



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

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

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 09/02/2023

DÉLIBÉRATION N°2023-DEL-006

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 JANVIER 2023

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-sept janvier deux-mille-vingt-trois à 14h30, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Jean-Claude WEISS, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Émilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD, Christine LEDUN et Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Patrick CALLAIS, Jean-François MAYER, Martial OBIN, François ROGER, François TIERCE, Jean-Claude WEISS.

REPRÉSENTÉS :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Martial OBIN)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur Pierre PELTIER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Madame Blandine LEFEBVRE)

ABSENTS EXCUSÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Laurent JACQUES

OBJET : MISSION OBLIGATOIRE – ANIMATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL – RAPPORT ANNUEL INTERNE SUR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL – ANNEE 2021 – PRESENTATION

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,



- Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial de Service en date du 20 janvier 2023.

Le Président cède la parole à Madame Anne-Émilie RAVACHE, 4^{ème} vice-présidente, qui rappelle que les collectivités doivent établir un rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT), afin d'identifier clairement la situation et les enjeux de santé au travail des agents territoriaux et adapter les actions en matière de prévention. Ce rapport répond à l'article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à **l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.**

Il est à noter que le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 abroge l'article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif au Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail, avec effet au 1^{er} janvier 2023. Les données y étant répertoriées seront donc, pour les prochains exercices, intégrées au RSU.

Madame RAVACHE précise que les collectivités employant plus de 50 agents doivent présenter leur RASSCT, pour avis, au Comité Social Territorial (CST), le cas échéant, au sein de la formation spécialisée qui aura été constituée.

L'analyse du RASSCT doit permettre d'élaborer un programme annuel de prévention des risques en définissant les actions préconisées au regard du diagnostic.

Le Centre de Gestion est chargé d'établir trois rapports : Le premier constitue le RASSCT des collectivités et établissements employant moins de 50 agents, le deuxième concerne le RASSCT des collectivités dont le nombre d'agents est égal ou supérieur à 50 agents et le troisième a trait au RASSCT du Centre de Gestion lui-même.

Madame RAVACHE rappelle que les deux premiers rapports seront présentés au mois de juin prochain dès lors que toutes les informations auront été recueillies et traitées par les services du Centre de Gestion. Il vous est en revanche proposé de prendre connaissance du rapport concernant les agents du Centre de Gestion.

Le RASSCT 2021 du Centre de Gestion de la Seine-Maritime, en tant qu'établissement, résulte d'un travail en transversalité, sous la coordination du service « Animation de l'emploi ». Il agrège les données de plusieurs services : les services « Gestion des carrières et des instances paritaires », « Comptabilité », « Santé et prévention », la mission « Mobilité/reclassement », ainsi que de la collaboration essentielle du préventeur du CDG 76.

Les principaux enseignements du RASSCT 2021 du Centre de Gestion faisant l'objet de ce rapport ont été communiqués lors du Comité Social Territorial de Service du 20 janvier 2023.



Données de cadrage :

• **Les effectifs :**

Madame RAVACHE précise qu'au 31 décembre 2021, le CDG employait 70 titulaires, 27 contractuels sur emploi permanent et 28 contractuels sur emploi non permanent. Ces derniers comprennent 26 agents en « Missions Temporaires », 1 apprentie et 1 contrat aidé. Les fonctionnaires représentent 56 % des effectifs et les contractuels 44 %, dont la moitié sur emploi non permanent.

• **La parité :**

Les femmes représentent 65 % des effectifs sur emploi permanent, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne de la Fonction Publique Territoriale. Elles sont 68 % parmi les fonctionnaires et 59 % parmi les agents contractuels.

• **Les catégories hiérarchiques :**

46 % des agents sur emploi permanent appartiennent à la catégorie A, 30 % à la catégorie B et 24 % à la catégorie C.

• **Les filières :**

Les agents sur emploi permanent se répartissent dans les 4 filières suivantes : 62 % dans la filière Administrative, 19 % dans la filière Sanitaire/Sociale, 13 % dans la filière Technique, 6 % dans la filière Culturelle.

