CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Prévention de l'usure professionnelle et des inaptitudes

22 Janvier 2021

Introduction

- Dans un contexte de **vieillissement de la population** avec le recul de l'âge de la retraite et un **environnement de plus en plus contraint** et la nécessité à rationaliser des effectifs, les collectivités font face à une **progression de l'absentéisme pour raison de santé**.
- La **prévention de l'usure professionnelle et de l'inaptitude est un axe majeur à prendre en compte dans la gestion des ressources humaines**. Bien que certains métiers soient plus exposés, l'usure professionnelle peut toucher tous les agents.
- Lorsque l'usure va jusqu'à produire des situations d'inaptitude, celles-ci sont d'une part un **facteur de difficultés sociales et professionnelles** pour les agents, mais impactent également le **fonctionnement des services et les finances** de la collectivité. En effet, les coûts liés aux arrêts de travail et à l'inaptitude peuvent peser lourdement sur les budgets des collectivités.

Face à ces constats, comment les collectivités peuvent-elles engager des actions préventives ?

Programme de la matinée

1. Des notions et des enjeux … où en sommes-nous?
2. Comment agir sur la prévention de l'usure professionnelle et de l'inaptitude ?
   - Trois parcours à suivre et des outils à explorer
   - Six témoignages de collectivités
   - Une synthèse des outils
3. En synthèse…Des outils et des acteurs à mobiliser
4. Questions-réponses et temps d'échanges
5. Pour aller plus loin…
6. Clôture

1. DES NOTIONS ET DES ENJEUX

1. Des notions et des enjeux

- **Les situations d'inaptitude augmentent dans les collectivités ?**
  - ☑ Vrai
  - ☐ Faux

Selon le baromètre HoRHizons 2018, L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), le CNFPT, la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), l'Assemblée des Départements de France (ADF) et Régions de France, avec la participation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), 28 % des collectivités territoriales constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans leurs structures, ce chiffre augmente par rapport à 2017 (+ 4 points). Ce phénomène touche principalement les collectivités de taille importante comme les régions (91 %), les départements (79 %) et les communes de plus de 20 000 habitants (78 %). Par ailleurs il est également constaté une augmentation de 14 % entre 2017 et 2018 des demandes de retraites pour invalidité.

- **Combien de collectivités ont mis en place un dispositif d'accompagnement des reclassements professionnels en 2018 ?**
  - ☐ 15 %
  - ☑ 23%
  - ☐ 77%

Selon la même étude, 23 % des collectivités ont déjà mis en place des dispositifs d'accompagnement des reclassements professionnels en 2018. Ainsi, 77 % d'entre elles n'ont mis en place aucun dispositif d'accompagnement des agents en situation de reclassement.

1. Des notions et des enjeux

… Parce que la santé « parfaite » est une exception

10 millions de personnes en âge de travailler déclarent avoir ou avoir eu une ou plusieurs maladie(s) chroniques(s) ou problème de santé durables (s), reconnu(s) ou non.

14 % des actifs français présentent une restriction d'aptitude

Près de la moitié des actifs français déclare au cours de sa carrière une problématique de santé durable (6 mois au moins)

La DARES- Quels liens entre les actions de prévention et le maintien en emploi des personnes à la santé fragile ? - Juin 2019

1. Des notions et des enjeux

- **En cas d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'employeur a une obligation vis-à-vis de l'agent.**

  ☑ Vrai ☐ Faux

Le reclassement dans la fonction publique territoriale est soumis aux dispositions particulières du décret du 30 septembre 1985 qui oblige l'administration à reclasser son agent devenu inapte temporairement à l'exercice de ses fonctions.

- **Dans le cas d'un arrêt de travail, quel est le coût du remplacement par un agent des missions temporaires (pour 20 jours ouvrés pour une activité courante) ?**

  ☐ 1863€ ☐ 2325€ ☑ 2996€

Selon les tarifs 2020 des missions temporaires du CDG 35

- **Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude ou mise en retraite pour invalidité, les agents peuvent prétendre aux allocations de retour à l'emploi payées par la collectivité.**

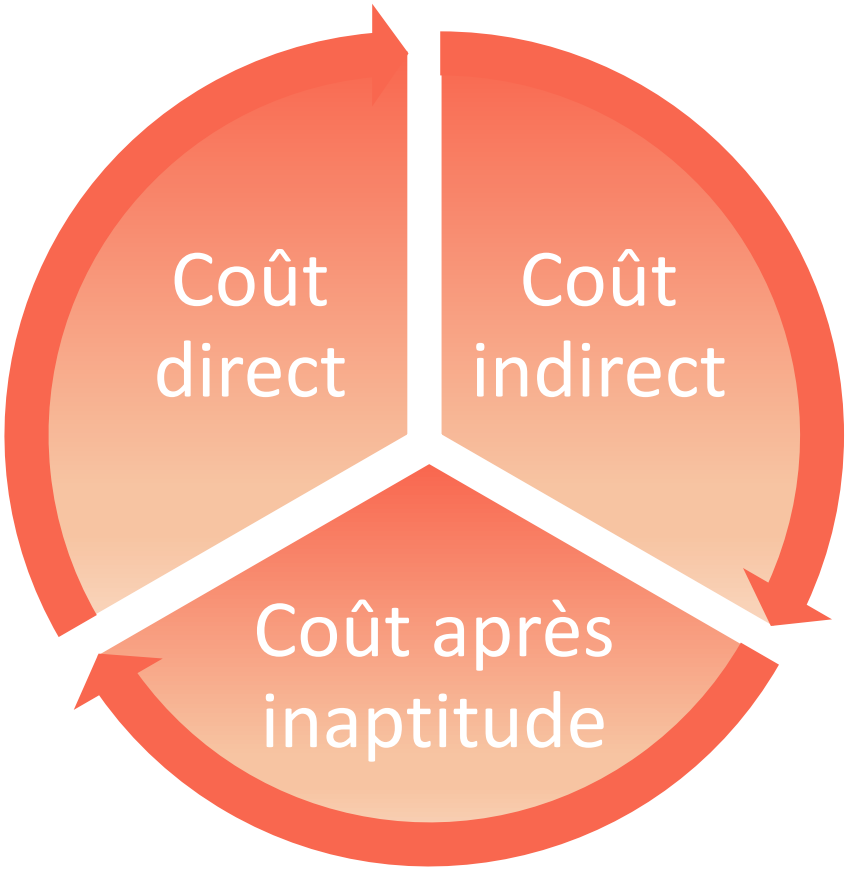
  ☑ Vrai ☐ Faux

Un agent public reconnu inapte à ses et à toutes fonctions dans la fonction publique peut très bien être reconnu apte et trouver un emploi dans le secteur privé et par conséquent bénéficier du versement de l'allocation chômage

1. Des notions et des enjeux

… Les coûts pour les collectivités

La rémunération frais médicaux:
- Source courtier en assurances 2017-
Ex: coûts moyens en 2017
CMO: 1060 Euros en rémunération
CLM: 32413 Euros en rémunération
CLD: 6847 Euros en rémunération
AT: 2981 Euros en rémunération + frais médicaux (ex : entorse grave 10 000 Euros)
Maladie pro: 19590 Euros, + frais médicaux 22000 Euros



Le remplacement par les missions temporaires:
- Tarifs missions temporaires en 2020 -
En 2020, pour **20 jours** ouvrés travaillés sur une mission d'activité courante
= 140 heures x 21,40€
= **2996 €**

Après une mise en retraite pour invalidité, l'agent peut prétendre **aux allocations retour à l'emploi (ARE**). Cette dépense est à prendre en considération, car la durée d'indemnisation est variable mais peut aller jusqu'à 36 mois pour les agents de plus de 50 ans

1. Des notions et des enjeux

… Que mettez-vous derrière les termes suivants ?

Qu'est – ce que l'usure professionnelle ?

…un processus d'altération de la santé du fait de l'exposition à des contraintes de travail (ex : port de charges lourdes, objectifs irréalistes, injonctions contradictoires, pression temporelle…) durant le parcours professionnel.
Elle concerne tous les âges et pas uniquement les seniors, et traduit une accélération du processus de vieillissement naturel

…un ensemble de dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre vers le bien-être au travail

Qu'est – ce que la prévention ?

… une décision médicale et administrative qui intervient dès lors qu'il est constaté une altération de la santé, qui ne permet pas de reprendre le travail.

Qu'est – ce que l'inaptitude ?

1. Des notions et des enjeux

- **Dans la fonction publique territoriale, les inaptitudes concernent plus les femmes que les hommes.**

  ☑ Vrai ☐ Faux

Selon enquête Handitorial (FIPHFP, ANDCDG, FNCDG) , en 2015, près de 60% des agents déclarés inaptes sont des femmes. Les femmes occupent des postes ou les risques professionnels peuvent être « invisibles » mais tout autant difficiles : travail répétitif, charge émotionnelle, travail en posture debout…

- **Il existe des métiers plus concernés que d'autres par des situations d'inaptitude.**

  ☑ Vrai ☐ faux

Cf diapositive suivante

- **Concernant les saisines des collectivités au CDG35, quels types de pathologies sont principalement concernées?**

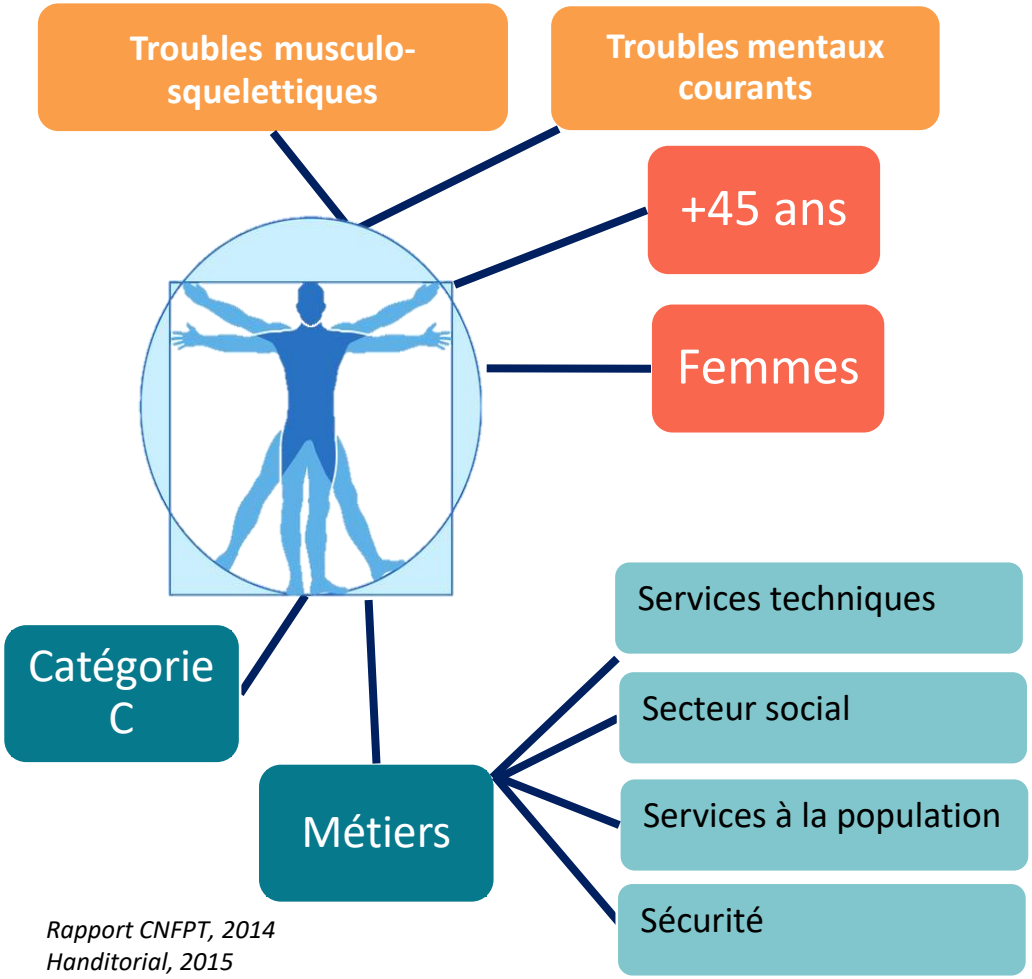
  ☑ Pathologie rhumatologique ☐ Pathologies psychiatriques

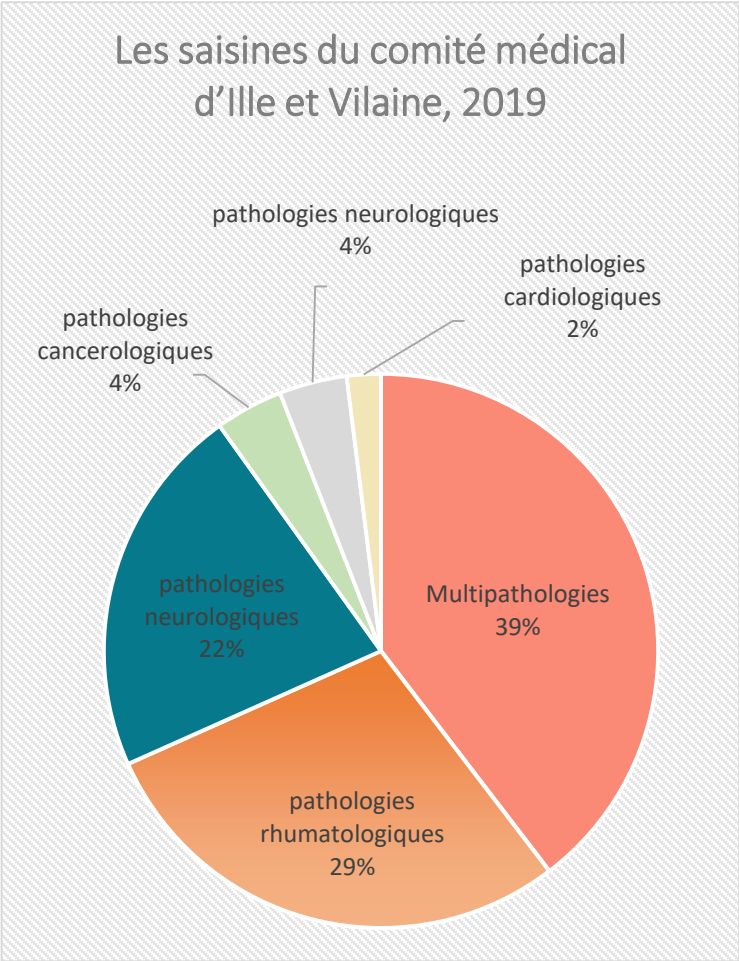
  ☐ Multi pathologies ☐ Pathologies cancérologiques

En 2019, sur les 55 saisines du comité médical d'Ille et Vilaine, 40% concernent pathologies dites généralistes (multi pathologie), 29% des pathologies rhumatologiques, 22 % des pathologies psychiatriques, 4 % des pathologies neurologiques, 4% des pathologies cancérologiques et 2% des pathologies cardiologiques.

1. Des notions et des enjeux

Typologies les plus exposées et saisines du comité médical





Rapport CNFPT, 2014
Handitorial, 2015
Rapport HAS 2019

1. Des notions et des enjeux

Témoignages d'agents

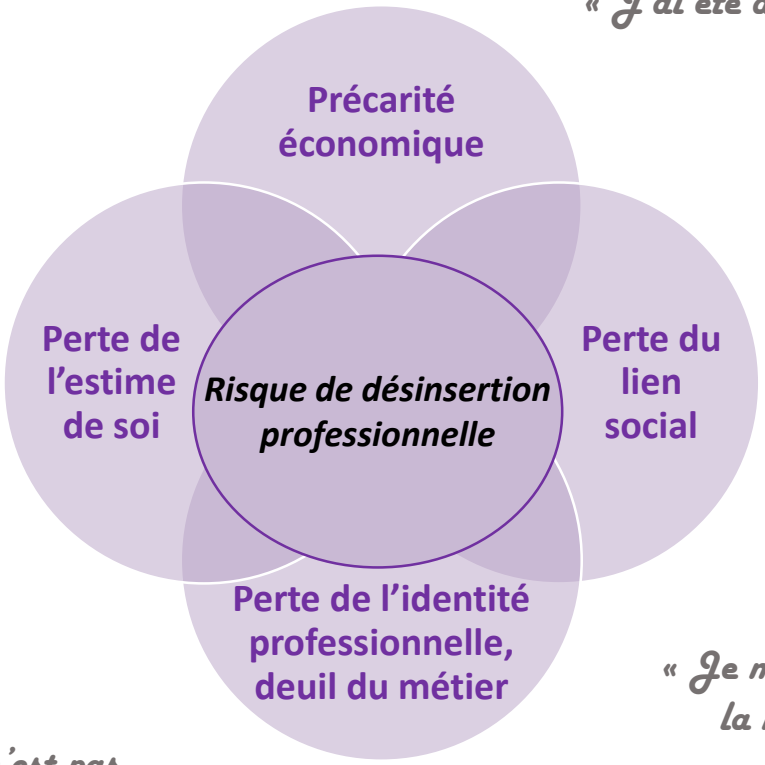
Issus des entretiens dans le cadre du DAAD

Des agents face à la question de l'inaptitude, un véritable enjeu humain

« J'ai été deux ans sans repère »

« Un combat autant contre la maladie que dans la vie professionnelle »

« Je n'arrive pas à me projeter »



« Je ne sais pas de quoi sera fait mon avenir »

« Je ne me voyais pas finir ma carrière comme ça »

« Ma vie familiale a été impactée »

« Je n'avais qu'une envie : retourner au travail »

« Je me suis retrouvée seule face à la maladie et aux problèmes administratifs »

« Ma souffrance n'est pas reconnue »

1. Des notions et des enjeux

→ Le parcours d' Oskar

Oskar travaille en cuisine centrale depuis l'âge de 28 ans

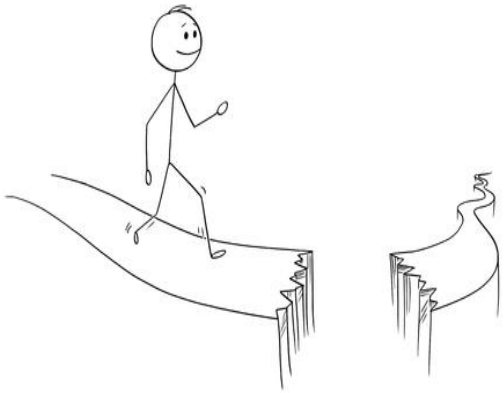
A 40 ans, il est arrêté 9 mois

Un **soutien psychologique** lui est proposé via l'assurance

Un retour difficile, de nouveaux arrêts à répétition

A 48 ans, il est arrêté et en **CLM** pendant 3 ans, Oskar souffre de cette situation incertaine. Il est remplacé sur son poste

Une inaptitude à tous les emplois du grade est prononcée par le comité médical et la collectivité est invitée à l'accompagner sur une **période préparatoire au reclassement** (PPR)



Malgré l'accompagnement, la recherche de reclassement n'a pas abouti et Oskar est mis en **retraite pour invalidité**

Un coût important pour l'agent et la collectivité

1. Des notions et des enjeux

Les accompagnements après déclaration d'une inaptitude

PPR : Période de Préparation au reclassement

- Les agents évalués inaptes à toutes les fonctions du grade.
- Période de 6 mois, renouvelable 1 fois.
- L'agent est considéré en activité (plein traitement) dans le but d'élaborer un projet de reclassement.
- A l'issue de cette période d'un an de PPR, l'agent peut demander un reclassement et démarrer une période de 3 mois de recherche de reclassement, pendant laquelle l'agent est également considéré en activité et garde donc son plein traitement.

Cellule de reclassement

- les agents inaptes aux fonctions uniquement.
- Période de 9 mois durant laquelle l'agent est en demi-traitement dans le but d'élaborer un projet de reclassement.

Objectif = la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement

Réalisation de formations

Périodes d'observation et de mises en situation

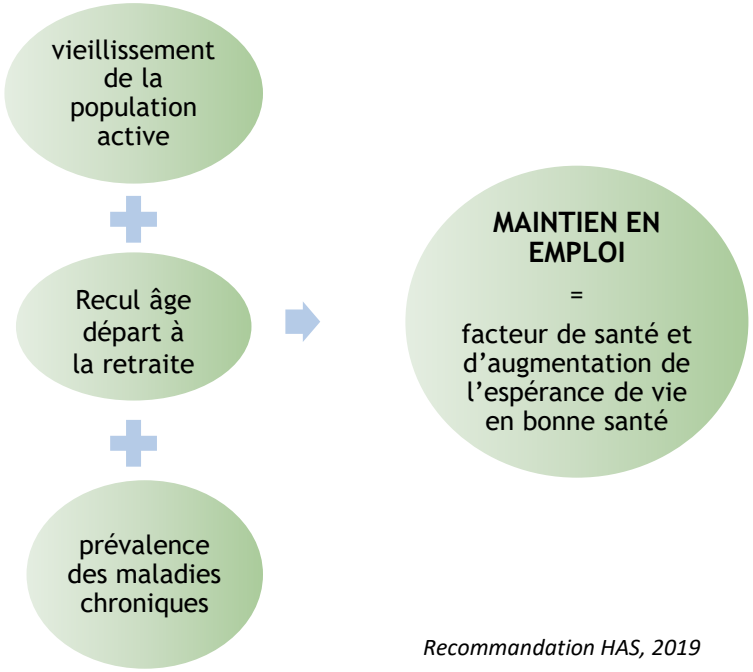
Occupation d'un nouvel emploi public uniquement (FPT, FPE, FPH) compatible avec l'état de santé

1. Des notions et des enjeux

Parce que rester actif protège…

Lorsque l'on attend que l'inaptitude soit déclarée, le reclassement est plus complexe à mettre en place (état de santé dégradé, dynamique et mobilisation).

Comment permettre de limiter ce type de situation ?



Recommandation HAS, 2019

- Une coordination d'acteurs est indispensable pour favoriser un maintien durable en emploi
- S'envisage tout au long du parcours professionnel
- Passer d'une logique curative à une politique de prévention

1. Des notions et des enjeux

Des enjeux multidimensionnels à la prévention de l'inaptitude et maintien dans l'emploi

Réglementaire

(Article L4121-1 du code du travail)

tout employeur doit légalement préserver l'intégrité physique et psychique des agents exerçant dans sa structure

Financier

L'anticipation et le traitement des situations à risque permet de limiter les coûts directs et indirects liés aux absences pour raison de santé (arrêts de travail et coût du remplacement) et de limiter leur survenance

Humain

Accompagner un agent rencontrant une problématique de santé, résultant parfois de son métier et lui permettre de continuer son activité professionnelle

Organisationnel

Le traitement de situation individuelle ou collective de maintien ou de prévention conduit à une réflexion d'ensemble sur son organisation, sur ses pratiques et permet de faire évoluer positivement les compétences et méthodes du collectif de travail

Managérial

Un projet de prévention ou de maintien dans l'emploi d'un agent permet d'impliquer, fédérer autour de l'intéressé, travailler de manière pluridisciplinaire et transverse au sein de l'organisation, valoriser les différents intervenants et sensibiliser le personnel aux problématiques de santé

Selon Handi-Pacte, Guide des ressources et des bonnes pratiques de maintien en emploi, 2016

2. COMMENT AGIR EN PRÉVENTION ?

Témoignage de collectivité

CIAS à l'Ouest de Rennes

232 agents

Les enjeux de la prévention des inaptitudes dans un CIAS

2. Comment agir en prévention ?

→ Le parcours de Gertrude

Arrivée à 42 ans dans la FPT en espaces verts après un parcours dans le maraichage dans le privé

A 45 ans, plusieurs arrêts de travail au cours de l'année, abordés en **entretien annuel**

Après une visite avec **la médecine préventive,** une étude de poste est proposée. Des **aménagements de poste** suivent

L'aménagement de poste de Gertrude a incité la collectivité à **mettre en place différentes mesures et aménagements pour l'ensemble des agents**

Ex : des échauffements physiques sont proposés aux agents avant la prise de poste

Régulièrement les remontées des agents sont sollicitées et intégrées au **document unique (DU)** qui sert ainsi à la collectivité de document de suivi sur les conditions de travail

Les **fiches de postes** sont adaptées aux évolutions des métiers

Lors de la rénovation du bâtiment des services techniques, une étude est menée. **Les agents ainsi qu'une ergonome sont sollicités pour identifier les besoins en termes d'aménagements**

2. Comment agir en prévention ?

Les aménagements de poste

- 1ère solution à rechercher pour un maintien dans l'emploi avant l'inaptitude
- Demande faite par le Médecin de prévention ou la collectivité
- Possibilité d'aides du FIPHFP
  - Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail
  - Aménagement de l'environnement de travail
  - Prothèses et orthèses
  - Transport
  - …

2. Comment agir en prévention ?

Les aménagements de poste

Mesures techniques

- Modification des espaces de travail
- Bureau à hauteur variable
- Fauteuil de bureau
- Équipements à batteries
- …

Mesures organisationnelles

- Modularité des horaires de travail
- Pauses plus fréquentes
- Suppression de certaines tâches
- …

Mesures humaines

- Formation
- Tutorat
- Auxiliaire de vie professionnelle
- …

Témoignage de collectivité

Mairie de Pleumeleuc

30 agents

La prévention : une réflexion globale et des aménagements concrets

Témoignage de collectivité

Mairie de Romagné

20 agents

Associer les agents pour concevoir les espaces de travail

2. Comment agir en prévention?

→ Parcours de Monika

Monika est secrétaire de mairie depuis plus de 15 ans

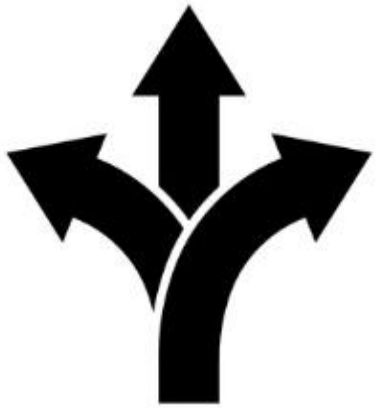
Les réformes successives ont augmenté significativement sa charge de travail

Des tensions naissent également entre elle et son employeur. La situation rend la discussion impossible.

En **épuisement professionnel**, elle est obligée de s'arrêter. Le **comité médical** donne un avis d'attribution de **CLM**

Un suivi par une intervenante du **DAAD** pendant plusieurs mois. Une visite auprès du **médecin de prévention** permet d'évoquer une mobilité vers un poste plus adapté pour elle.

Un rdv **tripartite** est proposé à la demande de Monika. Cette rencontre permet de renouer le dialogue et d'envisager une reprise avec une charge de travail réduite.



Au cours des échanges, il est convenu d'une demande de **temps partiel thérapeutique** avec l'objectif partagé d'une **mobilité** par la suite

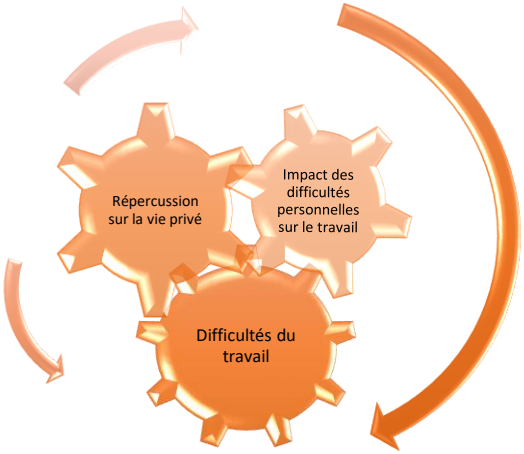
Monika participe à **un atelier mobilité**, qui lui donne les informations nécessaires pour envisager son propre parcours. Un **bilan professionnel** lui est également proposé par la collectivité

Elle décide de demander une **disponibilité pour convenance personnelle** et trouve un poste avec moins de responsabilités dans une autre collectivité.

2. Comment agir en prévention ?

Le dispositif d'accompagnement d'agents en difficultés (DAAD)

- Prise de RDV avec les psychologues ou l'assistante sociale directement par les agents
- Délais 15j/1mois en moyenne



Rencontre individuelle de 1h à 1h30 au sein du CDG 35 (parfois en collectivité ou collectivité voisine)

- Pas de facturation
- Respect de confidentialité. Les intervenantes, du fait de leur fonction, sont tenues au secret professionnel.
- Pas de convocation, démarche volontaire
- Pour les psychologues: Nombre de RDV limités (pas d'accompagnement thérapeutique)

Accompagnement possible dans le cadre de la reprise du travail après un arrêt long

2. Comment agir en prévention?

Les modalités pour accompagner des retours après des arrêts

- La préparation du retour et des rencontres tri-partites
- Les visites médicales de reprise
- Le temps partiel thérapeutique
- Les informations sur les démarches pour une demande de RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé)
- Le coaching

2. Comment agir en prévention ?

Le coaching

- Le coaching permet aux professionnels de trouver des solutions aux problèmes rencontrés ou des leviers au développement de leurs projets.
- Le coaching professionnel a pour but de faciliter un processus de changement, en partant d'une difficulté rencontrée ou d'un projet à venir.
- Cet accompagnement peut répondre à différents types de situations : coaching de performance, coaching de reconversion professionnelle ou coaching de reprise.

2. Comment agir en prévention ?

Les ateliers de mobilité et le conseil en mobilité

Les ateliers de mobilité

Ce sont des ateliers collectifs animés par les conseillères parcours professionnels et formation du Centre de Gestion.

Il sont à destination des agents ayant le souhait d'entamer une réflexion sur leur évolution professionnelle.

Ces temps d'échange et de travaux pratiques sont l'occasion de vérifier un projet ou d'acquérir les outils pour envisager une mobilité.

Le conseil en mobilité

« Favoriser la mobilité professionnelle interne ou externe »

Le conseil en mobilité a pour objectif de préparer et d'accompagner les agents territoriaux dans leur mobilité professionnelle afin de :

- Détecter les potentiels, les compétences et les centres d'intérêts
- Construire un plan d'actions précis : changement de poste, mutation, VAE, bilan de compétences, recherche d'emploi…
- Perfectionner les outils de candidature

2. Comment agir en prévention ?

Le bilan de compétences, le bilan professionnel

Le bilan de compétences :

« Accompagner les projets de reconversion professionnelle »

Dans le cadre d'une réflexion professionnelle et personnelle, prise de recul, évolution professionnelle, reclassement ou reconversion ; le bilan de compétences peut répondre à plusieurs objectifs :

- Faire le point sur le parcours professionnel, les compétences, la personnalité
- Identifier et valider des projets d'évolution
- Sécuriser le parcours
- Effectuer une reconversion ou changer d'environnement de travail
- Etablir le plan d'actions (formations…) pour la mise en œuvre de ses projets
- Prévenir l'usure professionnelle
- Trouver de nouvelles sources de motivation

Le bilan professionnel :

« Remobiliser les ressources »

Le bilan professionnel est un outil d'aide à une reconversion ou à un reclassement professionnel. Il permet à l'agent d'identifier ses potentiels et ses aspirations, dans une démarche d'évolution ou de mobilité professionnelle. Cet accompagnement est réalisé en étroite collaboration avec la collectivité.

- Réaliser le diagnostic de l'activité professionnelle de l'agent
- Elaborer des projets réalistes de reconversion
- Prendre conscience de ses qualités et points de vigilance
- Etablir le plan d'actions pour la mise en œuvre de ses projets

Témoignage de collectivité

Mairie de Bruz

166 agents

Une volonté politique et des expérimentations au service du maintien en emploi

2. Comment agir en prévention ?

→ Parcours de William

William est recruté à 25 ans dans l'animation périscolaire

A 35 ans, plusieurs arrêts de travail au cours de l'année, abordés en **entretien professionnel**

Un **Bilan professionnel** consolide son choix de formation de cuisinier

La **formation** lui permet d'accéder à un poste de cuisiner dans un groupe scolaire avec une mobilité externe.
Il a 38 ans

Dans la nouvelle collectivité **un outil de GPEEC** a été mis en place. Celui-ci permet une analyse des métiers et des parcours, offrant une vigilance particulière sur les métiers techniques

Des **formations régulières** permettent une adaptation des compétences au métier et un maintien dans la motivation

A 49 ans, William déclare **une maladie chronique évolutive.** Il ne pourra pas continuer son métier jusqu'à l'âge de la retraite

L'employeur a pris en compte son problème de santé et a décidé de financer une formation dans le domaine administratif. Ainsi il a pu acquérir de nouvelles compétences et postuler sur un poste administratif.

Témoignage de collectivité

Mairie de Cesson-Sévigné

246 agents

La GPEEC : un outil de pilotage, une possibilité pour agir en prévention

2. Comment agir en prévention ?

Anticiper grâce à la GPEEC

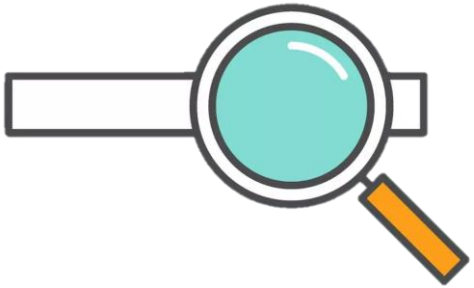
« prospective & prévention de l'inaptitude et de l'usure des professionnels »

De quoi allons nous parler?

- L'utilisation de la GPEEC, des outils pour prévenir l'inaptitude, l'usure professionnelle des agents et prévenir l'absentéisme.
- La solution applicative envisagée par le CDG 35
- « MobilitéS » pour favoriser une vision des parcours

2. Comment agir en prévention ?

La notion de GPEEC

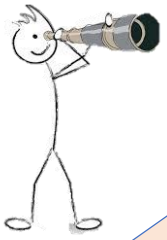


- *Un **dispositif collectif d'anticipation et de diagnostic** des **évolutions métiers et ressources**, qui doit permettre un meilleur ajustement besoins/ressources*

- *Un **dispositif individuel d'accompagnement** et **développement des compétences individuelles***

2. Comment agir en prévention ?

GPEEC



ORIENTATION STRATÉGIQUE DE LA COLLECTIVITÉ

Contexte de la collectivité et ses projets, évolution des services

Caractéristiques du territoire (environnementales, socio-économiques, démographiques…)

Besoins actuels

Ressources disponibles

Analyse des évolutions

Besoins à venir

Ressources futures nécessaires

Analyse des écarts

Outils d'analyse qualitative
- Fiches de poste
- Référentiel des compétences
- Référentiel métiers
- Tableau de criticité
- Etc.

Outils d'analyse quantitative
- **Bilan social**
- Bilan d'activité 2020
- etc.

Plan d'actions RH

Parcours professionnels | **Mobilité** | **Recrutement** | **Formation** | **Evaluation**

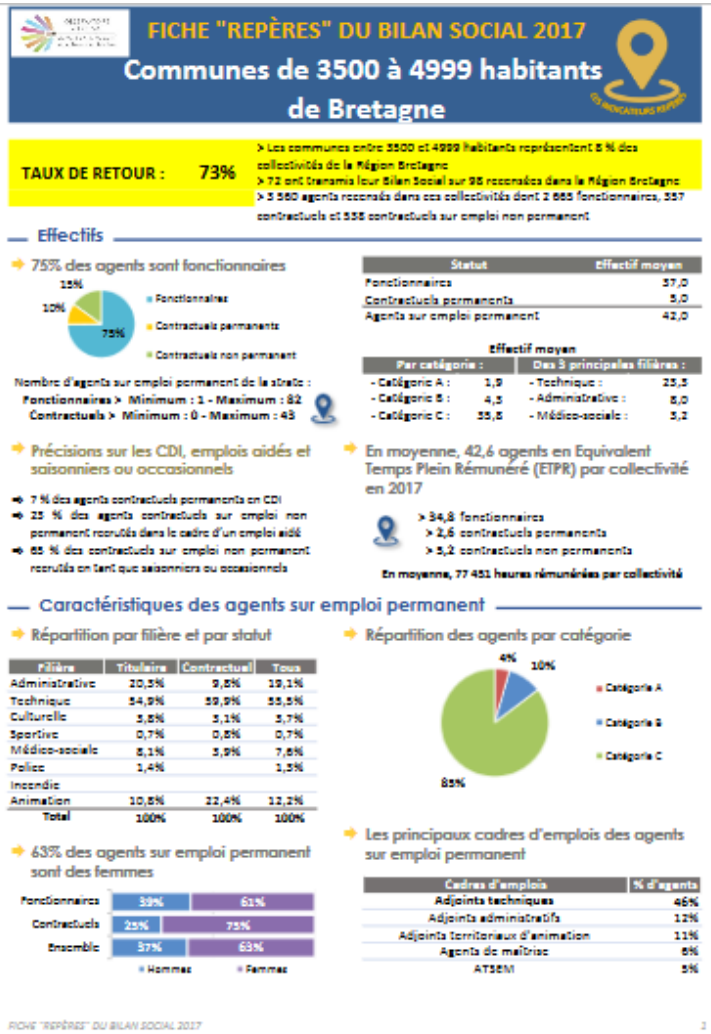
2. Comment agir en prévention ?

Bilan social, rapport sofaxis et indicateurs

Se doter d'indicateurs d'alerte dans votre GPEEC :

- Nombre d'accidents de service (analyse par la méthode de l'arbre des causes) et de maladies professionnelles (type et durée).
- Nombre d'arrêts maladie.
- Absentéisme
- Pyramide des âges
- etc…

➔L'analyse croisée de ces données permettra de déceler des situations en amont mais aussi de travailler sur la politique de GRH en dégageant une cartographie des métiers pouvant présenter un risque d'usure professionnelle et en définissant des plans d'actions adaptés.



