



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2021

## Centre de Gestion 76

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600027-20230127-2023-DEL-006-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 09/02/2023

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

### Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

#### 125 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 70 fonctionnaires
- > 27 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



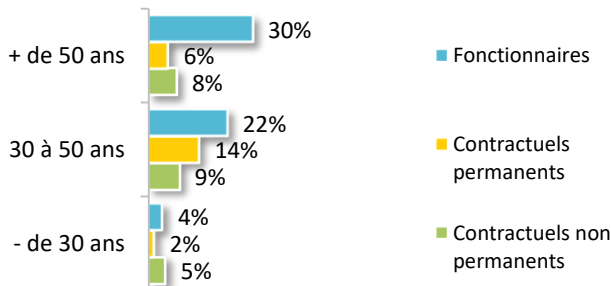
#### En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48,64 ans
Contractuels permanents	42,5 ans
<b>Ensemble</b>	<b>46,93 ans</b>
Contractuels non permanents	43 ans

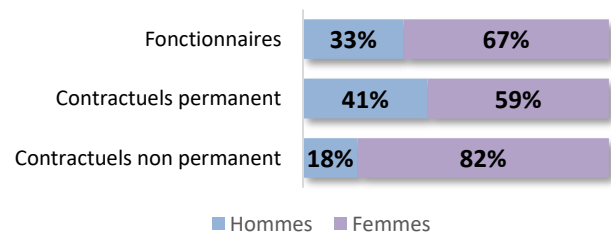
#### 116,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 66,1 fonctionnaires
- > 23,9 contractuels permanents
- > 26,8 contractuels non permanents

#### Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



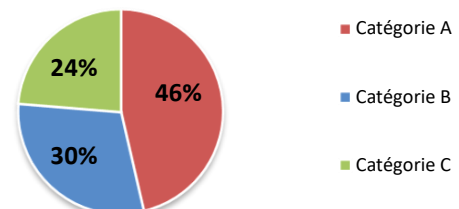
#### Répartition par genre et par statut



#### Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	73%	33%	62%
Technique	10%	22%	13%
Culturelle	7%	4%	6%
Sportive			
Médico-sociale	10%	41%	19%
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents permanents par catégorie



#### Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Rédacteurs	26%
Attachés	20%
Adjoints administratifs	15%
Médecins	10%
Ingénieurs	6%

## — Les accidents de service

⇒ Aucun accident de service constaté dans la collectivité

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme <sup>1</sup> :	0,00 %
⇒ Taux d'exposition <sup>2</sup> :	0 %
⇒ Taux de fréquence <sup>3</sup> :	0 %
⇒ Indice de fréquence <sup>4</sup> :	0
⇒ Gravité <sup>5</sup> :	Aucun arrêt
⇒ Taux de gravité <sup>6</sup> :	0 ‰

## — Les accidents de trajet

- ⇒ Un accident de trajet, dont aucun accident sans arrêt de travail
- ⇒ 7 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ Un agent a eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet

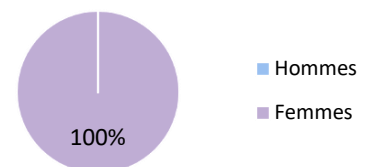
### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme <sup>1</sup> :	0,02 %
⇒ Taux d'exposition <sup>2</sup> :	0,8 %
⇒ Taux de fréquence <sup>3</sup> :	0,8 %
⇒ Indice de fréquence <sup>4</sup> :	8,56
⇒ Gravité <sup>5</sup> :	7 jours par arrêt
⇒ Taux de gravité <sup>6</sup> :	0,03 ‰

### ➔ La filière médico-sociale est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique				
Culturelle				
Sportive				
México-sociale		1	1	100%
Police				
Incendie				
Animation				

### ➔ Répartition par genre

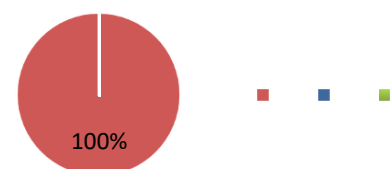


Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,022 %) que pour les hommes (0 %).

### ➔ Les infirmiers en soins généraux sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Infirmiers en soins généraux	100%

### ➔ La catégorie est la plus concernée



<sup>1</sup> Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

<sup>2</sup> Nombre d'agents absents \*100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

<sup>3</sup> Nombre d'arrêt \*100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

<sup>4</sup> Nombre d'accidents x 10<sup>3</sup> / Nombre d'heures payées / 1820

<sup>5</sup> Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

<sup>6</sup> Nombre de jours d'arrêt \*10<sup>3</sup> / Nombre total d'heures payées

## — Les maladies professionnelles

⇒ Aucune maladie professionnelle constatée dans la collectivité

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme <sup>1</sup> :	0,00 %
⇒ Taux d'exposition <sup>2</sup> :	0 %
⇒ Taux de fréquence <sup>3</sup> :	0 %
⇒ Gravité <sup>4</sup> :	Aucun arrêt

*1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)*

*2 Nombre d'agents absents \*100 / Nombre total d'agents 31/12/2020*

*3 Nombre d'arrêt \*100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020*

*4 Nombre d'accidents x 10<sup>3</sup> / Nombre d'heures payées / 1820*

## — Inaptitudes

➔ Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2021

➔ Aucune décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2021

- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

## — Agents affectés à la prévention

➔ 9 agents affectés à la prévention

- ⇒ Un assistant ou conseiller de prévention (ex-agent chargé de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ Un agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Aucun médecin de prévention
- ⇒ 7 autres personnes affectées à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

## — Actions liées à la prévention

### ➔ Au moins une action liée à la prévention a été réalisée

16 jours de formation liés à la prévention ont eu lieu pour un coût de 0 €

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	8	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	8	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	1 518 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	517 €		

## — Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2009 et mis à jour en 2021
- ⇒ La collectivité dispose d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ La collectivité a mis en place d'autre(s) démarche(s) de prévention des risques
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

## — Réunions statutaires

### ➔ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- ⇒ 4 réunions du Comité Social Territorial
- ⇒ 4 réunions des commissions administratives paritaires

## — Précisions

### ➔ Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

## Précisions méthodologiques

### ➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

### ➔ Les indicateurs d'absence

$$\text{Taux d'absentéisme : } \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents présents au 31/12/2020} \times 365)} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

#### Le choix de la règle des 365ème :

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés lors dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complet**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complet.

$$\text{Taux d'exposition : } \frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

**Note de lecture :** Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

$$\text{Taux de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

$$\text{Indice de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$$

**Note de lecture :** Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

**Note de lecture :** Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

$$\text{Gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

$$\text{Taux de gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

**Note de lecture :** Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

**N.B.** Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

**N.B.** Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

*Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.*