



Notes Statistiques

Académie de Clermont-Ferrand

Les absences des personnels de l'académie

Public

Année scolaire 2013/2014

numéro 03-15

février 2015



Auteur
Aude CADORET

Secrétariat :
Marie-José TEIXEIRA

Division Statistique et Evaluation : dse@ac-clermont.fr

☎ 04 73 99 32 71 📠 04 73 99 32 78
<http://www.ac-clermont.fr/stat/> (grand public)
<http://statpro.ac-clermont.fr> (depuis un site académique)

1	S'intéresser à l'absence	1
2	Les grands volumes clés 2013-2014	1
	2 agents sur 3 sont absents au moins une fois dans l'année	1
	L'impact de la féminisation dans l'éducation nationale	2
	L'hétérogénéité des absences	2
	Encadré 1. Pour bien comprendre cette note	3
3	Pour quel motif s'absente-t-on ?	4
	Maladie ordinaire, autorisations d'absence et formation concernent le plus d'agents	4
	L'impact de la maternité et de la longue maladie	4
	Encadré 2. Quelle est la fiabilité des données selon le motif d'absence ?	4
4	Des absences très différentes selon le type de personnel	6
	La maternité dans le 1er degré	6
	La formation des enseignants	6
	Congés longs et enseignants du 2 nd degré	6
	Encadré 3. Quelques éléments de contexte	7
5	Qui s'absente pour maladie ?	8
	La maladie, un volume important	8
	Les femmes et les plus de 55 ans	8
	Les enseignants plus souvent absents ?	8
6	La maladie ordinaire	9
	Fréquence et durée	9
	Être affecté sur plusieurs communes	9
	Education prioritaire	9
	Ruralité et petites structures	10
7	Sources et bibliographie	10
8	ANNEXES	11
	8.1 Compléments de l'analyse principale	11
	8.2 Tableaux détaillés par type de personnel	13
	Les absences des personnels du premier degré	13
	Les absences des personnels du second degré	14
	Les absences des personnels IATSS	15
	8.3 Glossaire	16

Les absences des personnels de l'académie

Titulaires du secteur public, 2013-2014

1 S'intéresser à l'absence

Cette note s'intéresse aux titulaires du secteur public de l'académie et les périodes pendant lesquelles ils ont été absents de leur lieu de travail au cours de l'année scolaire 2013-2014. Une absence est définie comme une période continue d'un ou plusieurs jours, où l'individu est déclaré administrativement absent dans les bases de gestion informatiques EPP, AGORA ou AGAPE.

Différents motifs peuvent amener à s'absenter. Dans cette note, les motifs concernés sont la maladie, la

maternité, paternité ou adoption, la formation syndicale ou professionnelle ainsi que les autorisations d'absences, catégorie elle-même hétérogène (garde d'enfant malade, voyage scolaire, participation à un jury...).

Riche et complexe, ce sujet est largement débattu dans la sphère publique, car il épouse de manière indirecte des questions aux enjeux forts : l'organisation, la santé au travail, la formation tout au long de

la vie ou même le climat social au travail.

De nombreuses mesures sont possibles : on peut étudier par exemple le nombre de périodes continues d'absences, le nombre de jours ainsi cumulés, ou encore la part d'agents concernés.

Cette étude des absences au niveau académique vient en complément des chiffres du bilan social national [4].

⇒ Pour plus de détails sur la méthode, consulter l'Encadré 1

2 Les grands volumes clés 2013-2014

2 agents sur 3 sont absents au moins une fois dans l'année

En 2013-2014 dans l'académie, 34 000 absences sont recensées administrativement pour les titulaires du public (Tableau 1). Une absence est une période continue d'un ou plusieurs jours, et le total

de jours ainsi cumulés s'élève à 313 000 pour l'année scolaire. À noter que ce total peut inclure des jours non ouvrés.

Deux tiers des titulaires se sont absenté au moins une fois durant l'année. Par rapport à 2008, d'ailleurs, d'agents sont absents en pro-

portion, mais un agent s'absente en moyenne moins longtemps.

Le taux d'absence cherche à évaluer ce que représentent les jours d'absence par rapport aux 365 jours de l'année : en moyenne un titulaire de l'académie est déclaré absent 5,56 % du temps.

Tableau 1. Les chiffres clés depuis 5 ans

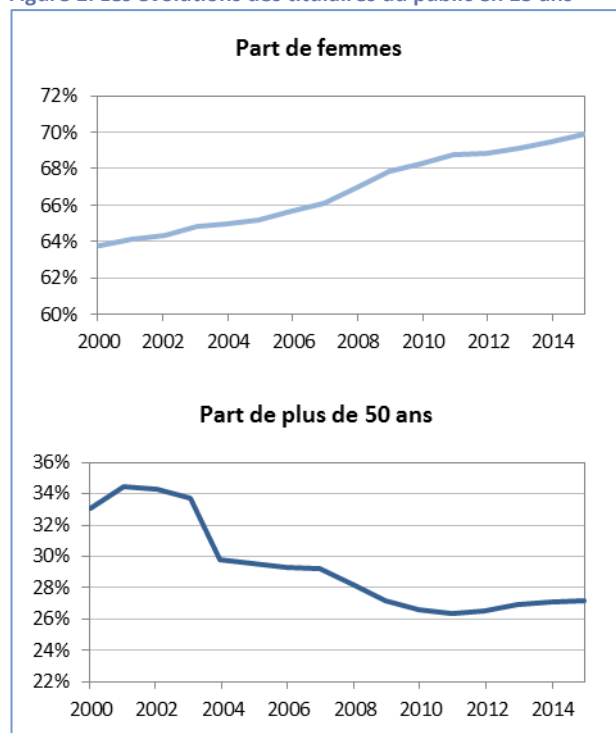
Indicateur	2008-09	2009-10	2010-11	2012-13	2013-14
Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	331 643	330 236	330 664	306 327	312 627
Nb d'absences	33 207	36 392	35 682	33 834	34 029
Nb d'agents dans l'académie	16 652	16 454	16 133	15 413	15 401
Nb d'agents avec au moins une absence	10 500	10 799	10 717	10 217	10 310
Part d'agents avec au moins une absence	63.1%	65.6%	66.4%	66.3%	66.9%
Nb moyen d'absences par agent ayant au moins une absence	3.2	3.4	3.3	3.3	3.3
Nb moyen de jours d'absence par agent ayant au moins une absence	31.6	30.6	30.9	30.0	30.3
Nb moyen de jours d'absence pour l'ensemble des agents	19.9	20.1	20.5	19.9	20.3
Taux d'absence	5.46%	5.50%	5.62%	5.45%	5.56%

Source : BSA Clermont-Ferrand. Champ : titulaires du secteur public en activité et affectés au 1er décembre

$Taux\ absence = (Nb\ total\ jours\ absences) / (Nb\ agents \times Nb\ jours\ de\ l'annee)$

Cette mesure reste très imparfaite, notamment à cause de l'intégration des jours non ouvrés dans le calcul, qui sont variables entre enseignants et autres personnels par exemple, et de la très grande variabilité entre individus.

Figure 1. Les évolutions des titulaires du public en 15 ans



L'impact de la féminisation dans l'éducation nationale

Ces dernières années, la part de femmes dans les personnels ne cesse d'augmenter, alors que différentes études montrent que cette population est plus amenée à s'absenter, pour les congés maternité, mais également pour la maladie.

Les congés longs peuvent, quant à eux, être dépendants de l'âge des personnels et sont portés par les plus de 50 ans. Or, après les forts départs en retraite de ces dernières années, la part des plus de 50 ans a fortement diminué dans le début des années 2000, pour être aujourd'hui relativement stable.

L'hétérogénéité des absences

Ces indicateurs globaux et ces moyennes masquent une diversité beaucoup plus complexe. Les absences ont des durées très variées. Une grande partie d'entre elles sont courtes : la moitié ne dure qu'un jour. Ces absences courtes représentent un volume de jours assez limité (les absences de 1 jour totalisent seulement 6 % du total des jours d'absence). En revanche les absences longues sont peu nombreuses mais pèsent sur le total : on ne compte que 1000 absences de 90 jours ou plus, mais elles cumulent un nombre de jours important, et concentrent la moitié des journées d'absences recensées. Ainsi 10 % des agents concentrent à eux seuls 79 % des jours d'absences de cette étude, et 1 % d'agents concentrent 19 % des jours d'absences.

Tableau 2. Les absences longues concentrent la moitié des jours d'absences

Durée de l'absence	Nb d'absences	Part du total d'absences (en %)	Nb de jours d'absences	Part du total de jours d'absences (en %)
1 jour	17 726	52.1	17 726	5.7
De 2 à 7 jours	10 313	30.3	35 554	11.4
De 8 à 14 jours	2 501	7.3	27 228	8.7
De 15 à 89 jours	2 430	7.1	72 861	23.3
90 jours et plus	1 059	3.1	159 258	50.9
Ensemble	34 029	100.0	312 627	100.0

Lecture : 17 726 absences ont duré un jour, soit 52,1 % des absences. 10 313 absences ont duré entre 2 et 7 jours, et la somme des journées d'absences ainsi cumulées atteint 35 554 jours, soit 11,4 % du total des jours d'absences dénombrés dans l'académie en 2013-2014.

Encadré 1. Pour bien comprendre cette note

Que signifie « être absent » ?

Thème largement discuté en ressources humaines ou encore dans le débat public, l'absence peut pourtant englober des motifs qui ne sont *a priori* pas comparables (raisons de santé, formation, maternité, autorisations d'absences,...). Parmi la littérature abondante sur le sujet, une large partie se concentre sur les absences pour raisons de santé, auxquelles une partie entière de cette note est consacrée.

Le fait d'englober divers motifs d'absences dans une analyse n'est pas neutre. À ce titre, si on a pu lire dans la presse que les enseignants étaient deux fois plus absents que l'ensemble des salariés, un rapport de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) [1] précise que cela tient pour grande partie aux caractéristiques professionnelles de l'éducation nationale, comme les besoins en formation, ou à ses caractéristiques sociodémographiques. Pour exemple, le premier degré composé essentiellement de femmes est marqué par l'importance des congés maternité.

Comment le mesure-t-on ?

Selon le but poursuivi, la mesure choisie pour quantifier l'absence sera différente. Les épidémiologistes Chevalier et Goldberg, constatent que les mesures de l'absence sont très nombreuses et n'ont pas de dénominations standardisées [2]. Selon le rapport de l'inspection générale précédemment cité, on peut noter une « absence de travaux comparatifs sur cette question au sein de la fonction publique », avec par exemple des différences entre les indicateurs de la DGESCO (Direction

générale de l'enseignement scolaire, ministère de l'éducation nationale) et certains calculs académiques ([1], p.12). Dans cette note, quelques grands volumes liés aux absences sont détaillés, dont les suivants :

Nombre d'absences

Une absence est une période continue d'un ou plusieurs jours, où l'individu est déclaré administrativement comme absent. Un agent peut donc avoir plusieurs absences sur l'année. Si plusieurs d'entre elles s'enchaînent dans le temps sans discontinuité, mais qu'elles sont recensées séparément dans les fichiers administratifs, alors elles sont comptées distinctement dans cette note.

Nombre de jours d'absences

Ici, l'unité de comptage n'est plus l'absence en tant que telle, mais le nombre de jours qui la composent. Ces jours sont additionnés et bornés à l'année scolaire considérée, qu'il s'agisse de jours ouvrés ou non.

Taux d'absence

Il peut s'interpréter comme la part que représentent les jours d'absences sur la totalité des 365 jours de l'année, pour l'ensemble des personnels. Ce dernier indicateur reste imparfait car les jours ouvrés ne sont pas pris en compte.

$$\text{Taux absence} = \frac{\text{Nb total jours absences}}{\text{Nb agents} \times \text{Nb jours de l'année}}$$

Quelles sources sont utilisées ?

Les absences de cette étude sont celles administrativement recensées et présentes dans les bases de gestion informatiques académiques EPP (Emploi Poste Personnel), AGAPE (Aide à la

Gestion Automatisée des Professeurs des Ecoles) et AGORA (Aide à la Gestion Optimisée des Ressources ATSS). Pour le premier degré, le recensement est départemental. Pour le second degré, il se fait en Intranet par les chefs d'établissement.

Ces données sont issues de la base BSA (Bilan Social Académique), mise à disposition des académies par le ministère de l'éducation nationale, via le pôle inter académique décisionnel (PIAD). Elles sont extraites en janvier 2015.

La période d'observation correspond à l'année scolaire 2013-2014. Toutes les absences ayant eu cours durant cette période sont prises en compte. Si une absence a débuté avant la période d'observation, ou se poursuit après, sa durée est rapportée à l'année scolaire étudiée, pour obtenir un total annuel de jours d'absences.

Les agents considérés dans l'étude

Cette étude est restreinte aux titulaires du secteur public en activité et affectés au 1^{er} décembre 2013, soit 15 401 individus. La quasi-totalité des agents sont enseignants (86 %). Les autres personnels sont regroupés en catégorie : d'une part les personnels de direction, inspection, éducation et orientation, réunis sous le sigle DIEO, et d'autre part les ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé, réunis sous le sigle d'IATSS. Les DIEO et IATSS sont caractérisés par une population plus âgée dans l'ensemble. Les enseignants du 1^{er} degré, ainsi que les IATSS, sont très féminisés, avec 4 femmes pour 1 homme en moyenne.

Tableau 3. Quelques caractéristiques des agents

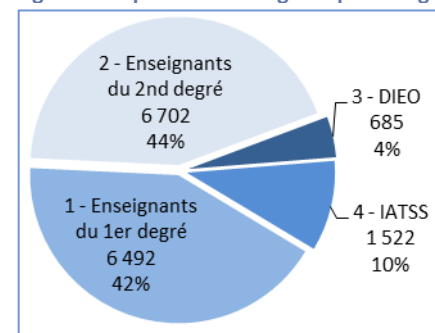
	Âge moyen	Part de femmes (en %)	Plus de 50 ans (en %)
1 - Enseignants du 1er degré	42.0	80.1%	22.3%
2 - Enseignants du 2nd degré	44.5	57.9%	27.5%
3 - DIEO	48.0	56.2%	39.1%
4 - IATSS	47.2	80.8%	40.4%
Ensemble des titulaires du public	43.9	69.5%	27.1%

Champ : titulaires du public actifs affectés au 1^{er} décembre 2013

DIEO Direction Inspection Education Orientation

IATSS Ingénieurs Administratifs Techniciens personnels Sociaux et de Santé

Figure 2. Répartition des agents par catégorie



3 Pour quel motif s'absente-t-on ?

Les absences sont renseignées par motifs, qui peuvent être regroupés en grandes catégories : par exemple la maladie ordinaire, la maladie longue, la maternité ou encore la formation (voir Tableau 4). Selon les motifs, les absences sont plus ou moins fréquentes, et les jours d'absences cumulés pour l'académie sont plus ou moins importants.

Maladie ordinaire, autorisations d'absence et formation concernent le plus d'agents

Les deux motifs les plus courants sont les autorisations d'absences et la maladie ordinaire, qui ont concerné respectivement 38 % et 37 % des agents l'an passé.

Une autorisation d'absence est une catégorie vague par définition, qui réunit des motifs très variés : réunions pédagogiques, voyages scolaires, participation à un jury, événement familial... Le plus fréquent d'entre eux est la garde d'enfants malades (11,5 % de l'ensemble des absences). Les autorisations d'absences sont nombreuses mais elles sont de

courtes de durée, et elles cumulent peu de jours.

La maladie ordinaire est dénommée ainsi par opposition aux congés de longue durée (CLD), longue maladie (CLM) ou grave maladie, qui eux sont qualifiés par un comité médical du fait de leur caractère invalidant. La maladie ordinaire est fréquente, et elle est également importante en durée, totalisant 31 % des jours d'absences de l'académie.

Le troisième motif le plus rencontré est la formation, pour lequel 21 % des agents se sont absentés l'an passé. Les durées sont toutefois limitées (seulement 8,5 % des jours d'absences).

L'impact de la maternité et de la longue maladie

À l'inverse, les congés maternité ou les congés de longue maladie sont peu nombreux, mais compte tenu de leur durée, ils impactent beaucoup le total de jours d'absences. Par exemple, seuls 2,4 % des agents ont bénéficié d'un congé maladie long, mais ils concentrent un tiers des jours

d'absences recensés dans cette étude. Au total, en additionnant la maladie ordinaire, les congés longs et la maternité, on obtient 83 % des jours d'absences de l'académie.

