



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600027-20230620-2023-DEL-058-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 28/06/2023

DÉLIBÉRATION N°2023-DEL-058

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 20 JUIN 2023

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le mardi vingt juin deux-mille-vingt-trois à 14h31, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation de Jean-Claude WEISS, Président démissionnaire, et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président nouvellement élu.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Marie-Claude BEAUFILS, Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Marie-Françoise LOISON, Françoise UNDERWOOD, Martine VIALA et Messieurs Michel BARBIER, Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Guillaume COUTEY, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, Jean-Marc VASSE Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Madame Claudine BRIFFARD)

OBJET : MISSION OBLIGATOIRE – RAPPORT ANNUEL SUR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL (RASSCT 2021) – COMITE SOCIAL TERRITORIAL INTERCOMMUNAL DU CENTRE DE GESTION – INFORMATION

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985.



Afin d'identifier clairement la situation et les enjeux de santé au travail des agents territoriaux et d'adapter les actions en matière de prévention, les collectivités doivent établir un rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT), conformément aux dispositions de 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.

Monsieur le Président cède la parole à Monsieur Jean CHOMANT, membre du Bureau, qui rappelle 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. Ainsi, le présent rapport est le dernier présenté sous cette forme. Les données concernant la santé et les conditions de travail seront, pour les prochains exercices, présentées par le biais du Rapport Social Unique (RSU).

Monsieur CHOMANT précise que les résultats et les analyses des RASSCT 2021 des collectivités relevant du Comité social territorial Intercommunal (CSTI) du Centre de Gestion ont fait l'objet d'une information devant la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSTI le 03 avril 2023.

Les principaux enseignements sont les suivants :

Méthodologie et typologie des collectivités :

- Depuis 2017, le RASSCT est associé au Bilan social puis au RSU afin d'éviter les doubles saisies. La configuration de l'application en ligne ne changera pas malgré la fin du RASSCT en tant que rapport.
- Le RASSCT 2021 se base sur les collectivités existantes et les effectifs présents au 31.12.2021.
- **Cette édition rassemble 871 collectivités et établissements territoriaux ayant au moins un agent et rattachés au CSTI.** Ils ont été interrogés entre le 18 juillet et le 31 octobre 2022, avec des derniers retours jusqu'en 2023.

Parmi ces collectivités et établissements, les 650 communes constituent l'essentiel du contingent interrogé (73 %), dont 58 % ont moins de 1000 habitants. Les syndicats intercommunaux (SIVOM, SIVU, SIVOS, Syndicats mixtes) représentent 22 % de l'ensemble. Les CCAS, les autres établissements communaux (caisses des écoles, camping municipal) et les Communautés de communes, complètent cette typologie et regroupent 5 % de l'ensemble des collectivités relevant du CST intercommunal.

- 658 collectivités ayant au moins un agent ont transmis leurs données au Centre de Gestion, soit un taux de retour de 75 %, contre 65 % pour le RSU 2020, avec des taux de retours variables selon le type de collectivité.



Taux de retour des communes	77%
Taux de retour des CCAS	79%
Taux de retour des communautés de communes	71%
Taux de retour des syndicats intercommunaux	
Taux de retour des autres établissements (caisses des écoles...)	72%

Monsieur CHOMANT rappelle que toutes les collectivités et établissements ayant saisi les données RSU n'ont pas complété le module RASSCT, notamment du fait que certaines ne sont pas concernées (pas d'accidents ou de maladie professionnelles).

Données de cadrage :

• **Les effectifs :**

Au 31.12.2021, 4997 agents ont été recensés. 68 % des agents sont fonctionnaires, 26 % sont des contractuels sur emploi permanent et 6 % sur emploi non permanent.

• **La parité :**

Les femmes représentent 71 % des effectifs, avec une présence plus marquée parmi les contractuels (78 %) que parmi les titulaires (68 %).

• **Les catégories hiérarchiques :**

Avec 86 % des effectifs, la présence des agents de catégorie C est marquée au sein des collectivités relevant du CSTI. 9 % des agents relèvent de la catégorie B, 5 % à la catégorie A.

• **Les filières :**

La filière technique regroupe la majorité des agents (59 %), suivie de la filière administrative (24 % des effectifs).

La filière médico-sociale, avec notamment les ATSEM rassemble 7 % des effectifs. Avec 6 % des effectifs, l'animation est le 4^{ème} secteur d'activité notamment dans les communes et les syndicats scolaires. La filière culturelle (2 %) complète les effectifs.

• **L'âge moyen et la pyramide des âges :**

L'âge moyen des agents des collectivités relevant du CSTI s'élève à 47 ans et 7 mois. Globalement, les fonctionnaires sont plus âgés en moyenne que les contractuels (environ 49 ans contre environ 44 ans).

29 % des effectifs ont 55 ans et plus, ce qui induit de nombreux départs à la retraite potentiels dans les années à venir.



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



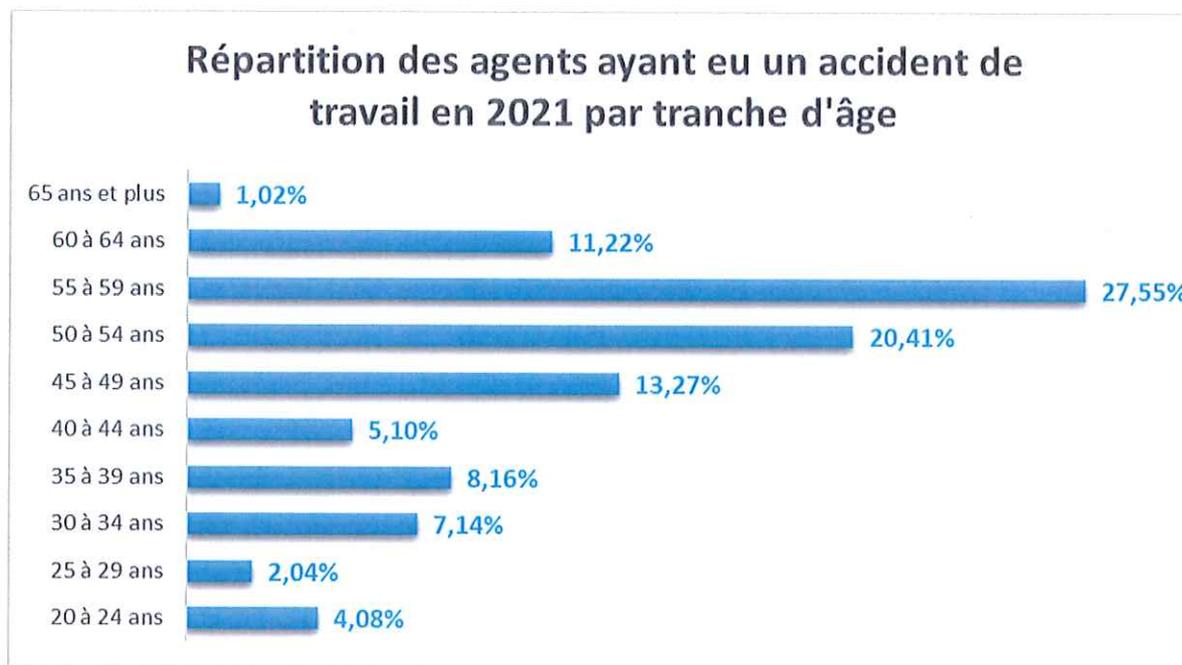
L'accidentologie au sein des collectivités relevant du CST Intercommunal :

• **Les caractéristiques des accidents de travail**

- 113 accidents de travail ont été recensés en 2021. Parmi les accidents de travail, on distingue les accidents de service et les accidents de trajet. Ces derniers ne représentent que 5% des accidents.
- 88 % des accidents ont entraîné un arrêt de travail.
- En moyenne, un accident de travail fait l'objet d'un arrêt de 62 jours. Les accidents de trajet ont entraîné en moyenne 37 jours d'arrêt, contre 64 jours d'arrêt pour les accidents de service.

• **Le profil des agents ayant connu un accident de travail**

- En 2021, les accidents de travail ont touché légèrement plus les hommes (53%) que les femmes (47%).
- 95 % des accidents de travail touchent des agents relevant de la catégorie C, 3 % de la catégorie B et 2 % de la catégorie A.
- Les accidents de travail concernent essentiellement des agents appartenant à la filière technique (80 % des accidents). Viennent ensuite des agents des filières sociale (7 %), administrative (5 %), d'animation (5 %) et de police municipale (2 % chacune).
- Les accidents de travail concernant globalement des agents situés dans les tranches d'âge élevées. En effet, plus 60% des accidents touchent des agents de 50 ans et plus.



Les maladies professionnelles au sein des collectivités relevant du CST Intercommunal :

• **Le profil des agents dont la maladie professionnelle a été reconnue**

En 2021, 9 maladies professionnelles ont eu pour conséquence 1173 jours d'arrêts.

2 agents pour lesquels une maladie professionnelle a été reconnue les années antérieures ont été pris en compte, du fait des arrêts que la maladie a entraînés en 2021.

Les maladies professionnelles touchent essentiellement les agents relevant de la catégorie C et appartenant à la filière technique.

Les éléments de prévention :

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

Les agents affectés à la prévention sont :

- les assistants ou conseillers de prévention,
- les agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI),
- les médecins de prévention,
- d'autres personnes (animateurs, formateurs prévention...).

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

202 205 euros ont été consacrés à la prévention en 2021 (formations, dépenses en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail).

190 jours de formation liés à la prévention ont eu lieu 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.



DUERP

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).



Plan de prévention des RPS

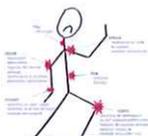
Un accord-cadre relatif à la **prévention des risques psychosociaux (RPS)** dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont 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.



Registre de santé et de sécurité au travail

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.



Démarche de prévention des TMS

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)**.



Démarche de
prévention des
risques CMR

Les substances chimiques présentant un **effet cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR »**, englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit produire le 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).

Collectivités disposant des documents ou étant en cours d'établissement	
DUERP	17,9%
RPS	1,7%
Registre	12,9%
TMS	6,4%
CMR	3,5%

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur CHOMANT entendu, le Conseil d'Administration prend acte des principaux résultats du RASSCT 2021 des collectivités et établissements territoriaux relevant du Comité Social Territorial Intercommunal du Centre de Gestion.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON

