



Observatoire de l'absentéisme - 2025

Fonction Publique Territoriale de Haute-Savoie

Collectivités de moins de 30 agents



Jean-Philippe ROBERT
Directeur du Département
Collectivités Locales
Diot-Siaci



Antoine DE MENTHON
Président du Centre de Gestion
de la Fonction Publique
territoriale de Haute-Savoie

En juin 2025, Diot-Siaci a publié son observatoire de la performance sociale, consacré aux collectivités territoriales de moins de 30 agents. Il met en lumière, à l'échelle nationale, les principaux enjeux actuels des absences pour raison de santé des fonctionnaires dans les collectivités territoriales : des niveaux d'absences d'apparence stables, en Maladie Ordinaire comme en Accident de Service, qui masquent une tension sur la durée moyenne des arrêts, croissante depuis plusieurs années.

Diot-Siaci est très heureux d'apporter aujourd'hui son concours à l'initiative portée par le CDG 74, d'instruire une analyse départementale de l'évolution des absences pour raison de santé parmi les collectivités du département.

La maîtrise des absences pour raison de santé des agents est sans doute en passe de devenir l'une des clefs des prochaines mandatures, dès 2026. Dans le contexte des grandes transitions sociétales, la conjugaison d'une restriction de la ressource budgétaire, d'une évolution des attentes des usagers, d'une intensification de la charge de travail, des actions innovantes à fort impact sont à inventer : le CDG 74 se mobilise !

En quoi les dynamiques d'absences consistent-elles en Haute-Savoie, quelles sont leurs caractéristiques, leurs spécificités ? Coordonner les approches nationale et locale, tel que cette note l'envisage, constitue une démarche à notre connaissance inédite, qui met à la disposition des décideurs territoriaux un outil d'aide à la décision sans équivalent pour construire les meilleures politiques de santé au travail avec l'appui du Centre de Gestion.

L'absentéisme professionnel est une préoccupation constante du Centre de Gestion de la Haute-Savoie. Il représente un défi majeur pour les collectivités du territoire, en raison de ses impacts sur leur efficacité opérationnelle et leur équilibre budgétaire.

Dans ce cadre, le CDG74 a initié la création d'un observatoire statistique en matière de santé, aujourd'hui en cours de structuration et de développement, en partenariat notamment avec DIOT-SIACI, titulaire de son contrat « groupe » d'assurance des risques statutaires.

L'objectif de cet observatoire est triple :

- Pouvoir bénéficier d'une cartographie précise des causes d'absentéisme sur le territoire départemental, que l'on soit sur le champ de la maladie ordinaire ou de l'accident du travail/de trajet et de la maladie professionnelle
- Pouvoir proposer les mesures correctives permettant d'en limiter la survenance ou la durée
- Préserver, de manière collatérale, l'économie des contrats « groupe »

Nous sommes heureux de pouvoir vous proposer cette toute première étude issue de nos travaux communs, lesquels mettent en parallèle les données nationales de l'enquête annuelle DIOT-SIACI publiée très récemment, avec nos propres données locales mettant en lumière nos particularités et nos singularités en matière de santé au travail.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture !

En maladie ordinaire, un taux d'absentéisme très proche mais une structuration très différente des arrêts de travail

De 2021 à 2024, le taux d'absentéisme sur le territoire de la Haute-Savoie est globalement identique à celui relevé sur le plan national, à l'exception de l'année 2023 où il est inférieur de 12% à la moyenne nationale (1).

UNE STRUCTURATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL TRÈS DIFFÉRENTE ENTRE LA HAUTE-SAVOIE ET FRANCE ENTIÈRE

Le taux d'exposition est plus élevé en Haute-Savoie sur l'ensemble de la période, de l'ordre de 8 à 14 points selon les années (2).

De la même manière, la fréquence des arrêts est beaucoup plus élevée en Haute-Savoie que sur le territoire national dans sa globalité, de 14 à 26 points selon les années (4).

En revanche, la durée des arrêts de travail est très inférieure à la moyenne nationale : entre 9 et 14 jours selon les années, soit un écart allant jusqu'à 35% (3).

Autrement dit : les agents hauts-savoyards sont plus nombreux à être en arrêt de travail pour maladie ordinaire, s'arrêtent plus fréquemment, mais s'arrêtent nettement moins longtemps qu'à l'échelle nationale.

UN TAUX D'ABSENTÉISME « EN TROMPE L'ŒIL », NÉCESSITANT UNE GRANDE VIGILANCE

Un seul des 4 indicateurs de référence des dynamiques d'absence est ainsi de valeurs similaires entre la Haute-Savoie et la France entière : le taux d'absentéisme global.

Il convient dès lors de rester particulièrement vigilant, dans la mesure où la moyenne d'âge élevée des agents territoriaux, le recul de l'âge de départ à la retraite et son probable allongement, les contraintes financières pouvant conduire à une intensification du travail, la multiplication et la diversification des attentes des usagers, sont autant de sujétions venant peser sur les organisations et les conditions de travail, et autant de facteurs de pénibilité rendant crédible l'hypothèse d'un allongement des durées d'absence dans les années qui viennent.

Il apparaît donc comme fondamental de continuer à œuvrer dans la prévention de l'absentéisme et en particulier dans son approche primaire et son anticipation. Cela passe par

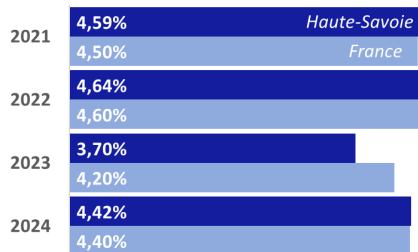
- l'amélioration des conditions de travail, en agissant sur l'ergonomie, la charge de travail et la reconnaissance professionnelle.
- le développement des politiques de prévention impliquant à la fois les agents et les instances de concertation, en particulier le CST dans sa formation spécialisée.
- un suivi très individualisé des situations de santé fin d'anticiper les situations à risque et favoriser le maintien dans l'emploi.

Autant de champs d'intervention et d'expertise que le CDG74 est en capacité de proposer aux collectivités du territoire à travers les nombreux accompagnements et outils qu'il développe.

7 IDÉES POUR COMPRENDRE LES ABSENCES EN MALADIE ORDINAIRE SUR LE TERRITOIRE HAUT-SAVOYARD

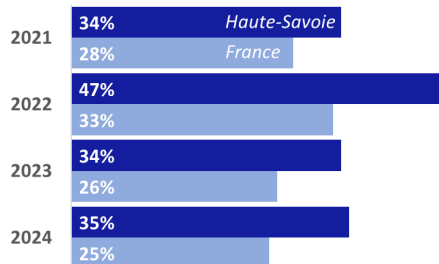
1 Taux d'absentéisme

Entre 2021 et 2024, le taux d'absentéisme Haut-Savoyard est globalement identique à la moyenne nationale dans les collectivités de - 30 agents



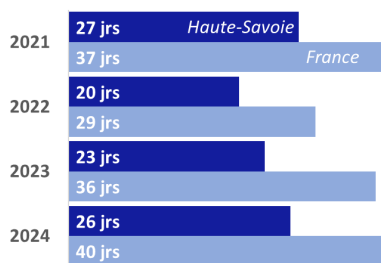
2 Exposition au risque

Entre 2021 et 2024, le taux d'exposition en maladie ordinaire est plus élevé en Haute-Savoie qu'en France



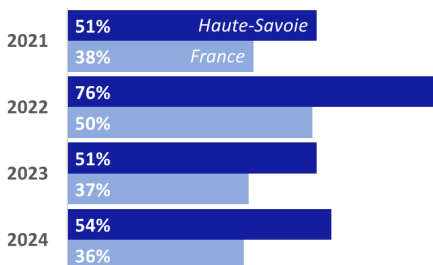
3 Durée des arrêts

Entre 2024, un arrêt maladie ordinaire dure entre 26 jours en moyenne en Haute-Savoie, contre 40 à l'échelle nationale



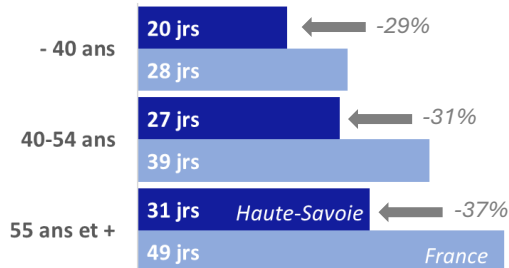
4 Fréquence des arrêts

En 2024, les collectivités de moins de 30 agents de Haute-Savoie enregistrent environ 54 arrêts de travail pour 100 agents employés



