

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 2016. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page. **DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux*

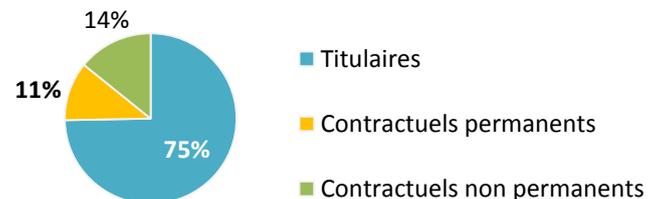
Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2017

➔ Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	12 274
Contractuels permanents	1 833
Ensemble des agents permanents	14 107
Contractuels non permanents	2 325
Ensemble des agents	16 432

*Équivalent Temps Plein Rémunéré



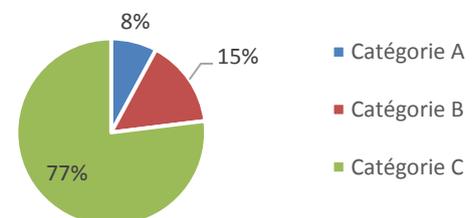
➔ 14230,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2017

> **11106,0** fonctionnaires
> **1300,0** contractuels permanents
> **1824,0** contractuels non permanents

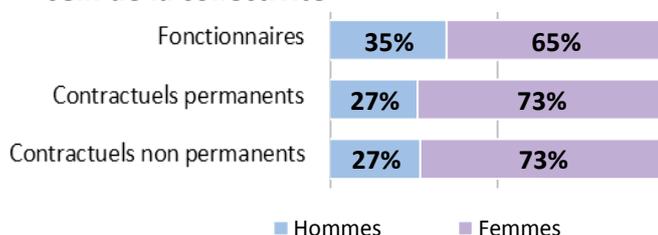
➔ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	26%	17%	25%
Technique	46%	39%	45%
Culturelle	4%	6%	4%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	12%	16%	12%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	9%	20%	11%
Total	100%	100%	100%

➔ 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	35%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
Attachés	5%
ASEM	5%

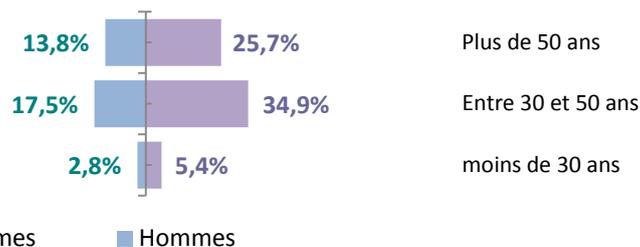
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	46,92
Contractuels sur emploi permanent	38,84
Ensemble agents sur emploi permanent	45,87

➔ Pyramide des âges des agents permanents

Pyramide des âges
part en % de la tranche d'âge des agents sur emploi permanent



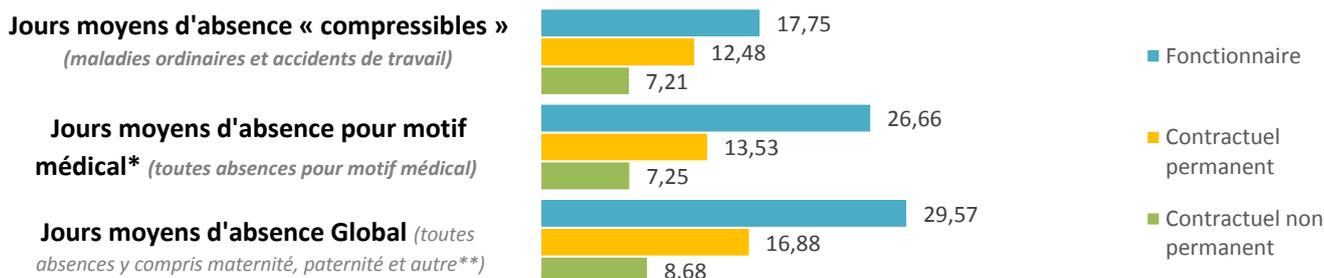
Absence

➔ 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)	4,86%	3,42%	4,68%	1,98%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	7,30%	3,71%	6,84%	1,99%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,10%	4,62%	7,65%	2,38%

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

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2017



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents au 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 n'est pas concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	245,8
Opérateurs des APS	76,7
Agents sociaux	76,7

*Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées sur l'année

Télétravail

➔ La collectivité est concernée par le télétravail

Mouvements de personnel

➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017		
14 199 agents	14 107 agents	Nombre de titulaires	↘ -0,6%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↘ -1,0%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	↘ -0,6%

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

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ Le taux de fréquence* des accidents de travail est de 4,58 pour 100 agents

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

	Nombre
Accidents de service	679
Accidents de trajet	74
Maladies professionnelles	151
ATI** au cours de l'année	37

**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	56,6%
Adjoins d'animation	13,0%
Agents spécialisés des écoles maternelles	4,6%

***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

Dépenses, Formations liées à la prévention

⇒ En 2017, 2464 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 2017, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent 1 117 426 €

*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.

Droits sociaux

➔ La collectivité est rattachée au Comité Technique du CDG

⇒ 268 réunions du Comité Technique

⇒ 165 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

⇒ 49 réunions des commissions administratives paritaires

➔ Nombre de jours de grève

	2016	2017
- sur mot d'ordre national	2 480	2 382
- sur mot d'ordre local	39	225
- non précisé, autres	329	166
Total	2 848	2 773

➔ Droits syndicaux

Heures de décharges d'activités de service

- auxquelles ont droit les organisations syndicales :

30 334

- nombre d'heures effectivement réalisées :

17 247

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2017
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2017	154
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	80
	2017
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	19
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	10

Les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2017

➔ 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 11,7 %

➔ 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 1,8 pour 100 agents permanents

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	6
Émanant des usagers avec arrêt de travail	20
Émanant des usagers sans arrêt de travail	19

➔ 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	15,3
Congés pour longue maladie et congés longue durée	6,2
Congés pour accidents du travail	1,8
Congés pour maladie professionnelle	1,7
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 2017. 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 réalisée par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion. Elle reprend les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux présents dans le Bilan Social 2017.

Date de publication : février 2019

Version 9

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique