



# L'USURE PROFESSIONNELLE DANS LES SERVICES DE RESTAURATION COLLECTIVE

**ENQUÊTE**

**EN PETITE COURONNE**

# SOMMAIRE

> <b>L'essentiel</b> sur l'enquête à destination des professionnels de la restauration, des ressources humaines et des acteurs de la prévention	<b>3</b>
> <b>Préambule</b> : objectifs et méthode de l'enquête restauration collective	<b>4</b>
<b>A/ Les activités de la restauration collective et les facteurs de risques professionnels (Constats issus de la phase qualitative)</b>	<b>6</b>
<b>1. Un secteur aux activités diverses et aux métiers mal identifiés</b>	<b>6</b>
1.1 Des structures aux caractéristiques hétérogènes	6
1.2 Des métiers et fonctions multiples	6
<b>2. Les risques professionnels pour les agents de restauration collective</b>	<b>8</b>
2.1 Un temps de travail intense et contraint	8
2.2. Les efforts physiques : source principale de risques professionnels	8
2.3. La production : un secteur très exposé et des moyens de prévention encore insuffisants	8
2.4. L'entretien des locaux : des techniques à améliorer pour limiter la pénibilité	9
2.5. La livraison : des risques et une pénibilité peu visibles	9
<b>3. Des moyens de prévention des risques professionnels limités pour faire face aux enjeux du secteur</b>	<b>10</b>
<b>B/ Profil et caractéristiques des agents de restauration collective (Constats issus de la phase quantitative)</b>	<b>11</b>
<b>1. Le profil des agents de restauration collective</b>	<b>11</b>
1.1 Des agents majoritairement titulaires, issus de la filière technique et de la catégorie C	11
1.2 Deux tiers de femmes, un taux représentatif de la fonction publique territoriale	12
1.3 Des agents vieillissant, notamment les femmes	12
1.4 Une ancienneté élevée des agents titulaires et un turn-over des agents contractuels	15
<b>2. La répartition des agents sur les postes de travail</b>	<b>15</b>
2.1 Des postes majoritairement dédiés à la production	15
2.2 Un enjeu de vieillissement global mais d'autant plus fort pour certains postes	16
2.3 Des postes très genrés à l'exception des postes d'agent de production	17
2.4 Des postes occupés plus longtemps par les femmes	17
<b>C/ Analyse des absences</b>	<b>18</b>
<b>1. Le profil des agents absents du poste</b>	<b>18</b>
1.1 Des agents absents titulaires et de catégorie C	18
1.2 Des femmes proportionnellement plus absentes	19
1.3 Des agents de plus de 50 ans plus absents et des jeunes de 30-34 ans absents plus longtemps	19
1.4 Des agents absents majoritairement en poste de production.	19
<b>2. Analyse des absences pour raison médicale</b>	<b>20</b>
2.1 Une part significative d'agents absents et une durée moyenne d'absence particulièrement longue	20
2.2 La maladie ordinaire, principal motif d'absence	20
2.3 Une fréquence d'arrêt par agent élevée	21
2.4 Une gravité marquée pour les accidents du travail	21
2.5 Une exposition élevée essentiellement due à la maladie ordinaire.	21
2.6 Des postes plus exposés en début de chaîne de production	22
<b>3. Focus sur la maladie ordinaire et les accidents de service</b>	<b>22</b>
3.1 Les agents titulaires davantage concernés quel que soit ces deux motifs d'absence	22
3.2 Les femmes titulaires de plus de 55 ans plus exposées à la maladie ordinaire	23
3.3 Les agents titulaires de plus de 55 ans plus exposés aux accidents de service.	24
3.4 Une gravité plus élevée au-delà de 50 ans	25
3.5 Les agents de production et les agents d'office davantage impactés	26

### **...sur l'enquête** à destination des professionnels de la restauration, des ressources humaines et des acteurs de la prévention.

La restauration collective est concernée par des évolutions réglementaires qui impactent fortement les modes de travail pour relever des défis notables en matière de renouvellement des filières d'approvisionnement vers les produits locaux, durables et bio, d'adaptation des menus et de suppression des contenants en plastique.

Ces évolutions ont des conséquences sur les process de commande, les coûts, les pratiques de production, les modes de stockage et de livraison..., au sens large l'organisation du travail. Dans ce contexte, les conditions de travail et les risques professionnels, pour des métiers déjà fortement exposés à la sinistralité, sont particulièrement réinterrogés.

Les entretiens menés auprès de dix collectivités de petite couronne et l'analyse de leurs données RH portant sur environ 500 agents, ont visé à mettre en évidence les facteurs de risques professionnels liés à leurs activités, identifier le profil des agents de la restauration collective et analyser les caractéristiques de leurs absences. Ces éléments ont vocation à aborder et éclairer la réflexion sur l'usure professionnelle dans ce secteur.

Les missions et les tâches sur la chaîne de production recouvrent une grande diversité, allant de fonctions spécifiques sectorisées à des fonctions polyvalentes. Cependant, les intitulés des postes ne rendent pas toujours visibles l'ensemble des tâches accomplies par un même agent sur son poste de travail.

Les facteurs de risques professionnels sont multiples pour le secteur, qu'il s'agisse du rythme de travail, des efforts physiques, des équipements et matériel à manipuler ou encore des gestes et postures pour l'entretien des locaux. En termes de prévention de l'usure professionnelle, l'invisibilité et la polyvalence des tâches questionnent d'autant plus l'évaluation des risques professionnels et leur prise en charge auprès des agents.

De manière générale, la sensibilisation des collectivités aux enjeux de prévention est réelle, cependant la connaissance des situations de travail, ainsi que les moyens humains et financiers restent souvent limités pour y faire face et agir en amont.

Les agents de la restauration sont en grande majorité des agents titulaires de catégorie C. Principalement issus de la filière technique, ils occupent essentiellement les postes en production allant de la préparation alimentaire à la mise en place des plats pour le service aux convives.

Parmi les agents, deux tiers sont des femmes et près d'un quart ont plus de 55 ans, exposant le secteur à un vieillissement significatif de ses effectifs.

Excepté le poste d'agent de production, les postes sont particulièrement genrés. Les femmes sont plus nombreuses parmi les agents d'office et les gestionnaires administratifs tandis que les hommes sont plus nombreux parmi les chauffeurs-livreurs et les magasiniers.

De manière générale, la majorité des agents, et particulièrement ceux issus de la catégorie C, sont concernés par des absences pour raison médicale. Ils occupent majoritairement les postes d'agent de production et d'agent d'office.

Les principaux motifs d'absence sont la maladie ordinaire et les accidents de service. Les plus concernés sont des agents titulaires de plus de 50 ans, et particulièrement les femmes.

La maladie ordinaire est le motif d'absence le plus fréquent, voire récurrent, et peut témoigner d'un état d'usure professionnelle, notamment dans une forte proportion d'agents de plus de 50 ans. Les absences pour ce motif sont caractérisées par une fréquence élevée et une faible gravité. Elles pèsent essentiellement par le nombre important d'agents concernés et le cumul des arrêts.

Les accidents de service exposent les agents à des durées d'absences longues qui traduisent une significative gravité des accidents survenus dans ce secteur professionnel. Les absences pour ce motif sont caractérisées par leur fréquence et une forte gravité. Elles pèsent essentiellement par le cumul et la longue durée des arrêts.



## Préambule :

### objectifs et méthode de l'enquête restauration collective

#### L'essentiel sur l'enquête

à destination des professionnels de la restauration, des ressources humaines et des acteurs de la prévention :



A travers 10 entretiens et l'analyse des données RH de près de 500 agents, cette enquête permet de mettre en évidence les facteurs de risques professionnels liés à leurs activités, d'identifier le profil des agents de la restauration collective et d'analyser les caractéristiques de leurs absences. Autant d'éléments qui permettent d'aborder et d'éclairer la réflexion sur l'usure professionnelle dans ce secteur.

**Le secteur de la restauration collective est concerné par des évolutions réglementaires qui impactent les modes de travail. Pour appliquer les lois EGalim et Climat et Résilience aux horizons 2020 à 2025, ce secteur de la restauration doit relever des défis notables en matière de renouvellement des filières d'approvisionnement vers les produits locaux, durables et bio, d'adaptation des menus et la suppression des contenants en plastique.**

Ces évolutions impactent les processus de commande, les coûts, les pratiques de production, les modes de stockage et de livraison..., au sens large l'organisation du travail. Dans ce contexte les conditions de travail et les risques professionnels, dans un secteur déjà fortement exposé à la sinistralité, sont particulièrement réinterrogés.

Au regard de ces constats et dans la perspective d'ouvrir un cycle de travail pluridisciplinaire sur l'usure professionnelle dans la restauration collective, les services Médecine préventive, Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) et la Direction de l'emploi territorial du CIG petite couronne ont souhaité avoir une meilleure connaissance préalable de ce secteur.

Dans cet objectif et à destination des professionnels de la restauration, des responsables RH et des

acteurs de la prévention des collectivités de la petite couronne, cette enquête propose un décryptage du profil des agents du secteur, une première approche des facteurs de risques auxquels ils sont confrontés au quotidien et des axes d'analyse pour décrire les phénomènes d'absentéisme qui les touchent particulièrement.

Dans cette perspective, le rapport social unique (RSU) ne recensant pas d'information par métier, il n'était pas possible de collecter des données ciblées sur ce secteur d'activité particulier. Des éléments d'information ont donc été recueillis directement auprès d'un panel de collectivités au cours d'une enquête, comptant une phase qualitative et une phase quantitative, qui a eu pour objectifs de :

- Appréhender l'impact des évolutions réglementaires sur les organisations et conditions de travail ;
- Dresser le(s) profil(s) des agents du secteur de la restauration collective ;
- Comprendre les modalités d'organisation du travail ;
- Identifier et appréhender l'exposition des agents aux risques d'usure professionnelle ;
- Analyser les données d'absence ;
- Contribuer à la réflexion sur les indicateurs pertinents pour le suivi de l'usure professionnelle.

Au cours de la première phase de recueil des données qualitatives, des entretiens d'environ 2h ont été menés auprès de 10 structures et anonymisées dans la présente restitution proposant des services de restauration collective. Réalisés auprès des responsables de services ou des directeurs généraux des syndicats, accompagnés des directions des ressources humaines, voire du conseiller en prévention, ces entretiens semi-directifs menés sur la base d'une grille d'entretien commune ont abordé les thèmes suivants :

- Profils des agents
- Organisation du temps de travail
- Répartition des tâches
- Bénéficiaires, nature et volume des activités
- Matériel et équipements de travail
- Exposition aux risques
- Acteurs de la prévention
- Evolutions réglementaires

L'échantillon des collectivités contactées a été défini de manière à représenter la diversité des structures en prenant en compte le type de collectivité, le nombre d'agents, le nombre d'habitants et leur répartition sur le territoire de la petite couronne.

Ainsi, les 10 collectivités rencontrées représentent 7 communes, 1 établissement public territorial et 2 EPCI - syndicats intercommunaux. Elles comptent de 24 à 220 agents de restauration collective tout statut confondu.

La deuxième phase a consisté à collecter et analyser des données ressources humaines anonymes sur les effectifs des structures de restauration collective (statut, âge, genre...) et sur les absences de leurs agents (maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, congés longue maladie...).

Dans le cadre de la problématique d'usure professionnelle abordée dans cette enquête, l'étude s'est centrée exclusivement sur les motifs d'absence pour raison médicale, à savoir la maladie ordinaire, les accidents de trajet et de service, la maladie professionnelle et les congés pour longue maladie, longue durée et grave maladie.

Pour chacun de ces cinq motifs, l'analyse a pris en compte les données liées au nombre d'arrêts et de jours d'absence des agents concernés.

Les tableaux de données RH ont été remplis et transmis par 6 structures ayant participé à la phase qualitative dont 5 communes et 1 EPCI.

A ce titre, les données ne sont pas statistiquement représentatives du territoire (types structures, effectifs...). Cependant, ces données issues des réponses concernent 484 agents, permanents et non permanents, et permettent de dresser des constats et de mettre en lumière des points de vigilance sur l'usure professionnelle dans le secteur de la restauration collective.

Type de collectivité	Nombre de collectivités	Nombre d'agents	
Commune	5	408	84,3%
EPCI-Synd. Interco	1	76	15,7%
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>484</b>	<b>100,0%</b>

Les effectifs sont variables selon les collectivités répondantes et une collectivité représente, à elle seule, 43 % de l'effectif étudié.

Collectivité	Nombre d'agents	%
Collectivité 1	30	6,2%
Collectivité 2	211	43,6%
Collectivité 3	29	6,0%
Collectivité 4	98	20,2%
Collectivité 5	40	8,3%
Collectivité 6	76	15,7%
<b>Total général</b>	<b>484</b>	<b>100,0%</b>



# Les activités de la restauration collective et les facteurs de risques professionnels

## CONSTATS ISSUS DE LA PHASE QUALITATIVE

Les éléments présentés ci-dessous s'appuient sur les données recueillies lors de la phase qualitative auprès de 10 collectivités incluant des cuisines centrales et des offices.

### L'essentiel sur les activités et les facteurs de risques professionnels :



De fonctions spécifiques et à fonctions polyvalentes sur la chaîne de production, la restauration collective recouvre une diversité de missions et de tâches que les intitulés des postes ne rendent pas toujours visibles.

En termes de prévention de l'usure professionnelle, l'invisibilité et la polyvalence des tâches questionnent l'évaluation des risques professionnels et leur prise en charge auprès des agents. Et ce d'autant plus que les facteurs de risques sont multiples pour le secteur, qu'il s'agisse du rythme de travail, des efforts physiques, des équipements et matériel à manipuler ou encore des locaux à entretenir.

Enfin, si la sensibilisation des collectivités à ces enjeux est réelle, la connaissance des situations de travail, ainsi que les moyens humains et financiers de prévention restent souvent limités pour faire face et agir en amont.

## 1. Un secteur aux activités diverses et aux métiers mal identifiés

### 1.1 | Des structures aux caractéristiques hétérogènes

Le secteur de la restauration collective recouvre une grande diversité de structures selon le type de collectivité, le mode de production, le volume d'activités et les convives ciblés.

Les structures interrogées produisent majoritairement en liaison froide. En revanche, parmi celles-ci, le nombre de repas est très variable, allant de 700 à 44 000 repas par jour, de même que le nombre de sites desservis, allant de 6 à près de 400 sites pour la plus grosse structure.

Parmi les bénéficiaires du secteur de la restauration collective, on compte 6 catégories de convives. La totalité des collectivités rencontrées produit pour les écoles à destination des enfants en période scolaire et non scolaire ; une grande part des collectivités sert également les personnes âgées, le personnel, voire les habitants à l'occasion d'événements, tandis qu'elles sont moins nombreuses à desservir les structures de petite enfance.

### 1.2 | Des métiers et des fonctions multiples

En termes de métier et sur la base des données collectées, l'enquête permet d'identifier 10 secteurs de missions (cf. schéma ci-contre). Pour faciliter l'analyse en prenant en compte les multiples fonctions des agents, les postes ont été regroupés en 8 métiers.

Notamment, l'intitulé d'agent de restauration renvoie à des fonctions très polyvalentes allant de la préparation des plats à l'entretien des locaux en fin de service. Il a semblé pertinent de ne pas conserver cette appellation générique et de lui préférer celle d'agent de production ou d'agent d'office en fonction du lieu d'exercice des missions (cuisine centrale ou office).

De même, il est à noter que le poste d'ATSEM a été inclus dans les effectifs de restauration par une collectivité répondante, dans la mesure où ces agents sont amenés à intervenir dans les offices de restauration collective. Néanmoins, n'étant présents que pour une collectivité, et afin de garantir une homogénéité dans les profils, ces agents n'ont pas été intégrés dans l'effectif étudié.

<sup>1</sup> Le renseignement des intitulés de poste n'ayant pas permis l'identification des postes de cuisinier, ceux-ci ont été intégrés au poste d'agent de production.

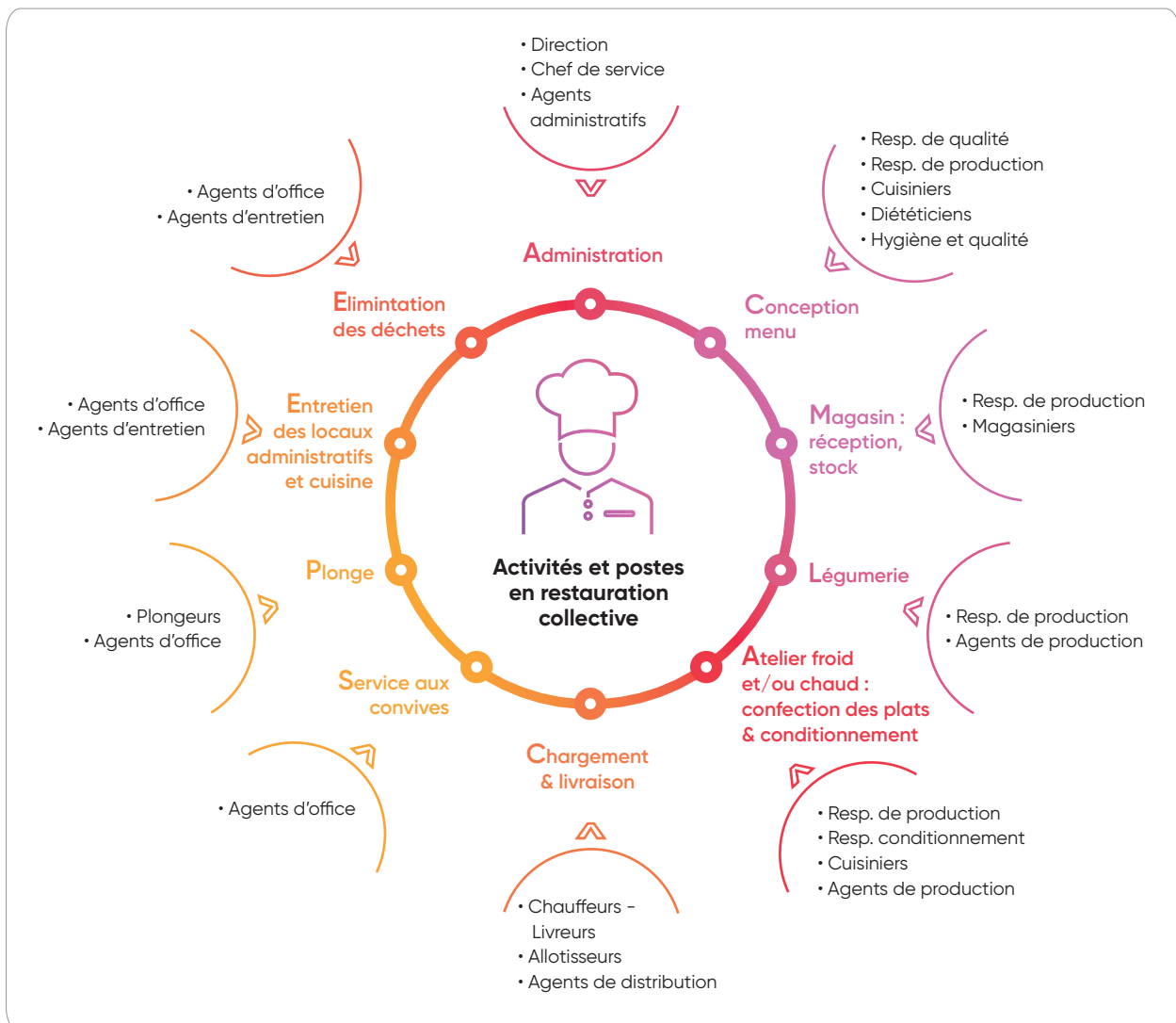
Lors de l'enquête, le travail d'identification des postes a montré une diversité d'appellation pouvant à la fois inclure des missions très spécialisées (plonge, allotissement...) et très polyvalentes (agent de restauration, agent d'office...). La connaissance de l'activité des agents, voire la frontière avec d'autres missions telles que celles des agents d'entretien ou des ATSEM, a pu apparaître floue dans certains cas.

A l'issue de ce travail, la proposition de classification est la suivante et toute analyse de l'étude portant sur les postes est à entendre dans le cadre de cette classification, à savoir :

- **Agent de production** : agent de production, préparateur, responsable préparation, plongeur, agent de restauration en cuisine centrale, commis de cuisine, cuisinier¹...
- **Agent d'office** : agent d'office, responsable de satellite, responsable de restauration scolaire
- **Chargé de projet qualité** : chargé de projet

alimentation, animations et relations clients, chargé qualité

- **Chauffeur-livreur** : chauffeur, livreur, chauffeur-livreur, portage à domicile, chauffeur – répartiteur, livraison
- **Chef d'équipe de production** : responsable, responsable adjoint, responsable / chef d'équipe, adjoint chef d'équipe, chef d'équipe scolaire, responsable de la cuisine centrale, responsable des agents des offices rattachés à ce métier au titre de la gestion d'équipe
- **Directeur** : directeur, directeur adjoint, Directeur Général des Services (DGS)
- **Gestion administrative** : responsable de pôle administratif, responsable de service, comptable, assistante RH, secrétaire, régisseur comptable, gestionnaire
- **Magasinier** : magasinier, aide magasinier, agent de réception, agent de manutention



Dans une démarche d'analyse de l'usure professionnelle, cette phase de l'enquête a montré la part de tâches invisibles rattachées aux missions des agents et, au-delà, les probables expositions invisibles aux risques professionnels. Il en ressort

un enjeu important d'identification des missions exercées et de précisions des appellations de poste, afin de donner les moyens d'évaluer plus globalement l'exposition au risque induite par l'activité.

## 2. Les risques professionnels pour les agents de restauration collective

*Pour questionner l'usure professionnelle dans le secteur de la restauration collective, l'enquête s'est attachée à identifier les risques auxquels sont confrontés les agents.*

### 2.1 | Un temps de travail intense et contraint



Les agents de restauration collective travaillent généralement selon des cycles hebdomadaires et en journée continue. Commenant tôt entre 5h30 et 6h30, ils sont soumis à des horaires décalés.

Dans la plupart des structures, des agents effectuent des heures supplémentaires de manière occasionnelle voire fréquente pour pallier les absences, répondre à une charge de travail ou réaliser des prestations événementielles.

Ce rythme de travail est ressenti comme intense et exigeant dans les structures rencontrées, rythme auquel s'ajoute la très forte contrainte horaire pour permettre la distribution des repas en temps et en heure.

### 2.2 | Les efforts physiques : source principale de risques professionnels



A l'issue des échanges sur les activités et les risques professionnels dans la restauration collective, les personnes rencontrées identifient 15 catégories de risques principaux inhérents aux métiers de ce secteur. Le plus fréquemment cité est le risque lié aux efforts physiques incluant les manutentions et soulèvements, le port de charge, l'activité physique, les tâches répétitives et la station debout, ayant pour conséquence des troubles musculosquelettiques (TMS). Puis, de manière égale, les professionnels citent les risques liés aux instruments piquant, coupant ou tranchant ; aux machines et appareils, aux produits toxiques ou nocifs, aux ambiances thermiques et aux risques psychosociaux (RPS).

### 2.3 | La production : un secteur très exposé et des moyens de prévention encore insuffisants



Lors de l'activité de production les agents sont quotidiennement amenés à porter des charges de plusieurs kilos (cagettes de légumes, marmites...), à tenir des postures physiquement contraignantes (mise des plats au four, travail en hauteur...) et à effectuer des manipulations répétitives (coupe, épluchage, préparation de sauces, mélange... de grandes quantités).

Les collectivités interrogées recherchent et mettent en place des solutions matérielles pour limiter ces postures contraignantes et prévenir la pénibilité au travail. Ainsi, marmites basculantes, fours autonettoyants, bétonnières pour les préparations froides, chariot à fond mobile, table élévatrice, socles rouleurs, système d'aspiration des déchets vers un collecteur... sont autant d'exemples de matériels déployés pour prévenir l'usure professionnelle. Ces équipements sont néanmoins souvent coûteux et nécessitent une adaptation fine en fonction des pratiques des agents, des modes de production et des locaux.

L'activité de production renvoie également au respect des normes d'hygiène et expose les agents à des variations thermiques (chambre froide, cuisson, réchauffe...), des risques de coupure (découpe des légumes notamment), ou encore des chutes d'objet qui imposent le port d'équipement de protection individuelle (EPI).

Les structures rencontrées sont très au fait de ces équipements et les mettent à disposition en prenant en compte le confort, la santé et la sécurité de leurs agents (vêtements adaptés, gants, lunettes de protection, charlotte, chaussures...).



Elles soulignent cependant un réel enjeu pédagogique pour sensibiliser les agents sur le port des EPI qui n'est pas toujours effectif. En retour, il n'est pas aisé de satisfaire les besoins particuliers ou souhaits individuels des agents, faute de moyens d'analyse de ces singularités ou de moyens financiers pour diversifier les achats.

Les process d'achat varient d'une structure à l'autre, certaines collectivités s'appuient sur les conseils et recommandations du médecin de prévention, d'autres mentionnent le recours au conseiller de prévention, d'autres encore se fient aux équipements fournis par leur prestataire de restauration.

## 2.4 | L'entretien des locaux : des techniques à améliorer pour limiter la pénibilité



Les structures rencontrées sont propriétaires de leurs locaux de restauration collective dont l'entretien est soit confié dans leur intégralité aux agents, soit confié en partie à un prestataire en complément de l'entretien réalisé par les agents.

Lors du nettoyage des locaux de production, de logistique (magasin et secteur transport) et des salles de restauration, les agents suivent des protocoles de lavage et sont exposés au risque chimique lié au contenu des produits d'entretien.

L'activité de nettoyage expose également les agents à des gestes répétitifs. Les structures rencontrées ont généralement recours aux autolaveuses et monobrosses pour les grandes surfaces.

La technique de pré-imprégnation, qui pourrait faciliter la pénibilité physique du nettoyage, est rarement utilisée et ne l'est jamais dans les locaux de production.

## 2.5 | La livraison : des risques et une pénibilité peu visibles



Lorsqu'elles gèrent en régie la livraison des repas, les structures ont recours à des camionnettes voire à des poids lourds pour certaines d'entre elles.

En plus du risque routier et de la contrainte de temps pour les chauffeurs-livreurs, les transferts de marchandises exposent aussi ces agents au port de charges, aux chutes d'objet, aux chutes de plain-pied...

Lors des entretiens, peu de précisions sont recueillies sur les manutentions et sur les équipements des véhicules qui pourraient être des boîtes automatiques, hayon, porte latérale, caméra de recul, dispositifs de communication...

Par ailleurs, l'entretien de la propreté des véhicules est souvent assuré par ces mêmes agents avec, là encore, peu de visibilité sur les pratiques, le matériel et les produits utilisés.

### 3. Des moyens de prévention des risques professionnels limités pour faire face aux enjeux du secteur

Selon la taille des collectivités, les services de prévention sont différemment pourvus. Rattachés aux directions des ressources humaines, ces services, sont essentiellement dotés d'un conseiller et/ou d'un assistant de prévention. Pour l'ensemble des structures rencontrées, ces agents sont appuyés par le CIG petite couronne par la signature d'une convention d'inspection du travail et de conseil en prévention. Quelques collectivités intègrent également des missions de psychologue et/ou d'assistant social, en interne ou par un prestataire externe.

Dans les communes, les équipes de prévention ne sont, par essence, pas exclusivement dédiées au secteur de la restauration collective qui ne fait généralement pas l'objet d'un suivi particulier.

Dans un contexte de forte pénurie, les structures ont le plus souvent externalisé leur service de médecine préventive auprès du CIG petite couronne ou d'un prestataire privé. Elles soulignent le manque de moyens et de temps communs pour analyser les situations de travail, prendre en compte la pénibilité et élaborer des solutions de prévention.

Le dialogue sur la restauration collective avec les représentants du personnel se fait peu en Comité

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)<sup>2</sup> mais des modalités de concertation plus informelles sont parfois mises en place à travers des groupes de travail thématiques et ceux-ci permettent de maintenir des échanges spécifiques autour des enjeux du secteur.

Outre s'appuyer sur les conseils des médecins et des conseillers de prévention ou sur les recommandations des fournisseurs, les structures rencontrées déclarent associer les agents à la recherche de solutions techniques et organisationnelles. Pour certaines collectivités, le choix d'un nouvel équipement de travail passe par une phase de démonstration et de test avec les agents concernés. De plus en plus fréquentes, ces démarches consultatives sont davantage développées pour le choix de « gros » matériel que pour les EPI, et elles ne sont pas encore généralisées ni systématiques.

Les structures rencontrées sont nombreuses à souligner être toujours à la recherche d'amélioration technique pour prévenir les risques professionnels et, in fine, la pénibilité et l'usure professionnelle. Néanmoins, elles expriment aussi leur difficultés à y parvenir faute de moyens financiers, de moyens humains et de temps à consacrer aux missions de prévention.



# Profil et caractéristiques des agents de restauration collective

## CONSTATS ISSUS DE LA PHASE QUANTITATIVE

Les éléments présentés ci-dessous s'appuient sur les données recueillies lors de la phase quantitative auprès de 6 collectivités et concernent 484 agents exerçant leurs missions dans des services de restauration collective, en cuisine centrale ou en office.

### L'essentiel sur le profil des agents de restauration collective :



Les agents de la restauration sont en grande majorité des agents titulaires de catégorie C. Principalement issus de la filière technique, ils occupent essentiellement les postes en production allant de la préparation alimentaire à la mise en place des plats pour le service aux convives.

Parmi les agents, deux tiers sont des femmes et près d'un quart ont plus de 55 ans ; exposant le secteur à un vieillissement significatif de ses effectifs.

Excepté le poste d'agent de production, les postes sont particulièrement genrés. Les femmes sont plus nombreuses parmi les agents d'office et les gestionnaires administratifs tandis que les hommes sont plus nombreux parmi les chauffeurs-livreurs et les magasiniers.

## 1. Le profil des agents de restauration collective

### 1.1 Des agents majoritairement titulaires, issus de la filière technique et de la catégorie C

Dans leur majorité, les agents travaillant dans le domaine de la restauration collective sont titulaires (76 %) et occupent des emplois permanents (94,4 %). La plupart d'entre eux relèvent de la catégorie C (94 %), proportion nettement supérieure à celle des effectifs de cette catégorie sur la petite couronne (71 % - Bilan social 2020, p.14).

Statut	Effectif	%
Contractuel	115	23,8%
Non permanent	27	5,6%
Permanent	88	18,2%
Titulaire	369	76,2%
<b>Total général</b>	<b>484</b>	<b>100,0%</b>

Catégorie	Nb agents	%
A	10	2,1%
B	18	3,7%
C	456	94,2%
<b>Total général</b>	<b>484</b>	<b>100,0%</b>

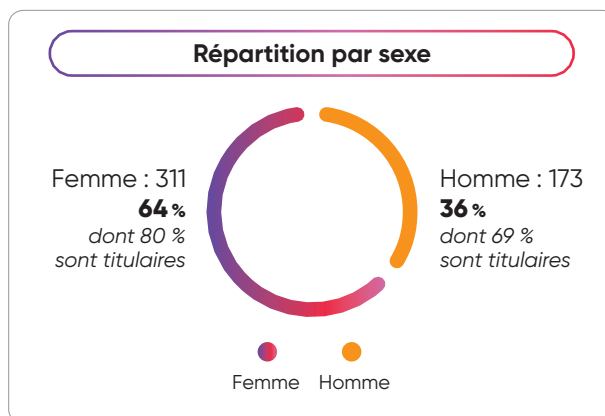
En termes d'emploi, les agents appartiennent très majoritairement à la filière technique (93%) et au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux (84,3%).

La filière administrative est représentée dans une faible proportion de 5,4%. Très à la marge, quelques agents relèvent des filières animation et médico-technique (< 1%).

Filière et cadre d'emplois	Nb agents	%
Administrative	26	5,4%
Adjoints administratifs territoriaux	12	
Administrateurs territoriaux	1	
Attachés territoriaux	7	
Rédacteurs territoriaux	6	
Animation	5	1,0%
Adjoints d'animation territoriaux	5	
Médico-technique	3	0,6%
Biologiste/vétérinaire/Pharmac territoriaux	1	
Techniciens paramédicaux territoriaux	2	
Technique	450	93,0%
Adjoints techniques territoriaux	408	84,3%
Agents de maîtrise territoriaux	32	
Ingénieurs territoriaux	1	
Techniciens territoriaux	9	
<b>Total général</b>	<b>484</b>	<b>100,0%</b>

### 1.2 | Deux tiers de femmes, un taux représentatif de la fonction publique territoriale

Avec une part de 64% de femmes, les effectifs observés montrent une répartition femme / homme identique à celle de petite couronne (*Bilan social 2020*, p.13), et plus généralement représentative de la fonction publique territoriale à l'échelle nationale.



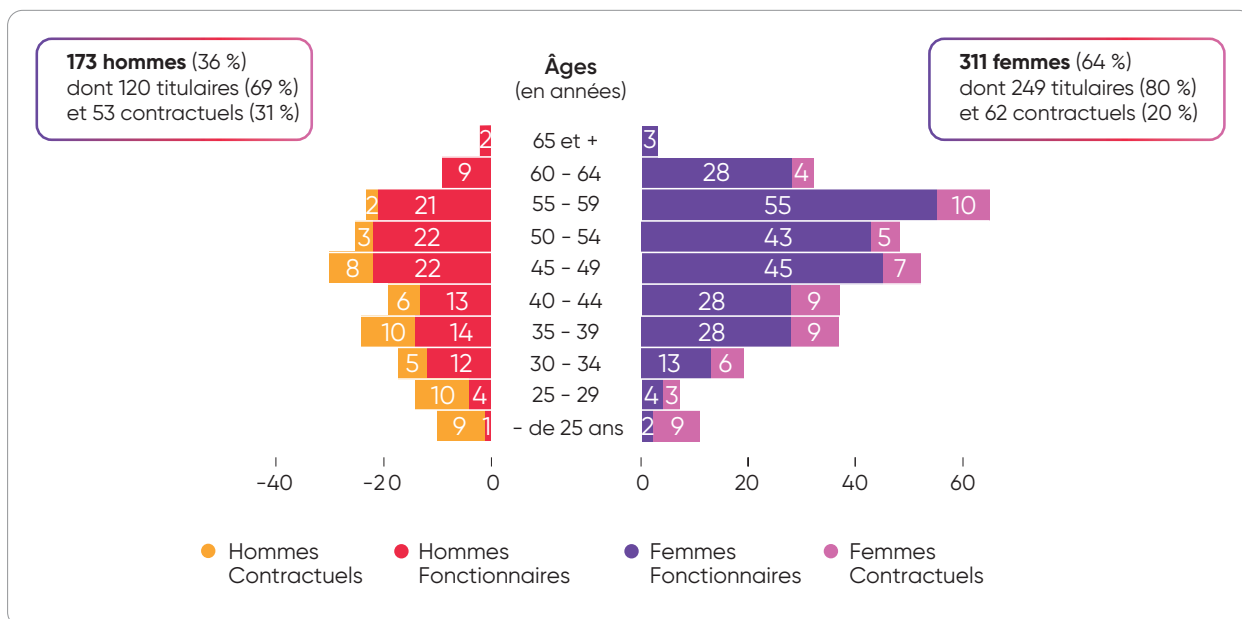
### 1.3 | Des agents vieillissant, notamment les femmes

Sur l'ensemble de l'effectif observé, la moyenne d'âge de 46 ans et 6 mois est proche de la moyenne en petite couronne (46 ans et 2 mois - *Bilan social 2020*, p.15). Cependant, on observe une grande disparité selon les collectivités répondantes, pouvant varier de près de 5 ans.

Moy âge par collectivité	
Collectivité 1	41 ans et 10 mois
Collectivité 2	48 ans et 6 mois
Collectivité 3	50 ans et 5 mois
Collectivité 4	45 ans et 5 mois
Collectivité 5	47 ans et 5 mois
Collectivité 6	42 ans
<b>Total général</b>	<b>46 ans et 6 mois</b>

Les agents titulaires sont en moyenne plus âgés de 9 ans et 5 mois que les agents contractuels. **Les hommes contractuels sont particulièrement jeunes (35 ans et 11 mois), et les femmes titulaires sont significativement plus âgées (49 ans et 5 mois).**

	Age moyen		
	Femme	Homme	Total
Contractuel	42 ans et 4 mois	35 ans et 11 mois	39 ans et 4 mois
Titulaire	49 ans et 5 mois	47 ans et 4 mois	48 ans et 9 mois
<b>Total général</b>	<b>47 ans et 11 mois</b>	<b>43 ans et 10 mois</b>	<b>46 ans et 6 mois</b>