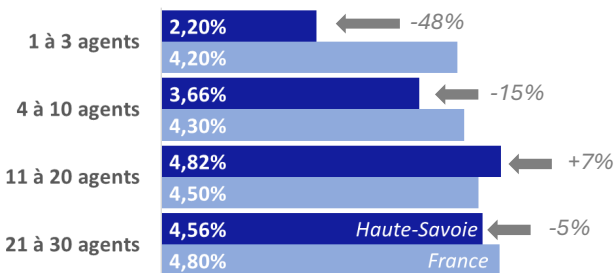
5 Durée des arrêts

En 2024, la durée des arrêts pour maladie ordinaire augmente avec l'âge : 55% de plus pour les 55 ans et plus par rapport au moins de 40 ans.



6 Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme augmente avec la taille des collectivités.



3 IDÉES POUR AGIR SUR LA MALADIE ORDINAIRE

1. Renforcer la formation et l'information des agents sur la santé (hygiène de vie, sport et nutrition, gestion du stress, gestes et postures, prévention des risques professionnels...)
2. Former les managers et les agents à la détection et la gestion des signes précoces de mal-être ou troubles de santé
3. Conserver un contact avec l'agent durant l'arrêt de travail, et préparer avec lui son retour au travail (ré-accueil et accompagnement personnalisé)

DES ÉCARTS SIGNIFICATIFS EN CONSIDÉRATION DE L'ÂGE

Sur l'année 2024, l'écart entre la durée des arrêts de travail sur le territoire de la Haute-Savoie par rapport aux moyennes nationales est significatif au regard des différentes tranches d'âge, et croît d'ailleurs paradoxalement avec elles :

8 jours de moins pour les moins de 40 ans, 12 jours pour la tranche 40-54 ans, et 18 jours pour les 55 ans et plus. soit respectivement 29%, 31% et 37% de différence (5).

UN ÉCART IMPORTANT SUR LA STRATE LA PLUS BASSE

En 2024, le taux d'absentéisme est globalement identique à la moyenne nationale, mais des différences importantes sont à noter en considération de la strate de la collectivité, en particulier pour les plus petites d'entre elles.

Ainsi, pour les collectivités de moins de 3 agents, les arrêts de travail sont inférieurs de 48% à la moyenne nationale.

Pour les collectivités de 4 à 10 agents, l'écart est de 15%, et s'amenuise sur les tranches supérieures (6).

Ces données peuvent s'analyser comme le fait que les agents exerçant en Haute-Savoie dans les plus petites collectivités sont moins absents que sur France entière.

DES VARIATIONS NOTABLES SUR LA LONGUEUR DES ARRÊTS

Les écarts globaux en nombre de jours et nombre d'événements sont également assez significatifs.

La part des arrêts de travail de moins de 90 jours représente 52% des arrêts en Haute-Savoie, contre 44% sur France entière (7).

La part des jours d'arrêts de travail de plus de 180 jours est 10 points inférieure en Haute-Savoie à la moyenne nationale.

Le nombre d'arrêts de travail inférieurs à 20 jours représente 66% du volume global d'arrêts, contre 60% en moyenne nationale, soit 10% en moins.

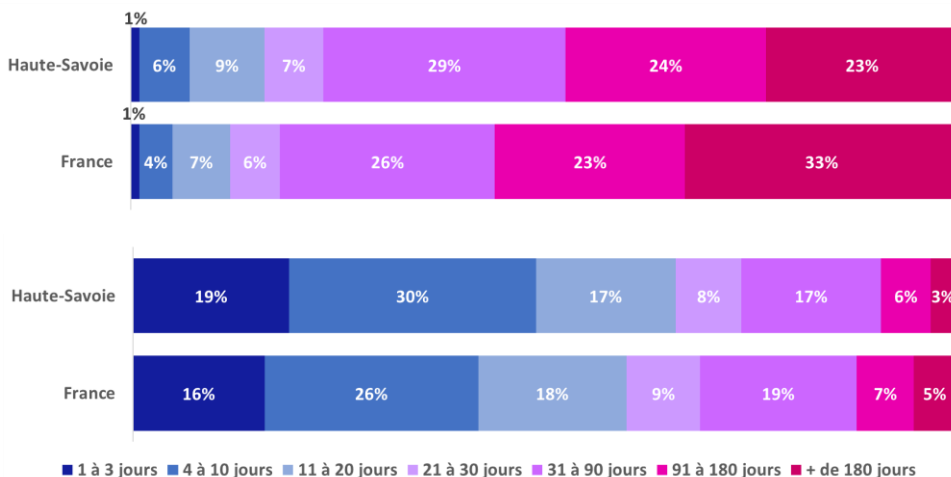
Les arrêts de travail de plus de 90 jours sont 25% plus élevés en moyenne nationale que sur le territoire de la Haute-Savoie.

7

Si les arrêts en maladie ordinaire de 1 à 3 jours représentent 19% des événements, ils ne pèsent que 1% du nombre de jours d'absence. À l'inverse, les arrêts de plus de 180 jours représentent seulement 3% des événements, mais emportent un quart des jours d'absence.

Nombre de jours

Nombre d'événements



■ 1 à 3 jours ■ 4 à 10 jours ■ 11 à 20 jours ■ 21 à 30 jours ■ 31 à 90 jours ■ 91 à 180 jours ■ + de 180 jours

UNE PROGRESSION RAPIDE DU TAUX D'ABSENTÉISME, QUI DEMEURE TOUTEFOIS CONTENU EN DEÇÀ DES NIVEAUX NATIONAUX

Parmi les collectivités de Haute-Savoie, le taux d'absentéisme en accident de travail (1) progresse régulièrement entre 2021 et 2024. Avec une hausse de 9% entre 2023 et 2024, il franchit aujourd'hui le seuil de 1%. Il est notable que s'il progresse plus vite sur quatre ans en Haute Savoie (+25% contre +8%), il demeure systématiquement en deçà du taux d'absentéisme national (1,04% contre 1,17%).

STABILITÉ DE LA FRÉQUENCE ET DE L'EXPOSITION AUX ACCIDENTS, MAIS UNE DURÉE MOYENNE EN PROGRESSION

Comment expliquer une telle évolution ? Les tendances observées à l'échelle nationale, se retrouvent parmi les indicateurs d'absence de Haute-Savoie, avec la stabilité conjointe de la fréquence et de l'exposition : en 2024, les agents ne sont pas plus nombreux (2) à connaître au moins un accident de travail, pour un nombre d'évènements identique (4). C'est la poursuite de la hausse des durées moyennes d'arrêt (3), à un rythme constant, qui pèse sur le taux d'absentéisme en accident de travail, sans doute sous la contrainte combinée de l'accroissement de l'âge des agents employés et de la réduction des marges de manœuvre budgétaires, qui complexifie la construction de scénarii de retour au travail sur des postes aménagés pour tenir compte des restrictions d'aptitude.

Des différences sont toutefois à souligner : si les tendances sont identiques, en revanche en Haute-Savoie depuis deux ans les agents sont un peu plus nombreux à connaître dans l'année au moins un accident de service (2), pour des durées d'arrêt en croissance, mais systématiquement plus faibles qu'à l'échelle nationale (3). La progression rapide du taux d'absentéisme s'explique par conséquent par la conjugaison d'un accroissement de l'exposition et de la durée moyenne des arrêts.

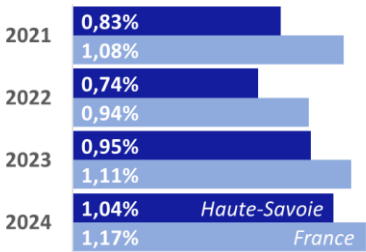
AGIR EN PRÉVENTION, ET POUR L'ATTRACTIVITÉ ET LA FIDÉLISATION DANS LES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN HAUTE-SAVOIE

Constater de telles tendances met en lumière des pistes d'action privilégiées pour les collectivités de Haute-Savoie, avec le soutien des équipes du Centre de Gestion. La hausse de l'exposition incite à maintenir l'effort sur les actions de communication et de sensibilisation aux risques professionnels. Pour sa part, la hausse de la durée des arrêts en accident de service invite à poursuivre la mise en œuvre d'actions en faveur de la prévention de l'usure professionnelle. Pour que la tension sur l'attractivité des métiers territoriaux, les vacances de postes parfois prolongées deviennent des opportunités pour développer la mobilité professionnelle au sein et entre les employeurs, ces derniers doivent agir en faveur de l'employabilité de leurs agents.

6 IDÉES POUR COMPRENDRE LES ABSENCES EN ACCIDENT DU TRAVAIL SUR LE TERRITOIRE HAUT-SAVOYARD

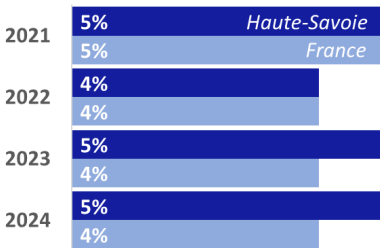
1 Taux d'absentéisme

Entre 2021 et 2024, le taux d'absentéisme pour accident du travail augmente au fil des années, à l'exception de 2022.



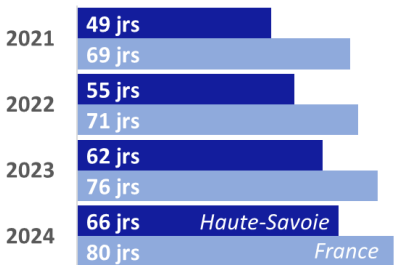
2 Exposition au risque

Depuis 2023, l'exposition au risque est plus élevée en Haute-Savoie. 5 agents sur 100 ont un arrêt de travail suite à un accident de travail.



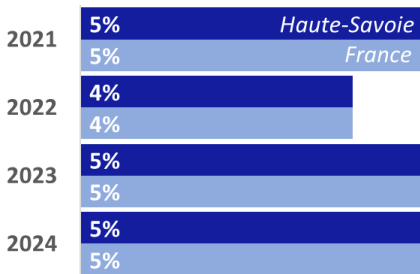
3 Durée des arrêts

Entre 2021 et 2024, la durée des arrêts ne cesse d'augmenter, et atteint 66 jours en 2024.



4 Fréquence des arrêts

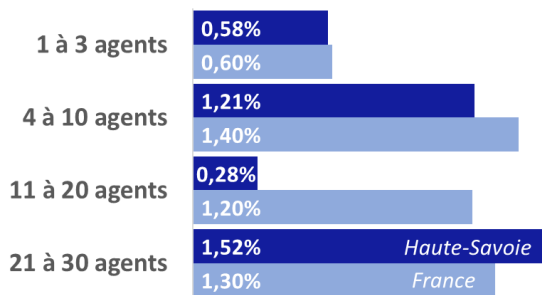
En 2024, les collectivités de >30 agents enregistrent en moyenne 5 arrêts pour 100 agents.



5

Taux d'absentéisme

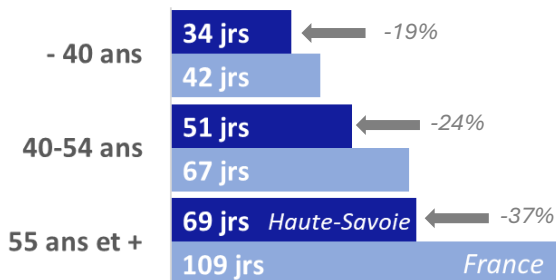
Le taux d'absentéisme pour accident du travail croît avec la taille de la collectivité, hormis pour les collectivités de 11 à 20 agents



6

Durée des arrêts

En 2024, la durée des arrêts pour accident du travail augmente avec l'âge : 55% de plus pour les 55 ans et plus par rapport au moins de 40 ans.



3 IDÉES POUR AGIR SUR L'ACCIDENTOLOGIE

1. Disposer d'un assistant de prévention et recourir au service de prévention des risques professionnels du Centre de Gestion, afin de mettre en place les mesures adaptées à la prévention de l'accidentologie et de la maladie professionnelle
2. Systématiser les enquêtes accident afin d'en analyser les causes et de prendre l'ensemble des mesures correctives appropriées pour en éviter le renouvellement
3. Faire de la prévention du risque professionnel une véritable culture au sein de la collectivité (sensibilisation des élus et des cadres, inscription de la politique santé dans les Lignes Directrices de Gestion, budget dédié, implication du CST ...)

EN HAUTE-SAVOIE COMME À L'ÉCHELLE NATIONALE, L'EFFECTIF DE LA COLLECTIVITÉ ET L'ÂGE DES AGENTS IMPACTENT LES NIVEAUX D'ABSENCES

Même si les statistiques départementales, du fait d'un nombre d'événements plus réduit, sont moins immédiatement évocatrices que les données nationales, les tendances demeurent : comme en Maladie Ordinaire, le taux d'absentéisme en Accident de Travail progresse fortement avec le nombre d'agents employés (5). En Haute-Savoie, il triple quasiment selon que la collectivité emploie de 1 à 3 agents, ou plus de 20 agents.