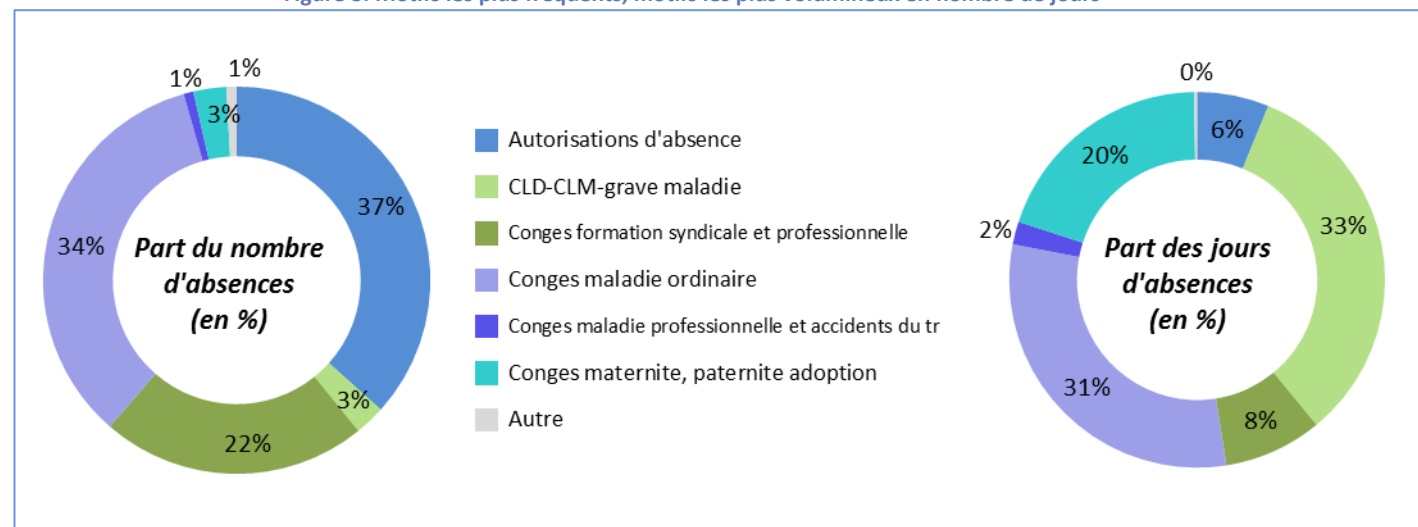
Pour le reste, moins de 1 % des agents sont concernés par les accidents du travail et maladies professionnelles.

⇒ Pour plus de précisions sur les motifs, voir le [Glossaire](#) p.16

Encadré 2. Quelle est la fiabilité des données selon le motif d'absence ?

Comme évoqué dans la note de l'an passé [13], les autorisations d'absences sont potentiellement sous-déclarées, selon un rapport de l'inspection générale, notamment celles inférieures à 15 jours ([1], p.9). De plus, les données sur la formation peuvent être ici sous-évaluées : elles ne se basent pas directement sur l'application qui gère les formations (GAIA), mais sur les bases de gestion informatiques des individus (EPP, AGAPE, AGORA), qui ne les contiennent pas de manière exhaustive.

Figure 3. Motifs les plus fréquents, motifs les plus volumineux en nombre de jours



Lecture : En 2013-2014, 37 % des absences recensées étaient de la catégorie « Autorisations d'absence ». En volume journalier, cette catégorie totalisait seulement 6 % des jours d'absences de l'académie.

Tableau 4. Motifs détaillés d'absence et indicateurs

		Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Part des jours d'absences (en %)	Nb d'absences	Part du nb d'absences (en %)	Part d'agents avec au moins une absence	Nb moyen de jours d'absence par agent ayant au moins une absence	Taux d'absence
Autorisations d'absence	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	406	0.1%	290	0.9%	1.3%	2.0	0.01%
	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	1 065	0.3%	547	1.6%	3.0%	2.3	0.02%
	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	798	0.3%	674	2.0%	2.8%	1.8	0.01%
	ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	2 915	0.9%	590	1.7%	3.3%	5.7	0.05%
	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	4 678	1.5%	3 669	10.8%	15.2%	2.0	0.08%
	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	660	0.2%	491	1.4%	1.4%	3.1	0.01%
	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	4 951	1.6%	3 899	11.5%	15.0%	2.1	0.09%
	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	200	0.1%	154	0.5%	0.9%	1.4	0.00%
	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	427	0.1%	206	0.6%	1.1%	2.5	0.01%
	CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	52	0.0%	40	0.1%	0.1%	2.7	0.00%
	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	597	0.2%	417	1.2%	1.8%	2.2	0.01%
	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	1 678	0.5%	856	2.5%	3.2%	3.5	0.03%
	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	167	0.1%	106	0.3%	0.5%	2.3	0.00%
	SORTIE PEDAGOGIQUE	745	0.2%	533	1.6%	2.3%	2.1	0.01%
	Ensemble	19 339	6.2%	12 472	36.7%	37.8%	3.3	0.34%
CLD-CLM-grave maladie	CLD IMPUTABLE AU SERVICE	365	0.1%	3	0.0%	0.0%	365.0	0.01%
	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	51 524	16.5%	402	1.2%	1.1%	306.7	0.92%
	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	50 818	16.3%	460	1.4%	1.4%	231.0	0.90%
	Ensemble	102 707	32.9%	865	2.5%	2.4%	280.6	1.83%
Conges formation syndicale et professionnelle	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	11 208	3.6%	37	0.1%	0.2%	302.9	0.20%
	CONGE FORMATION SYNDICALE	276	0.1%	221	0.6%	1.1%	1.7	0.00%
	FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	57	0.0%	57	0.2%	0.1%	7.1	0.00%
	FORMATION NEO TITULAIRES	4	0.0%	1	0.0%	0.0%	4.0	0.00%
	STAGE DE FORMATION CONTINUE	12 741	4.1%	7 228	21.2%	20.4%	4.1	0.23%
	STAGE LONG DES INSTITUTEURS	2 190	0.7%	6	0.0%	0.0%	365.0	0.04%
	Ensemble	26 476	8.5%	7 550	22.2%	21.4%	8.0	0.47%
CMO	CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	95 421	30.5%	11 637	34.2%	36.6%	16.9	1.70%
	Ensemble	95 421	30.5%	11 637	34.2%	36.6%	16.9	1.70%
AT/MP	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE/CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE*	6 170	2.0%	280	0.8%	0.9%	42.3	0.11%
	Ensemble	6 170	2.0%	280	0.8%	0.9%	42.3	0.11%
Conges maternité, paternité adoption	CONGE D'ADOPTION	363	0.1%	6	0.0%	0.0%	72.6	0.01%
	CONGE DE MATERNITE	56 752	18.2%	551	1.6%	3.6%	103.0	1.01%
	CONGE DE PATERNITE	1 426	0.5%	129	0.4%	0.8%	11.1	0.03%
	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE/REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES*	3 170	1.0%	250	0.7%	1.6%	12.9	0.06%
	Ensemble	61 711	19.7%	936	2.8%	4.5%	90.0	1.10%
Autre	CONGE ACCOMPAGN. PERSONNE EN FIN DE VIE/CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE*	136	0.0%	5	0.0%	0.0%	27.2	0.00%
	CONGE ADMINISTRATIF	65	0.0%	2	0.0%	0.0%	32.5	0.00%
	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	280	0.1%	22	0.1%	0.0%	70.0	0.00%
	PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	322	0.1%	260	0.8%	0.6%	3.3	0.01%
	Ensemble	803	0.3%	289	0.8%	0.7%	7.4	0.01%
Ensemble		312 627	100.0%	34 029	100.0%	66.9%	30.3	5.56%

CMO : congé de maladie ordinaire AT/MP : Accidents du travail/maladie professionnelle CLD : Congé longue durée CLM : congé longue maladie

* Certains motifs ont été regroupés car ils concernaient trop peu d'agents.

4 Des absences très différentes selon le type de personnel

Les volumes moyens d'absence varient presque du simple au double entre un personnel de direction, inspection, éducation, orientation et un enseignant, ces catégories n'ayant pas les mêmes caractéristiques démographiques et professionnelles.

La maternité dans le 1^{er} degré

Les enseignants du 1^{er} degré, une population très féminisée et relativement jeune, sont marqués par les congés maternité. Environ 6 % de ces agents sont concernés, contre seulement 4 % pour le second degré, 2 % des ingénieurs, administratifs, techniques, personnels sociaux et santé (IATSS), ou encore 1 % des personnels de direction. Cela impacte fortement les volumes moyens annuels par agent : pour les enseignants du 1^{er} degré, le volume annuel pour

maternité est deux à six fois supérieur à ceux des autres catégories (Tableau 4).

La formation des enseignants

Le besoin en formation continue est une des spécificités de l'éducation nationale, ce que relève un rapport de l'inspection générale [1]. Les enseignants sont en moyenne plus souvent en formation que les autres catégories. 1 enseignant du 2nd degré sur 4 a une formation dans l'année, contre 9 % pour un personnel de direction, inspection, éducation, orientation par exemple.

Congés longs et enseignants du 2nd degré

Alors qu'ils sont en moyenne moins âgés, les enseignants du 2nd degré sont 2,8 % à bénéficier d'un congé long lié à la santé, contre

environ 2 % pour les autres catégories.

Pour les congés de maladie ordinaire, les personnels de direction, inspection, éducation, orientation se distinguent : seuls 17 % s'absentent au moins une fois dans l'année, contre 39 % des enseignants du 1^{er} degré par exemple. Ces congés peuvent être liés aux conditions de travail, au contact avec un jeune public, ou encore au niveau de responsabilité dans le cas des personnels de direction. Mais la jeunesse et la féminisation de ces métiers jouent également un rôle, car d'après les études sur le sujet, les femmes et les plus jeunes ont une plus forte probabilité de s'absenter au travail pour raison de santé.

⇒ Pour connaître les caractéristiques démographiques des types d'agents, voir p.3

Tableau 4. Combien de jours un agent est-il absent en moyenne par an, selon le motif et les différentes catégories ?

	Enseignants du 1 ^{er} degré	Enseignants du 2 nd degré	DIEO	IATSS
Autorisations d'absence	1.1	1.6	0.3	0.5
CLD-CLM-grave maladie	5.5	8.1	5.7	5.7
Conges formation syndicale et professionnelle	2.1	1.7	0.7	0.6
Congés maladie ordinaire	6.8	5.8	3.6	6.1
Congés maladie professionnelle et accidents du travail	0.3	0.6	0.0	0.3
Conges maternité, paternité adoption	5.7	3.2	0.8	1.8
Autre	0.1	0.0	0.0	0.0
Ensemble	21.6	21.2	11.2	15.1

DIEO : Direction, inspection, éducation, orientation.

IATSS : Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

CLD : Congé longue durée / CLM : congé longue maladie

Lecture : Un agent qui appartient aux corps des DIEO (direction, inspection, éducation, orientation) a en moyenne 3.6 jours d'absence en 2013-2014 pour maladie ordinaire. Tout motif confondu, il a en moyenne 11,2 jours d'absence sur l'année. Cette moyenne est calculée sur l'ensemble des agents, y compris ceux qui n'ont pas été absents.

Encadré 3. Quelques éléments de contexte

Nombreux enjeux, nombreux acteurs

Thème sensible, l'absence au travail concerne de multiples acteurs pour différents enjeux : sanitaires, sociaux, financiers, organisationnels. En effet, si elle renvoie directement à des questions de santé et de formation tout au long de la vie, elle n'en est pas moins associée aux conditions de travail, au climat social ou à la conciliation entre vie professionnelle et familiale. Ainsi, autant les ressources humaines, les sociologues, les épidémiologistes que les politiques ou les organisations syndicales s'emparent de cet objet. Au sein de l'éducation nationale, parents d'élèves et chefs d'établissement sont également concernés.

L'émergence des risques psychosociaux

Ces dernières années, des études sur l'absence au travail en France se consacrent à l'accroissement des risques psychosociaux, qui « peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, (...) ». Récemment, « un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. » [14]. L'étude « Carrefour santé social » de la MGEN évalue à 24 % la part d'agents de l'éducation nationale en état de tension au travail et à 14 % celles des agents en épuisement professionnel ([3] MGEN, 2011). Cependant, les modes de récolte et la participation ne garantissent pas la représentativité de l'enquête.

Jour de carence et remplacement des absences

À compter du 1^{er} janvier 2012, entre en vigueur le premier jour de carence

des fonctionnaires, par la suite supprimé au 1^{er} janvier 2014. En 2008, la loi dite de « service minimum » est adoptée, pour garantir un droit d'accueil des élèves dans les écoles primaires. Toutes ces mesures s'instaurent dans un contexte où, ces dernières années, émerge la question du remplacement des professeurs dans le débat public. Ainsi, le 27 février 2013, un collectif de parents d'élèves dépose au sénat une proposition de loi citoyenne pour le "droit opposable à l'éducation". En 2011, un rapport de l'inspection générale s'attèle à cette question : il note que les arrêts courts, de moins de 15 jours, représentent moins de 20% des journées d'absences mais 80% des absences non remplacées, ce qui les rend plus visibles et peut concentrer les mécontentements.

Absence ou « absentéisme »

L'absence au travail est souvent associée, dans le sens commun, à la notion d'« absentéisme ». Or, ce terme peut être chargé d'une connotation négative. Pour l'illustrer, la sociologue Sophie Divay cite la définition du Petit Robert (1994) : « Absence d'un salarié de son lieu de travail, non justifiée par un motif légal ; comportement de la personne qui est souvent absente. » Elle note qu'« un procès d'intention est ainsi fait incidemment aux salariés en arrêt maladie, soupçonnés d'être dans l'illégalité ou d'abuser de leurs droits sociaux. » [11]. Le rapport de l'inspection générale fait état de la même connotation négative et préfère parler d'absence ([1], p.2).

Les déterminants de l'absence

Les déterminants soulevés dans la littérature se rapportent, la plupart du temps, à l'ensemble des salariés, voire uniquement à ceux du privé ; ils ne s'adaptent pas forcément au cas particulier de l'éducation nationale. Ils

sont, de surcroît, très centrés sur l'absence pour raison de santé.

Les études montrent, de manière logique, que l'état de santé constitue un facteur déterminant pour la probabilité d'être absent, notamment en arrêt maladie long ([5], [6]). L'âge a également un impact, en partie lié à l'état de santé : si être jeune peut amener des arrêts courts plus fréquents [6], de manière générale, les plus âgés ont plus souvent des arrêts longs, ce qui impacte fortement le volume total des journées d'absences ([7], [6], [8]). Concernant le genre, si les femmes auraient une plus forte probabilité d'être absentes, leur durée moyenne ne serait pas significativement différente de celle des hommes ([5], [9], [10]). En outre, hommes et femmes ne semblent pas touchés par les mêmes déterminants (effet du salaire pour les hommes, effet de la présence des enfants en bas âge pour les femmes). Les autres déterminants soulevés sont le type de contrat de travail (avec des absences plus fréquentes pour les emplois stables), le secteur d'activité, la taille de l'entreprise (avec une fréquence plus élevée d'absences dans les très grandes structures), le salaire, la catégorie socioprofessionnelle (les ouvriers étant plus exposés aux absences que les cadres par exemple), la conjoncture économique, ainsi que les conditions de travail ([5], [9], [10], [12]).

À notre connaissance, il n'existe pas d'études spécifiques pour l'éducation nationale. Toutefois le bilan social national s'intéresse aux absences pour raisons de santé des personnels, enseignants et non enseignants. Au-delà des déterminants de l'âge et du sexe, ce bilan étudie l'impact de l'éducation prioritaire : 51 % des enseignants de l'éducation prioritaire ont pris un congé pour maladie ordinaire en 2011-2012, contre 44 % pour les autres enseignants. ([4], pp.119-126).

5 Qui s'absente pour maladie ?

La maladie, un volume important

Les absences liées à la santé ont un caractère particulier, qu'il est intéressant d'étudier en regroupant la maladie ordinaire, les congés longs (longue durée, longue maladie, grave maladie), les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elles seront désignées dans la suite du texte comme des absences pour maladie.

Ces motifs ont un poids important : elles totalisent près des deux tiers des jours d'absences de l'académie, et ont concerné 4 agents sur 10 en 2013-2014.

