



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2019

## ➔ 269 collectivités / EPCI - CT placé auprès du CDG45

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 Bilan Social 2019. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

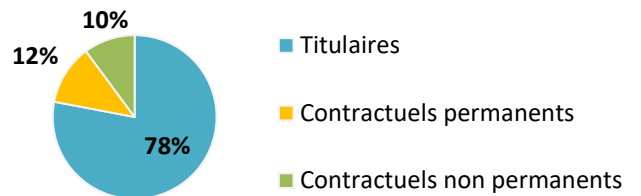
\*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2019. Elle a été réalisée par le CDG45 par extraction des données 2019 transmis en 2020 par les 269 collectivités/EPCI ayant répondu à l'enquête à la date du 12/11/2020.

### — Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2019

#### ➔ Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	1 878
Contractuels permanents	286
Ensemble des agents permanents	2 164
Contractuels non permanents	244
<b>Ensemble des agents</b>	<b>2 408</b>



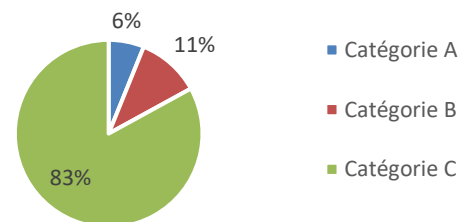
#### ➔ 2197,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019

- > 1830,3 fonctionnaires
- > 185,8 contractuels permanents
- > 181,4 contractuels non permanents

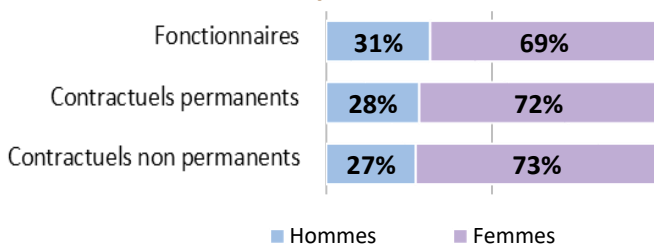
#### ➔ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	27%	15%	25%
Technique	57%	56%	57%
Culturelle	2%	7%	2%
Sportive	0%	1%	1%
Médico-sociale	7%	4%	7%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	6%	17%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et selon le statut au sein des collectivités/EPCI



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

Adjoints techniques	48%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%

## Pyramide des âges

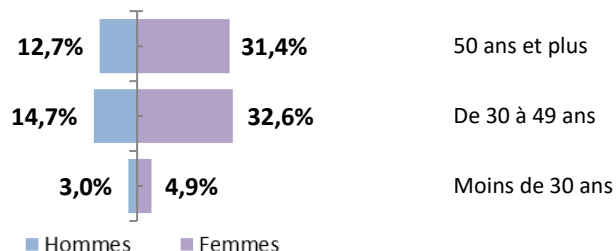
➔ En moyenne, les agents des collectivités/EPCI ont 46,99 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	47,72 ans
Contractuels permanents	42,20 ans
<b>Ensemble - agents permanents</b>	<b>46,99 ans</b>

➔ Pyramide des âges des agents permanents

Pyramide des âges

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



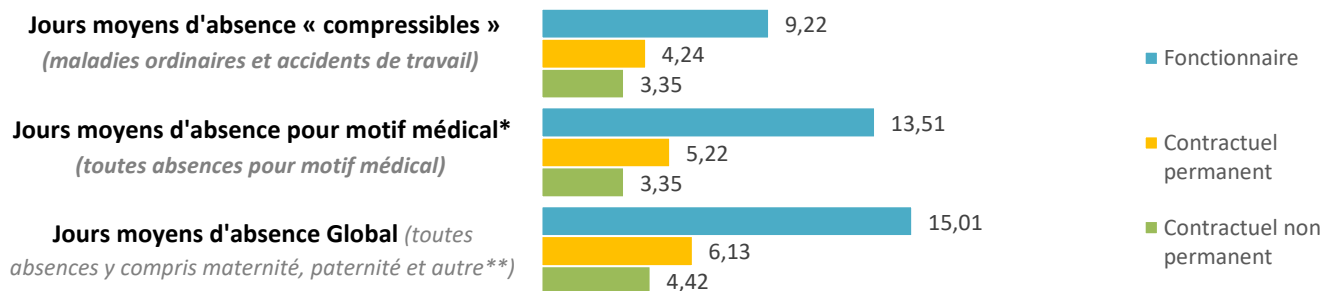
## Absence (nouveau 2019 - agents présents au 31/12)

➔ Taux d'absentéisme des agents des collectivités/EPCI selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,53%	1,16%	2,35%	0,92%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	3,70%	1,43%	3,40%	0,92%
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,11%	1,68%	3,79%	1,21%

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

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2019



\*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

➔ Les collectivités/EPCI sont concernés par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Assistants socio-éducatifs	41,7
Gardes-champêtres	40,0
Agents de police municipale	35,1

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

## Télétravail

➔ Les collectivités/EPCI ne savent pas si ils ont 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 2018 et le 31 décembre 2019

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2018*	Effectif physique au 31/12/2019		
2 140 agents	2 164 agents	Nombre de titulaires	↗ 0,3%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↗ 6,7%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	↗ 1,1%

\* 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 8,6 %

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### ➔ Le taux de fréquence\* des accidents de travail est de 2,45 pour 100 agents

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

	Nombre
Accidents de service	55
Accidents de trajet	4
Maladies professionnelles	4
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

	%
Adjointes techniques	69,5%
Adjointes d'animation	10,2%
Agents de maîtrise	6,8%

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

## Dépenses, Formations liées à la prévention

### ⇒ En 2019, 325 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 2019, les dépenses\* en matière de prévention s'élèvent à 185 681 €

\*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

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

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	1	4

## — Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2019
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2019	1
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	3

	2019
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	1
Émanant des usagers sans arrêt de travail	1

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

Émanant du personnel avec arrêt de travail	1
Émanant du personnel sans arrêt de travail	3
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	1

➔ **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

➔ Les collectivités / EPCI ont leur CT/CHSCT placé auprès du CDG45

➔ Nombre de jours de grève

	2019
- sur mot d'ordre national	81
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	1
<b>Total</b>	<b>82</b>

## Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2019

### ➔ 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 8,6 %**

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

**Au sein des collectivités/EPCI, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 4,2 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>1</b>
Émanant des usagers sans arrêt de travail	<b>1</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>8,0</b>
Congés pour longue maladie et congés longue durée	<b>3,7</b>
Congés pour accidents du travail	<b>0,6</b>
Congés pour maladie professionnelle	<b>0,2</b>
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	<b>13,8</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 2019. 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.

**OBSERVATOIRE**  
DE L'EMPLOI ET DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**NOUVELLE-AQUITAINE**



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. Il reprend les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux présents dans le Bilan Social 2019.



Date de publication : novembre 2020  
#N/A

Version 6