Sans doute la différence de natures entre les métiers exercés entre les deux catégories explique-t-elle cet écart, dans la mesure où les métiers techniques, les plus accidentogènes, sont le plus souvent transférés à l'intercommunalité par les plus petits employeurs ? Faut-il y voir l'appel à la mise en œuvre de démarches de prévention différenciées, spécifiquement concentrées sur la nature et les risques des métiers exercés dans les collectivités ?

LA NÉCESSITÉ DE PRÉVENIR LA PÉNIBILITÉ DES MÉTIERS À TOUTS LES ÂGES DE LA CARRIÈRE, SANS ATTENDRE L'USURE PROFESSIONNELLE

Quelle que soit la tranche d'âge considérée (6), la durée moyenne d'arrêt en accident en Haute Savoie est inférieure aux tendances nationales. Pour autant, comme à l'échelle nationale, la durée d'arrêt (6) est marquée par l'âge, qui double selon que l'agent a moins de 40 ans ou plus de 54 ans. Tout comme pour la maladie ordinaire, l'écart avec la moyenne nationale croît également avec l'âge : 8 jours de moins pour les moins de 40 ans, 15 jours pour la tranche 40-54 ans, et 40 jours pour les 55 ans et plus. soit respectivement 19%, 24% et 37% de différence (5).

Avec la progression dans la carrière professionnelle, les temps de consolidation après un accident s'accroissent. Les caractères complexes des pathologies et des restrictions d'aptitude sous l'effet de l'usure professionnelle pour des métiers à forte pénibilité, conjugués à la réduction des marges de manœuvre budgétaires, mettent sous la contrainte les processus de retour et de maintien dans l'emploi.

Nos indicateurs :

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

Etude conduite par le Pôle « Emploi et animation territoriale » du CDG 74, à partir des absences d'agents titulaires CNRACL déclarées dans le cadre des contrats d'assurance statutaire entre 2021 et 2024. Etude réalisée en partenariat avec le cabinet de conseil Caracal Stratégies, partenaire de Diot-Siaci dans l'accompagnement des Centres de Gestion dans le management des risques statutaires des collectivités.



PÔLE SANTÉ AU TRAVAIL

SERVICE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Ce service, créé en 1996 et composé de 4 préventeurs, a pour vocation de promouvoir la prévention des risques professionnels auprès des collectivités territoriales pour le conseil et l'aide à la mise en place de mesures destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des agents.

En collaboration avec le service de médecine préventive, les préventeurs ont des missions de conseil ou d'accompagnement aux collectivités (élus, directions générales, agents), mais aussi d'inspection des conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité.

En menant à bien cette démarche, les collectivités améliorent les conditions de travail des agents, diminuent l'absentéisme et l'accidentologie, et se prémunissent des conséquences juridiques d'un accident.

MISSION HANDICAP

Le CDG74 est depuis 2009 partenaire du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). L'objectif est de répondre aux besoins des collectivités, soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés dans la gestion de leurs ressources humaines. La Mission handicap accompagne notamment les collectivités en facilitant le maintien dans l'emploi ou le reclassement des agents inaptes ou en risque d'inaptitude.

SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

Composé de médecins, d'infirmiers, d'une psychologue du travail et de secrétaires médicales, ce service a été créé en 1983. En étroite collaboration avec le service Prévention des risques professionnels, l'enjeu de ce service est d'éviter toute altération de la santé des agents, à l'occasion ou en raison de leur travail.

Coordonné par un médecin du travail, le service de médecine préventive a développé différentes missions :

- Le suivi médical réglementaire des agents territoriaux
- Le maintien dans l'emploi et le reclassement
- La réalisation d'études ergonomiques
- La sensibilisation
- Le recours au psychologue du travail

CELLULE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La cellule de maintien dans l'emploi a pour principal objectif d'aider les collectivités confrontées à des situations d'inaptitude, de handicap ou de repris de travail difficile.

En accord avec l'agent et la collectivité et après consultation de l'agent et des services spécialisés dans le domaine médical, ergonomique et statutaire (Médecin du travail, infirmiers de santé au travail, médecin MDPH, Conseillers emploi et carrière du CDG, Coordinateur handicap, représentant de la collectivité, psychologue du travail), la cellule de maintien dans l'emploi établit avec l'agent des propositions d'aménagement de poste, de formation de reclassement, et d'accompagnement adapté à la situation de santé.

PÔLE EMPLOI ET ANIMATION TERRITORIALE

LES ATELIERS MOBILITÉ

Le CDG74 propose un dispositif d'accompagnement individualisé et renforcé à la mobilité des fonctionnaires territoriaux, dans un parcours de 35h. Ces ateliers sont à destination des agents dans une démarche d'évolution professionnelle, et notamment ceux qui ressentent de l'inconfort dans un poste, de l'usure professionnelle ou physique ou encore aux agents en cours de reclassement.

L'accompagnement est assuré par un prestataire extérieur, sélectionné par une procédure de marché. L'intervenante détentrice d'un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Psychologie du Travail est formée en Process Communication, au diagnostic organisationnel et dispose d'une solide expérience en matière de conseil RH, formation et bilan de compétences.

LES BILANS DE COMPÉTENCES

A la demande de l'agent ou suite à une proposition de l'employeur, le bilan de compétence permet de faire le point sur les compétences de l'agents, ses habitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel ou de formation. Ce processus de 24 heures fractionnées sur 4 mois est réalisé par un prestataire extérieur à la collectivité.

LE SERVICE CONSEIL EN ORGANISATION

Le Conseil en organisation est un service qui réalise une étude approfondie de l'organisation de travail d'une collectivité ou d'un service. Au travers d'un diagnostic, elle fait ressortir les principaux dysfonctionnements. L'objectif est de mettre en lumière les leviers sur lesquels la collectivité peut agir. Des axes de solutions adaptés et réalistes sont proposés aux élus, à la direction générale aux managers, ou aux équipes.

LE RÉSEAU DES MANAGERS DE TRANSITION

Depuis 2020, le CDG74 répond aux besoins des collectivités souhaitant avoir recours à un DGS ou DGA ou expert de façon temporaire. Ce réseau, qui regroupe une quinzaine de cadres avec des profils variés (pilotage stratégique et opérationnel, RH, finances, administration générale, ...) permet de répondre aux différents besoins ponctuels des collectivités.

L'accompagnement des managers de transitions durent plusieurs mois et permettent aux collectivités d'assurer :

- La continuité de service dans l'attente du recrutement d'un cadre. Un tuilage/tutorat est ensuite possible afin de former le nouvel agent aux fonctions.
- Le remplacement d'un agent temporairement indisponible
- Un soutien managérial à la collectivité dans le cadre d'un accompagnement au changement
- En complémentarité d'un diagnostic organisationnel en cas de besoin d'accompagnement technique ou managérial de la collectivité

LE SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Dans le cadre de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, le CDG 74 est habilité à « mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent ». Les collectivités du département peuvent alors faire appel à ce service d'intérim en cas :

- d'accroissement temporaire et saisonnier d'activité,
- de remplacement temporaire d'un agent indisponible,
- de vacances temporaires d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- d'emplois permanents dans les cas prévus par l'article 3 -4 II



LE GUIDE MÉTHODOLOGIQUE DE LA GESTION DE L'ABSENTÉISME

AVANT, PENDANT ET APRÈS UN ARRÊT

Le CDG74 a élaboré, à destination des responsables et encadrant territoriaux, un guide méthodologique de prévention de l'absentéisme professionnel recensant et proposant un certain nombre de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour limiter l'absentéisme au travail, sur les trois champs de la prévention (primaire, secondaire, tertiaire).

Ce document est consultable [ici](#) :



04.50.51.98.50



cdg74@cdg74.fr



44 rue du Goléron 74370 Pringy

LES COLLECTIVITÉS DU DÉPARTEMENT EN QUELQUES CHIFFRES

442 COLLECTIVITÉS EN HAUTE-SAVOIE

282

COMMUNES

21

EPCI

dont

36

CCAS/CIAS

48

SYNDICATS

21 000

AGENTS
PERMANENTS



25%
de contractuels



62%
de femme



46 ans d'âge moyen
48 ans pour les fonctionnaires
40 ans pour les contractuels



42%
en filière technique