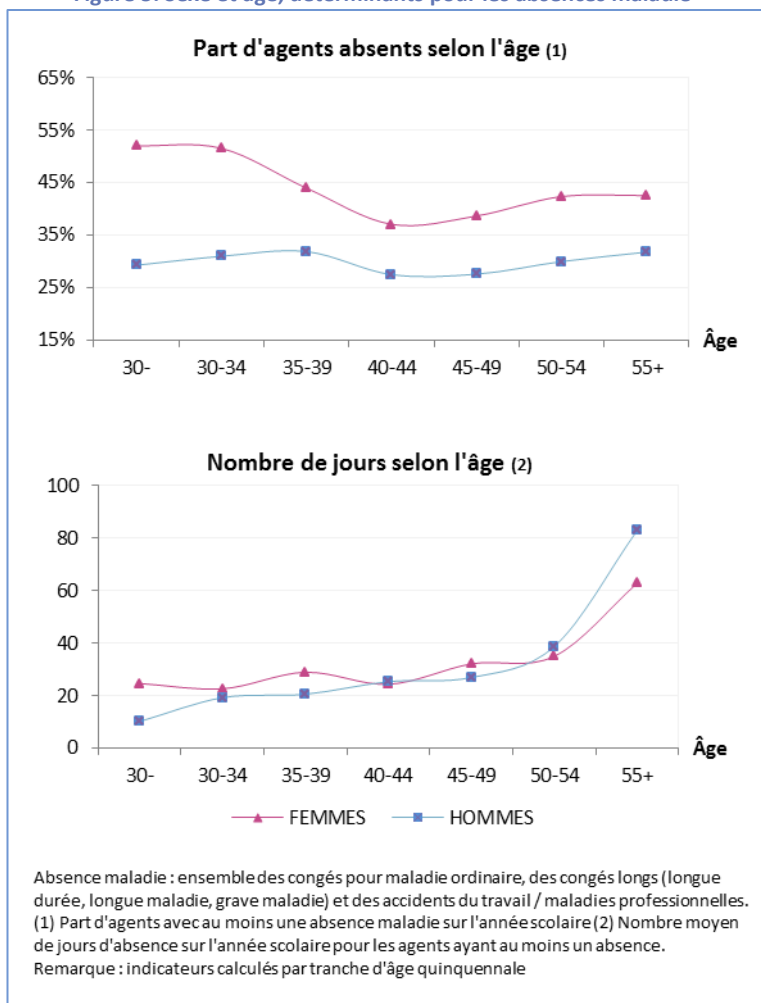
Les femmes et les plus de 55 ans

À tout âge, les femmes ont une plus forte probabilité que les hommes d'être absentes au moins une fois dans l'année pour raison de santé (Figure 5). Cette probabilité est particulièrement forte pour les femmes de moins de 40 ans, ce que les études associent pour partie à la maternité. À l'inverse, en termes de durée, hommes et femmes ont des moyennes comparables. Pour les deux sexes, les plus de 55 ans ont significativement plus d'arrêts longs.

Les enseignants plus souvent absents ?

Les enseignants ont une plus forte probabilité de s'absenter pour maladie au moins une fois dans l'année : 40 % se sont absentés, contre 35 % pour les administratifs et techniques (IATSS) et 19 % pour les personnels de direction, inspection, éducation et orientation (DIEO). Ces différences concernent principalement les absences courtes, et donc celles recensées en tant que congé de maladie ordinaire. Le sexe reste le facteur prépondérant et explique pour partie ces différences, car les métiers de l'enseignement sont composés essentiellement de femmes. Toutefois, à sexe et âge égal par ailleurs, les enseignants conservent une plus forte probabilité de s'absenter.

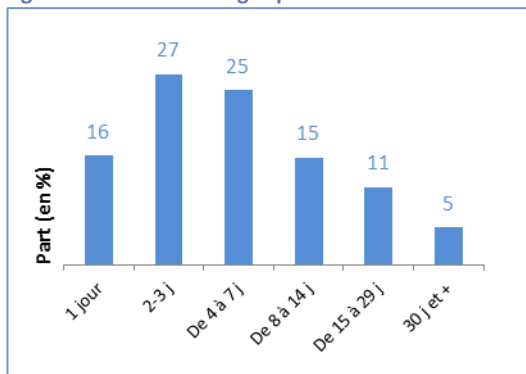
Figure 5. Sexe et âge, déterminants pour les absences maladie



Absences courtes et longues n'ont *a priori* pas les mêmes causes : il semble intéressant d'étudier séparément les congés de maladie ordinaire dans la suite du document, pour analyser de manière plus approfondie leurs caractéristiques et l'impact éventuel des conditions de travail. L'étude séparée des congés longs n'a pas pu faire apparaître d'autres déterminants que ceux déjà évoqués (davantage de congés longs pour les 55 ans ou plus et pour les enseignants du second degré).

6 La maladie ordinaire

Figure 6. Durée des congés pour maladie ordinaire



Fréquence et durée

Les absences pour maladie ordinaire sont aussi volumineuses en termes de fréquence que de jours (34,2 % du nombre d'absences, 30,5 % du total de jours). Il s'agit principalement d'absences courtes, dont les deux tiers durent moins d'une semaine.

Les femmes, les enseignants et les moins de 35 ans sont plus nombreux à s'absenter au moins une fois dans l'année. Ces trois aspects ont un effet indépendant les uns des autres, le plus déterminant restant le sexe des individus.

Ces 4 dernières années, les absences ont atteint des pics autour des mois de janvier et février, ce qui coïncide parfois avec les épidémies de grippe. En 2014 toutefois, on recense beaucoup d'absences alors que niveau épidémique relevé par le réseau Sentinelles est faible.

De nombreuses études montrent que les conditions de travail sont liées aux absences pour raisons de santé. Dans

l'éducation nationale, cette notion peut être abordée par exemple par le fait d'enseigner en éducation prioritaire, ou sur plusieurs communes. On peut également s'intéresser au fait d'enseigner en commune rurale ou dans de petites structures, ce qui peut constituer un contexte et un public différents des zones urbaines.

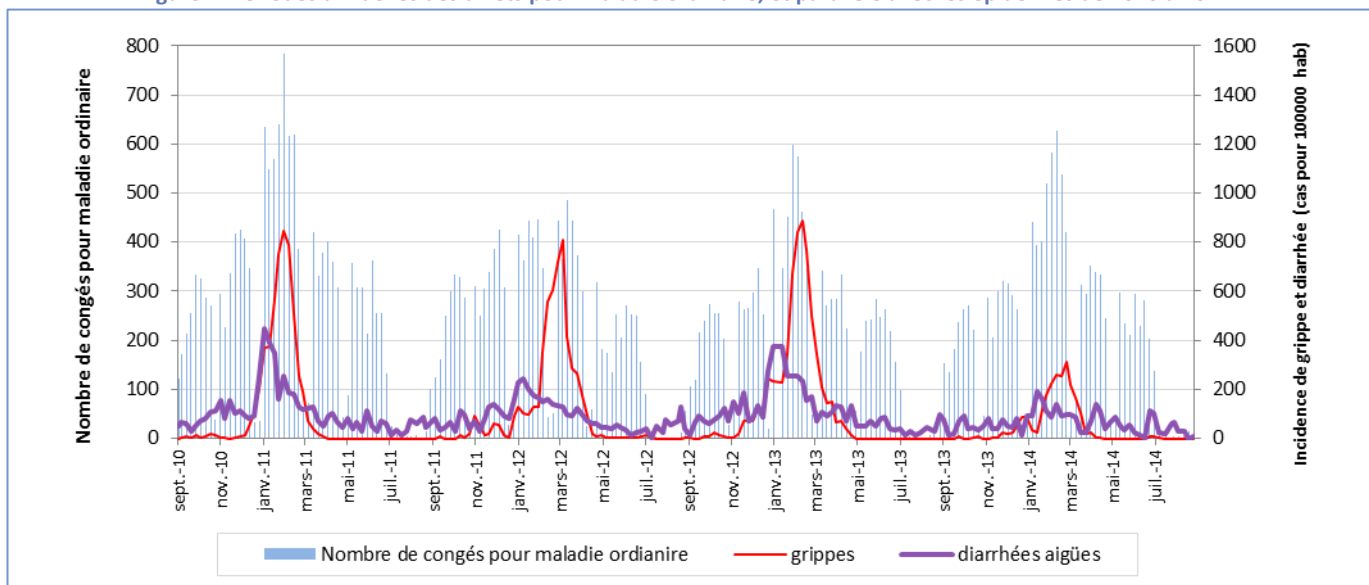
Être affecté sur plusieurs communes

Les agents sur plusieurs communes sont 48 % à s'être absentés, contre 36 % des agents sur une seule commune. Ces enseignants sont beaucoup plus jeunes dans l'ensemble. De plus, ils concernent davantage d'enseignants du premier degré, et donc de femmes. Ces deux facteurs cumulés, eux-mêmes des déterminants des arrêts pour maladie ordinaire, expliquent que l'écart constaté soit important. Toutefois, à âge et sexe égal, le nombre de communes d'affectation conserve un effet significatif.

Education prioritaire

En collège ou école de l'éducation prioritaire, les agents sont légèrement plus nombreux à s'être absentés. 42 % des agents affectés dans ces établissements se sont arrêtés au moins une fois, contre 38 % pour les autres. Toutefois l'effet propre de cette condition de travail est difficile à déterminer : en restreignant la comparaison aux collèges, enseigner en éducation prioritaire n'a pas d'effet significatif sur le fait d'avoir un congé de maladie ordinaire.

Figure 7. Périodes annuelles des arrêts pour maladie ordinaire, et parallèle avec les épidémies de 2010 à 2014



Sources : BSA, réseau Sentinelles, INSERM/UPMC, <http://www.sentiweb.fr>. Champ : Auvergne. Données hebdomadaires. Lecture : La dernière semaine de janvier 2011, 784 nouveaux congés pour maladie ordinaire ont débuté dans l'académie, alors que le réseau Sentinelles en Auvergne estimait l'épidémie de grippe à 848 nouveaux cas pour 100 000 habitants.

Ruralité et petites structures

Dans les collèges situés sur une commune rurale (au sens de l'Insee), des établissements qui comptent en outre une proportion plus élevée d'hommes et de moins de 35 ans, la part d'agents avec une absence est plus faible : 31 % contre 39 % sur les collèges urbains. Cet effet de la ruralité reste significatif à sexe et âge égal. Il peut être rapproché de celui de la taille de l'établissement : les individus affectés en collège de moins de 200 élèves n'ont été que 33 % à s'absenter dans l'année, contre 40 % pour ceux des collèges de plus de 450 élèves.

7 Sources et bibliographie

- [1] Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, « Le remplacement des enseignants absents », Rapport MEN-MESR n° 2011-056, juin 2011 [en ligne] disponible sur http://media.education.gouv.fr/file/2011/56/9/2011-056-IGAENR_215569.pdf, consulté le 03.04.2014.
- [2] Chevalier A., Goldgerb M. (1992), « L'absence au travail : indicateur social ou indicateur de santé ? », *Sciences sociales et santé*, Vol. X, n°3, septembre 1992.
- [3] MGEN (2011), *Enquête Carrefour Santé Social 2011* – Rapport Fondation d'entreprise MGEN pour la Santé Publique – Direction de la Santé MGEN – Octobre 2011
- [4] MEN-DEPP (2014), « Les congés pour raisons de santé » in *Bilan social 2012-2013 - Partie 1. Enseignement scolaire*, 2014, pp. 119-126.
- [5] Chaupain-Guillot S., Guillot O. (2007), « Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages », *Economie et Statistique*, n°408-409.
- [6] Expert A. (2007), « Les disparités géographiques de consommation d'indemnités journalières maladie », *Points de repère*, CNAMTS, n°11.
- [7] Kusnik-Joinville O., Lamy C., Merlière Y., Polton D. (2006), « Déterminant de l'évolution des indemnités journalières », *Point de repère*, CNAMTS, n°5.
- [8] Missègue N. (2007), « Les arrêts de travail des seniors en emploi », *Dossiers solidarité santé*, n°2/2007.
- [9] Ben Halima M.-A., Debrand T., Regaert C. (2011), « Arrêts maladie : comment expliquer les disparités départementales ? Premières exploitations de la base Hygie », *Questions d'Economie de la santé*, n°177 juin 2012.
- [10] Ceren I. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, Février 2013, N° 009.
- [11] Divay S. (2010), « Les précaires du care ou les évolutions de la gestion de l' « absentéisme » dans un hôpital local », *Sociétés contemporaines*, n°77, janvier 2010.
- [12] Afsa C., Givord P. (2009), « Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie : le cas des horaires irréguliers », *Economie et prévision*, 2009/1, n°187.
- [13] Rectorat de Clermont-Ferrand-DSE (2014), « Les absences des personnels de l'académie », *Notes statistiques*, n°11-14, mai 2014.
- [14] Le portail de la fonction publique – Risques psychosociaux (RPS), <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique-14>, consulté le 19/02/2015.

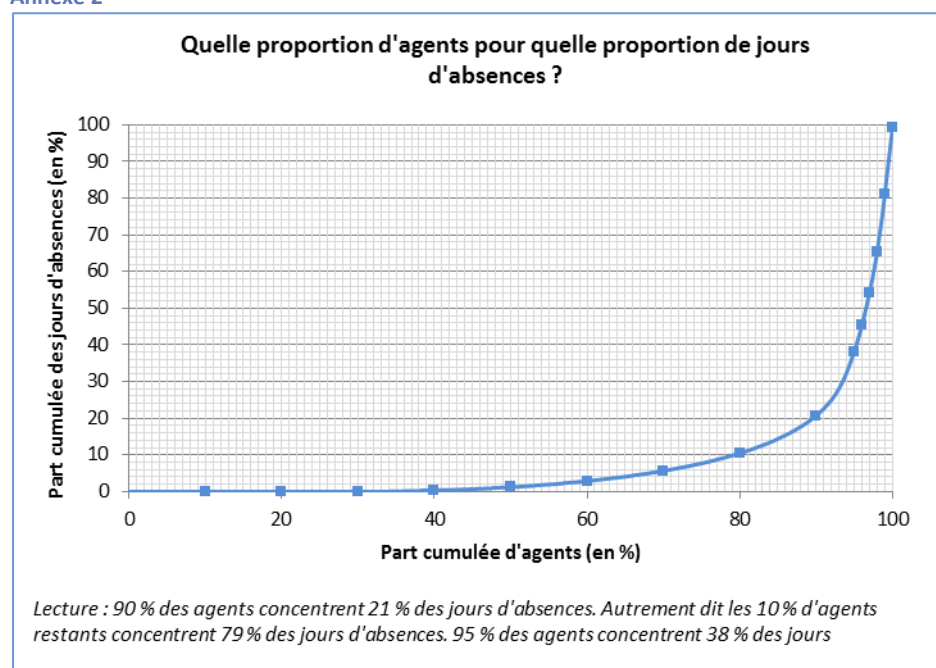
8 ANNEXES

8.1 Compléments de l'analyse principale

Annexe 1. Les durées annuelles d'absence pour l'ensemble des titulaires du secteur public

Nombre de jours d'absence par agent	Nombre d'agents	Part (en %)
0	5 091	33.1
1	1 481	9.6
2-7	4 256	27.6
8-14	1 706	11.1
15-29	1 145	7.4
30-89	723	4.7
90-179	445	2.9
180 et +	554	3.6

Annexe 2



Part cumulée d'agents (en %)	Part cumulée de jours (en %)
10	0
20	0
30	0
40	0
50	1
60	3
70	6
80	11
90	21
95	38
96	45
97	54
98	66
99	81
100	99

Annexe 3. Part d'agents absents au moins une fois dans l'année selon la catégorie de personnels et le motif

	Enseignants du 1er degré	Enseignants du 2nd degré	DIEO	IATSS
Autorisations d'absence	43.7%	39.7%	10.7%	16.6%
CLD-CLM-grave maladie	2.0%	2.8%	2.0%	2.2%
Congés formation syndicale et professionnelle	20.1%	27.0%	8.6%	8.5%
Congés maladie ordinaire	39.2%	36.9%	17.2%	32.7%
Congés maladie professionnelle et accidents du travail	0.8%	1.1%	0.3%	1.1%
Congés maternité, paternité adoption	5.7%	4.1%	1.0%	2.2%
Autre	0.9%	0.6%	0.3%	0.3%
Ensemble	72.2%	70.0%	29.3%	48.2%

Annexe 4. Indicateurs d'absences maladie en fonction du sexe et de l'âge

Sexe	Âge	Part d'agents avec au moins une absence	Nb moyen de jours d'absence par agent ayant au moins une absence
FEMMES	30-	52.1%	24.6
	30-34	51.6%	22.6
	35-39	44.0%	28.9
	40-44	37.1%	24.3
	45-49	38.7%	32.1
	50-54	42.4%	35.0
	55+	42.6%	63.0
	Ensemble	42.9%	32.8
HOMMES	30-	29.3%	10.1
	30-34	31.0%	19.2
	35-39	31.9%	20.5
	40-44	27.5%	25.3
	45-49	27.6%	26.9
	50-54	30.0%	38.8
	55+	31.8%	83.2
	Ensemble	29.8%	38.4
Ensemble	30-	47.5%	22.8
	30-34	47.3%	22.1
	35-39	40.7%	27.2
	40-44	34.2%	24.5
	45-49	35.1%	30.8
	50-54	37.8%	36.1
	55+	38.4%	69.5
	Ensemble	38.9%	34.1

Annexe 5. Indicateurs d'absences maladie selon la catégorie de personnel

	Part d'agents avec au moins une absence	Nb moyen de jours d'absence par agent ayant au moins une absence
1 - Enseignants du 1er degré	41.0%	30.8
2 - Enseignants du 2nd degré	39.8%	36.5
3 - DIO	19.1%	48.8
4 - IATSS	35.0%	34.8
Ensemble	38.9%	34.1

8.2 Tableaux détaillés par type de personnel

Les tableaux des *Notes Statistiques* antérieures à 2013 sont repris dans cette partie. Les agents sont classés en fonction de leur affectation principale, selon qu'il s'agisse du 1^{er} degré, du 2nd degré ou d'une affectation en tant que IATSS (ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé). Cette notion est définie, dans l'application Bilan Social Académique, par la base de gestion informatique des individus (EPP, AGAPE, AGORA). Pour chaque type de personnel, on détaille les corps présents, les motifs d'absences détaillés, et éventuellement leur type d'établissement. Les principales statistiques d'absences sont décrites à chaque fois.

Annexe 6. Indicateurs globaux selon la catégorie d'agents

Indicateur	Académie	Personnel 1er degré	Personnel 2nd degré	Personnel ATSS
Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	312 627	135 796	153 872	22 959
Nb d'absences	34 029	14 318	17 652	2 059
Nb d'agents dans l'académie	15 401	6 294	7 585	1 522
Nb d'agents avec au moins une absence	10 310	4 585	4 991	734
Part d'agents avec au moins une absence	67.0%	73.0%	66.0%	48.0%
Nb moyen d'absences par agent ayant au moins une absence	3.3	3.1	3.5	2.8
Nb moyen de jours d'absence par agent ayant au moins une absence	30.3	29.6	30.8	31.3
Nb moyen de jours d'absence pour l'ensemble des agents	20.3	21.6	20.3	15.1
Taux d'absence	5.56%	5.91%	5.56%	4.13%

Les absences des personnels du premier degré

Annexe 7. Taux d'absence par corps pour les personnels du premier degré (titulaires, en activité et affectés), sur l'année scolaire 2013-2014

Code	Corps	Nb d'agents dans l'académie	Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Taux d'ab- sence
115	inspecteur de l'éducation nationale	34	420	3.38%
600	instituteur	83	3 059	10.10%
615	professeur des écoles	6 177	132 317	5.87%

Annexe 8. Répartition par motif des absences sur l'année scolaire 2013-2014 pour les personnels du premier degré, titulaires, en activité et affectés

Motif de l'absence	Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Nb d'ab- sences	Nb d'agents avec au moins une absence	Durée moyenne des absences sur l'année scolaire	Taux d'absence
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	509	288	234	1.77	0.02%
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	187	179	145	1.05	0.01%
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	2 973	2 451	1 545	1.21	0.13%
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	429	324	132	1.32	0.02%
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	2 842	2 214	1 276	1.28	0.12%
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	171	147	136	1.16	0.01%
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	52	29	22	1.79	0.00%
CLD IMPUTABLE AU SERVICE	*	*	1	*	*
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	16 693	129	52	129.40	0.73%
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	17 901	154	77	116.24	0.78%
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	1 320	91	47	14.51	0.06%
CONGE D'ADOPTION	293	4	4	73.25	0.01%
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	4 237	14	14	302.64	0.18%
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	43 354	5 160	2 480	8.40	1.89%
CONGE DE MATERNITE	33 081	320	320	103.38	1.44%
CONGE DE PATERNITE	374	34	34	11.00	0.02%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	254	21	3	12.10	0.01%
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	84	2	2	42.00	0.00%
CONGE FORMATION SYNDICALE	32	24	21	1.33	0.00%
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	*	*	1	*	*
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	2 102	166	164	12.66	0.09%
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	146	145	48	1.01	0.01%
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	13	10	8	1.30	0.00%
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	20	6	6	3.33	0.00%
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	31	22	17	1.41	0.00%
STAGE DE FORMATION CONTINUE	6 861	2 375	1 249	2.89	0.30%
STAGE LONG DES INSTITUTEURS	1 460	4	4	365.00	0.06%

Les absences des personnels du second degré

Annexe 9. Taux d'absence par corps pour les personnels du second degré (titulaires, en activité et affectés) sur l'année 2013-2014

Code corps	Corps	Nb d'agents dans l'académie	Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Taux d'absence
004	personnel de direction	280	1 467	1.44%
105	inspecteur d'académie, directeur des services départementaux d	4	*	*
106	inspecteur d'académie adjoint	1	*	*
108	inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional	24	107	1.22%
115	inspecteur de l'éducation nationale	19	365	5.26%
521	personnel d'orientation	72	1 044	3.97%
531	professeur éducation physique et sportive	472	9 568	5.55%
532	charge d'enseignement éducation physique et sportive	23	1 087	12.95%
550	professeur de chaire supérieure	48	32	0.18%
551	professeur agrège	803	11 688	3.99%
553	professeur certifié	4 151	91 510	6.04%
559	professeur d'enseignement général des collèges	65	2 955	12.46%
563	conseiller principal d'éducation	251	4 263	4.65%
567	adjoint d'enseignement	2	*	*
575	professeur des lycées professionnels	1 138	24 941	6.01%
615	professeur des écoles	232	4 775	5.64%

Annexe 10. Taux d'absence par type d'établissement pour les personnels du second degré (titulaires, en activité et affectés) sur l'année scolaire 2013-2014

Type d'établissement	Nb d'agents dans l'académie	Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Taux d'absence
1 - Collège	3 451	71 302	5.66%
2 - Lyc	2 151	28 023	3.57%
3 - LP	1 194	20 733	4.76%
4 - ZR	588	31 663	14.75%
5 - Service	160	1 812	3.10%
7 - Autre	41	339	2.27%

Annexe 11. Répartition par motif des absences sur l'année scolaire 2013-2014 pour les personnels du second degré, titulaires, en activité et affectés

Motif de l'absence	Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Nb d'absences	Nb d'agents avec au moins une absence	Durée moyenne des absences sur l'année scolaire	Taux d'absence
ABSENCE POUR CHOIX SUJETS, HARMONIS. NOTES	406	290	205	1.40	0.01%
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	445	222	188	2.01	0.02%
ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	611	495	288	1.23	0.02%
ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	2 915	590	511	4.94	0.11%
AUTORIS. D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	1 524	1 066	717	1.43	0.06%
AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	231	167	78	1.38	0.01%
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	1 736	1 393	872	1.25	0.06%
AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	29	7	6	4.14	0.00%
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	352	158	134	2.23	0.01%
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	30 339	240	101	126.41	1.10%
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	28 701	270	124	106.30	1.04%
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	4 321	160	82	27.01	0.16%
CONGE ACCOMPAGN. PERSONNE EN FIN DE VIE	*	*	1	*	*
CONGE ADMINISTRATIF	65	2	2	32.50	0.00%
CONGE D'ADOPTION	*	*	1	*	*
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	6 425	21	21	305.95	0.23%
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	42 755	5 441	2 654	7.86	1.54%
CONGE DE MATERNITE	21 175	203	203	104.31	0.76%
CONGE DE PATERNITE	1 003	90	90	11.14	0.04%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	*	*	1	*	*
CONGE FORMATION SYNDICALE	200	168	125	1.19	0.01%
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	35	33	15	1.06	0.00%
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	943	75	73	12.57	0.03%
FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	57	57	8	1.00	0.00%
FORMATION NEO TITULAIRES	*	*	1	*	*
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	168	107	46	1.57	0.01%
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	583	406	261	1.44	0.02%
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	1 652	845	479	1.96	0.06%
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	123	72	48	1.71	0.00%
SORTIE PEDAGOGIQUE	745	533	360	1.40	0.03%
STAGE DE FORMATION CONTINUE	5 500	4 534	1 777	1.21	0.20%
STAGE LONG DES INSTITUTEURS	730	2	2	365.00	0.03%

Les absences des personnels IATSS

Annexe 12. Taux d'absence par corps pour les personnels IATSS (titulaires, en activité et affectés) sur l'année scolaire 2013-2014

Code	Corps	Nb d'agents dans l'académie	Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Taux d'absence
021	secrétaire général d'académie	1	*	*
030	administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement sup	13	3	0.06%
051	Attache d'administration de l'Etat	152	1 765	3.18%
054	secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'ense	307	4 055	3.62%
056	Adjoint administratif de l'education nationale et de l'enseign	519	7 910	4.18%
830	technicien de recherche et formation	39	670	4.71%
834	assistant ingénieur	12	164	3.74%
835	ingénieur d'études	34	155	1.25%
836	ingénieur de recherche	18	90	1.37%
839	adjoint technique de recherche et de formation	156	3 807	6.69%
957	technicien de l'éducation nationale	1	*	*
960	adjoint technique des établissements d'enseignement	5	200	10.96%
986	Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement super	183	3 117	4.67%
987	assistant service social des administrations de l'état	39	490	3.44%
988	Conseiller technique de service social des administrations de	13	44	0.93%
997	médecin de l'éducation nationale	27	468	4.75%
998	médecin de l'éducation nationale - conseiller technique	3	*	*

Annexe 13. Taux d'absence par type d'établissement pour les personnels IATSS (titulaires, en activité et affectés) sur l'année scolaire 2013-2014

Type d'établissement	Nb d'agents dans l'académie	Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Taux d'absence
1 - Collège	449	5 575	3.40%
2 - Lyc	405	7 776	5.26%
3 - LP	106	886	2.29%
5 - Service	541	8 643	4.38%
7 - Autre	21	79	1.03%

Annexe 14. Répartition par motif des absences sur l'année scolaire 2013-2014 pour les personnels IATSS, titulaires, en activité et affectés

Motif de l'absence	Nb de jours d'absences sur l'année scolaire	Nb d'absences	Nb d'agents avec au moins une absence	Durée moyenne des absences sur l'année scolaire	Taux d'absence
ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	111	37	35	3.00	0.02%
AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	181	152	73	1.19	0.03%
AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	373	292	156	1.28	0.07%
CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	23	19	17	1.21	0.00%
CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	4 492	33	15	136.12	0.81%
CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	4 216	36	19	117.11	0.76%
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	496	28	16	17.71	0.09%
CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	546	2	2	273.00	0.10%
CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	9 312	1 036	497	8.99	1.68%
CONGE DE MATERNITE	2 496	28	28	89.14	0.45%
CONGE DE PATERNITE	49	5	5	9.80	0.01%
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	49	2	2	24.50	0.01%
CONGE FORMATION SYNDICALE	44	29	16	1.52	0.01%
CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	*	*	1	*	*
CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	5	5	3	1.00	0.00%
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	98	8	8	12.25	0.02%
PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	8	8	3	1.00	0.00%
PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	*	*	1	*	*
PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	*	*	1	*	*
PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	13	12	9	1.08	0.00%
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	*	*	1	*	*
STAGE DE FORMATION CONTINUE	380	319	116	1.19	0.07%

8.3 Glossaire

Absence

Une absence est une période continue d'un ou plusieurs jours, où l'individu est déclaré administrativement comme absent dans les bases de gestion informatiques (EPP, AGAPE, AGORA). Un agent peut donc avoir plusieurs absences sur l'année. Si plusieurs d'entre elles s'enchaînent dans le temps sans discontinuité, mais qu'elles sont recensées séparément dans les fichiers administratifs, alors elles sont comptées distinctement dans cette note.

Absence maladie

Dans cette note, l'absence maladie désigne tout congé de maladie ordinaire, congé long (longue durée, longue maladie, grave maladie), accident du travail ou maladie professionnelle.

DIEO

Direction, inspection, éducation, orientation

Code	Libellé corps
004	personnel de direction
105	inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale
106	inspecteur d'académie adjoint
108	inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional
115	inspecteur de l'éducation nationale
521	personnel d'orientation
563	conseiller principal d'éducation

BSA

Bilan Social Académique

Congé de maladie ordinaire

En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congés de maladie ordinaire (CMO). Le fonctionnaire est placé en congé de maladie ordinaire, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Source : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F490.xhtml> consulté le 12/05/2014

Congé longue maladie / Congé longue durée

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical. Le bénéfice du CLD est ouvert à la fin de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé. Toutefois, le passage du CLM au CLD n'est pas obligatoire : au terme de l'année rémunérée à plein traitement de son CLM, le fonctionnaire peut demander à rester en CLM.

Source : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F18098.xhtml> consulté le 12/05/2014

Enseignants du 1er degré

Corps se destinant à enseigner face à des élèves du préélémentaire, de l'élémentaire et de l'enseignement relevant de la scolarisation des enfants en situation de handicap.

Code	Libellé corps
600	instituteur
615	professeur des écoles

Enseignant du 2nd degré

Corps se destinant à enseigner dans l'enseignement secondaire, faisant suite à l'enseignement préélémentaire et élémentaire (premier degré), et dispensé dans les collèges, dans les lycées et les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA).

Code	Libellé corps
531	professeur éducation physique et sportive
532	chargé d'enseignement éducation physique et sportive
550	professeur de chaire supérieure
551	professeur agrégé
553	professeur certifié
559	professeur d'enseignement général des collèges
567	adjoint d'enseignement
575	professeur des lycées professionnels

IATSS

Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Personnels Sociaux et de Santé

Filière	Code	Libellé corps
Filière ITRF et technique	830	technicien de recherche et formation
	834	assistant ingénieur
	835	ingénieur d'études
	836	ingénieur de recherche
	839	adjoint technique de recherche et de formation
	957	technicien de l'éducation nationale
	960	adjoint technique des établissements d'enseignement
Filière adminis- trative	021	secrétaire général d'académie
	030	administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
	051	Attaché d'administration de l'Etat
	054	secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	056	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
Filière sociale et de santé	986	Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur catégorie A
	987	assistant service social des administrations de l'état
	988	Conseiller technique de service social des administrations de l'état
	997	médecin de l'éducation nationale
	998	médecin de l'éducation nationale - conseiller technique

Jours d'absences

Ici, l'unité de comptage n'est plus l'absence en tant que telle, mais le nombre de jours qui la composent. Ces jours sont additionnés et bornés à l'année scolaire considérée, qu'il s'agisse de jours ouvrés ou non.

Jour de carence

Du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013, l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 précisait : « Hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé ». Cette mesure est supprimée par l'article 126 de la LOI n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014.

Source : Légifrance

Taux d'absence

Il peut s'interpréter comme la part que représentent les jours d'absences sur la totalité des 365 jours de l'année, pour l'ensemble des personnels. Ce dernier indicateur reste imparfait car les jours ouvrés ne sont pas pris en compte, alors qu'ils sont variables selon le type de personnel.

$$\text{Taux absence} = \frac{\text{Nb total jours absences}}{\text{Nb agents} \times \text{Nb jours de l'année}}$$

collection

Notes Statistiques

thématique

Statistiques

titre

Les absences des personnels
de l'académie
Public
Année scolaire 2013-2014

conception, réalisation et diffusion

Division Statistique et Evaluation (DSE)
dse@ac-clermont.fr

impression

Rectorat - 60 ex.

pour plus d'informations

<http://www.ac-clermont.fr/stat/>

n°ISSN

2259-3845



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

