



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2020

## ➔ COLLECTIVITÉS RATTACHÉES AU CT DU CDG

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique\* et présents dans le rapport Social Unique 2020. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

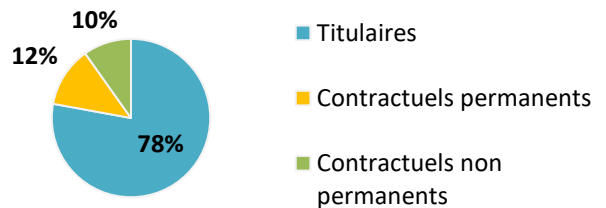
\*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2020. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Charente par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

## — Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2020

### ➔ Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	2 070
Contractuels permanents	327
Ensemble des agents permanents	2 397
Contractuels non permanents	261
<b>Ensemble des agents</b>	<b>2 658</b>



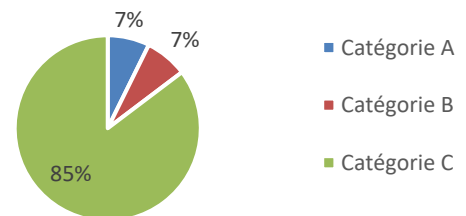
### ➔ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	28%	24%	28%
Technique	60%	56%	59%
Culturelle	1%		1%
Sportive	0%	1%	1%
Médico-sociale	7%	13%	7%
Police	1%		1%
Incendie		0%	0%
Animation	3%	5%	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

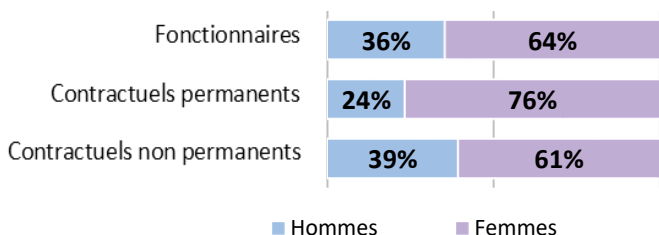
### ➔ 2183,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020

- > 1750,0 fonctionnaires
- > 228,3 contractuels permanents
- > 205,4 contractuels non permanents

### ➔ Répartition par catégorie



### ➔ Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité



### ➔ Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

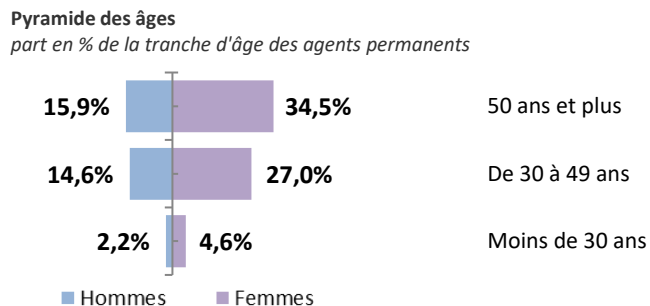
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	22%
Rédacteurs	3%
Agents de maîtrise	3%
Adjoints territoriaux d'animation	3%

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48,26 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48,86 ans
Contractuels permanents	44,49 ans
<b>Ensemble - agents permanents</b>	<b>48,26 ans</b>

