



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2020

## Fiche "repères" du RSU 2020 - Les Collectivités territoriales et leurs Etablissements Publics dans les Pyrénées-Orientales

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

#### 11977 agents employés par les collectivités au 31 décembre 2020

- > 9 236 fonctionnaires
- > 896 contractuels permanents
- > 1 845 contractuels non permanents



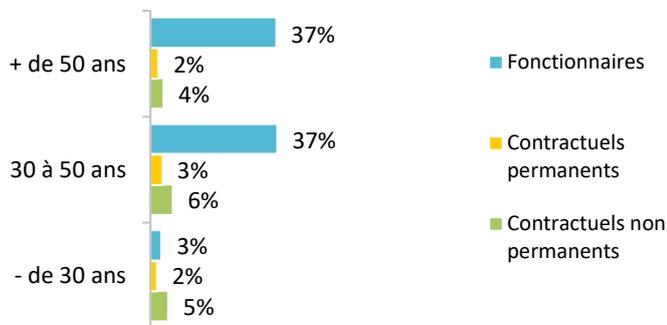
#### En moyenne, les agents des collectivités ont 48 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48 ans
Contractuels permanents	41 ans
<b>Ensemble</b>	<b>48 ans</b>
Contractuels non permanents	39 ans

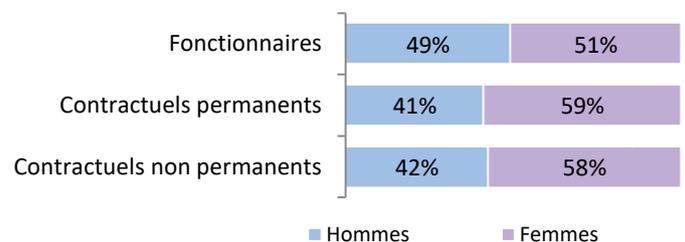
#### 11198,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020

- > 8760,2 fonctionnaires
- > 755,3 contractuels permanents
- > 1683,2 contractuels non permanents

#### Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



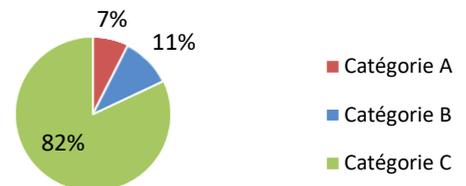
#### Répartition par genre et par statut



#### Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	22%	19%	22%
Technique	49%	41%	49%
Culturelle	4%	8%	4%
Sportive	1%	0%	1%
Médico-sociale	11%	21%	12%
Police	4%	0%	4%
Incendie	3%	0%	3%
Animation	6%	10%	6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents permanents par catégorie



#### Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

<b>Adjoins techniques</b>	<b>36%</b>
Adjoins administratifs	15%
Agents de maîtrise	8%
Agents sociaux	6%
Adjoins d'animation	5%

## Les accidents de service

- ⇒ 630 accidents de service, dont 106 accidents sans arrêt de travail, soit 16,83 %
- ⇒ 21 993 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 455 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 3,8 % des agents employés

### La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative	1	17	18	3%
Technique	336	86	422	67%
Culturelle	1	5	6	1%
Sportive	1	1	2	0%
Médico-sociale		56	56	9%
Police	35	3	38	6%
Incendie	43	1	44	7%
Animation	17	27	44	7%

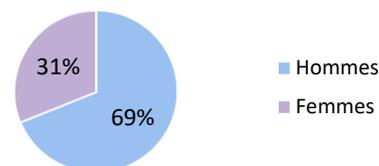
### Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Agents de maîtrise	12%
Adjoints d'animation	6%
Agents de police municipale	6%
Sous-officiers	6%

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

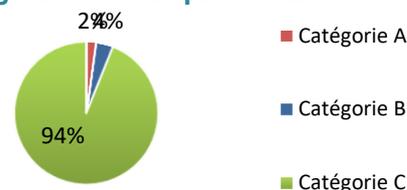
- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 0,5 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 3,8 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 4,35 %
- ⇒ Indice de fréquence<sup>4</sup> : 56,26
- ⇒ Gravité<sup>5</sup> : 41,97 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité<sup>6</sup> : 1,08 ‰

### Les hommes sont plus concernés par les accidents de service que les femmes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,709 %) que pour les femmes (0,317 %)

### La catégorie C est la plus concernée



## Les accidents de trajet

- ⇒ 59 accidents de trajet, dont 7 accidents sans arrêt de travail, soit 11,86 %
- ⇒ 2 456 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 34 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet, soit 0,28 % des agents employés

