



CIG petite couronne



Éclairage statistique : « tendances et enjeux de la pénibilité et l'usure professionnelle dans les collectivités territoriales »

Direction de l'Emploi

Cellule études

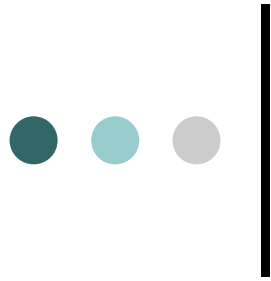
Nabila SNANE

09 Octobre 2012



Sommaire

- *La structure des effectifs en Petite Couronne*
- *Les absences pour raisons de santé*
- *Les départs définitifs*
- *Les inaptitudes*
- *Les moyens de prévention*
- *Evolution des départs en retraite entre 2007 et 2011*



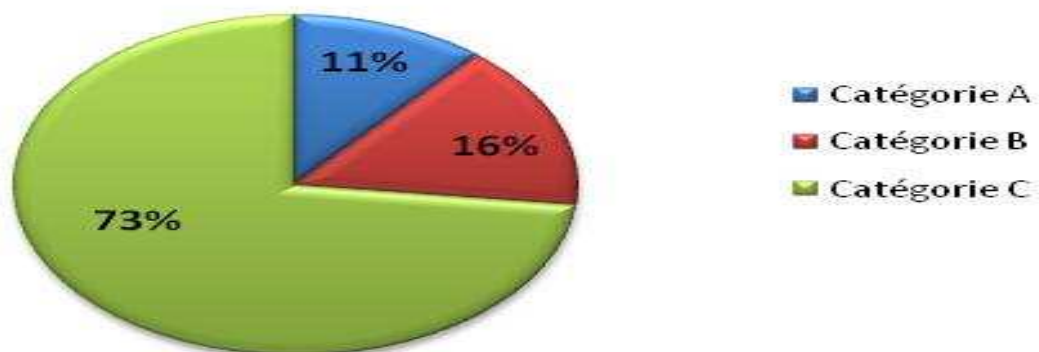
Sources

- Rapport sur l'Etat des Collectivités au 31/12/2007 et au 31/12/2009.
- Données caisse des dépôts 2007 et 2011.
- BND : Bulletin de prévention N°9, dossier BND/Entrepôt national, juillet 2012.

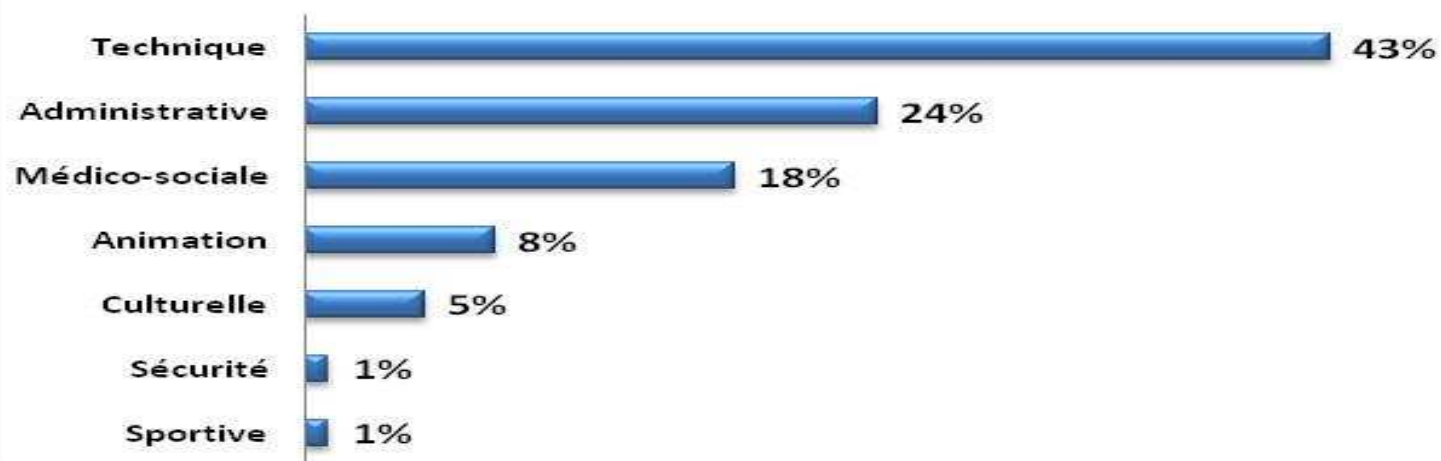
Ventilation des effectifs par catégorie et par filière en 2009

Source : REC 2007 et 2009

Répartition des effectifs sur emploi permanent par catégorie hiérarchique



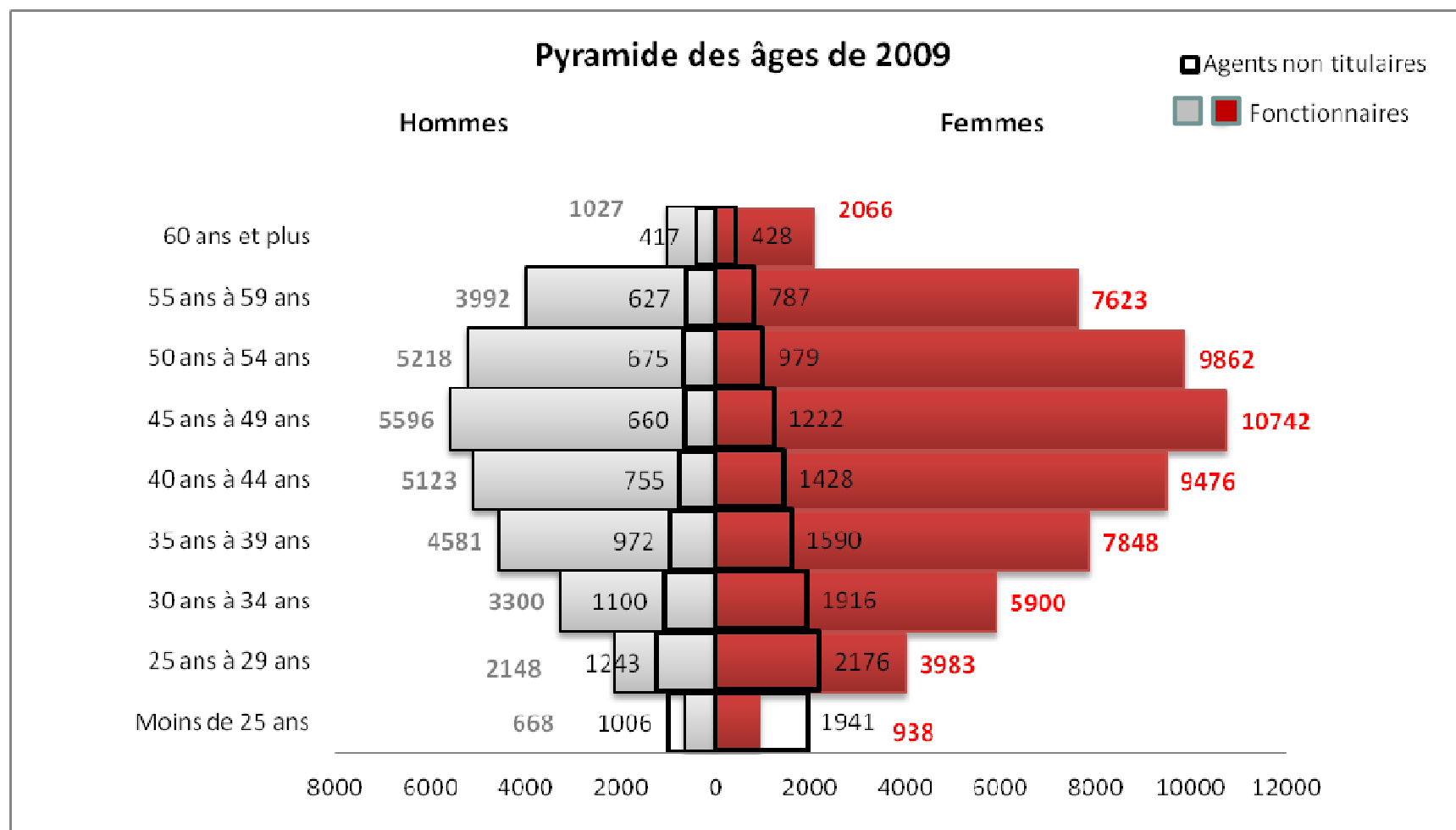
Répartition des effectifs sur emploi permanent par filière



Ventilation des effectifs par tranche d'âge (1/2)

En 2009, l'effectif total sur emploi permanent est en légère décroissance par rapport à 2007 (- 1,34 %).

Le nombre d'agents de plus de 60 ans est sensiblement plus important en 2009 (+1434 agents, soit + 36%)



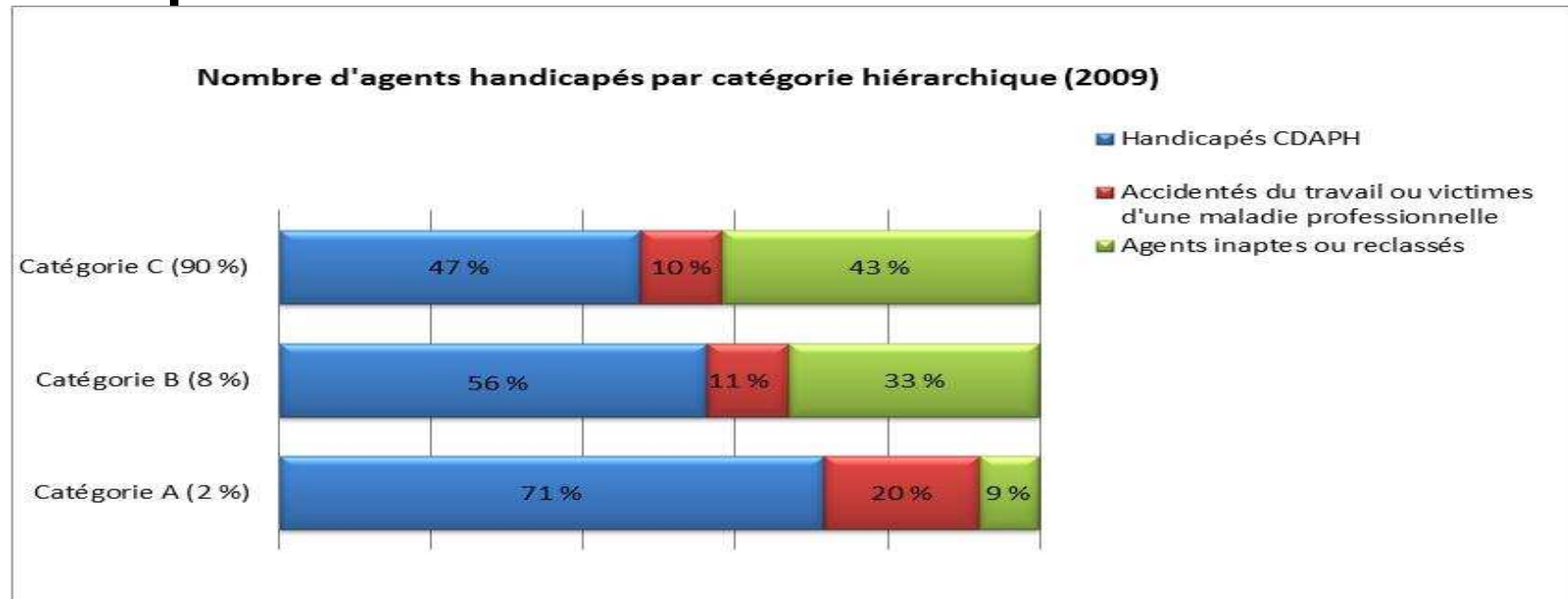


Ventilation des effectifs par tranche d'âge (2/2)

	2007	2009
Age moyen	43 ans et 2 mois	43 ans et 5 mois
Part des - 30 ans	12,8 %	12,8 %
Part des + 50 ans	28,9 %	30,6 %

La tendance générale au vieillissement de la population se conjugue avec une participation accrue de la part des plus de 50 ans qui augmente constamment (28,9 % en 2007 et 30,6 % en 2009).

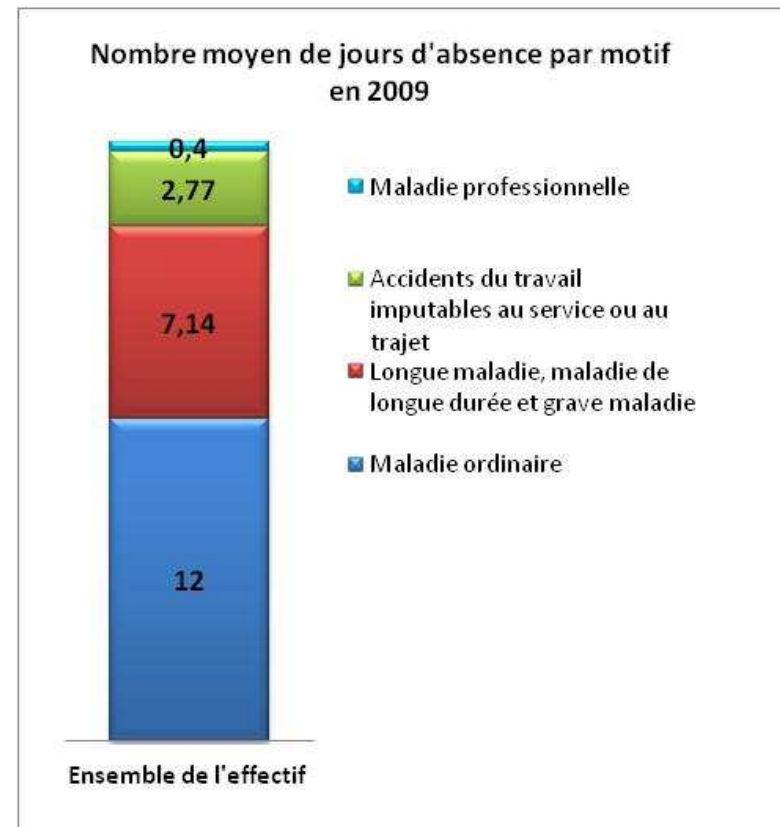
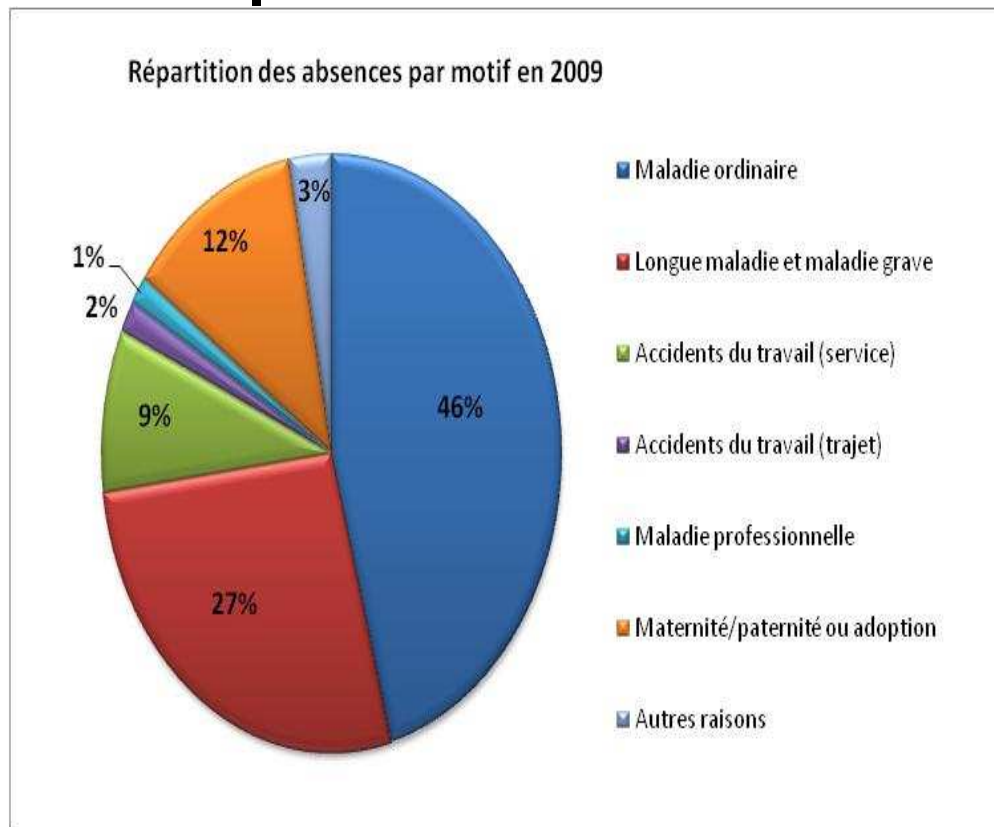
Les agents en situation de handicap



- Un taux d'emploi des travailleurs handicapés non atteint : il s'élève à 4,76 % en 2009 (en légère augmentation par rapport à 2007, + 0,28 point).
- 93 % des agents en situation d'inaptitude ou de reclassement appartiennent à la catégorie C en 2009 (contre 91 % en 2007).
- Le nombre d'agents handicapés (RQTH) suite à accident de travail ou maladie professionnelle a diminué de - 154 agents en 2009, soit - 26 %.
- Le nombre d'agents en situation d'inaptitude ou de reclassement a diminué de - 25 agents en 2009 soit - 1,50 %.

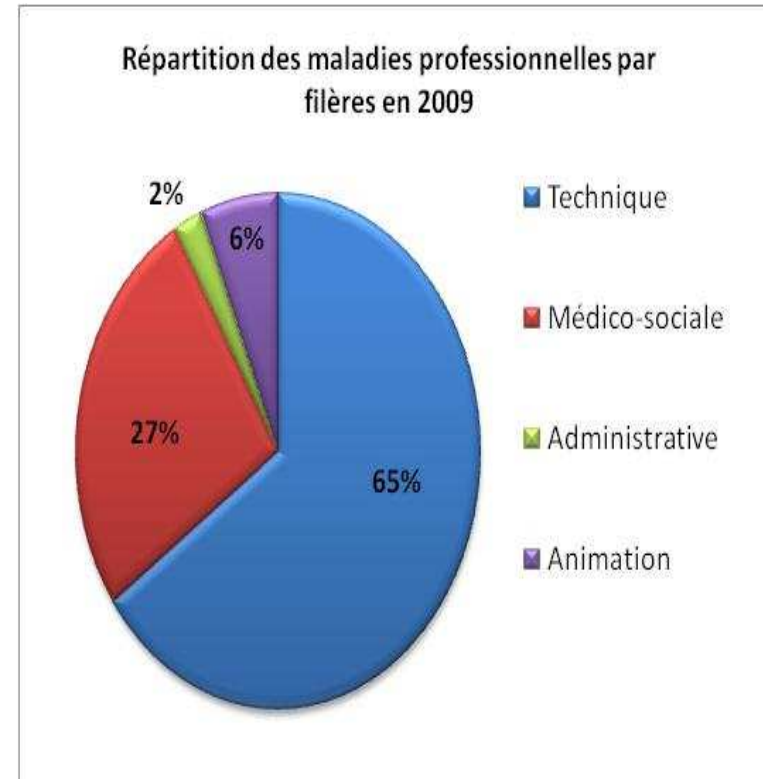
Les absences pour raisons de santé

Le nombre de jours moyens d'absence est de 22,31 pour les agents sur emploi permanent : 28,4 jours pour les fonctionnaires et 12,8 jours pour les agents non titulaires



- Le taux d'absentéisme médical est de 6 %, il demeure stable entre 2007 et 2009.
- Les principaux motifs d'absence sont la maladie ordinaire à 46 % et la longue maladie à 27 %.
- Les accidents de travail représentent 11 % des motifs d'absence.

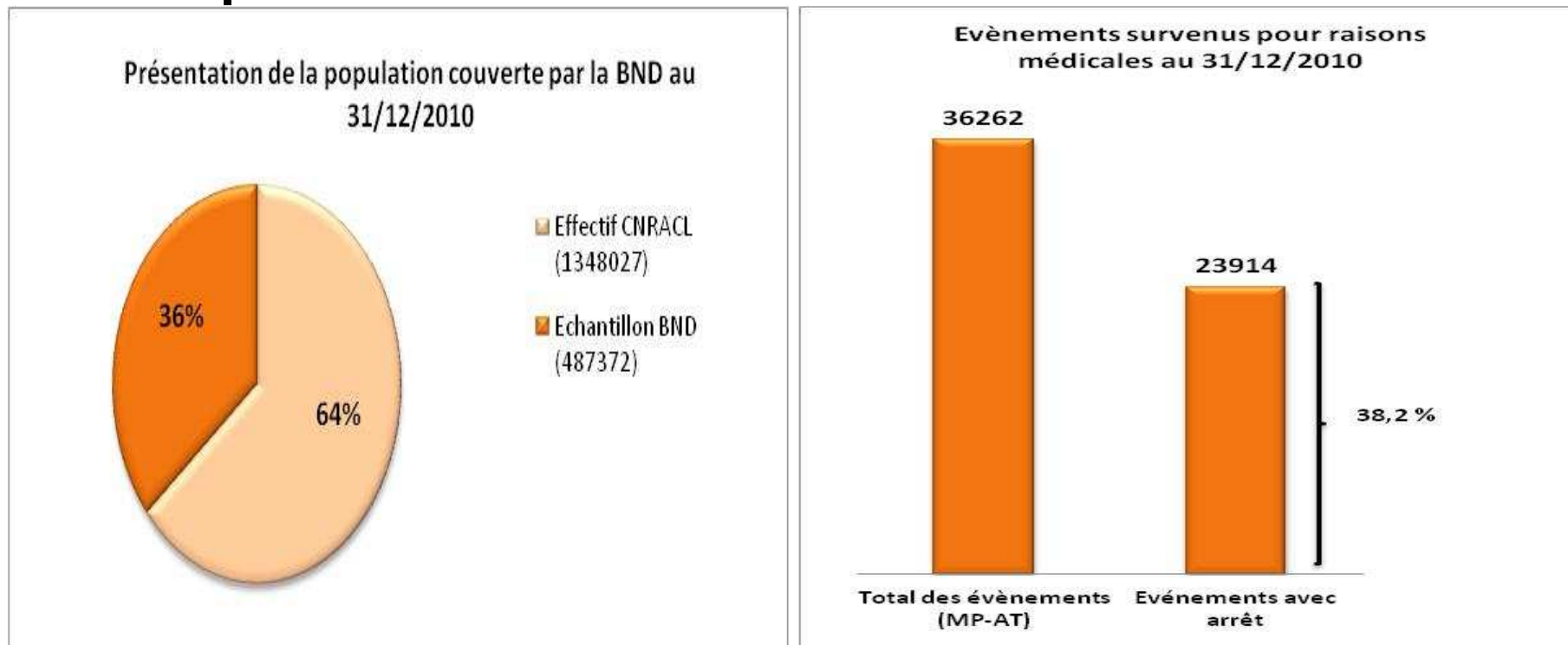
Les accidents de travail et maladies professionnelles



- En 2009, on recense un taux d'occurrence de 15 % des accidents du travail imputables au service / trajet : c'est 5,5 points de plus qu'en 2007. Parmi ceux-ci, 80,8 % sont des accidents de service.
- Les maladies professionnelles ont augmenté de 22 % en 2009, elles demeurent prépondérantes au sein de la filière Technique (65 %) et Médico-sociale (27 %). Cette prépondérance est une tendance lourde ces dernières années.

Données chiffrées BND (2007-2011)

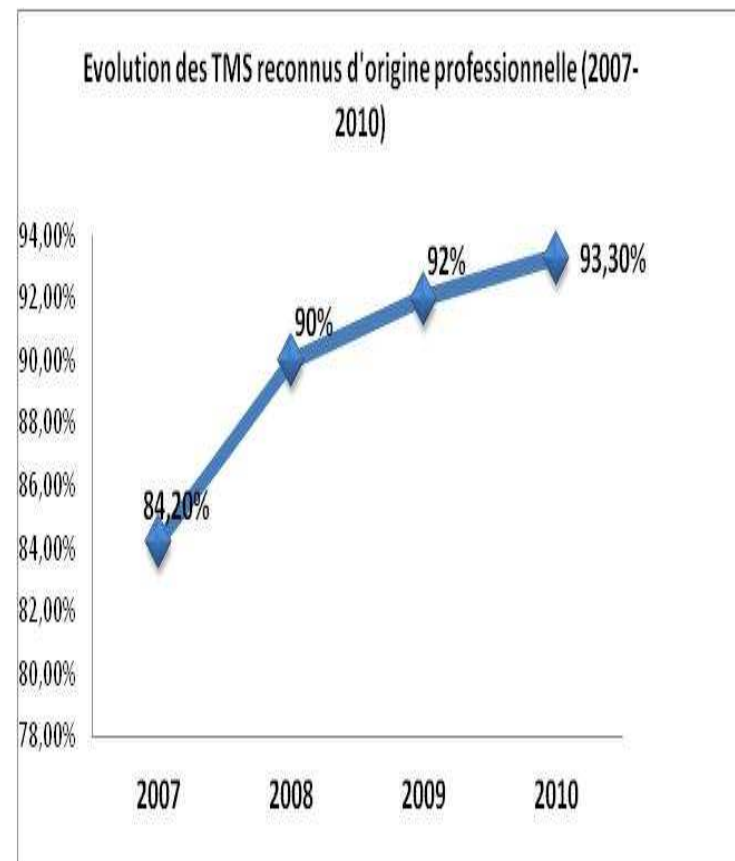
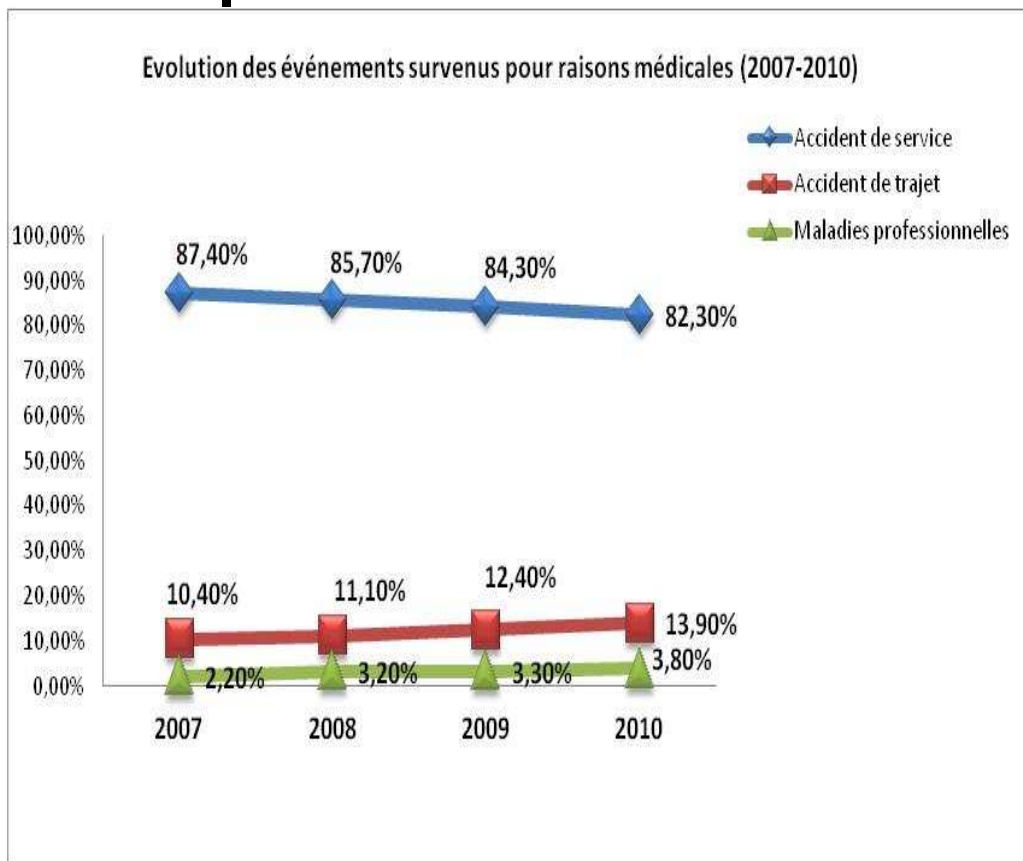
Source : *Bulletin de prévention n°9 / Juillet 2012* (1/2)



- Les événements pour raisons médicales (accidents de travail et maladies professionnelles) survenus avec arrêts en 2010 représentent 38 % des événements.
- Ces événements engendrent une moyenne de durée de congés associée de 38,2 jours.

Données chiffrées BND (2007-2011)

Source : *Bulletin de prévention n°9 / Juillet 2012 (2/2)*



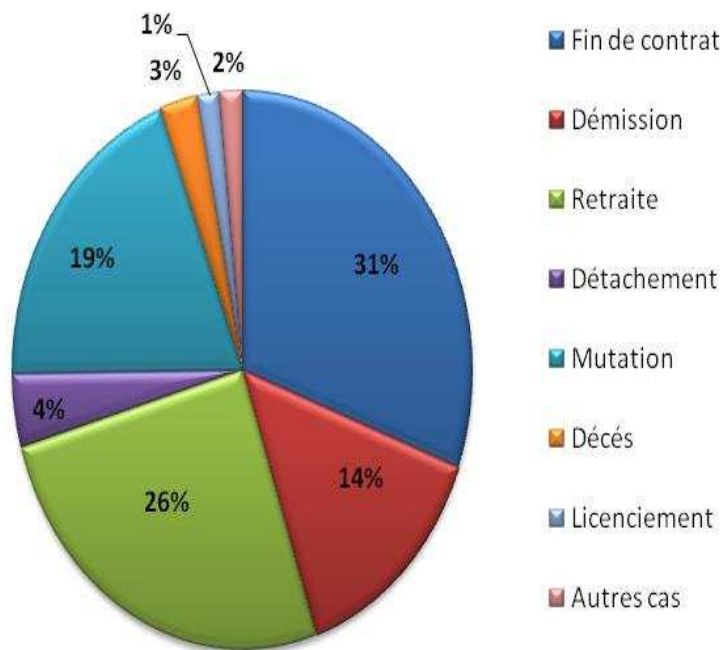
- Les accidents de services sont prédominants parmi les événements survenus pour raisons médicales (82 %), dont 65,5 % ont donné lieu à un arrêt de travail.
- Les TMS regroupent 89 % des maladies professionnelles et 95 % des jours d'arrêts pour l'ensemble des collectivités.

Les départs définitifs

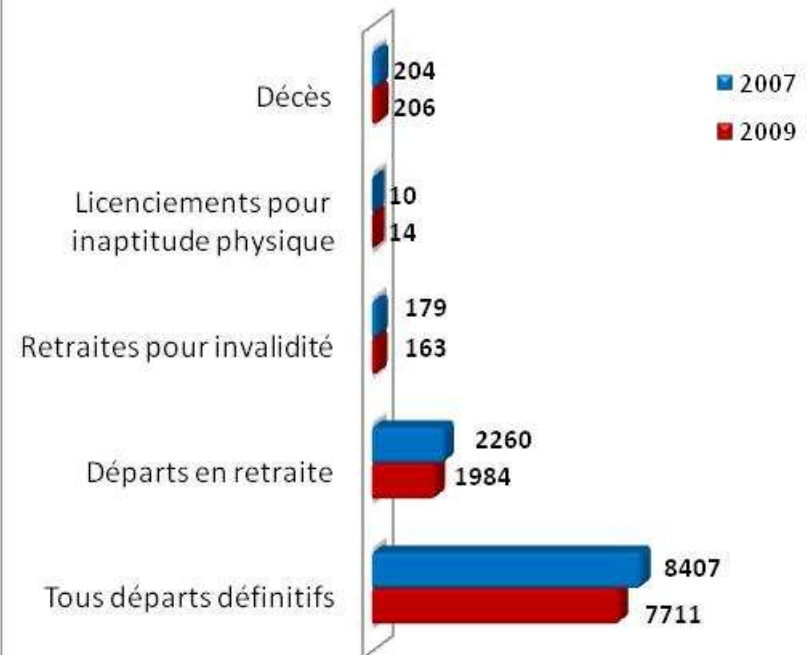
Source : REC 2007 et 2009



Répartition des départs définitifs en 2009

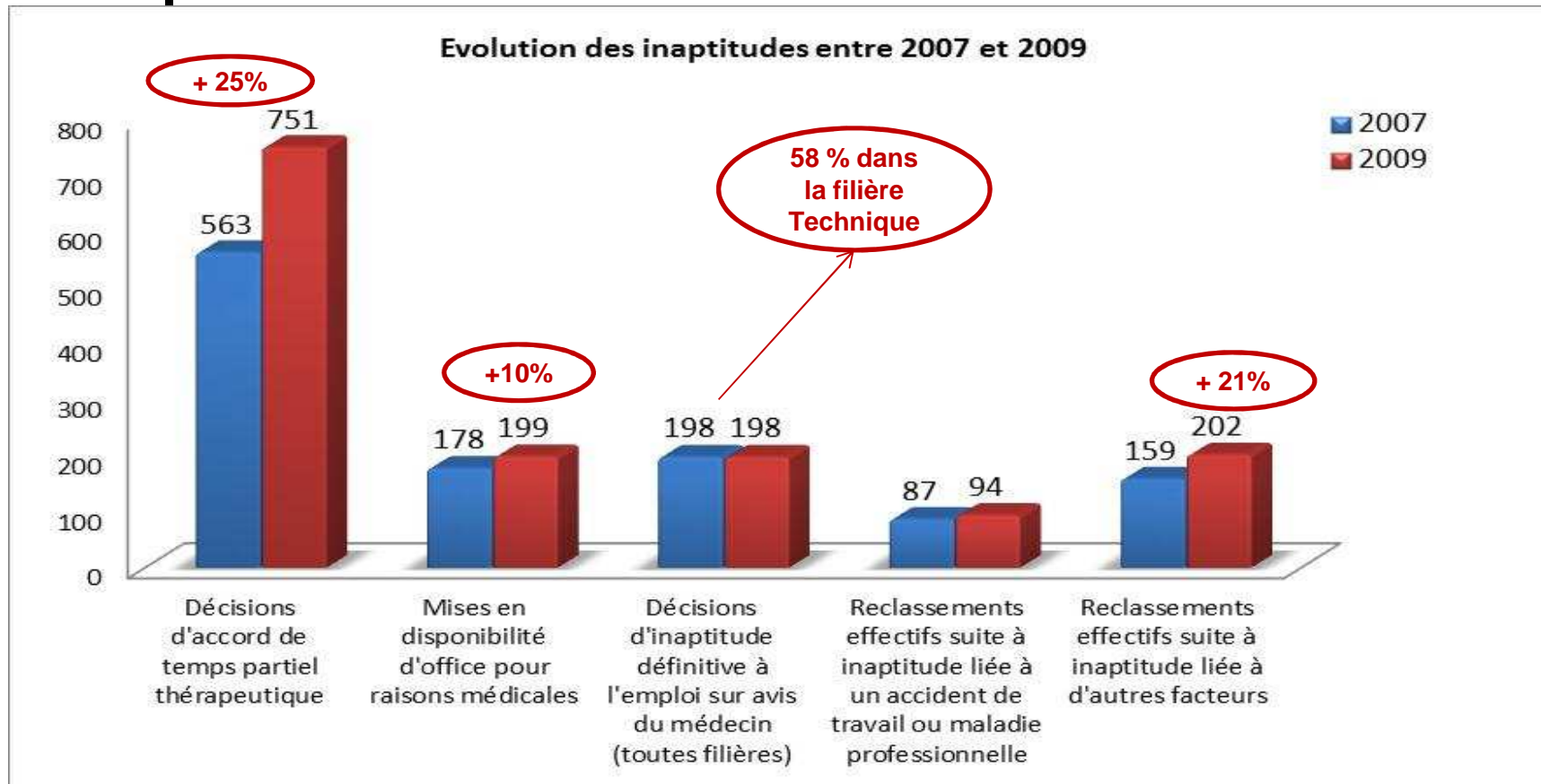


Evolution du nombre de départs par motifs



➤ Les principaux motifs de départs en PC sont : les fins de contrats ou licenciement pour les non titulaires (31%) et les départs en retraite pour les fonctionnaires (26%).

Les inaptitudes



➤ Sur 116 demandes de reclassement effectif au cours de l'année 2009 suite à une inaptitude liée à un accident de travail/maladie professionnelle, 94 ont donné suite à une décision de reclassement, soit 81 % (contre 72 % en 2007).

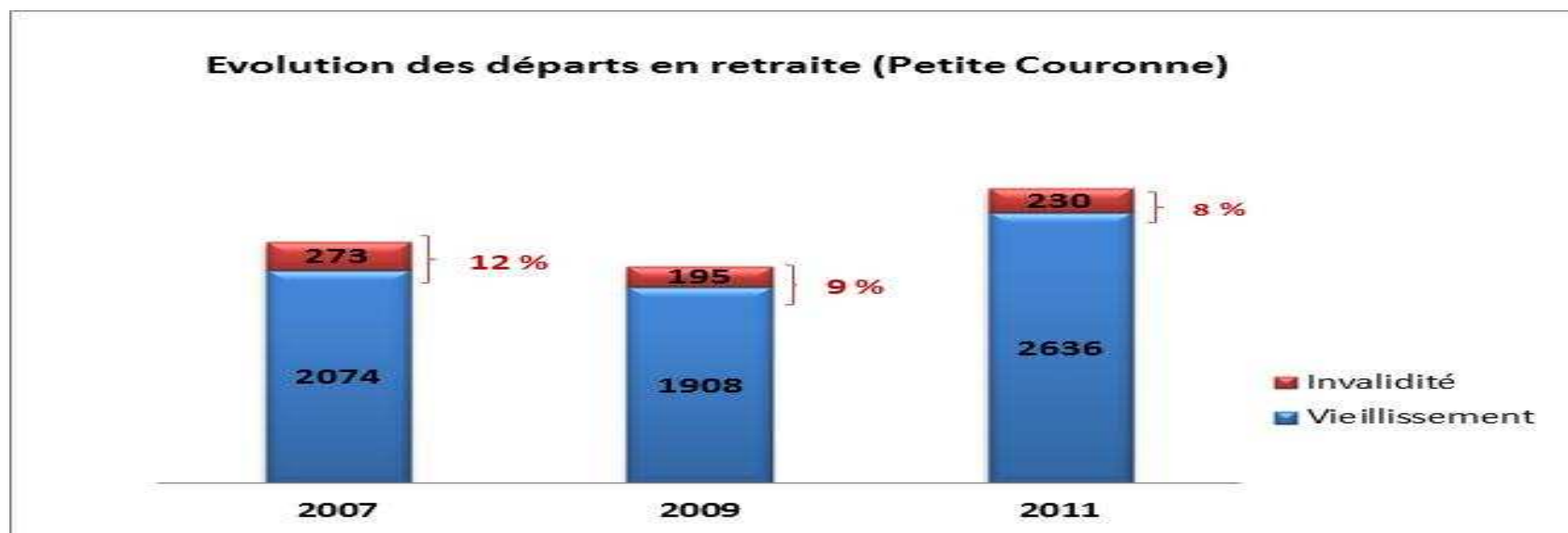


Les moyens de prévention en Petite Couronne

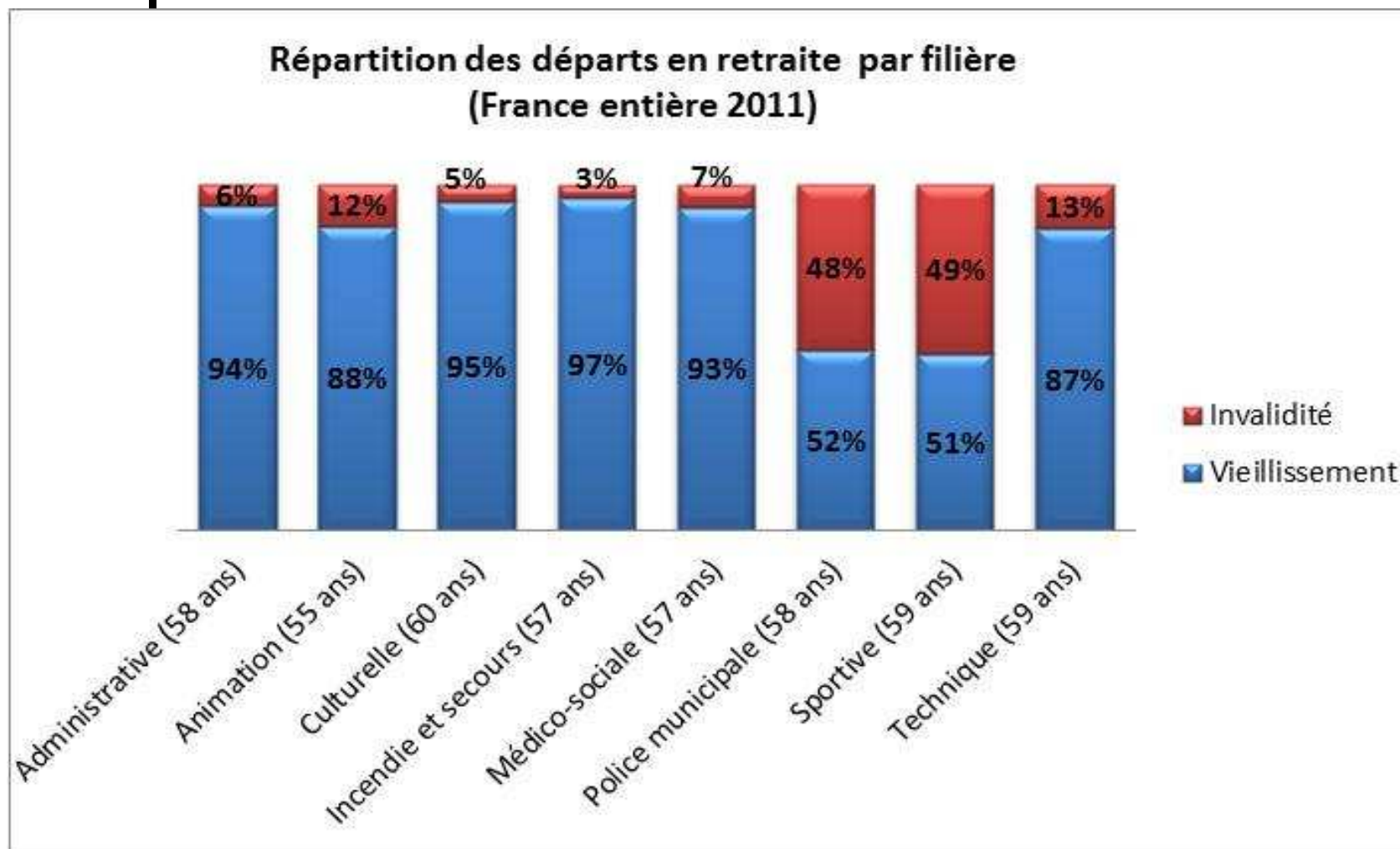
Personnels affectés à la prévention	2007	2009
ACMO	357	387
ACFI	96	101
Médecins de prévention	188	185
Autres personnel (animateurs, formateurs prévention...)	1140	425

- Dans le cadre de la prévention des risques, les collectivités ont dépensé 134 € (contre 111€ en 2007) par agent en matière d'hygiène et de sécurité.

