



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2021

## → COMMUNE DE ISSOU

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 Travail (RASSCT) au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

### — Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

#### → 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 54 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 0 contractuels non permanents



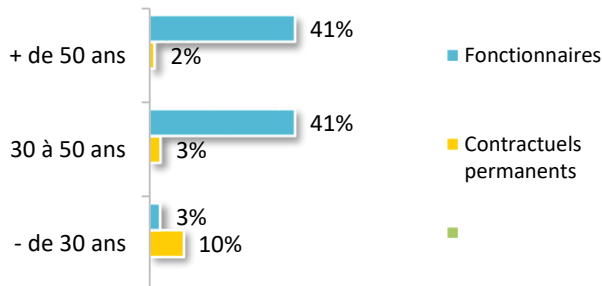
#### → En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	47,96 ans
Contractuels permanents	32,5 ans
<b>Ensemble</b>	<b>45,75 ans</b>

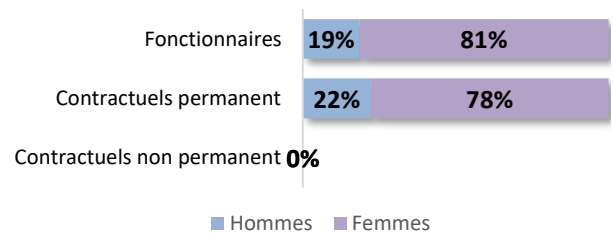
#### → 64,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 54,7 fonctionnaires
- > 9,7 contractuels permanents
- > 0,1 contractuel non permanent

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



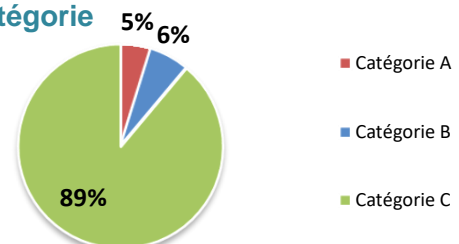
#### → Répartition par genre et par statut



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	26%		22%
Technique	39%	33%	38%
Culturelle	6%		5%
Sportive			
Médico-sociale	17%	22%	17%
Police			
Incendie			
Animation	13%	44%	17%
<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>Adjoints techniques</b>	<b>35%</b>
Adjoints administratifs	17%
Adjoints territoriaux d'animation	16%
ASEM	13%
Adjoints territoriaux du patrimoine	5%

Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

## Les accidents de service

- ⇒ 3 accidents de service, dont aucun accident sans arrêt de travail
- ⇒ 110 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 3 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service

### La filière médico-sociale est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique				
Culturelle		1	1	33%
Sportive				
Médico-sociale		2	2	67%
Police				
Incendie				
Animation				

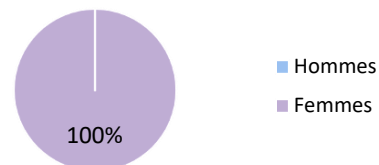
### Les agents spécialisés des écoles maternelles sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents spécialisés des écoles maternelles	67%
Adjoints territoriaux du patrimoine	33%

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

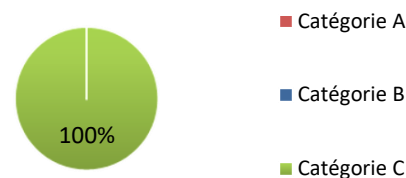
- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 0,48 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 4,76 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 6,35 %
- ⇒ Indice de fréquence<sup>4</sup> : 46,57
- ⇒ Gravité<sup>5</sup> : 36,67 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité<sup>6</sup> : 0,94 ‰

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



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,591 %) que pour les hommes (0 %)

### La catégorie C est la plus concernée



## Les accidents de trajet

- ⇒ Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

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

- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 0 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 0 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 0 %
- ⇒ Indice de fréquence<sup>4</sup> : 0
- ⇒ Gravité<sup>5</sup> : Aucun arrêt
- ⇒ Taux de gravité<sup>6</sup> : 0 ‰

<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

- ⇒ Une maladie professionnelle
- ⇒ 365 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ Un agent concerné par au moins une maladie professionnelle

### La filière la plus concernée est la filière Médico-sociale

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique				
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		1	1	100%
Police				
Incendie				
Animation				

### Les agents spécialisés des écoles maternelles sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents spécialisés des écoles maternelles	100%

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

- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 1,59 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 1,59 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 1,59 %
- ⇒ Gravité<sup>4</sup> : 365 jours par arrêt

### Répartition par genre



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (1,96 %) que pour les hommes (0 %).

### 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

### Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2021

### Aucune décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2021

- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

## Agents affectés à la prévention

### Un agent affecté à la prévention

- ⇒ Un assistant ou conseiller de prévention (ex-agent chargé de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Aucun médecin de prévention
- ⇒ Aucune autre personne affectée 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

Aucune formation liée à la prévention n'a eu lieu

	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 €	0	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	1 329 €		

## — Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2007 et mis à jour en 2020
- ⇒ La collectivité ne dispose pas de plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place d'autre démarche de prévention des risques
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

## — Réunions statutaires

### ➔ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- ⇒ 3 réunions du Comité Social Territorial

## — 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.

## 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.*