



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2022

➔ CENTRE DE GESTION 16

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 2022. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

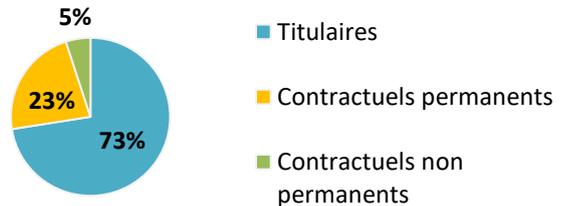
*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Charente par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

➔ Typologie des agents

| | Effectif |
|--------------------------------|-----------|
| Titulaires | 29 |
| Contractuels permanents | 9 |
| Ensemble des agents permanents | 38 |
| Contractuels non permanents | 2 |
| Ensemble des agents | 40 |



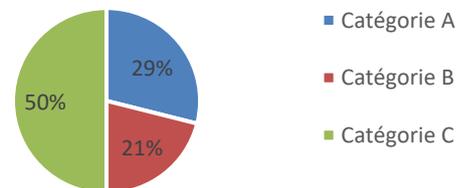
➔ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

| Filière | Fonctionnaires | Contractuel | Tous |
|----------------|----------------|-------------|-------------|
| Administrative | 86% | 22% | 71% |
| Technique | 10% | 11% | 11% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 3% | 67% | 18% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

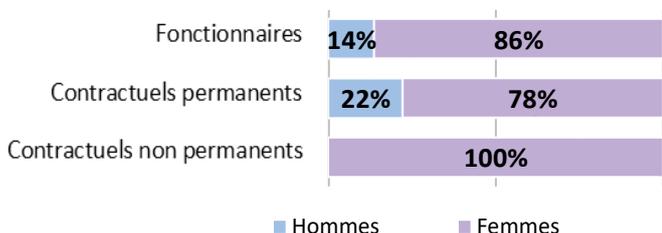
➔ 37,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

- > 28,5 fonctionnaires
- > 6,6 contractuels permanents
- > 2,6 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 administratifs | 42% |
| Rédacteurs | 16% |
| Attachés | 13% |
| Médecins | 11% |
| Adjoints techniques | 8% |

Pyramide des âges

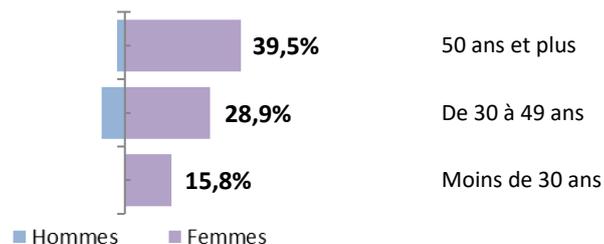
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

| Âge moyen | |
|------------------------------|-----------|
| Fonctionnaires | 47,16 ans |
| Contractuels permanents | 45,83 ans |
| Ensemble - agents permanents | 46,84 ans |

➔ Pyramide des âges des agents permanents

Pyramide des âges

part en % de la tranche d'âge des agents permanents



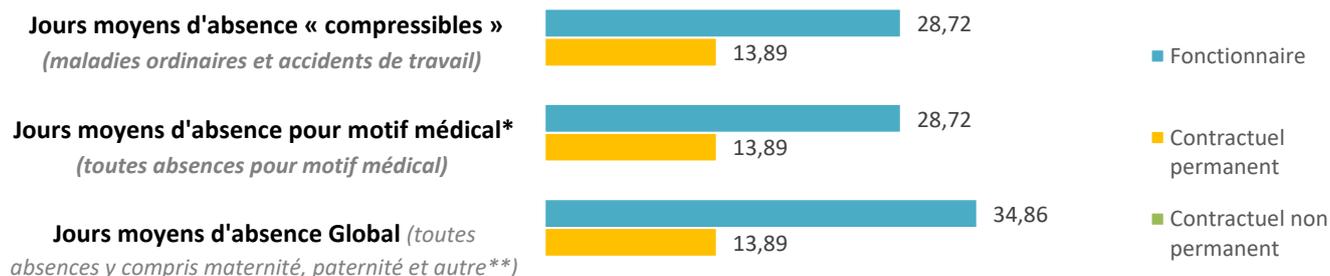
Absence

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

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 7,87% | 3,81% | 6,91% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical) | 7,87% | 3,81% | 6,91% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 9,55% | 3,81% | 8,19% | 0,00% |

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

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2022



*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* |
|---|---|
| Adjoints techniques | 24,7 |
| Adjoints administratifs | 1,5 |

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

Télétravail

➔ La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

13 agents ont demandé à bénéficier du télétravail

14 agents exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Mouvements de personnel

➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022

| Emplois permanents | | Variation | |
|--|---------------------------------|---|---------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2021* | Effectif physique au 31/12/2022 | | |
| 36 agents | 38 agents | Nombre de titulaires | ↘ -3,3% |
| | | Nombre de contractuels sur emploi permanent | ↗ 50,0% |
| | | Ensemble des agents sur emploi permanent | ↗ 5,6% |

* 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 16,2 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ 4 accidents de travail en 2022

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

| | Nombre |
|---------------------------|--------|
| Accidents de service | 4 |
| Accidents de trajet | 0 |
| Maladies professionnelles | 0 |
| ATI** au cours de l'année | 0 |

**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

| | % |
|------------------------|-------|
| Adjoint administratifs | 50,0% |
| Rédacteurs | 25,0% |
| Adjoint techniques | 25,0% |

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

Documents et démarches de prévention

⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

⇒ La collectivité ne dispose pas d'un plan de prévention des risques psychosociaux

⇒ La collectivité ne s'est pas engagée dans d'autres démarches de prévention

⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

⇒ La collectivité 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 2,6 pour 100 agents

Dépenses, Formations liées à la prévention

⇒ en 2022, 5 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 2022, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent à 2 649 €

*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

➔ En 2022, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

| | Hommes | Femmes |
|-------------|--------|--------|
| Catégorie A | 0 | 0 |
| Catégorie B | 0 | 0 |
| Catégorie C | 0 | 0 |

2022

| | |
|---|---|
| Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022 | 0 |
| Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 0 |

2022

| | |
|--|---|
| 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 | 0 |
| 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 | 0 |

➔ 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 | 0 |

➔ 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 est rattachée au Comité Social Territorial du CDG

- ⇒ 8 réunions du Comité Social Territorial
- ⇒ 8 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- ⇒ Une réunion des commissions administratives paritaires
- ⇒ 2 réunions des commissions consultatives paritaires

➔ Nombre de jours de grève

| | 2022 |
|----------------------------|----------|
| - sur mot d'ordre national | 0 |
| - sur mot d'ordre local | 0 |
| - non précisé, autres | 0 |
| Total | 0 |

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2022

➔ Taux de rotation des agents (1)

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

Le taux de rotation s'élève à 16,2 %

➔ 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 2,6 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 | 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 |

➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: $\text{nombre de jours d'arrêts pour maladie}/\text{nombre total d'agents permanents}$

Nombre moyen de jours d'arrêt

| | |
|---|------|
| Congés pour maladie ordinaire | 23,7 |
| Congés pour longue maladie et congés longue durée | 0,0 |
| Congés pour accidents du travail | 1,5 |
| Congés pour maladie professionnelle | 0,0 |
| Ensemble absentéisme pour raisons de santé | 29,9 |

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. 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.