• **Les cadres d'emplois :**

Madame RAVACHE que les principaux cadres d'emplois auxquels appartiennent les agents du CDG sont les suivants : rédacteurs (26 % des effectifs), attachés (20 %), adjoints administratifs (15 %), médecins (10 %), ingénieurs (6 %).

• **L'âge moyen :**

En moyenne, les agents ont 46 ans et 11 mois. Globalement, les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels : ils ont 48 ans et 7 mois en moyenne, contre 42 ans et 6 mois. 32 % des agents ont plus de 55 ans.

L'accidentologie au sein du CDG :

Les accidents de travail comprennent les accidents de service et les accidents de trajet.

• **Les accidents de service :**

Aucun accident de service n'a été constaté en 2021. Le dernier accident de service remonte à l'année 2018, celui-ci avait entraîné un arrêt de travail assorti de 11 jours d'arrêt.





• **Les accidents de trajet :**

1 accident de trajet est survenu en 2021, entraînant 7 jours d'arrêt. Un accident avait déjà eu lieu en 2020 (aucun arrêt) et deux en 2018 (arrêt de deux jours).

Les maladies professionnelles reconnues au sein du CDG :

Aucune maladie professionnelle touchant un agent du CDG, n'a été constatée en 2020.

Les éléments de prévention :

• **Les acteurs en matière de prévention :**

Madame RAVACHE indique qu'un agent du pôle « Santé/Prévention » remplit les fonctions de conseiller de prévention. Ses missions consistent à assister, conseiller et alerter les élus et les chefs de services sur la démarche d'évaluation des risques, sur la politique de prévention des risques, et sur la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Dans ce cadre, en 2021, des actions de sensibilisation ont été déclinées.

• **Les actions liées à la prévention :**

Madame RAVACHE précise que 3 actions de formation et de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail, ont été réalisées en 2021, impliquant au total 21 agents :

- 1 formation obligatoire du conseiller de prévention assurée par le CNFPT
- 1 formation « accueil sécurité » dans les locaux du CDG (16 agents), réalisée en interne ;
- 4 formations relatives aux habilitations électriques (4 agents), assurées par le CNFPT



3 actions
21 agents en cumulé




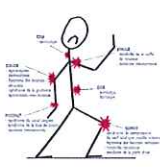


En dehors des formations du CNFPT, le CDG a financé 2035 euros de formation consacrés à la prévention en 2021.



• Les documents et démarches de prévention :

Plusieurs documents et démarches de prévention peuvent être mis en place en matière de santé et de sécurité au travail.

Documents et démarches de prévention

					
DUERP	Plan de prévention des RPS	Registre de santé et de sécurité au travail	Démarche de prévention des TMS	Démarche de prévention des risques CMR	Autre démarche de prévention des risques
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).

Le CDG dispose d'un DUERP, créé en 2009 et mis à jour en 2021.

Madame RAVACHE rappelle qu'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. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.

Le plan de prévention des risques psychosociaux est en cours d'élaboration.

Un registre de santé et de sécurité au travail, facilement accessible aux agents durant leurs horaires de travail et dont la localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens (par voie d'affichage par exemple), est ouvert dans chaque service de la collectivité ou de l'établissement (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 3-1). Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Le CDG dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail.



Madame RAVACHE informe les membres du Conseil d'Administration que l'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Le CDG a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Madame RAVACHE informe que les substances chimiques présentant un effet cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR », englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture (l'article R. 4412-60 du code du travail définit les CMR).

Le CDG n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).

• **Les réunions statutaires :**

Le Comité Technique en formation CHSCT ne s'est pas réuni en 2021.

Le Comité a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des agents au travail. Organisme consultatif, son avis sera sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

La fiche de synthèse « RASSCT » :

Madame RAVACHE précise que l'application « Données sociales des CDG » permet de réaliser une fiche relative au RASSCT. Elle reprend, de manière synthétique, les principaux éléments de l'enquête. Outil de valorisation de l'enquête, cette fiche peut être présentée lors des CHSCT. Elle fait l'objet d'une annexe.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame RAVACHE entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- **Prend acte des principaux résultats du RASSCT 2021 du Centre de Gestion,**
- **Prend acte de la fiche de synthèse issue du RASSCT 2021.**


Le Secrétaire,
 Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
 Jean-Claude WEISS

