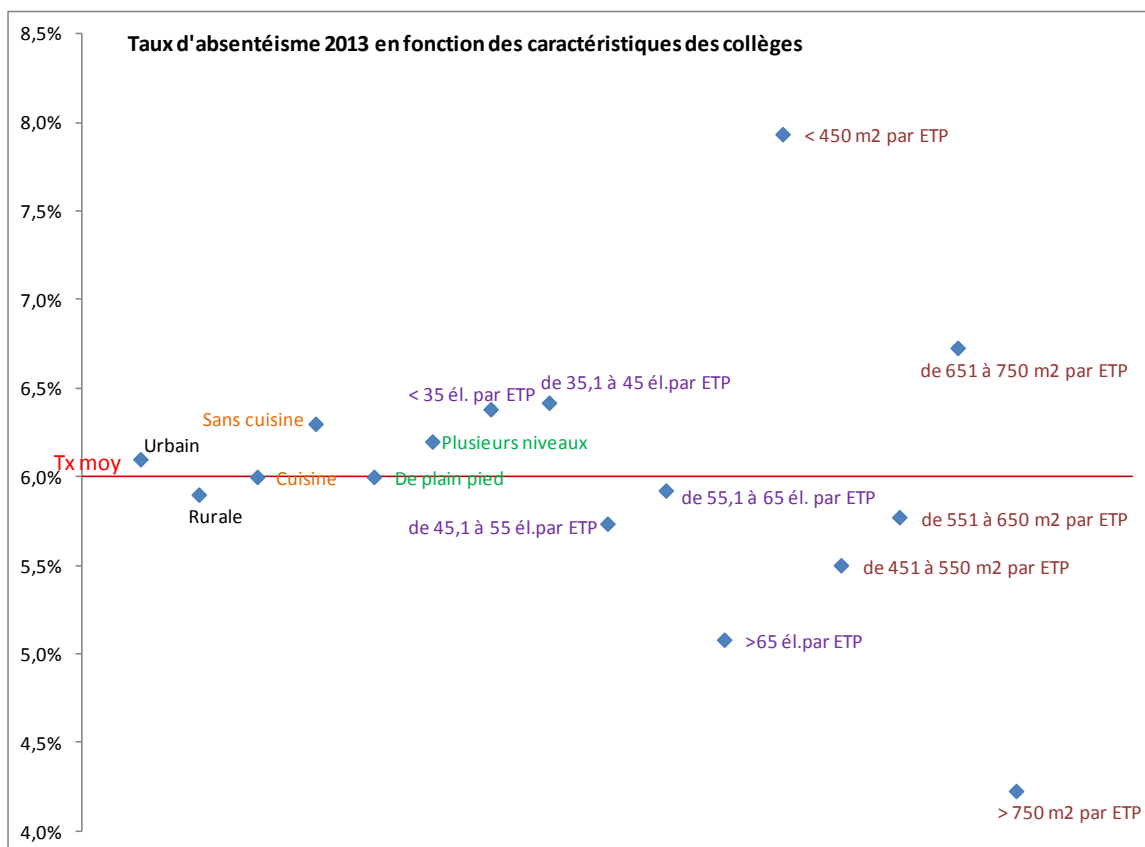
La très forte dispersion des points, que ce soit pour taux d'absentéisme global ou uniquement le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire, incite à penser qu'il n'y a aucun lien entre la taille de l'équipe d'agents et le taux d'absentéisme. Effectivement, l'indicateur pertinent n'est sans doute pas le nombre d'agents mais ce nombre au regard du travail à fournir (nombre d'élèves, surface, équipement...). Dans cette optique, nous avons calculé le taux d'absentéisme, non plus par collège, mais en fonction des caractéristiques de l'établissement et de l'équipe. Les graphiques ci-dessous représentent **le taux d'absentéisme global des collèges (maladie ordinaire + accident du travail+ maladie professionnelle) puis le seul taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en fonction de leurs caractéristiques** : zone rurale/urbaine, avec/sans cuisine, sur plusieurs niveaux/de plain pied, nombre d'élèves/ETP, surface utile/ETP.

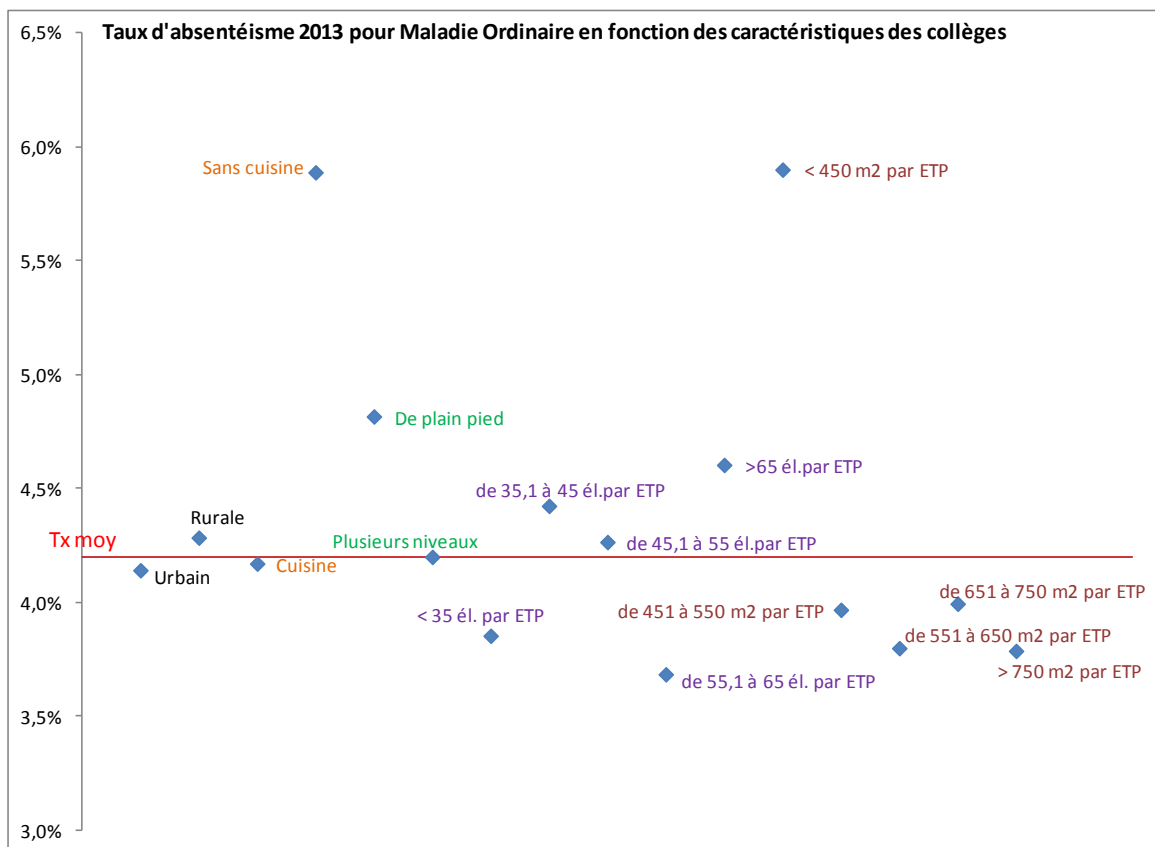
Il ressort de ces graphiques quelques éléments d'analyse :