### La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		11	11	19%
Technique	13	5	18	31%
Culturelle		3	3	5%
Sportive				
Médico-sociale		7	7	12%
Police	2		2	3%
Incendie				
Animation		18	18	31%

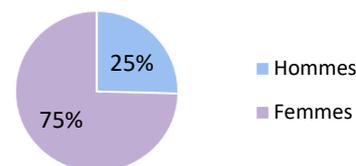
### Les adjoints d'animation sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	31%
Adjoints techniques	25%
Attachés	8%
Agents sociaux	8%
Adjoints administratifs	7%

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

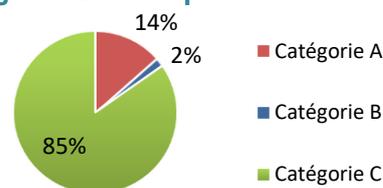
- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 0,06 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 0,28 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 0,46 %
- ⇒ Indice de fréquence<sup>4</sup> : 5,27
- ⇒ Gravité<sup>5</sup> : 47,23 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité<sup>6</sup> : 0,12 ‰

### Les femmes sont plus concernées par les accidents de trajet que les hommes.



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,079 %) que pour les hommes (0,031 %).

### La catégorie C est la plus concernée



<sup>1</sup> Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

<sup>2</sup> Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

<sup>3</sup> Nombre d'arrêt \* 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

<sup>4</sup> Nombre d'accidents x 10<sup>3</sup> / Nombre d'heures payées / 1820

<sup>5</sup> Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

<sup>6</sup> Nombre de jours d'arrêt \* 10<sup>3</sup> / Nombre total d'heures payées

## Les maladies professionnelles

- ⇒ 4 maladies professionnelles dont une reconnue avant 2020 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2020
- ⇒ 1 102 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 5 agents concernés par au moins une maladie professionnelle

### La filière la plus concernée est la filière Technique

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique	2		2	50%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		2	2	50%
Police				
Incendie				
Animation				

### Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Agents spécialisés des écoles maternelles	50%

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 0,03 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 0,04 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 0,03 %
- ⇒ Gravité<sup>4</sup> : 275,5 jours par arrêt

### Les femmes et les hommes sont autant concernés par les maladies professionnelles



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,03 %) que pour les femmes (0,02 %).

### La catégorie C est la plus concernée



<sup>1</sup> Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

<sup>2</sup> Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

<sup>3</sup> Nombre d'arrêt \* 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

<sup>4</sup> Nombre d'accidents x 10<sup>3</sup> / Nombre d'heures payées / 1820

## Inaptitudes

### 26 demandes de reclassement au cours de l'année 2020

- ⇒ 14 demandes de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ 7 demandes de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

### 194 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2020

- ⇒ 13 reclassements suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ 3 reclassements suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ 43 retraites pour invalidité
- ⇒ 6 licenciements pour inaptitude physique
- ⇒ 39 décisions d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ 50 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ 21 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ 21 mises en disponibilité d'office pour raisons médicales

## Agents affectés à la prévention

### 209 agents affectés à la prévention

- ⇒ 173 assistants ou conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ 16 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ 12 médecins de prévention
- ⇒ 8 autres personnes affectées à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

## — Actions liées à la prévention

### ➔ Au moins une action liée à la prévention a été réalisée

481 jours de formation liés à la prévention ont eu lieu pour un coût de 66 518 €

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	76	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	10 125 €	10	1 013 €
Formation dans le cadre des habilitations	56 393 €	395	143 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	650 821 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	1 259 240 €		

## — Documents et démarches de prévention

- ⇒ 34,6% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels.
- ⇒ 10% des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux.
- ⇒ 10,6% des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques.
- ⇒ 10,3% des collectivités ont mis en place d'autre démarche de prévention des risques.
- ⇒ 5,3% des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).
- ⇒ 31,5% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail.

## — Réunions statutaires

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

- ⇒ 107 réunions du Comité Technique
- ⇒ 18 réunions des commissions administratives paritaires
- ⇒ 88 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT)

## — Précisions

### ➔ Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) présents dans le Rapport Social Unique. 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.



Date de publication : décembre 2021

Version 3

#N/A

## Précisions méthodologiques

### ➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être

### ➔ Les indicateurs d'absence

$$\text{Taux d'absentéisme : } \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents présents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

#### Le choix de la règle des 365ème :

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés lors dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complet**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complet.

$$\text{Taux d'exposition : } \frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

**Note de lecture :** Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

$$\text{Taux de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

$$\text{Indice de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$$

**Note de lecture :** Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

**Note de lecture :** Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

$$\text{Gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

$$\text{Taux de gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

**Note de lecture :** Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

**N.B.** Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

**N.B.** Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

*Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.*