



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2022

## CC ALBRET COMMUNAUTE

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 2022. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

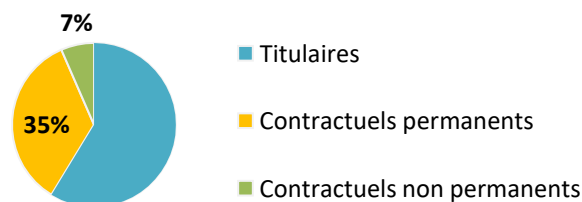
\*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Lot-et-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

### Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

#### Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	81
Contractuels permanents	48
Ensemble des agents permanents	129
Contractuels non permanents	9
<b>Ensemble des agents</b>	<b>138</b>



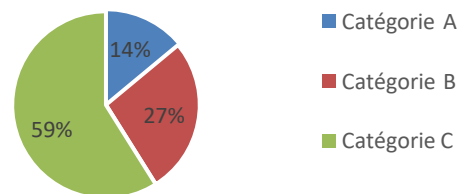
#### 117,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

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

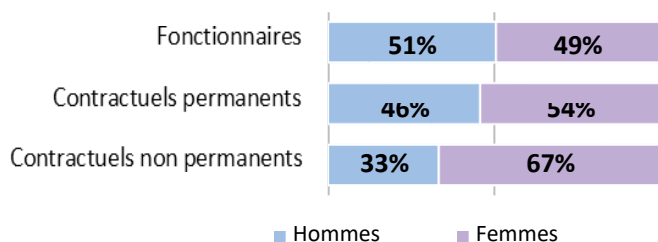
Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	23%	25%	24%
Technique	33%	27%	31%
Culturelle	12%	17%	14%
Sportive			
Médico-sociale	17%	15%	16%
Police			
Incendie			
Animation	14%	17%	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- > 76,4 fonctionnaires
- > 30,7 contractuels permanents
- > 10,2 contractuels non permanents

#### 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	21%
Adjoints territoriaux d'animation	15%
Assistants d'enseignement artistique	13%
Agents sociaux	10%
Attachés	9%

## Pyramide des âges

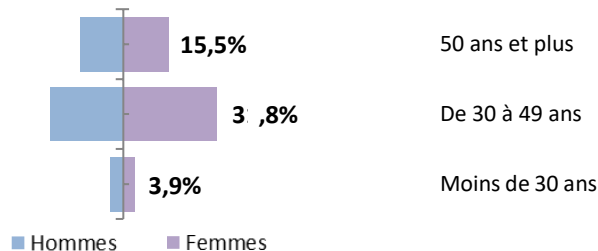
En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	46,94 ans
Contractuels permanents	41,35 ans
Ensemble - agents permanents	44,86 ans

Pyramide des âges des agents permanents

Pyramide des âges

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



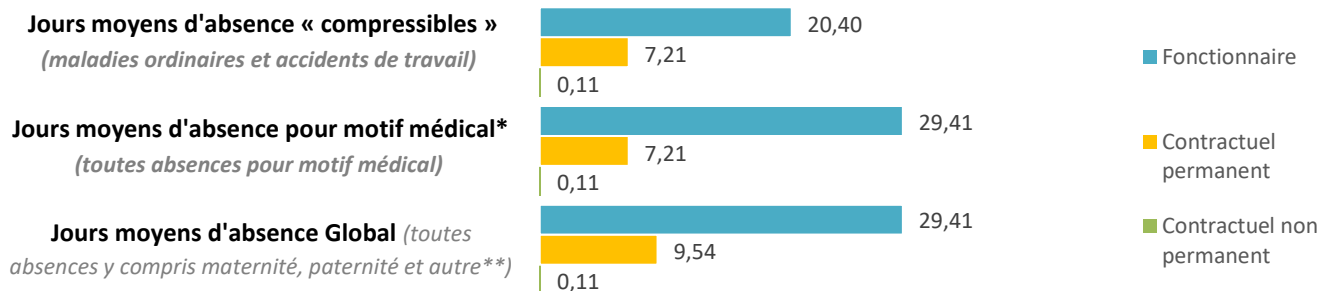
## Absence

Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,59%	1,97%	4,24%	0,03%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	8,06%	1,97%	5,79%	0,03%
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,06%	2,61%	6,03%	0,03%

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2022



\*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

La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Assistants d'enseignement artistique	4,6
Adjoints techniques	0,7
Adjoints territoriaux d'animation	0,6

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

## Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

4 agents ont demandé à bénéficier du télétravail

4 agents exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail

## Mouvements de personnel

### Variation des effectifs entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2021*	Effectif physique au 31/12/2022		
127 agents	129 agents	Nombre de titulaires	-10,0%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	29,7%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	1,6%

\* 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 27,3 %

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence\* des accidents de travail est de 4,35 pour 100 agents

### Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail\*\*\*

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

% d'accidents / total des accidents

	Nombre
Accidents de service	5
Accidents de trajet	1
Maladies professionnelles	0
ATI** au cours de l'année	64

	%
Adjoins techniques	100,0%

\*\*Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

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

## Documents et démarches de prévention

- La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels  
Dernière mise à jour : 2022
- La collectivité ne dispose pas d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- La collectivité s'est engagée dans d'autres démarches de prévention : **Formation intra CNFPT SST (15 agents)**
- La collectivité n'a pas mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (**en 2021 oui**)
- La collectivité dispose 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 2,3 pour 100 agents

## Dépenses, Formations liées à la prévention

- en 2022, 18 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 2022, il n'y a pas eu de dépense\* liée à la prévention

\*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

### En 2022, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

## — Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2022
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2022
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	0
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

<p><b>▮ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)</b></p> <p>Émanant du personnel avec arrêt de travail 0</p> <p>Émanant du personnel sans arrêt de travail 0</p> <p>Émanant des usagers avec arrêt de travail 0</p> <p>Émanant des usagers sans arrêt de travail 0</p>	<p><b>▮ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral</b></p> <p>Émanant du personnel avec arrêt de travail 0</p> <p>Émanant du personnel sans arrêt de travail 0</p> <p>Émanant des usagers avec arrêt de travail 0</p> <p>Émanant des usagers sans arrêt de travail 0</p>
<p><b>▮ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel</b></p> <p>Émanant du personnel avec arrêt de travail 0</p> <p>Émanant du personnel sans arrêt de travail 0</p> <p>Émanant des usagers avec arrêt de travail 0</p> <p>Émanant des usagers sans arrêt de travail 0</p>	<p><b>▮ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes</b></p> <p>Émanant du personnel avec arrêt de travail 0</p> <p>Émanant du personnel sans arrêt de travail 0</p> <p>Émanant des usagers avec arrêt de travail 0</p> <p>Émanant des usagers sans arrêt de travail 0</p>

## — Droits sociaux

**▮ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial**

▮ 3 réunions du Comité Social Territorial

**▮ Nombre de jours de grève**

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

## Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2022

### ▮ 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 27,3 %**

### ▮ 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 2,3 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>0</b>
Émanant des usagers sans arrêt de travail	<b>0</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>12,1</b>
Congés pour longue maladie et congés longue durée	<b>5,7</b>
Congés pour accidents du travail	<b>3,4</b>
Congés pour maladie professionnelle	<b>0,0</b>
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	<b>22,0</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. 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 Rapport Social Unique 2021.