- **L'écart d'absentéisme entre les collèges urbains et ruraux est faible** et cette caractéristique ne semble pas influencer sur les absences des agents
- **L'écart entre l'absentéisme dans les collèges avec cuisine ou sans cuisine est important.** L'analyse par motif apporte des éléments complémentaires :
  - L'écart est particulièrement important pour la maladie ordinaire avec un taux d'absentéisme plus élevé dans les collèges sans cuisine. Cette différence peut être :
    - Structurelle : pas de chef de cuisine/cuisinier dans les équipes sans cuisine alors que cette catégorie a un des plus faibles taux d'absentéisme et contribue donc à la diminution du taux d'absentéisme de l'ensemble de l'équipe
    - Conjoncturelle : la situation sans cuisine a-t-elle toujours existé dans ces collèges ou est-elle récente ? dans ce cas, le retrait d'une cuisine (transformé en liaison chaude ou froide par exemple) a pu déstabiliser ou démotiver les équipes en place.
  - Les taux d'absentéisme pour accident du travail et maladie professionnelle sont plus élevés dans les collèges avec cuisine et rehaussent le taux

d'absentéisme global de l'ensemble de l'équipe. Les cuisines sont effectivement plus accidentogènes que d'autres environnements de travail.

- **Les collèges entièrement de plain pied sont peu nombreux (10 au total) mais ils enregistrent un taux d'absentéisme global inférieur** à celui des collèges sur plusieurs niveaux en raison notamment d'un plus faible taux d'accidents du travail. Le multi-niveaux serait donc relativement plus accidentogène. **On notera que ces quelques collèges de plain pied sont de tailles diverses (3 collèges de moins de 200 élèves, 3 collèges entre 200 et 400 élèves, 4 collèges entre 400 et 600 élèves, aucun de plus de 600 élèves).**
- **Il n'y a pas de lien évident entre le taux d'absentéisme et le nombre d'élèves par ETP.** Le détail par motif montre simplement un plus fort taux pour accident du travail dans les collèges avec moins de 35 élèves par ETP mais il est difficile de donner un sens à ce résultat
- **Il n'y a pas non plus de lien évident en fonction de la surface par ETP** mais on peut noter des différences pour les extrêmes : un fort taux d'absentéisme dans les collèges avec la plus faible surface par ETP (< 450 m<sup>2</sup> par ETP) et inversement un plus faible taux d'absentéisme dans les collèges avec la surface par ETP la plus élevée (> 750 m<sup>2</sup> par ETP).





Les graphiques ci-dessous représentent **le taux d'absentéisme global (maladie ordinaire + accident du travail+ maladie professionnelle) et le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire des collègues en fonction des caractéristiques des équipes** : part dans l'équipe des plus de 55 ans, des agents ayant une ancienneté dans la collectivité supérieure à 10 ans, des agents à temps partiel, des agents en contrat aidé, des agents avec au moins une inaptitude ou restriction médicale partielle ou complète, des agents avec une RQTH.

On observe plusieurs phénomènes :

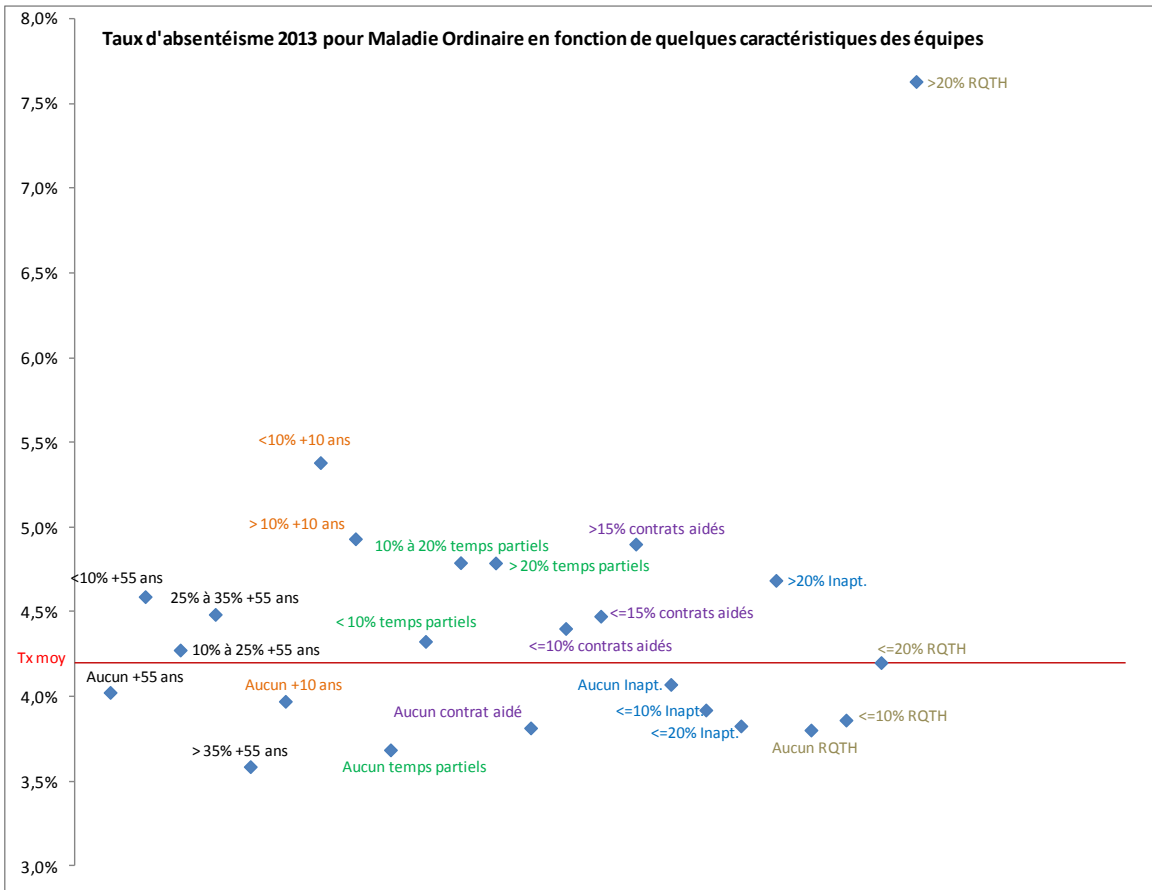
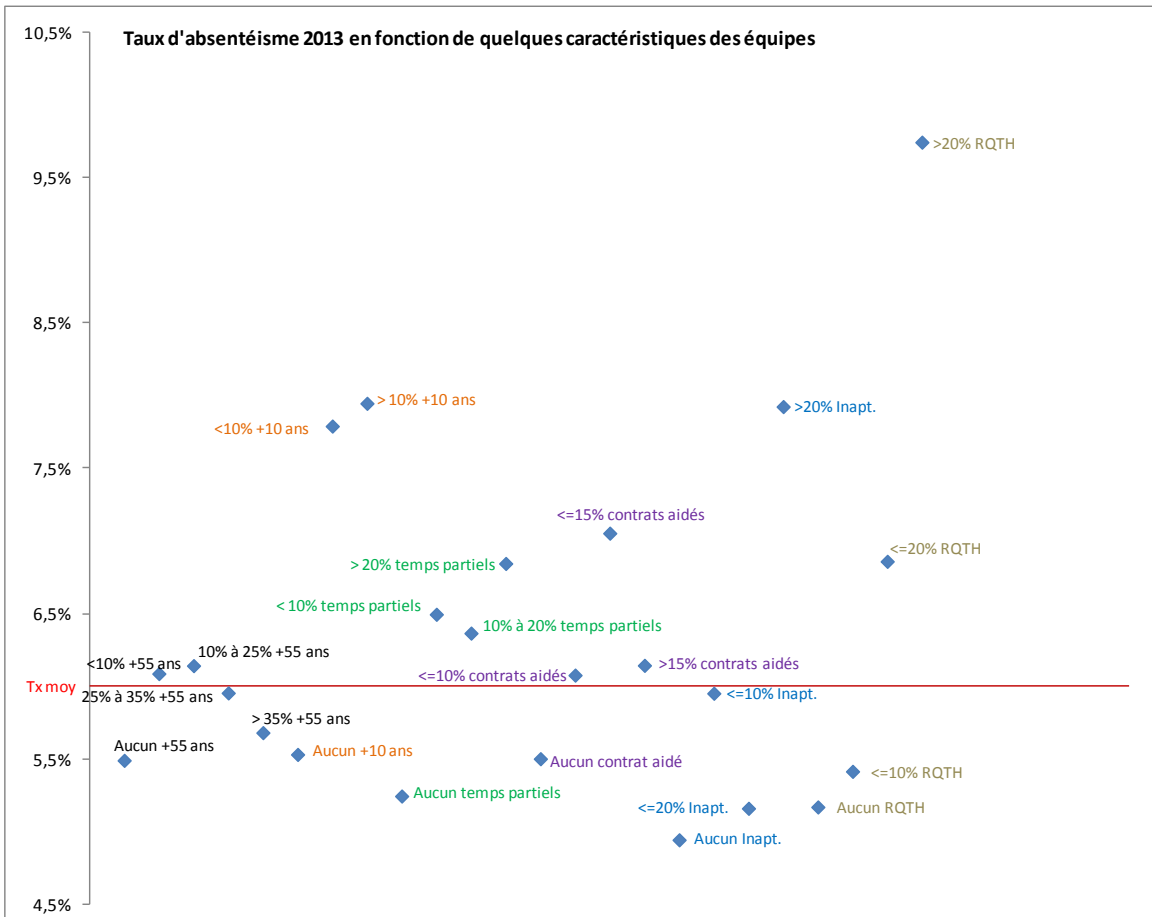
- Un accroissement du taux d'absentéisme avec l'augmentation dans l'équipe du nombre d'agents ayant au moins une inaptitude/restriction ou une reconnaissance RQTH.** Dans les 2 cas, le fait d'avoir plus de 1 agent sur 5 dans une de ces situations semble constituer un palier au-dessus duquel le taux d'absentéisme fait un bond. L'analyse par motif montre qu'il s'agit du taux d'absentéisme pour maladies professionnelles (1,7% lorsque le taux d'inaptitudes dans l'équipe dépasse 20% et 1,6% lorsque c'est le taux de RQTH qui dépasse les 20% contre un taux moyen de maladies professionnelles sur l'ensemble de la population de 0,7%) et du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire pour les équipes comptant plus de 20% de RQTH (le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire passe alors à 7,6%). Ce taux d'absentéisme est-il alors structurel (du fait de leur situation, ces personnes sont amenées à s'absenter pour un suivi particulier par exemple) ou bien « conjoncturel » : une mauvaise adaptation du poste, de l'équipement ou de l'environnement de travail aux capacités de ses personnes, une formation insuffisante, entraîne des absences récurrentes. Ce résultat suggère également une plus grande difficulté quand le nombre devient important dans l'équipe.

- **Un accroissement du taux d'absentéisme de l'équipe avec l'augmentation de la part des agents de plus de 10 d'ancienneté dans cette équipe.** Cette situation est essentiellement due au taux d'absentéisme pour accident du travail :

Part des agents de l'équipe qui ont une ancienneté supérieure à 10 ans dans la collectivité	Taux d'absentéisme AT
Aucun	0,8%
Jusqu'à 10%	1,4%
Plus de 10%	3,0%
Ensemble	1,1%

L'examen des modalités et de la qualité de l'intégration de ces agents dans les équipes des collèges pourra apporter des éléments complémentaires.

- **Un accroissement du taux d'absentéisme de l'équipe, et notamment pour maladie ordinaire, avec l'augmentation de la part des agents à temps partiel dans l'équipe.** Mais, comme évoquée plus haut, est-ce le fait de travailler à temps partiel qui engendre de l'absentéisme (une moindre implication, des difficultés d'organisation de l'équipe, d'intégration) ou le profil des personnes qui travaillent à temps partiel qui explique cette situation : **des personnes qui ont fait le choix du temps partiel en raison d'une usure professionnelle, d'une moindre capacité physique**, des femmes qui assument le plus souvent les charges familiales et ont des difficultés à articuler leurs temps de vie professionnels et personnels, des femmes à des postes peu valorisés, tel que agent d'entretien, qui ont peu de satisfaction au travail.
- **Un accroissement du taux d'absentéisme, dû à l'accroissement du taux pour maladie ordinaire, avec l'augmentation de la présence de contrats aidés dans l'équipe.** Trois phénomènes peuvent expliquer cette situation :
  - les personnes en contrat aidé ont été positionnées en renfort dans les équipes qui enregistraient déjà un fort taux d'absentéisme en espérant ainsi faire diminuer ce taux. Ce taux n'aurait pas, ou pas encore, diminué.
  - La présence de personnes supplémentaires dans l'équipe « libèrent » les titulaires qui s'absentent plus facilement parce qu'ils ne craignent plus de mettre en difficulté leurs collègues par une surcharge de travail
  - Une désorganisation, un encadrement insuffisant de ces personnes qui « déstabilisent » l'équipe et entraînent démotivation et découragement
- Par contre, **la part des plus de 55 ans dans l'équipe n'est pas réellement déterminante du taux d'absentéisme global ou pour maladie ordinaire**, ni non plus du taux d'accident du travail



## Les caractéristiques des équipes au niveau de chacun des départements apportent des éléments d'explication des niveaux d'absentéisme constatés

Nous examinons ci-dessous les caractéristiques des équipes des collègues au sein de chacun des départements afin de voir si certaines pourraient expliquer les niveaux d'absentéisme constatés. En effet, un nombre élevé d'équipes présentant des caractéristiques liées à un fort taux d'absentéisme se répercute sur le taux d'absentéisme départemental.

### Des équipes avec une proportion élevée d'agents de plus de 55 ans

Le Finistère compte un nombre important de collègues dont les équipes sont composées à plus de 35% d'agents d'âge supérieur à 55 ans. Or on a vu plus haut que ces personnes sont plus fréquemment sujettes à l'absentéisme. Inversement, le Morbihan ne compte qu'un nombre relativement réduit de collègues avec cette configuration d'équipe.

		N° dpt								Ensemble
		22		29		35		56		
		Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	
Part des agents de plus de 55 ans dans l'équipe	Aucun	7	14,9%	4	7,0%	4	7,3%	9	21,4%	11,9%
	jusqu'à 10%	5	10,6%	3	5,3%	9	16,4%	6	14,3%	11,4%
	entre 10% à 25%	20	42,6%	27	47,4%	24	43,6%	20	47,6%	45,3%
	entre 25% à 35%	7	14,9%	7	12,3%	9	16,4%	2	4,8%	12,4%
	plus de 35%	8	17,0%	16	28,1%	9	16,4%	5	11,9%	18,9%
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Des équipes avec une proportion élevée d'agents dont l'ancienneté dans la collectivité est supérieure à 10 ans

C'est à nouveau dans le département du Finistère que cette configuration d'équipe est la plus fréquente et dans le Morbihan la moins fréquente.

		N° dpt								Ensemble
		22		29		35		56		
		Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	
Part, dans l'équipe, des agents de plus de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité	Aucun	39	83,0%	39	68,4%	48	87,3%	40	95,2%	82,6%
	jusqu'à 10%	6	12,8%	8	14,0%	4	7,3%	1	2,4%	9,5%
	plus de 10%	2	4,3%	10	17,5%	3	5,5%	1	2,4%	8,0%
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Des équipes avec une proportion élevée d'agents à temps partiel

Des équipes comptent plus d'un agent sur 5 à temps partiel. Ces équipes sont particulièrement fréquentes en Ile et Vilaine, dans 31% des collègues, et dans une moindre mesure dans le Morbihan.

		N° dpt								Ensemble
		22		29		35		56		
		Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	
Part, dans l'équipe, des agents à temps partiels	Aucun	31	66,0%	29	50,9%	19	34,5%	19	45,2%	48,8%
	jusqu'à 10%	4	8,5%	12	21,1%	7	12,7%	10	23,8%	16,4%
	entre 10% et 20%	10	21,3%	11	19,3%	12	21,8%	5	11,9%	18,9%
	plus de 20%	2	4,3%	5	8,8%	17	30,9%	8	19,0%	15,9%
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



### Des équipes avec une proportion élevée d'agents en contrat aidé

La présence de personnes en contrat aidé dans les équipes varie fortement d'un département à l'autre. Si dans plus de 80% des collèges du Morbihan, il n'y a pas aucun contrat aidé, c'est le cas dans 12% seulement des collèges du Finistère. Ce dernier se caractérise, au contraire, par de nombreuses équipes concentrant un nombre élevé de contrats aidés.

		N° dpt								Ensemble
		22		29		35		56		
		Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	
Part, dans l'équipe, des agents en contrat aidé	Aucun	16	34,8%	7	12,5%	29	53,7%	35	83,3%	44,8%
	<=10%	14	30,4%	15	26,8%	17	31,5%	6	14,3%	25,9%
	<=15%	8	17,4%	18	32,1%	6	11,1%	1	2,4%	16,4%
	>15%	8	17,4%	16	28,6%	2	3,7%	0	0,0%	12,9%
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Des équipes avec une proportion élevée d'agents avec une inaptitude/restriction médicale

Concernant cette caractéristique, la situation est plus homogène entre les départements. Mais le fait que dans les 3 départements pour lesquels cette variable est renseignée, 1 équipe sur 5 voire une équipe sur 3 compte plus de 20% d'agents avec une inaptitude ou restriction médicale, interroge d'une part sur la fréquence de cette situation, et donc globalement sur un mauvais état de santé des agents, et d'autre part sur les marges de manœuvre possible en terme d'organisation du travail dans ces équipes.

		N° dpt								Ensemble
		22		29		35		56		
		Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	
Part, dans l'équipe, des agents avec une inaptitude/restriction	Aucun			19	33,3%	21	38,2%	11	26,2%	33,1%
	<=10%			13	22,8%	8	14,5%	5	11,9%	16,9%
	<=20%			7	12,3%	14	25,5%	12	28,6%	21,4%
	>20%			18	31,6%	12	21,8%	14	33,3%	28,6%
	<b>Total</b>	.	.	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Des équipes avec une proportion élevée d'agents avec une RQTH

La situation est très contrastée entre les départements : une proportion élevée des équipes compte plus de 1 agent sur 5 avec une RQTH dans le Finistère et dans les Côtes d'Armor et inversement cette proportion est très faible dans le Morbihan et en Ile et Vilaine.

		N° dpt								Ensemble
		22		29		35		56		
		Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	Nb de collègues	% des collègues	
Part, dans l'équipe, des agents avec une RQTH	Aucun	30	63,8%	30	52,6%	29	52,7%	23	54,8%	55,7%
	<=10%	3	6,4%	5	8,8%	9	16,4%	8	19,0%	12,4%
	<=20%	9	19,1%	12	21,1%	16	29,1%	10	23,8%	23,4%
	>20%	5	10,6%	10	17,5%	1	1,8%	1	2,4%	8,5%
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## HYPOTHESES

- **La présente analyse ne met pas en évidence de lien entre le taux d'absentéisme et les caractéristiques des collèges prises en compte ici** (zone d'implantation, présence d'une cuisine, multi-niveaux, nombre d'élèves par ETP agents, surface utile/ETP d'agents). Seul apparait un lien entre la présence d'une cuisine ou d'un multi-niveaux et un taux d'absentéisme pour accident du travail plus élevé que la moyenne dans ces établissements.
- Par contre, **on constate un lien entre le taux d'absentéisme et les caractéristiques des équipes prises en compte** (part des plus de 55 ans, des anciennetés supérieures à 10 ans, des temps partiels, des contrats aides, des personnes avec une inaptitude/restriction ou RQTH) :

- **Les plus fort taux d'absentéisme se rencontrent dans les équipes qui comptent la plus grande proportion de personnes avec une inaptitude/restriction ou RQTH.** Deux hypothèses peuvent être émises :
  - ✓ Le taux d'absentéisme est structurel et résulte d'absences liés par exemple au suivi de ces personnes
  - ✓ Le taux d'absentéisme est conjoncturel : le poste de travail n'est pas adapté à la capacité de la personne (équipement, rythme ou intensité du travail...) ou la formation de cette personne au poste est insuffisante, ou encore la plus faible capacité de travail de ces personnes augmente la charge de travail des autres membres de l'équipe

Le département du Finistère est particulièrement concerné par cette problématique.

