



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2020

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

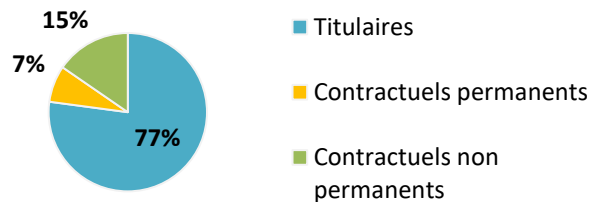
L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés 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

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2020

Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	9 236
Contractuels permanents	896
Ensemble des agents permanents	10 132
Contractuels non permanents	1 845
Ensemble des agents	11 977



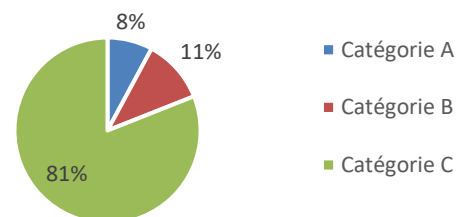
11198,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020

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

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

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	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%
Total	100%	100%	100%

Répartition par catégorie



Répartition par genre et selon le statut au sein des collectivités

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	49%	51%
Contractuels permanents	41%	59%
Contractuels non permanents	42%	58%

Les principaux cadres d'emplois dans les collectivités (agents sur emploi permanent)

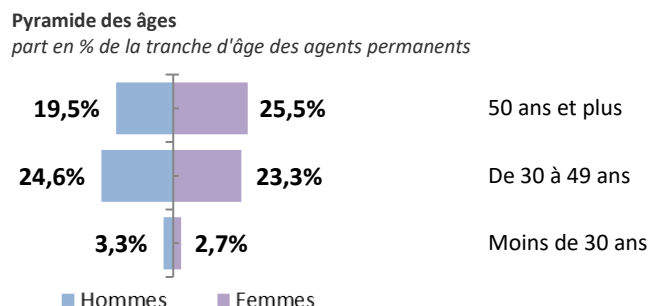
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	8%
Agents sociaux	6%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents des collectivités ont 47,69 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48,31 ans
Contractuels permanents	41,27 ans
Ensemble - agents permanents	47,69 ans

➔ Pyramide des âges des agents permanents



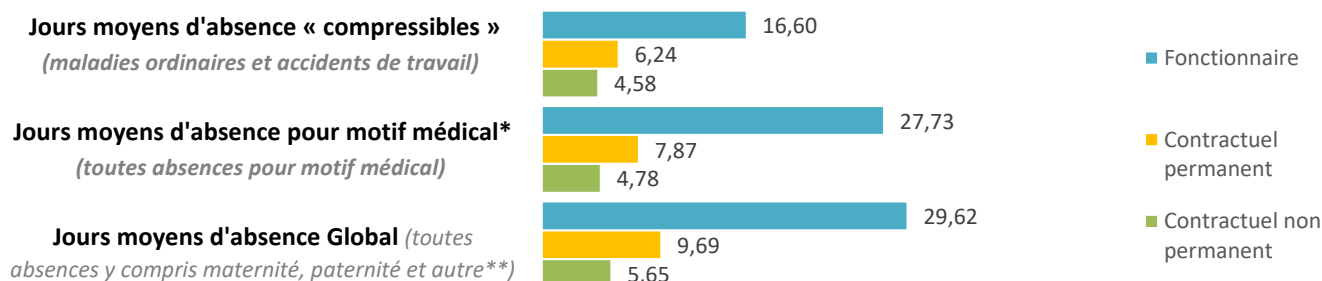
Absence

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

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,55%	1,71%	4,30%	1,26%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	7,60%	2,16%	7,12%	1,31%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,11%	2,65%	7,63%	1,55%

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

➔ Les collectivités sont concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Chefs de service de police municipale	218,0
Agents de police municipale	44,1
Agents sociaux	44,0

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

Télétravail

➔ 8,9% des collectivités sont concernées par le télétravail au 31/12/2020.

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		
9 888 agents	10 132 agents	Nombre de titulaires	↘ -0,4%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↗ 45,2%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	↗ 2,5%

* 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 7,3 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ Le taux de fréquence* des accidents de travail est de 5,75 pour 100 agents

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

	Nombre
Accidents de service	630
Accidents de trajet	59
Maladies professionnelles	4
ATI** au cours de l'année	4

**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	50,8%
Agents de maîtrise	10,9%
Adjointes d'animation	8,4%

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

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.

⇒ 10,3% des collectivités se sont engagés dans d'autres démarches de prévention.

⇒ 10,6% des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques.

⇒ 31,5% des collectivités disposent 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 2,1 pour 100 agents

Dépenses, Formations liées à la prévention

⇒ En 2020, 481 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 1 910 061 €

*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

➔ 128 accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	7
Catégorie B	4	7
Catégorie C	55	50

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2020
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2020	50
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	21

	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	14
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	13

— 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	2
Émanant des usagers avec arrêt de travail	4
Émanant des usagers sans arrêt de travail	14

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

Émanant du personnel avec arrêt de travail	2
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	2
Émanant des usagers sans arrêt de travail	4

➔ **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	1

— Droits sociaux

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

- ⇒ 107 réunions du Comité Technique
- ⇒ 88 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- ⇒ 18 réunions des commissions administratives paritaires
- ⇒ 2 réunions des commissions consultatives paritaires

- ⇒ 129 jours d'activité des représentants en CHSCT
- ⇒ 52 jours d'activité du secrétaire du CHSCT

➔ Nombre de jours de grève

	2020
- sur mot d'ordre national	963
- sur mot d'ordre local	44
- non précisé, autres	10
Total	1 017

➔ Droits syndicaux

Heures de décharges d'activités de service

- auxquelles ont droit les organisations syndicales : **9258 heures**
- nombre d'heures effectivement utilisées : **8036 heures**

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 7,3 %

➔ 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 2,1 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	2
Émanant des usagers avec arrêt de travail	4
Émanant des usagers sans arrêt de travail	14

➔ 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	13,5
Congés pour longue maladie et congés longue durée	10,2
Congés pour accidents du travail	2,1
Congés pour maladie professionnelle	0,1
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	27,9

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 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.



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 Rapport Social Unique 2020.