➔ Pyramide des âges des agents permanents



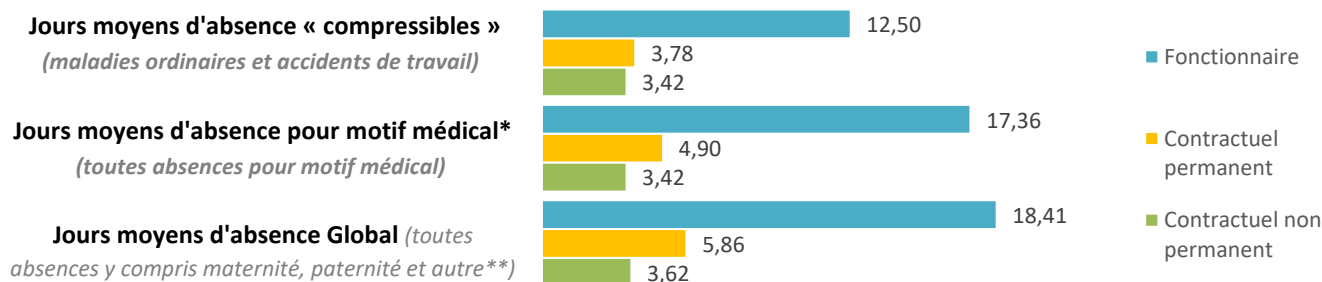
## Absence

➔ Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>3,43%</b>	<b>1,04%</b>	<b>3,10%</b>	<b>0,94%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	<b>4,76%</b>	<b>1,34%</b>	<b>4,29%</b>	<b>0,94%</b>
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>5,04%</b>	<b>1,60%</b>	<b>4,58%</b>	<b>0,99%</b>

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2020



\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

## Heures supplémentaires et complémentaires

➔ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	108,0
Agents sociaux	39,8
Animateurs	33,4

\*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

## Télétravail

➔ La collectivité ne sait pas si elle a délibéré sur la mise en place du télétravail

Aucun agent n'a demandé à bénéficier du télétravail

Aucun agent n'exerce sa fonction dans le cadre du télétravail

## Mouvements de personnel

### ➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2019*	Effectif physique au 31/12/2020		
2 360 agents	2 397 agents	Nombre de titulaires	↘ -1,3%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↗ 24,8%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	↗ 1,6%

\* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

### ➔ Le taux de rotation s'élève à 11,4 %

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### ➔ Le taux de fréquence\* des accidents de travail est de 1,35 pour 100 agents

\* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail / effectif total

	Nombre
Accidents de service	35
Accidents de trajet	1
Maladies professionnelles	9
ATI** au cours de l'année	3

\*\*Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

### ➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail\*\*\*

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjoins techniques	66,7%
Adjoins administratifs	11,1%
Auxiliaires de soins	5,6%

\*\*\*Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

## Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité ne dispose pas de document unique d'évaluation des risques professionnels
- ⇒ La collectivité n'a pas renseigné si elle dispose d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité ne s'est pas engagée dans d'autres démarches de prévention
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- ⇒ La collectivité n'a pas précisé si elle dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail
- ⇒ Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 2,4 pour 100 agents

## Dépenses, Formations liées à la prévention

- ⇒ En 2020, 105 jours de formation\* ont été effectués en lien avec la prévention

\*Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.

- ⇒ En 2020, les dépenses\* en matière de prévention s'élèvent à 166 282 €

\*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

## Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### ➔ 19 accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	9	10

## — Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2020
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2020	4
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	4

	2020
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	1
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

## — Nombre de signalements

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	10

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	11

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

## — Droits sociaux

➔ **La collectivité dispose de son propre Comité Technique**

⇒ 6 réunions du Comité Technique

⇒ 6 réunions des commissions administratives paritaires

⇒ Une réunion des commissions consultatives paritaires

➔ **Nombre de jours de grève**

	2020
- sur mot d'ordre national	44
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	2
<b>Total</b>	<b>46</b>

## Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2020

### ➔ Taux de rotation des agents (1)

*(1) Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n*

**Le taux de rotation s'élève à 11,4 %**

### ➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

**Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 2,4 pour 100 agents permanents**

### ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

#### Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant du personnel sans arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant des usagers avec arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant des usagers sans arrêt de travail	<b>10</b>

### ➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

*(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents*

#### Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	<b>10,4</b>
Congés pour longue maladie et congés longue durée	<b>3,3</b>
Congés pour accidents du travail	<b>0,9</b>
Congés pour maladie professionnelle	<b>1,0</b>
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	<b>16,7</b>

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités 2020. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