- **L'augmentation du taux d'absentéisme pour accident du travail est essentiellement le fait des équipes qui comprennent plus de 20% des agents avec une ancienneté dans la collectivité supérieur à 10 ans.** Ce résultat est à mettre en lien avec une éventuelle faible cohésion d'équipe suite à l'intégration de ces anciens de la collectivité, ou avec une éventuelle usure professionnelle de ces personnes, un besoin de formations ou de réactualisation des compétences, d'adaptation du poste de travail.

A nouveau, le département du Finistère est le 1<sup>er</sup> concerné.

- **Le taux d'absentéisme est plus élevé dans les équipes qui comptent la plus grande proportion de contrats aidés.** Ce constat amène à formuler 2 hypothèses :
  - ✓ Les personnes en contrats aidés ont été positionnées dans les équipes qui connaissent le plus de difficultés et avaient déjà un taux d'absentéisme élevé. Le présent constat suggère que dans ce laps de temps, cette stratégie n'a pas eu d'effet
  - ✓ Le fait d'avoir des personnes en renfort dans l'équipe « déculpabilise » les agents titulaires qui s'autorisent alors à s'absenter sans craindre de laisser une charge de travail à leur collègue.
  - ✓ **Un accompagnement de ces personnes insuffisant qui déstabilise l'équipe et entraîne démotivation et découragement**

Le Finistère et les Côtes d'Armor sont les 2 départements dans lesquels cette

configuration d'équipes est la plus fréquente.

- **Le taux d'absentéisme est plus élevé dans les équipes qui comptent une forte proportion de personnes à temps partiel.** A nouveau, ce constat amène à formuler 2 hypothèses :

- ✓ Le profil des personnes à temps partiel est relativement homogène et présente des caractéristiques plus sujettes à l'absentéisme que la moyenne : femmes agents polyvalents avec de jeunes enfants
- ✓ Une part élevée d'agents ont fait le choix du temps partiel car ils ne se sentent plus en capacité d'assurer un temps plein
- ✓ Le fait d'être à temps partiel génère des difficultés de positionnement dans l'équipe et demande à repenser l'organisation du travail

L'Ille et Vilaine se caractérise par une forte proportion d'équipes qui comptent de nombreux agents à temps partiels.

## ANNEXES

---

### Profil des agents et évolutions 2010-2013

#### Le statut

Nombre d'agents	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	1718	1674
Non titulaires sur poste permanent	9	21
Stagiaires de la FPT	51	55
<b>Total</b>	<b>1778</b>	<b>1750</b>

Nombre d'agents dpt 22	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	406	405
Non titulaires sur poste permanent	2	1
Stagiaires de la FPT	18	7
Non titulaires remplacement*	5	7
Apprentis	3	0
Contrats aidés	36	0
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>410</b>

\* Les agents remplaçants sont mis à disposition par le centre de gestion et n'apparaissent donc pas ici pour le département 22

Nombre d'agents dpt 29	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	448	412
Non titulaires sur poste permanent	3	14
Stagiaires de la FPT	12	35
Non titulaires remplacement	73	28
Apprentis	2	2
Contrats aidés	75	51
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>542</b>

Nombre d'agents dpt 35	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	515	515
Non titulaires sur poste permanent	4	5
Stagiaires de la FPT	10	4
Non titulaires remplacement	29	32
Apprentis	0	0
Contrats aidés	28	0
<b>Total</b>	<b>586</b>	<b>556</b>

Nombre d'agents dpt 56	31/12/2013	31/12/2010
Titulaires	349	342
Non titulaires sur poste permanent	0	1
Stagiaires de la FPT	11	9
Non titulaires remplacement	26	34
Apprentis	0	0

Contrats aidés	7	0
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>386</b>

### Sexe

2010				Effectif	N valide % colonne
Dpt_	22_	Sexe	F	228	55,2%
			H	185	44,8%
	29_	Sexe	F	241	52,3%
			H	220	47,7%
	35_	Sexe	F	324	61,8%
			H	200	38,2%
	56_	Sexe	F	196	55,7%
			H	156	44,3%

2013				Effectif	N valide % colonne
Dpt_	22_	Sexe	F	247	58,0%
			H	179	42,0%
	29_	Sexe	F	239	51,6%
			H	224	48,4%
	35_	Sexe	F	325	61,4%
			H	204	38,6%
	56_	Sexe	F	197	54,7%
			H	163	45,3%

### L'emploi occupé

2010		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Agent polyvalent/serv général/entretien	1216	69,5	70,0	70,0
	Agent maintenance	215	12,3	12,4	82,4
	Magasinier	18	1,0	1,0	83,4
	Agent d'accueil	25	1,4	1,4	84,9
	Agent encadrant	7	,4	,4	85,3
	Chef cuisine / cuisinier	193	11,0	11,1	96,4
	2nd de cuisine	63	3,6	3,6	100,0
	Total	1737	99,3	100,0	
	Système manquant	13	,7		
Total		1750	100,0		

2013		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Agent polyvalent/serv général/entretien	1198	67,4	67,8	67,8
	Agent maintenance	213	12,0	12,0	79,8
	Magasinier	15	,8	,8	80,7
	Agent d'accueil	31	1,7	1,8	82,4
	Agent encadrant	12	,7	,7	83,1
	Chef de cuisine/cuisinier	193	10,9	10,9	94,0
	2nd de cuisine	106	6,0	6,0	100,0
	Total	1768	99,4	100,0	
	Système manquant	10	,6		
Total		1778	100,0		

2013				Effectif	N valide % colonne
Emploi_recod	Agent polyvalent/serv général/entretien	Sexe	F	920	76,8%
			H	278	23,2%
	Agent maintenance	Sexe	F	0	0,0%
			H	213	100,0%
	Magasinier	Sexe	F	5	33,3%
			H	10	66,7%
	Agent d'accueil	Sexe	F	27	87,1%
			H	4	12,9%
	Agent encadrant	Sexe	F	5	41,7%
			H	7	58,3%
	Chef de cuisine/cuisinier	Sexe	F	17	8,8%
			H	176	91,2%
	2nd de cuisine	Sexe	F	27	25,5%
			H	79	74,5%

		Effectif 2010	Répartition 2010	Effectif 2013	Répartition 2013
22_	Agent polyvalent/serv général/entretien	289	70,0%	299	70,2%
	Agent maintenance	46	11,1%	46	10,8%
	Magasinier	0	0,0%	0	0,0%
	Agent d'accueil	0	0,0%	0	0,0%
	Agent encadrant	7	1,7%	8	1,9%
	Chef cuisine / cuisinier	44	10,7%	46	10,8%
	2nd de cuisine	27	6,5%	27	6,3%
	Emploi aidé	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total 22</b>	<b>413</b>	<b>100%</b>	<b>426</b>	<b>100%</b>
29_	Agent polyvalent/serv général/entretien	310	69,2%	276	60,9%
	Agent maintenance	63	14,1%	59	13,0%
	Magasinier	10	2,2%	11	2,4%
	Agent d'accueil	13	2,9%	18	4,0%
	Agent encadrant	0	0,0%	0	0,0%
	Chef cuisine / cuisinier	52	11,6%	54	11,9%
	2nd de cuisine	0	0,0%	35	7,7%
	Emploi aidé	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total 29</b>	<b>448</b>	<b>100%</b>	<b>453</b>	<b>100%</b>
35_	Agent polyvalent/serv général/entretien	388	74,0%	387	73,2%
	Agent maintenance	64	12,2%	67	12,7%
	Magasinier	0	0,0%	0	0,0%
	Agent d'accueil	0	0,0%	0	0,0%
	Agent encadrant	0	0,0%	0	0,0%
	Chef cuisine / cuisinier	58	11,1%	52	9,8%
	2nd de cuisine	14	2,7%	23	4,3%
	Emploi aidé	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total 35</b>	<b>524</b>	<b>100%</b>	<b>529</b>	<b>100%</b>
56_	Agent polyvalent/serv général/entretien	229	65,1%	236	65,6%
	Agent maintenance	42	11,9%	41	11,4%
	Magasinier	8	2,3%	4	1,1%
	Agent d'accueil	12	3,4%	13	3,6%
	Agent encadrant	0	0,0%	4	1,1%
	Chef cuisine / cuisinier	39	11,1%	41	11,4%
	2nd de cuisine	22	6,3%	21	5,8%
	Emploi aidé	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total 56</b>	<b>352</b>	<b>100%</b>	<b>360</b>	<b>100%</b>

### L'âge des agents

2010		Age				
		Moyenne	Maximum	Minimum	Somme	N valide
Dpt_	22_	47	63	21	19532	413
	29_	48	63	22	22192	461
	35_	47	62	22	24439	524
	56_	46	60	19	16310	352

2013		Age				
		Moyenne	Maximum	Minimum	Somme	N valide
Dpt_	22_	49	62	23	20677	426
	29_	50	66	23	23051	463
	35_	49	61	24	25678	529
	56_	48	62	22	17206	360

Age_5classes					
2010		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	<40	238	13,6	13,6	13,6
	<45	374	21,4	21,4	35,0
	<50	481	27,5	27,5	62,5
	<55	369	21,1	21,1	83,5
	>=55	288	16,5	16,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>1750</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Age_5classes					
2013		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	< 40	170	9,6	9,6	9,6
	< 45	282	15,9	15,9	25,4
	< 50	460	25,9	25,9	51,3
	< 55	471	26,5	26,5	77,8
	>= 55	395	22,2	22,2	100,0
	Total	1778	100,0	100,0	

			Effectif 2010	Répartition 2010	Effectif 2013	Répartition 2013
22_	Age_5classes	<40	50	12,1%	41	9,6%
		<45	82	19,9%	67	15,7%
		<50	127	30,8%	114	26,8%
		<55	85	20,6%	113	26,5%
		>=55	69	16,7%	91	21,4%
		<b>Total 22</b>	<b>413</b>	<b>100,0%</b>	<b>426</b>	<b>100,0%</b>
29_	Age_5classes	<40	49	10,6%	39	8,4%
		<45	90	19,5%	56	12,1%
		<50	114	24,7%	113	24,4%
		<55	109	23,6%	124	26,8%
		>=55	99	21,5%	131	28,3%
		<b>Total 29</b>	<b>461</b>	<b>100,0%</b>	<b>463</b>	<b>100,0%</b>
35_	Age_5classes	<40	82	15,6%	48	9,1%
		<45	118	22,5%	99	18,7%
		<50	143	27,3%	131	24,8%
		<55	110	21,0%	137	25,9%
		>=55	71	13,5%	114	21,6%
		<b>Total 35</b>	<b>524</b>	<b>100,0%</b>	<b>529</b>	<b>100,0%</b>
56_	Age_5classes	<40	57	16,2%	42	11,7%
		<45	84	23,9%	60	16,7%
		<50	97	27,6%	102	28,3%
		<55	65	18,5%	97	26,9%
		>=55	49	13,9%	59	16,4%
		<b>Total 56</b>	<b>352</b>	<b>100,0%</b>	<b>360</b>	<b>100,0%</b>

### L'ancienneté dans la collectivité

2010		Ancienneté dans la collectivité				
		Moyenne	Maximum	Minimum	Somme	N valide
Dpt_	22_	8,0	34,6	4,6	3292,0	413
	29_	3,9	40,3	,3	1777,6	461
	35_	5,2	33,0	,1	2708,0	524
	56_	3,9	9,8	,3	1362,5	352

2013		Ancienneté dans la collectivité				
		Moyenne	Maximum	Minimum	Somme	N valide
Dpt_	22_	7,5	34,6	1,7	3194,4	426
	29_	6,7	25,3	1,0	3119,2	463
	35_	7,7	36,0	,2	4088,2	529
	56_	6,6	16,2	,3	2381,4	360



Anc_coll_4classes					
2010		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	< 3 ans	124	7,1	7,1	7,1
	entre 3 et 4 ans	741	42,3	42,3	49,4
	entre 5 et 9 ans	855	48,9	48,9	98,3
	10 ans et plus	30	1,7	1,7	100,0
	Total	1750	100,0	100,0	

Anc_coll_4classes					
2013		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins de 3 ans	65	3,7	3,7	3,7
	entre 3 et 4 ans	114	6,4	6,4	10,1
	entre 5 et 9 ans	1554	87,4	87,4	97,5
	10 ans et plus	45	2,5	2,5	100,0
	Total	1778	100,0	100,0	

			Effectif 2010	Répartition 2010	Effectif 2013	Répartition 2013
22_	Anc_coll_4classes	< 3 ans	0	0,0%	16	3,8%
		entre 3 et 4 ans	1	,2%	27	6,3%
		entre 5 et 9 ans	404	97,8%	374	87,8%
		10 ans et plus	8	1,9%	9	2,1%
		<b>Total 22</b>	<b>413</b>	<b>100,0%</b>	<b>426</b>	<b>100,0%</b>
29_	Anc_coll_4classes	< 3 ans	54	11,7%	17	3,7%
		entre 3 et 4 ans	377	81,8%	34	7,3%
		entre 5 et 9 ans	17	3,7%	388	83,8%
		10 ans et plus	13	2,8%	24	5,2%
		<b>Total 29</b>	<b>461</b>	<b>100,0%</b>	<b>463</b>	<b>100,0%</b>
35_	Anc_coll_4classes	< 3 ans	25	4,8%	22	4,2%
		entre 3 et 4 ans	58	11,1%	22	4,2%
		entre 5 et 9 ans	432	82,4%	475	89,8%
		10 ans et plus	9	1,7%	10	1,9%
		<b>Total 35</b>	<b>524</b>	<b>100,0%</b>	<b>529</b>	<b>100,0%</b>
56_	Anc_coll_4classes	< 3 ans	45	12,8%	10	2,8%
		entre 3 et 4 ans	305	86,6%	31	8,6%
		entre 5 et 9 ans	2	,6%	317	88,1%
		10 ans et plus	0	0,0%	2	,6%
		<b>Total 56</b>	<b>352</b>	<b>100,0%</b>	<b>360</b>	<b>100,0%</b>

## Taux d'absentéisme, tous motifs confondus, selon les variables de profil pour les années 2010 et 2013

Durée totale des absences 2010	Durée totale des absences pour MO 2010	Durée totale des absences pour AT 2010	Durée totale des absences pour MP 2010	ETP total 2010	Tx absentéisme TOT	Tx absentéisme MO	Tx absentéisme AT	Tx absentéisme MP
48331,00	21736,00	5434,00	6556,00	1807,0	7,3%	3,3%	0,8%	1,0%

(34 agents absents sont manquants dans le fichier des données sociales, on ne dispose donc pas des caractéristiques de profils de ces agents et ils sont retirés de la présente analyse)

2010		Durée totale des absences 2010	Durée totale des absences pour MO 2010	Durée totale des absences pour AT 2010	Durée totale des absences pour MP 2010	ETP 2010	2010			
		Somme	Somme	Somme	Somme		Somme	Tx Absentéisme total	Tx Absentéisme MO	Tx Absentéisme AT
Sexe	F	28450,00	13778,00	3240,00	4690,00	1023,4	7,6%	3,7%	0,9%	1,3%
	H	19881,00	7958,00	2194,00	1866,00	783,6	7,0%	2,8%	0,8%	0,7%
Statut_recod	Titulaire	47406,00	21014,00	5231,00	6556,00	1635,2	7,9%	3,5%	0,9%	1,1%
	Non titulaire emploi permanent	183,00	97,00	86,00	0,00	19,4	2,6%	1,4%	1,2%	0,0%
	Non titulaire remplacement	184,00	158,00	26,00	0,00	96,2	0,5%	0,4%	0,1%	0,0%
	Stagiaire FPT	440,00	349,00	91,00	0,00	54,2	2,2%	1,8%	0,5%	0,0%
	Apprenti	ns	0,00	0,00	0,00	2,0		0,0%	0,0%	0,0%
	Contrats aidés	118,00	118,00	0,00	0,00					
Temps_recod	Plein	42979,00	18363,00	5089,00	5871,00	1623,0	7,3%	3,1%	0,9%	1,0%
	Partiel	5012,00	3046,00	332,00	685,00	152,0	9,0%	5,5%	0,6%	1,2%
	Non complet	222,00	ns	ns	0,00	32,0	1,9%			0,0%
Emploi_recod	Agent polyvalent/serv général/entretien	35220,00	16047,00	3860,00	5814,00	1249,6	7,7%	3,5%	0,8%	1,3%
	Agent maintenance	4114,00	2442,00	534,00	273,00	218,0	5,2%	3,1%	0,7%	0,3%
	Magasinier	120,00	103,00	17,00	0,00	17,8	1,8%	1,6%	0,3%	0,0%
	Agent d'accueil	1215,00	431,00	57,00	0,00	27,2	12,2%	4,3%	0,6%	0,0%
	Agent encadrant	ns	3,00	4,00	0,00	7,0		0,1%	0,2%	0,0%
	Chef cuisine / cuisinier	4282,00	1831,00	432,00	60,00	199,8	5,9%	2,5%	0,6%	0,1%
	2nd de cuisine	2077,00	678,00	165,00	409,00	64,0	8,9%	2,9%	0,7%	1,8%
Age_5classes	<40	4647,00	2926,00	779,00	363,00	266,0	4,8%	3,0%	0,8%	0,4%
	<45	8315,00	3699,00	1410,00	1238,00	381,6	6,0%	2,7%	1,0%	0,9%
	<50	10514,00	5984,00	1298,00	1064,00	492,8	5,8%	3,3%	0,7%	0,6%
	<55	10931,00	4709,00	1018,00	1866,00	377,2	7,9%	3,4%	0,7%	1,4%
	>=55	13924,00	4418,00	929,00	2025,00	289,4	13,2%	4,2%	0,9%	1,9%
Anc_coll_4classes	< 3 ans	4343,00	1579,00	896,00	49,00	190,6	6,2%	2,3%	1,3%	0,1%
	entre 3 et 4 ans	23258,00	10015,00	2473,00	2773,00	742,4	8,6%	3,7%	0,9%	1,0%
	entre 5 et 9 ans	19859,00	9656,00	2045,00	3734,00	844,0	6,4%	3,1%	0,7%	1,2%
	10 ans et plus	871,00	486,00	20,00	0,00	29,0	8,2%	4,6%	0,2%	0,0%

Durée totale des absences 2013	Durée totale des absences pour MO 2013	Durée totale des absences pour AT 2013	Durée totale des absences pour MP 2013	ETP total 2013	Tx absentéisme TOT	Tx absentéisme MO	Tx absentéisme AT	Tx absentéisme MP
56128,00	27523,00	6887,00	4542,00	1951,40	7,9%	3,9%	1,0%	0,6%

		Durée totale des absences 2013	Durée totale des absences pour MO 2013	Durée totale des absences pour AT 2013	Durée totale des absences pour MP 2013	ETP 2013	2013			
		Somme	Somme	Somme	Somme	Somme	Tx Absentéisme Total	Tx Absentéisme MO	Tx Absentéisme AT	Tx Absentéisme MP
Sexe	F	35848,00	16832,00	4404,00	3776,00	1114,40	8,8%	4,1%	1,1%	0,9%
	H	20280,00	10691,00	2483,00	766,00	837,00	6,6%	3,5%	0,8%	0,3%
Statut_recod	Titulaire	55253,00	26865,00	6788,00	4424,00	1680,00	9,0%	4,4%	1,1%	0,7%
	Non titulaire emploi permanent	84,00	71,00	13,00	0,00	8,60	2,7%	2,3%	0,4%	0,0%
	Non titulaire remplacement	181,00	167,00	14,00	0,00	119,00	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%
	Stagiaire FPT	525,00	344,00	63,00	118,00	51,00	2,8%	1,8%	0,3%	0,6%
	Apprenti	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Contrats aidés	85,00	76,00	9,00	0,00	89,80	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%
Temps_recod	Plein	47458,00	22138,00	5850,00	4057,00	1729,00	7,5%	3,5%	0,9%	0,6%
	Partiel	8356,00	5071,00	1037,00	485,00	149,60	15,3%	9,3%	1,9%	0,9%
	Non complet	314,00	314,00	0,00	0,00	72,80	1,2%	1,2%	0,0%	0,0%
Emploi_recod	Agent polyvalent/serv général/entretien	39265,00	19954,00	3869,00	3176,00	1282,40	8,4%	4,3%	0,8%	0,7%
	Agent maintenance	4848,00	2530,00	931,00	27,00	217,40	6,1%	3,2%	1,2%	0,0%
	Magasinier	927,00	99,00	365,00	463,00	16,60	15,3%	1,6%	6,0%	7,6%
	Agent d'accueil	1406,00	865,00	84,00	0,00	32,00	12,0%	7,4%	0,7%	0,0%
	Agent encadrant	57,00	57,00	0,00	0,00	12,00	1,3%	1,3%	0,0%	0,0%
	Chef de cuisine/cuisinier	4502,00	2087,00	526,00	440,00	204,60	6,0%	2,8%	0,7%	0,6%
	2nd de cuisine	3390,00	1776,00	382,00	318,00	113,80	8,2%	4,3%	0,9%	0,8%
	Emploi aidé	0,00	0,00	0,00	0,00	54,80	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Age_5classes	< 40	3553,00	2847,00	175,00	155,00	294,00	3,3%	2,7%	0,2%	0,1%
	< 45	8577,00	4088,00	1969,00	245,00	300,00	7,8%	3,7%	1,8%	0,2%
	< 50	11169,00	5302,00	1362,00	1153,00	473,60	6,5%	3,1%	0,8%	0,7%
	< 55	13960,00	6733,00	1424,00	1507,00	480,00	8,0%	3,8%	0,8%	0,9%
	>= 55	18869,00	8553,00	1957,00	1482,00	403,80	12,8%	5,8%	1,3%	1,0%
Anc_coll_4classes	moins de 3 ans	1703,00	1007,00	575,00	0,00	246,00	1,9%	1,1%	0,6%	0,0%
	entre 3 et 4 ans	3001,00	1791,00	63,00	367,00	134,00	6,1%	3,7%	0,1%	0,8%
	entre 5 et 9 ans	49718,00	23773,00	5860,00	4175,00	1526,60	8,9%	4,3%	1,1%	0,7%
	10 ans et plus	1706,00	952,00	389,00	0,00	44,80	10,4%	5,8%	2,4%	0,0%

## Taux d'absentéisme en fonction des caractéristiques des collègues et de leurs équipes

TA MO = Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

TA AT = Taux d'absentéisme pour accident du travail

TA MP = Taux d'absentéisme pour maladie professionnelle

TA Tot = TA MO + TA AT + TA MP

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Zone	Urbain	4,1%	1,1%	0,8%	6,1%
	Rurale	4,3%	1,1%	0,5%	5,9%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Cuisine	Oui	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%
	Non	5,9%	0,3%	0,1%	6,3%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Collège entièrement de plain pied	Oui	4,8%	0,5%	0,7%	6,0%
	Non	4,2%	1,2%	0,8%	6,2%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Cuisine au même niveau que la salle de restauration	Oui	4,2%	1,2%	0,9%	6,2%
	Non	2,5%	2,9%	0,0%	5,4%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Nombre d'élèves	jusqu'à 200 élèves	3,0%	0,4%	0,0%	3,3%
	de 201 à 400 élèves	4,5%	1,2%	1,1%	6,8%
	de 401 à	4,1%	0,9%	0,7%	5,7%
	plus de 600 élèves	4,3%	1,4%	0,4%	6,1%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Nombre de demi-pensionnaires	jusqu'à 200 élèves	3,3%	0,4%	0,7%	4,4%
	de 201 à 400 élèves	4,5%	1,0%	1,0%	6,5%
	de 401 à 600 élèves	4,2%	1,2%	0,6%	6,0%
	plus de 600 élèves	4,3%	1,3%	0,3%	5,9%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Taille de l'équipe d'agents en ETP	jusqu'à 5 ETP	2,9%	0,5%	0,1%	3,5%
	entre 5,1 et 7 ETP	4,8%	1,0%	0,8%	6,6%
	entre 7,1 et 10 ETP	4,0%	1,1%	0,9%	6,0%
	plus de 10 ETP	4,3%	1,2%	0,5%	6,0%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Surface utile	jusqu'à 3000 m <sup>2</sup>	4,4%	0,7%	0,1%	5,1%
	de 3001 à 5000 m <sup>2</sup>	4,7%	0,9%	1,0%	6,6%
	de 5001 à 7000	3,7%	1,5%	0,8%	6,0%
	plus de 7000 m <sup>2</sup>	4,2%	0,8%	0,5%	5,4%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Nombre d'élèves par ETP	jusqu'à 35 élèves par ETP	3,9%	2,2%	0,4%	6,4%
	de 35,1 à 45 élèves par ETP	4,4%	1,0%	1,0%	6,4%
	de 45,1 à 55 élèves par ETP	4,3%	1,1%	0,3%	5,7%
	de 55,1 à 65 élèves par ETP	3,7%	0,9%	1,4%	5,9%
	plus de 65 élèves par ETP	4,6%	0,4%	0,0%	5,1%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Surface par ETP	jusqu'à 450 m2 par ETP	5,9%	1,5%	0,5%	7,9%
	de 451 à 550 m2 par ETP	4,0%	1,2%	0,3%	5,5%
	de 551 à 650 m2 par ETP	3,8%	0,9%	1,1%	5,8%
	de 651 à 750 m2 par ETP	4,0%	1,2%	1,6%	6,7%
	plus de 750 m2 par ETP	3,8%	0,4%	0,0%	4,2%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Part des agents de plus de 50 abs dans l'équipe	jusqu'à 25%	4,2%	1,2%	0,0%	5,4%
	entre 25% à 35%	4,1%	0,5%	0,3%	4,9%
	entre 35% à 50%	4,1%	1,4%	0,6%	6,1%
	entre 50% à 75%	4,7%	0,8%	1,4%	6,9%
	plus de 75%	1,8%	1,4%	0,3%	3,5%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Part des agents de plus de 55 ans dans l'équipe	Aucun	4,0%	1,3%	0,2%	5,5%
	jusqu'à 10%	4,6%	0,8%	0,7%	6,1%
	entre 10% à 25%	4,3%	1,2%	0,7%	6,1%
	entre 25% à 35%	4,5%	1,2%	0,3%	6,0%
	plus de 35%	3,6%	0,9%	1,2%	5,7%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Part des agents de plus de 5 ans d'ancienneté dans l'équipe	jusqu'à 60%	4,9%	1,3%	0,0%	6,2%
	entre 60% et 75%	4,9%	2,0%	0,7%	7,6%
	entre 75% et 85%	4,2%	0,3%	0,7%	5,2%
	plus de 85%	3,4%	0,7%	0,8%	5,0%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Part des agents de plus de 10 ans d'ancienneté dans l'équipe	Aucun	4,0%	0,8%	0,7%	5,5%
	jusqu'à 10%	5,4%	1,4%	1,0%	7,8%
	plus de 10%	4,9%	3,0%	0,0%	7,9%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Part agents à temps partiel dans l'équipe	Aucun	3,7%	1,0%	0,5%	5,2%
	jusqu'à 10%	4,3%	1,4%	0,7%	6,5%
	entre 10% et 20%	4,8%	1,2%	0,4%	6,4%
	plus de 20%	4,8%	0,6%	1,5%	6,8%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%

		TA MO	TA AT	TA MP	TA Tot
Part des agents en contrat aidé dans l'équipe	Aucun	3,8%	0,9%	0,8%	5,5%
	<=10%	4,4%	0,9%	0,7%	6,1%
	<=15%	4,5%	2,1%	0,4%	7,1%
	>15%	4,9%	0,6%	0,6%	6,1%
	Ensemble	4,2%	1,1%	0,7%	6,0%