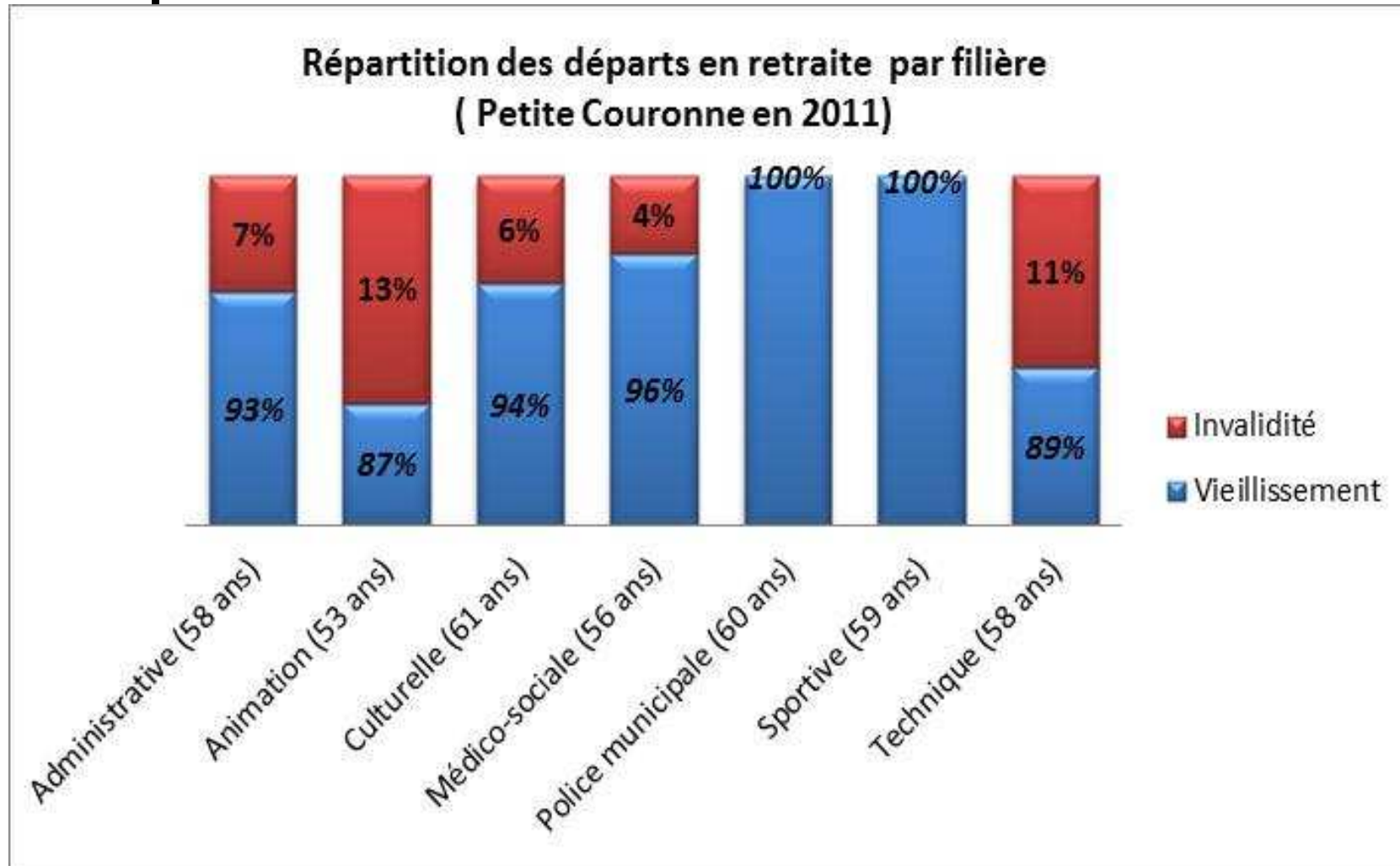
Evolution des départs en retraite (2007-2011) 1/3
Source: Caisse des dépôts pour un échantillon d'agents CNRACL de 239 collectivités en PC et 7512 en France



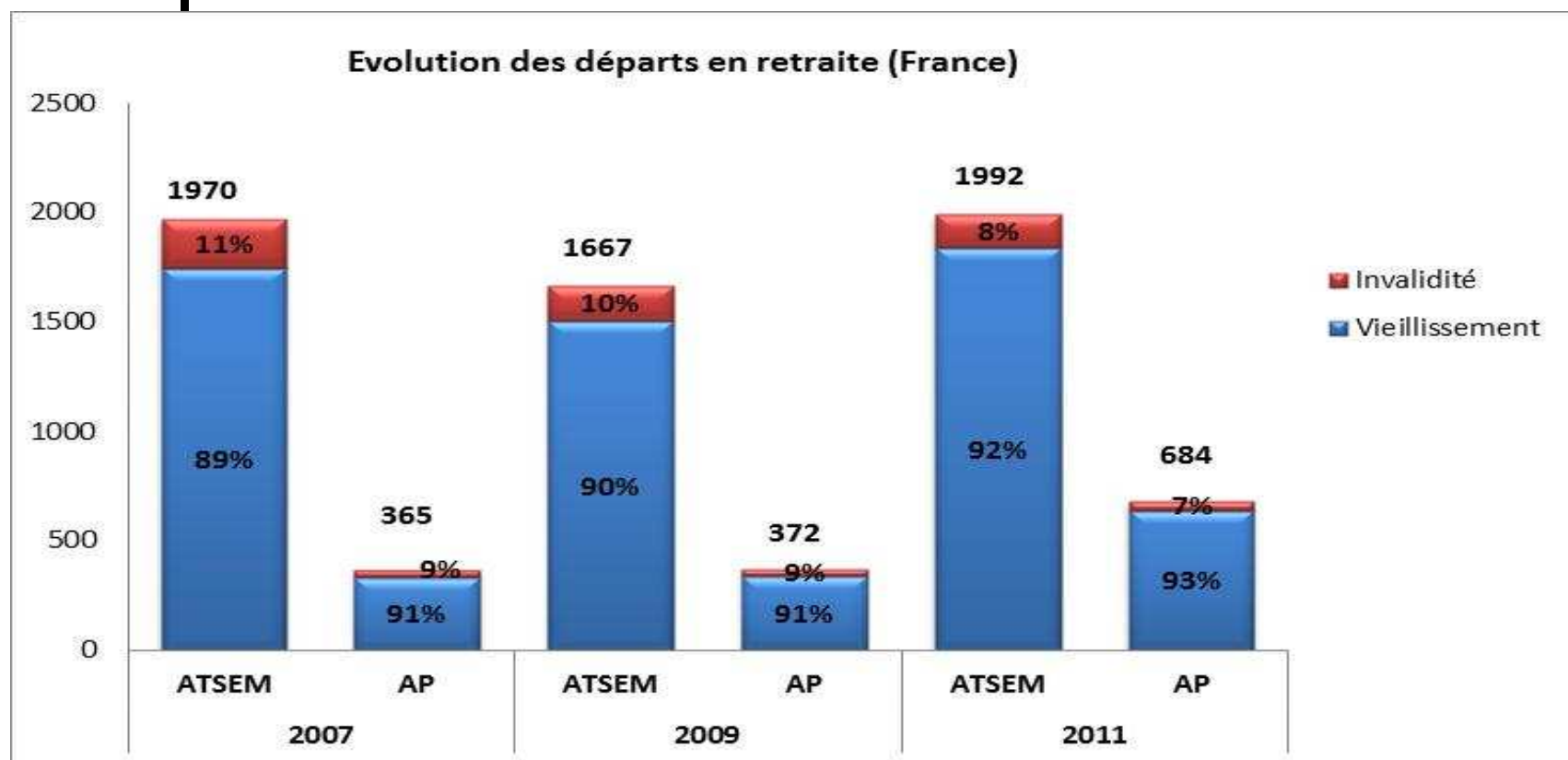
Evolution des départs en retraite (2007-2011) 2/3