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2017

Communes de 3500 à 4999 habitants de Bretagne

TAUX DE RETOUR : 73%

> Les communes entre 3500 et 4999 habitants représentent 5 % des collectivités de la Région Bretagne
> 72 ont transmis leur Bilan Social sur 98 recensées dans la Région Bretagne
> 3 560 agents recensés dans ces collectivités dont 2 665 fonctionnaires, 337 contractuels et 558 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires

15% 10% 75%

Fonctionnaires
Contractuels permanents
Contractuels non permanent

Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :
Fonctionnaires > Minimum : 1 - Maximum : 82
Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 43

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	37,0
Contractuels permanents	5,0
Agents sur emploi permanent	42,0

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	1,9	- Technique :	23,5
- Catégorie B :	4,5	- Administrative :	8,0
- Catégorie C :	35,6	- Médico-sociale :	5,2

Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- 7 % des agents contractuels permanents en CDI
- 23 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 65 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

En moyenne, 42,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017

> 34,8 fonctionnaires
> 2,6 contractuels permanents
> 5,2 contractuels non permanents

En moyenne, 77 451 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20,5%	9,8%	19,1%
Technique	54,9%	59,9%	55,5%
Culturelle	5,5%	5,1%	5,7%
Sportive	0,7%	0,5%	0,7%
Médico-sociale	5,1%	5,9%	7,6%
Police	1,4%		1,5%
Incendie			
Animation	10,5%	22,4%	12,2%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie

4% 10% 85%

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

63% des agents sur emploi permanent sont des femmes

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	39%	61%
Contractuels	25%	75%
Ensemble	37%	63%

Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Agents de maîtrise	6%
ATSEM	5%

FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2017 2

L'application des données sociales

- Permet de produire différentes synthèses et enquêtes, ce qui en fait **un outil de valorisation des données.**
- Parmi ces synthèses disponibles sur demande :
  - > Rapport de situation comparée (Egalité F/H)
  - > RASSCT
  - Absentéisme
  - Risques psychosociaux

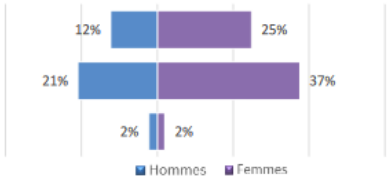
➔ Permet de vous comparer avec d'autres structures et être vigilant sur certains indicateurs

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	46,31
Contractuels permanents	42,95
Ensemble des permanents	**46,25**
Contractuels non permanents	35,52

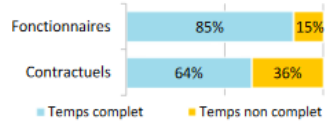
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



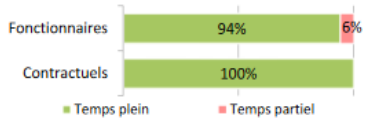
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Temps de travail des agents sur emploi permanent

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

En 2017, 32 arrivées d'agents sur emploi permanent, 51 départs

8 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
681 agents	**662 agents**

** cf. page 5*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↘	-1,62%
Contractuels	↘	-45,0%
Ensemble	↘	**-2,8%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	**25%**
Trasnfert de compétence	22%
Mutation	18%
Mise en disponibilité	12%
Fin de contrats	12%

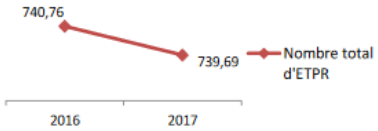
Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Intégration directe	**26%**
Recrutement direct	23%
Voie de mutation	23%
Remplacements (contractuels)	16%
Transfert de compétence	6%

** Variation des effectifs : (effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)*

Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents (uniquement pour les collectivités qui ont complété les deux années de référence)

Baisse de 0,1% des ETPR entre 2016 et 2017



Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 50,37 % des dépenses de fonctionnement

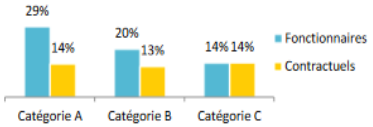
Montant global	Budget de fonctionnement*	*54 239 774 €*	Charges de personnel*	*27 320 303 €*	Soit 50,37 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		3 874 270 €		1 951 450 €	

** Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,77 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**15,82%**
Contractuels sur emplois permanents	**13,87%**
Ensemble	**15,77%**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Rémunérations des agents sur emploi permanent :		*Montant global*	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	*16 025 165 €*	**1 144 655 €**
	Primes et indemnités versées :	*2 526 958 €*	180 497 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	*89 659 €*	6 404 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	*98 185 €*	7 013 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		*1 886 273 €*	**134 734 €**

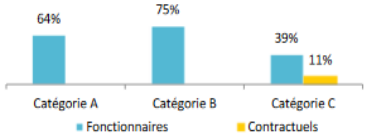
89%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

** Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur*

Formation

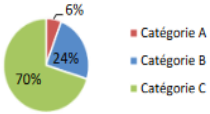
En 2017, 38,1% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



1 184 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 85 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérachique



Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :

> 1,8 jours par agent

251 890 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : **17 992 €**

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	63 %
> Autres organismes	28 %
> Frais de déplacement	9 %

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	85%
> Autres organismes	14%
> Interne	1%

Promotions

➡ 209 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

> 5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
> 24 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
> 2 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➡ En moyenne, 25,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	4,69%	0,85%	4,63%	2,88%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	6,97%	0,85%	6,87%	2,89%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	7,80%	0,85%	7,69%	3,61%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

Accidents du travail

➡ 36 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

> 4,4 accidents du travail pour 100 agents

> 2,6* accidents du travail déclarés par collectivité

> 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail
> 10 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 71,4%*

** Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur*

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

14 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 100%

47 travailleurs handicapés, soit 7% des agents sur emploi permanents

- 10 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 6% des agents non permanents
- 82 % sont fonctionnaires*
- 96 % sont en catégorie C*

** Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non*

- 53 905 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

➡ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

23 assistants de prévention désignés

➡ FORMATION

51 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : **3 857 €**
Coût par jour de formation : **76 €**

➡ DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **57 729 €**

➡ DOCUMENT DE PRÉVENTION

93% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2013
Date moyenne de mise à jour : 2015

Action sociale et protection sociale complémentaire

➡ Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	18 913 €	33 601 €
Montant moyen par bénéficiaire	151 €	115 €

➡ L'action sociale de la collectivité

36% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

46% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

29% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances…)

Relations sociales

➡ 50% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017

20,3 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée
10,6 jours moyens de grève recensés en 2016 par collectivité concernée

Précisions méthodologiques

➡ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2017
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires de contractuels
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

➡ Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017 x 365}} \times 100$$

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

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicale* s + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours…)*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➡ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2017. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du Bilan Social.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : avril 2019 *Version 13*

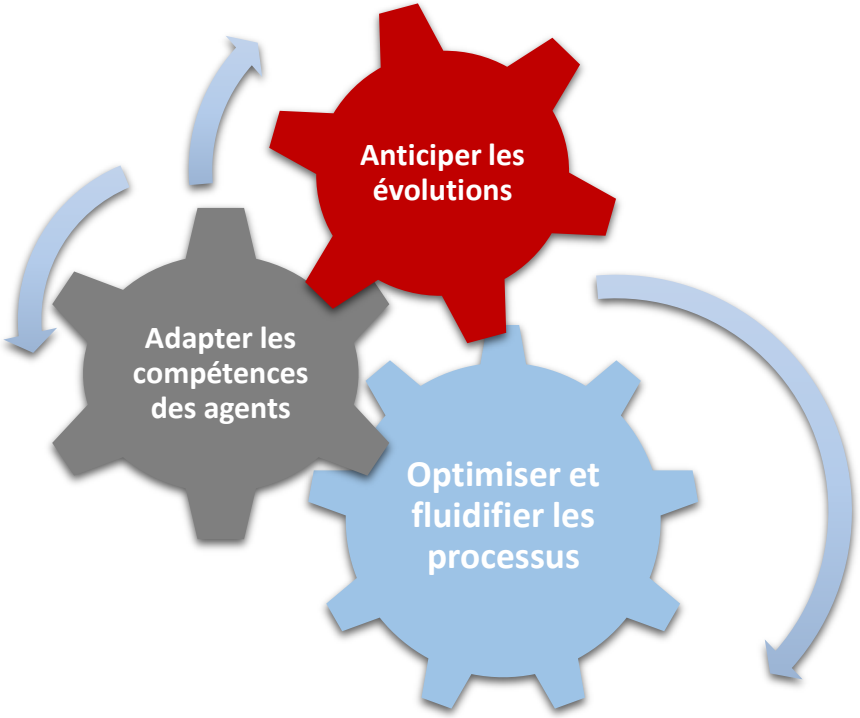
2. Comment agir en prévention ?

