

LIVRE BLANC 2025

Absentéisme dans les collectivités : état des lieux 2024



TERRITORIA
mutuelle

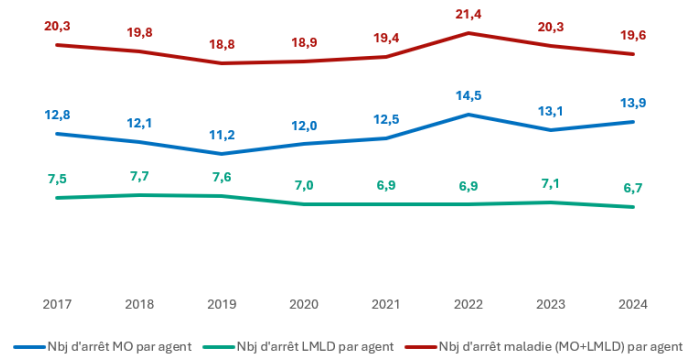
■ GROUPE APICIL

Des évolutions d'absentéisme différentes selon la nature des congés maladie

Le nombre de jours d'absence pour maladie (maladie ordinaire (MO), longue maladie, longue durée (LMLD)) est d'environ 20 jours par agent entre 2017 et 2018. Ensuite, la période de crise sanitaire a été un peu particulière et les différents confinements ont eu un impact sur la baisse du nombre de jours moyens d'absence maladie par agent. En 2022, la reprise épidémique a replacé les congés maladie sur **un plateau élevé** ; et depuis, les données montrent **une légère baisse** permettant de retrouver le niveau **atteint en période pré-pandémique**. Cependant, ces évolutions ne sont pas les mêmes selon la nature du congé maladie.

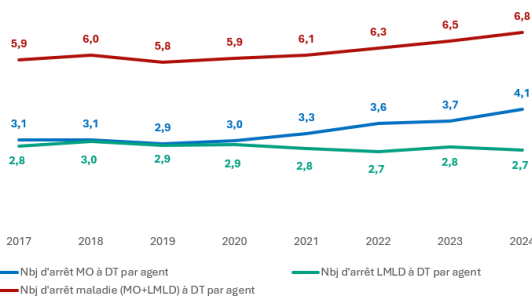
Concernant le risque court (MO), la durée moyenne d'absence par agent est d'environ 12 jours. Ensuite, la période épidémique a fait légèrement baisser le nombre de jours moyens d'absence par agent en MO. En 2022, **une forte hausse** s'est produite pour atteindre 14,5 jours d'absence en MO par agent dû à la reprise épidémique (vague du variant OMICRON). Depuis 2023, cet indicateur connaît **une tendance à la hausse**, et se place sur un niveau plus élevé qu'avant la crise sanitaire (plus de 13 jours d'absence en moyenne par agent).

En revanche, le risque long (LMLD) apparaît **relativement stable** sur la période observée (de 6,9 à 7,7 jours d'absence en moyenne par agent), voire avec une **très légère tendance à la baisse** (-1 jour entre 2017 et 2024)



Un risque qui nous intéresse plus spécifiquement : le complément au statut

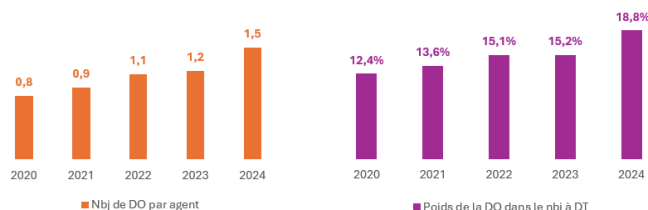
Le nombre de jours d'absence pour maladie (MO et LMLD) à demi-traitement (DT) est un indicateur très intéressant à suivre dans le temps puisqu'il représente, à la fois un **indicateur de santé des agents**, et un **indicateur de coûts pour les assureurs du risque complémentaire**. Celui-ci suit une **tendance à la hausse**, qui s'est accentuée depuis 2021. La hausse est majoritairement portée par la **forte augmentation du nombre de jours d'absence à DT de la MO** (+1 jour entre 2017 et 2024). A contrario, ce même indicateur pour la **LMLD apparaît relativement stable** (à peine 3 jours d'absence à DT par agent). Ces évolutions haussières traduisent un **allongement des durées** d'absence pour maladie, et sont principalement dues au **vieillessement** des agents.



Source : Observatoire des appels d'offres de TERRITORIA

Le focus sur la Disponibilité d'Office (DO) pour raisons de santé

Les collectivités ont de plus en plus recours au dispositif de Disponibilité d'Office (DO). Les données montrent, en effet, **une augmentation du nombre de jours moyens de DO** par agent : celui-ci a doublé entre 2020 et 2024. Le poids de la DO dans le nombre de jours à demi-traitement a **également connu une forte hausse** (de +6 points) : alors que le nombre de jours de DO représentait 12,4% du nombre de jours à demi-traitement en 2020, il en représente 18,8% en 2024 (cela signifie que la DO coûte 50% plus cher qu'il y a 4 ans). Cette forte augmentation de la DO traduit **un allongement de la durée des arrêts**. Cette évolution à la hausse est problématique car la DO est **un risque long et coûteux**. La multiplication des DO fragilise la mutualisation des risques, puisque chaque agent placé en DO peut générer des coûts supplémentaires ou déséquilibrer la répartition des charges au sein du contrat. La DO entraîne des coûts supplémentaires pour le contrat et augmente le ratio sinistres/primes, surtout lorsque les agents placés en DO y restent longtemps.



La nécessité de promouvoir la prévention au sein des collectivités locales

Ces tendances haussières de l'absentéisme trouvent plusieurs facteurs explicatifs : **le vieillissement** des agents, la **pénibilité physique** croissante des métiers ou encore la montée des **risques psychosociaux** (environ 40% des dossiers d'arrêts longs sont concernés par des troubles psychiques tels que le stress, l'épuisement, le burn-out). Ces pathologies ont **des effets néfastes à long terme** sur la santé des agents. Il est impératif que les employeurs publics s'emparent de ces questions et développent une véritable **culture de prévention**. Les **trois volets** sont essentiels (primaire, secondaire, tertiaire) pour **prévenir les arrêts de travail, réguler leur durée et sécuriser le retour durable à l'emploi**. Cela doit également permettre de répondre à l'enjeu d'amélioration de l'**attractivité des métiers** de la fonction publique territoriale.



Rédigée par Chloé BERTOLINI
Docteure en Sciences Economiques