Evolution des départs en retraite (2007-2011) 3/3

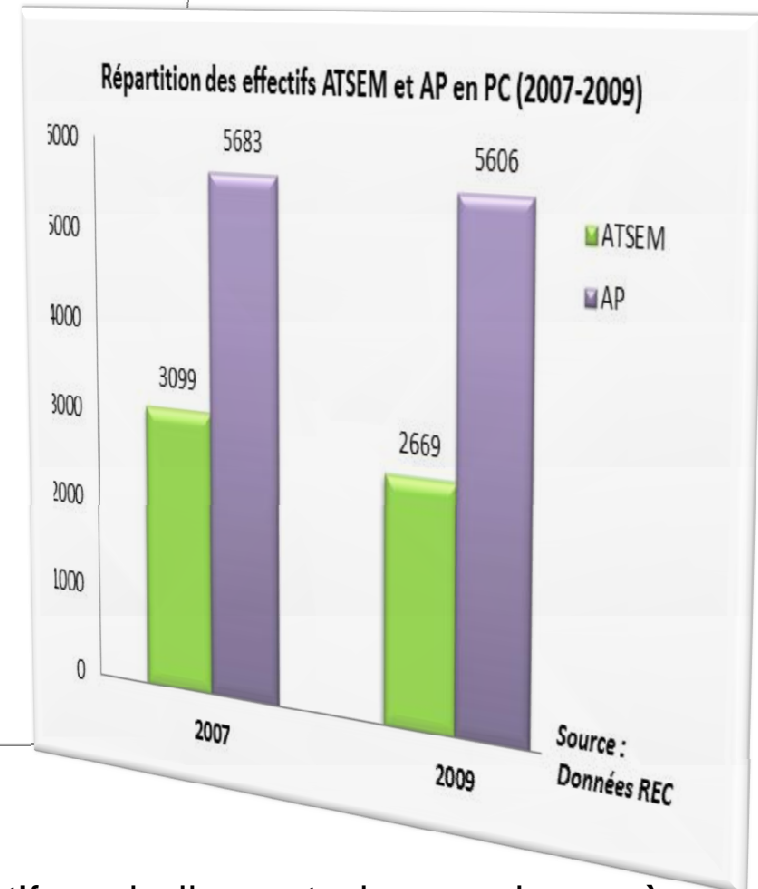
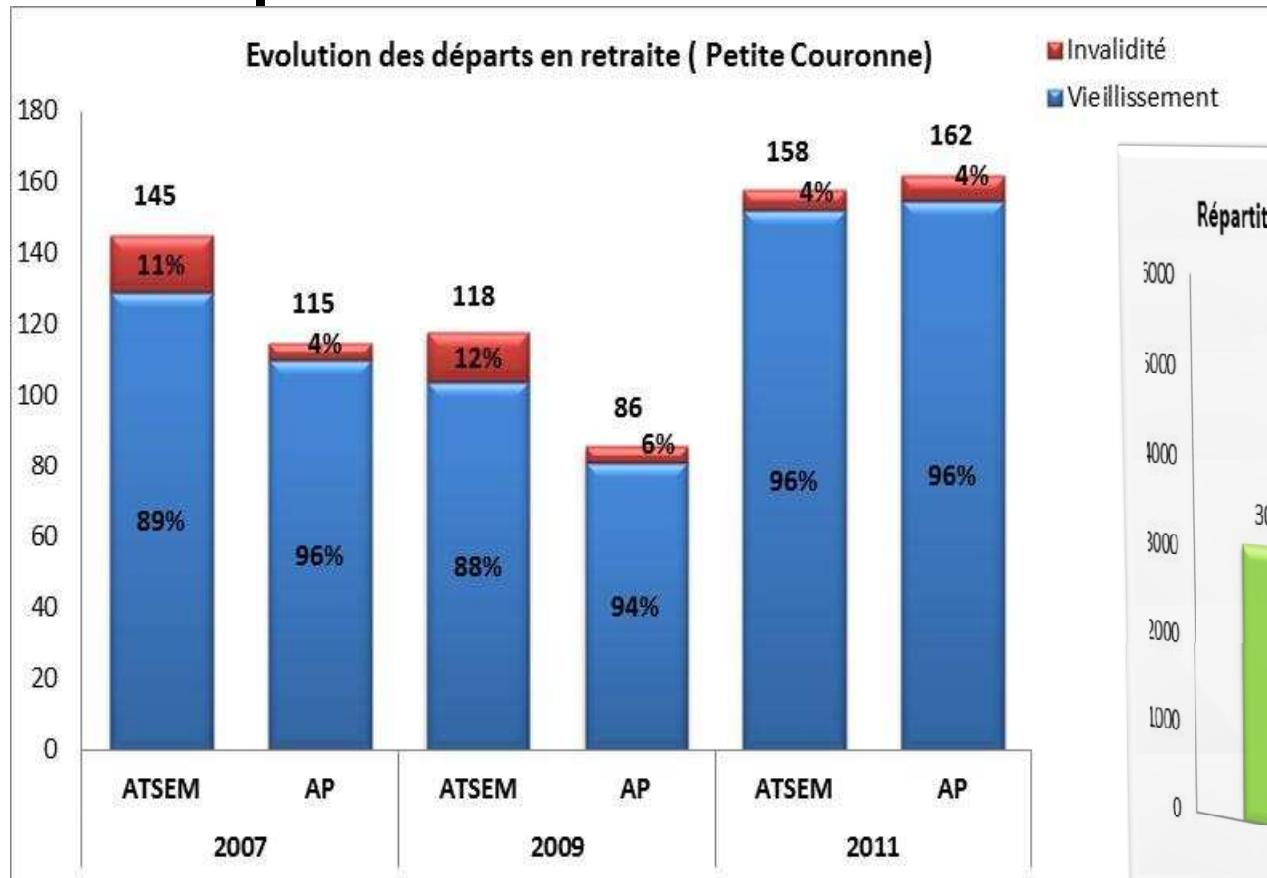


Evolution des départs en retraite (2007-2011) Zoom sur les grades AP et ATSEM



- Davantage de départs des ATSEM que des AP, alors que l'âge moyen de départ à la retraite est de 58 ans pour les deux grades.
- L'accroissement des départs en retraite est cependant plus rapide pour les AP (46,63 % d'augmentation entre 2007 et 2011).

Evolution des départs en retraite (2007-2011) Zoom sur le grade AP et ATSEM



➤ L'âge moyen de départ en retraite:
ATSEM = 57 ans et AP = 59 ans

➤ Les ATSEM sont peu nombreux en terme d'effectif, mais ils sont plus nombreux à partir en retraite (population plus vieillissante que les AP).



Les observations...en guise de conclusion

- Une population vulnérable aux problématiques de pénibilité au travail au vu de sa spécificité démographique :
 - vieillissement de la population,
 - surreprésentation des agents de catégorie C et de genre féminin,
 - prépondérance des effectifs au sein des filières : Technique, Administrative, Médico-sociale (contact direct auprès des usagers).
- Des AT et MP fréquents et en augmentation au sein de la filière Technique et Médico-sociale.
- Une constante augmentation des accidents de trajet, des MP et des TMS.
- Des motifs d'absences connus : maladie ordinaire et longue maladie d'où l'importance d'amorcer des actions en GRH pour réduire l'absentéisme « compressible » à court et moyen terme.
- Les risques de pénibilité et d'usure professionnelle sont davantage à surveiller pour certaines populations (grade d'ATSEM par exemple...) pour qui le vieillissement semble être un indicateur marquant.