➔ **S'interroger sur l'opportunité d'investir dans un outil permettant une gestion numérisée des compétences**

➔ **Travailler les passerelles possibles d'un métier à un autre (cartographie des métiers, compétences transverses et des aires de mobilité).**

Le CDG 35 proposera au second semestre 2021 un outil numérique afin de faciliter la gestion de vos compétences et capitaliser ainsi sur vos talents.

- ➔ Connaître avec **précision les ressources en interne et les postes**, pour procéder aux **justes arbitrages** entre recrutement externe ou formation.
- ➔ Prévoir pour pouvoir (ré-)agir plus vite aux évolutions
- ➔ Une dimension opérationnelle : quelles actions mettre en place selon les hypothèses qui se concrétisent ?
- ➔ Une **démarche continue** avec une **analyse et des ajustements réguliers** pour que la démarche reste pertinente



➔ **Conduire une GPEEC pour accompagner l'employabilité des agents dans le temps**

2. Comment agir en prévention ?

❖ Disposer d’une politique active de mobilité

- ➔ Permettre un travail dans une démarche d'anticipation, pour construire un projet professionnel et une mobilité : identifier ses compétences, cibler les formations à accomplir et en définir les modalités d'organisation,…

- ➔ Permettre la mise en place de réflexions et d'actions en réponse à l'obligation, pour chacun, de maintenir et de développer ses ressources ainsi que son engagement au service des collectivités territoriales !

2. Comment agir en prévention ?

Assistant éducatif petite enfance

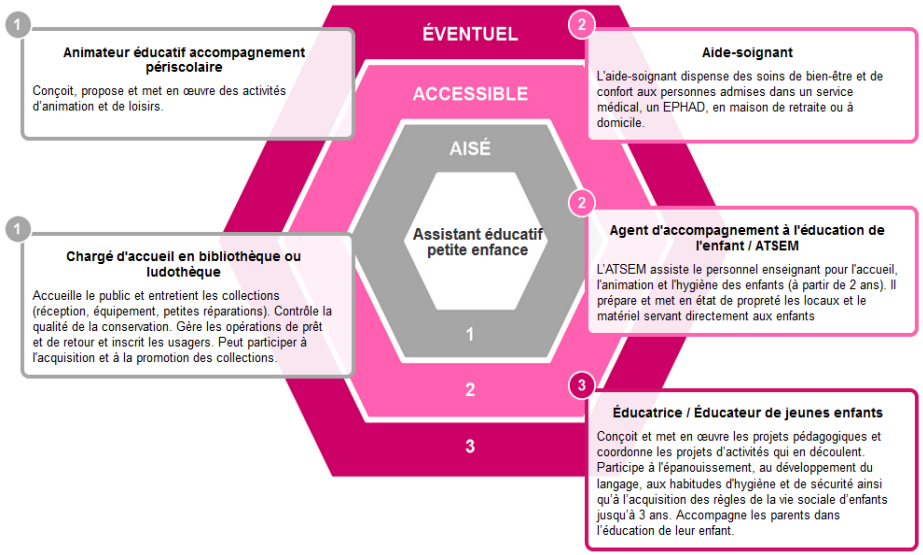
L'assistant(e) éducatif(ve) petite enfance / auxiliaire de puériculture organise et effectue l'accueil et les activités qui contribuent au développement de l'enfant dans le cadre du projet éducatif du service ou de la structure, sous la responsabilité de l'éducatrice de jeunes enfants et/ou de la puéricultrice.

https://www.mobilites-fpt.fr/fiche-metier/assistant-educatif-petite-enfance

3 - Mobilité

Aires de mobilité dans la FPT

Cliquez sur un métier pour afficher le comparatif des facteurs d'usure



Moyens de prévention fondamentaux à mettre en œuvre

Humain

- Formation PRAP
- Formation de secourisme
- Vaccinations à jour (vaccination DTP obligatoire)
- Sensibilisation aux risques (bruit, postures de travail…)
- Formation à l'accompagnement des familles

Organisationnel

- Système de communication favorisant la transmission d'informations entre agents et avec les parents
- Groupes d'analyses des pratiques professionnelles
- Alternance des tâches
- Étude du niveau de bruit

Technique

- Ergonomie du mobilier (tables, chaises, plan de change…)
- Escalier pour le change
- Fauteuil à roulettes à hauteur d'enfant avec assise d'adulte
- Tenue adaptée

2. Comment agir en prévention ?

Formations susceptibles d'être existantes pour l'exercice des métiers visés

Animateur éducatif accompagnement périscolaire

Formation ou diplôme obligatoire :

- BAFA / BAFD

Voir les informations sur le site du CNFPT

Chargé d'accueil en bibliothèque ou ludothèque

Formation ou diplôme obligatoire : aucun

Formation ou diplôme facultatif (facilitant l'accès)

- DUT métiers du livre
- Itinéraire de formation du CNFPT (6 modules 14,5 jours)

Voir les informations sur le site du CNFPT

Aide-soignant

Formation ou diplôme obligatoire :

- Diplôme d'état d'aide-soignant

Formation ou diplôme facultatif (facilitant l'accès) :

- Itinéraire CNFPT aide-soignant (6 modules, 15 jours)

Voir les informations sur le site du CNFPT

Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant / ATSEM

Formation ou diplôme obligatoire :

- CAP petite enfance
- Concours ATSEM

Voir les informations sur le site du CNFPT

Éducatrice / Éducateur de jeunes enfants

Formation ou diplôme obligatoire :

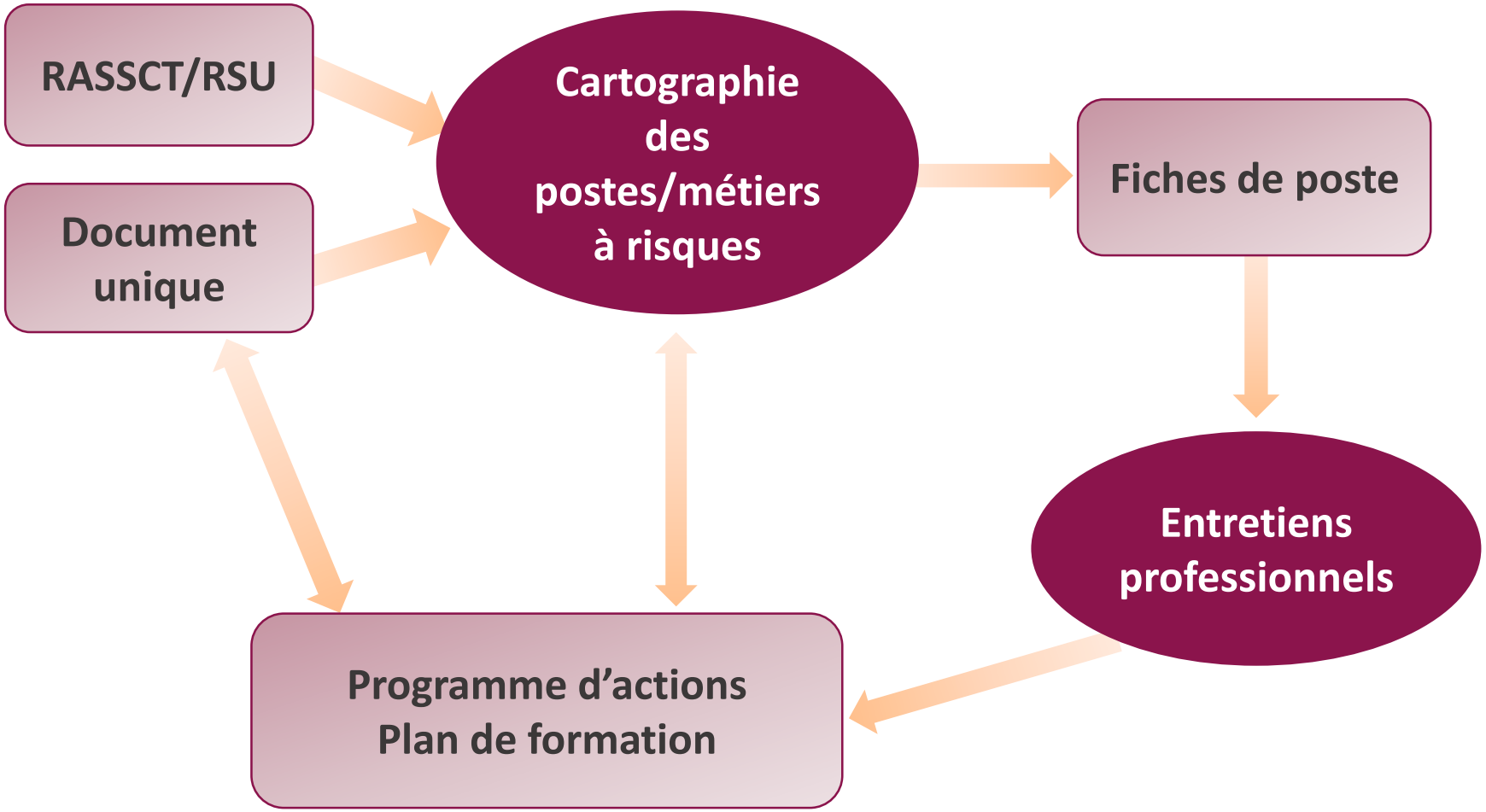
- Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants)

Voir les informations sur le site du CNFPT

3. En synthèse… des outils et des acteurs à mobiliser

3. En synthèse… des outils

L'interaction des outils de prévention



3. En synthèse… des outils

Synthèse des outils à mobiliser au regard de la prévention

→ Des outils RH à exploiter

- Les entretiens professionnels
- Les entretiens avec des acteurs RH
- Les fiches de poste
- Les formations ou le plan de formation
- La GPEEC
- Le document unique (DU)
- L'analyse de la pyramide des âges
- L'analyse de l'absentéisme
- L'analyse des accidents de travail

→ Des accompagnements spécifiques

- L'accompagnement et les sensibilisations des agents et en particulier des encadrants
- Les études et aménagements de poste et des conditions de travail en impliquant les agents
- Les accompagnements collectifs en vue d'agir sur l'organisation et la qualité de vie au travail

3. En synthèse…des outils

Synthèse des outils à mobiliser au regard de la prévention

→ Directement accessibles aux agents	→ Accompagnements d'agents en individuel nécessitant accord de la collectivité
• Les réunions d'information et les ateliers à destination des agents • Les jeudis de l'emploi • Les entretiens conseils • Les ateliers « Mobilité » (7/an) • Les ateliers lauréats de concours	• Le conseil en mobilité • Le bilan professionnel • Le bilan de compétences • La cellule de reclassement/PPR • Le coaching • La formation • La VAE
	• Des RDV avec la médecine de prévention • Des études de poste et aménagements de poste • Des sollicitations des aides auprès du FIPH-FP
• Les accompagnements dans le cadre du DAAD	• Des soutiens psychologiques via les contrats d'assurance

Témoignage de collectivité

Mairie de Vern sur Seiche

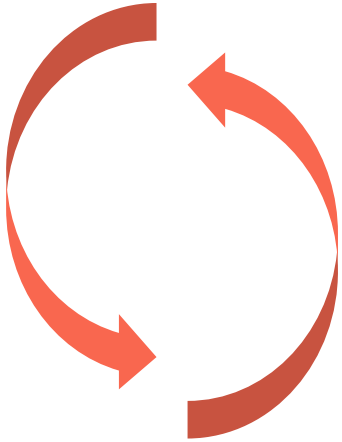
93 agents

Un maillage d'acteurs au service de la prévention

3. En synthèse… des acteurs à mobiliser

- **Les organismes publics (FIPHFP, MDPH, HANDI-PACTE)** : pour obtenir des financements pour le maintien en emploi, conseils, outils
- **Les centres de réadaptation professionnelle** : pour les formations qualifiantes
- **Prestataires PPS** : pour des bilans fonctionnels dans le cadre d'un projet professionnel

Les partenaires extérieurs



- Pour les questions de mobilité, d'accompagnement spécifique (aménagement, évaluation de poste, médecine préventive, bilan de compétences, DAAD…), commission de réforme, comité médical), les questions règlementaires (retraite, arrêtés…)

Les services du CDG

La collectivité

- **LES ELUS** : pour la mise en place d'une politique interne de prévention
- **LA DIRECTION** : pour orchestrer la politique de prévention et la mise en place d'outils RH
- **LES SERVICES RH** : pour l'accompagnement et le suivi des situations individuelles
- **LE CHSCT** : pour repérer et proposer des actions de prévention
- **LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION** : pour accompagner la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
- **L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ** : pour accompagner l'agent et sensibiliser le collectif

4. Pour aller plus loin

De la documentation :

Des temps d'échanges et de co-construction :

Invitation aux collectivités intéressées pour participer à un groupe de travail au CDG 35 pour identifier les besoins et faire évoluer les pratiques.

Merci pour votre attention!

Service Conditions de Travail

Sylvie SOYER – Responsable de service : sylvie.soyer@cdg35.fr

Prévention des risques professionnels: jackie.biteau@cdg35.fr

Médecins de prévention:

Dr LE BIHAN : chargées de dossier : amandine.chevalier@cdg35.fr, alexandra.huet@cdg.35.fr

Dr ROUAULT: chargées de dossier : nathanaelle.hardouin@cdg35.fr , benedicte.sort@cdg35.fr

Service Mobilité, Emploi, Compétences

Christèle REGNAULT– Responsable de service

Isabelle LANDRE-MERCIER – Coordinatrice parcours professionnels

Secrétariat: 02 99 29 76 92

Accompagnements: veronique.vie@cdg35.fr

Handicap/reclassement: laurence.ancel@cdg35.fr

Contacts

02 99 23 31 00

Service Conseil et Développement

Elise ENDEWELT - Responsable de service

Secrétariat: 02 99 29 76 93

Accompagnements: conseil-developpement@cdg35.fr

DAAD: daad@cdg35.fr

Service Statuts - Rémunération

Séverine GAUBERT- Responsable de service

carrieres@cdg35.fr

Retraite: retraite@cdg35.fr

Médiation : mediation@cdg35.fr

Contacter votre gestionnaire statut et rémunération