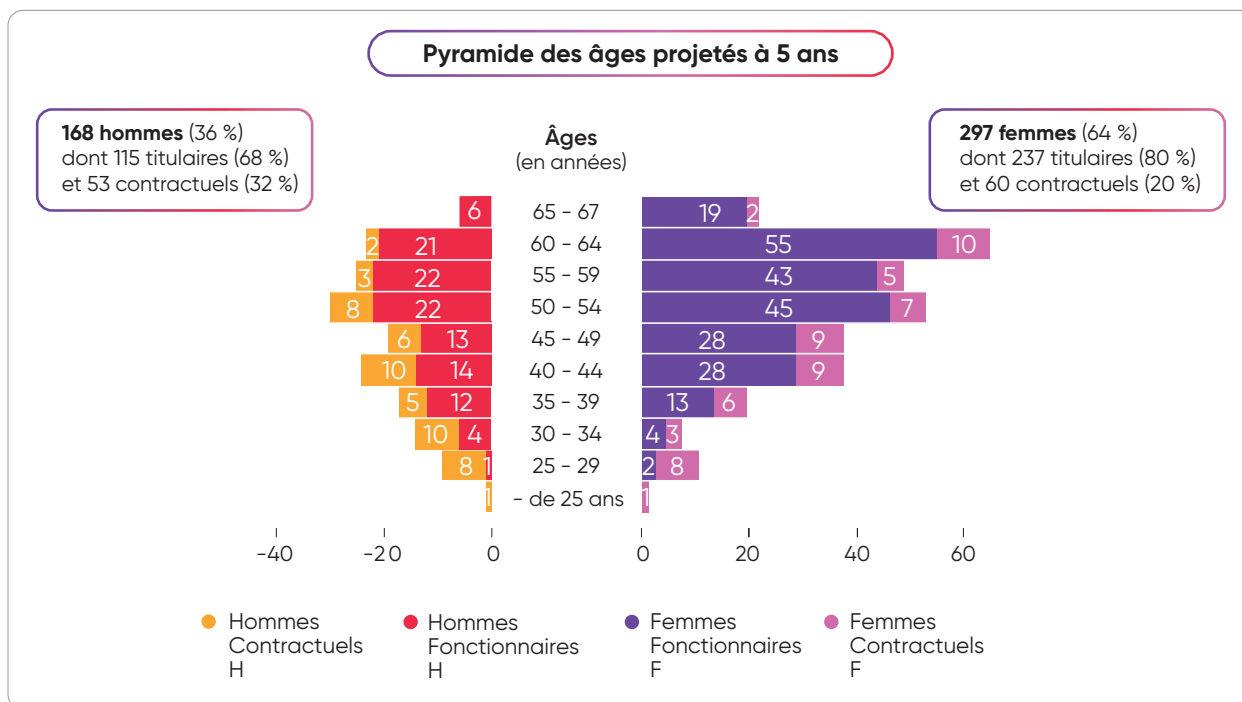
	Taux féminisation par tranche d'âge	% titulaires par tranche d'âge
- de 25 ans	52,4 %	14,3 %
25 - 29	33,3 %	38,1 %
30 - 34	52,8 %	69,4 %
35 - 39	60,7 %	68,9 %
40 - 44	66,1 %	73,2 %
45 - 49	63,4 %	81,7 %
50 - 54	65,8 %	89,0 %
55 - 59	73,9 %	86,4 %
60 - 64	78,0 %	90,2 %
65 et +	60,0 %	100,0 %
<b>Total général</b>	<b>64,3 %</b>	<b>76,2 %</b>

Plus d'un quart des agents ont plus de 55 ans (27,7 %), dans une proportion légèrement plus élevée qu'en petite couronne (26,1 % - *Bilan social 2020*, p.16). En parallèle, on constate un faible effectif jeune avec moins de 10 % d'agents de moins de 30 ans (8,7 %).

Ce déséquilibre intergénérationnel pèse particulièrement pour les femmes, proportionnellement plus nombreuses et en moyenne plus âgées puisqu'elles représentent 75 % des agents de plus de 55 ans.

La pyramide des âges met également en avant la moyenne d'âge plus jeune des contractuels qui représentent notamment 74 % des agents de moins de 30 ans pour un effectif global de 23,8 %.

Dans le secteur de la restauration collective, particulièrement exposé aux risques et à l'usure professionnelle, on peut supposer que les collectivités seront de plus en plus confrontées à des situations d'inaptitude et de reclassement dues au vieillissement des agents, ainsi qu'à des enjeux d'accompagnement au changement dans un contexte de fortes évolutions des pratiques professionnelles. Les départs à la retraite, une quarantaine dans les 5 années à venir, impacteront également les effectifs, le renouvellement des équipes et des pratiques.



Dans une projection de cet effectif dans les 5 ans à venir, le taux de féminisation (64 %) et la répartition entre titulaires (76 %) et contractuels sont identiques. En revanche, les enjeux du vieillissement des agents sont particulièrement renforcés puisque 41 % d'entre eux aura plus de 55 ans dans 5 ans.

	Taux féminisation par tranche d'âge	% titulaire par tranche d'âge
inf à 25	50,0 %	0,0 %
25 à 29	52,6 %	5,3 %
30 à 34	33,3 %	19,0 %
35 à 39	52,8 %	33,3 %
40 à 44	60,7 %	23,0 %
45 à 49	66,1 %	23,2 %
50 à 54	63,4 %	26,8 %
55 à 59	65,8 %	30,1 %
60 à 64	73,9 %	23,9 %
65 à 67	77,8 %	22,2 %
67 et plus	73,7 %	26,3 %
<b>Total général</b>	<b>64,3 %</b>	<b>24,8 %</b>

## 1.4 Une ancienneté élevée des agents titulaires et un turn-over des agents contractuels

Variable de 9 ans et 6 mois à plus de 15 ans selon les collectivités, l'ancienneté des agents est en moyenne de 11 ans et 11 mois. Assez élevée, elle montre **une certaine stabilité des équipes et des savoir-faire** au sein des services de restauration collective.

Collectivité	Ancienneté moyenne
Collectivité 1	9 ans et 6 mois
Collectivité 2	13 ans et 4 mois
Collectivité 3	15 ans et 8 mois
Collectivité 4	13 ans
Collectivité 5	12 ans et 11 mois
Collectivité 6	5 ans et 7 mois
<b>Total général</b>	<b>11 ans et 11 mois</b>

Toutefois, l'ancienneté étant très variable de 1 mois à près de 43 ans selon les agents, **la stabilité d'une partie des équipes n'empêche pas un fort turn-over**, également évoqué comme problématique lors des entretiens.

Statut	Femme	Homme	Total général
Contractuel	4 ans	2 ans et 6 mois	3 ans et 4 mois
Titulaire	15 ans et 6 mois	12 ans et 9 mois	14 ans et 8 mois
<b>Total général</b>	<b>13 ans et 3 mois</b>	<b>9 ans et 8 mois</b>	<b>11 ans et 11 mois</b>

Ce mouvement de personnel est notamment à attribuer aux emplois contractuels permanents et non permanents dont l'ancienneté moyenne de 3 ans et 4 mois diffère de près de 11 ans par rapport aux agents titulaires.

Pour leur part, les femmes, en moyenne plus âgées, ont une ancienneté plus élevée de 4 ans et demi que celles des hommes. Dans ce secteur, **l'ancienneté est fortement corrélée à l'âge des agents, les plus anciens étant les plus âgés.**

## 2. La répartition des agents sur les postes de travail

### 2.1 Des postes majoritairement dédiés à la production

Plus des trois quart des agents (79 %) occupent des postes assurant les activités de production alimentaire, de la préparation à la mise en place des plats. Ces agents occupent en premier lieu un poste d'agent d'office (48,6 %), le plus souvent au sein d'établissements scolaires, en deuxième lieu un poste d'agent de production (30,8 %), et en troisième lieu un poste de chef d'équipe sur la chaîne de production (7,2 %).

En plus faible proportion, en début et en fin de chaîne, on compte des postes de magasinier (~3 %) et de chauffeur-livreur (5 %).

Enfin, les agents sur des postes de gestion administrative représentent près de 4 % de l'effectif étudié.

Poste	Nb agents	%
Agent de production	149	30,8 %
Agent d'office	235	48,6 %
Chargé.e de projet qualité	3	0,6 %
Chauffeur-Livreur	24	5,0 %
Chef d'équipe de production	35	7,2 %
Directeur.rice	6	1,2 %
Gestion administrative	18	3,7 %
Magasinier	14	2,9 %
<b>Total général</b>	<b>484</b>	<b>100,0 %</b>

Près de 80 % des contractuels occupent les postes d'agent de production et d'agent d'office, soit près de 20 % de l'effectif total.

Répartition des postes par statut	Titulaire	Contractuel	Total général
Agent de production	105	44	149
Agent d'office	188	47	235
Chargée de projet qualité	1	2	3
Chauffeur-Livreur	17	7	24
Chef d'équipe de production	27	8	35
Directeur.rice	6		6
Gestion administrative	14	4	18
Magasinier	11	3	14
<b>Total général</b>	<b>369</b>	<b>115</b>	<b>484</b>

## 2.2 | Un enjeu de vieillissement global mais d'autant plus fort pour certains postes

L'ensemble des secteurs d'activités de la restauration collective sont concernés par les enjeux du vieillissement. Pour rappel, plus d'un quart des agents a plus de 55 ans (27,7 %).

Chaque poste de la chaîne de production et de distribution compte au minimum 20 % d'agents relevant de cette tranche d'âge.

Cependant, cette tendance est d'autant plus vraie pour les postes de direction, de chauffeur-livreur et d'agent d'office pour lesquels on compte près de 30 % d'agent de plus de 55 ans.

Effectif par poste et par tranche d'âge	Effectif total	Effectif >55ans	% >55ans
Agent de production	149	36	24,2%
Agent d'office	235	72	30,6%
Chargée de projet qualité	3	0	0,0%
Chauffeur-Livreur	24	7	29,2%
Chef d'équipe de production	35	9	25,7%
Directeur.rice	6	3	50,0%
Gestion administrative	18	4	22,2%
Magasinier	14	3	21,4%
<b>Total général</b>	<b>484</b>	<b>134</b>	<b>27,7%</b>



## 2.3 | Des postes très genrés à l'exception des postes d'agent de production

Les postes d'agent d'office, de chargé de projet qualité et de gestion administrative sont majoritairement occupés par des femmes (~85 %, voire 100 %).

En parallèle, les postes de chauffeur-livreur et magasinier sont très majoritairement occupés par des hommes (95,8 % et 92,9 %).

En revanche, les postes d'agent de production et de

chef d'équipe de production apparaissent non genrés, avec une proportion de femmes respectivement de 46,3% et 48,6%.

Cependant les femmes parviennent probablement au poste de chef de production plus tardivement que les hommes puisque leur ancienneté dans la collectivité est plus élevée (14,6 ans) que pour les hommes (11 ans).

Poste / sexe	Femme	Homme	Total général	Femme %
Agent de production	69	80	149	46,3%
Agent d'office	201	34	235	85,5%
Chargé.e de projet qualité	3		3	100,0%
Chauffeur-Livreur	1	23	24	4,2%
Chef d'équipe de production	17	18	35	48,6%
Directeur.rice	3	3	6	50,0%
Gestion administrative	16	2	18	88,9%
Magasinier	1	13	14	7,1%
<b>Total général</b>	<b>311</b>	<b>173</b>	<b>484</b>	<b>64,3%</b>

## 2.4 | Des postes occupés plus longtemps par les femmes

Sur les postes en lien direct avec la production et les convives, **les moyennes d'âge sont les plus élevées sur les postes de chef de production** (48 ans et 3 mois) et d'agent d'office (47 ans et 4 mois), les femmes occupant ces postes sont significativement plus âgées que les hommes, respectivement de 5 ans et 6 mois et 6 ans et 5 mois.

De même sur les postes d'agent de production, les femmes sont plus âgées de 5 ans.

On peut faire l'hypothèse ici d'un **effet « plancher-collant »**, par lequel les femmes occupent les postes d'agent de production sur une durée plus longue et accèdent à des responsabilités de chef de production plus tardivement, et donc à un âge plus élevé que les hommes.

Poste	Moyenne âge Femme	Moyenne âge Homme	Moyenne âge générale	Ecart âge F/H
Agent de production	48,3	43,3	45,6	5,0
Agent d'office	48,1	42,6	47,3	5,5
Chargé.e de projet qualité	32,9		32,9	/
Chauffeur-Livreur	55,3	46,6	46,9	8,8
Chef d'équipe de production	51,5	45,0	48,2	6,4
Directeur.rice	45,8	57,8	51,8	-12,0
Gestion administrative	44,4	30,0	42,8	14,4
Magasinier	44,1	42,9	43,0	1,2
<b>Total général</b>	<b>47,9</b>	<b>43,8</b>	<b>46,5</b>	<b>4,1</b>



# Analyse des absences

## L'essentiel sur l'analyse des absences :



La majorité des agents, à raison de deux tiers d'entre eux, et particulièrement ceux issus de la catégorie C, sont concernés par des absences pour raison médicale.

La maladie ordinaire est le motif d'absence le plus fréquent, voire récurrent, et peut témoigner d'un état d'usure professionnelle, notamment dans une forte proportion d'agents de plus de 50 ans. Caractérisé par une fréquence élevée et une faible gravité, ce motif d'absence pèse essentiellement par le nombre d'agents concernés et le cumul des arrêts.

Pour leur part, les accidents de service exposent les agents à des durées d'absence longues qui traduisent une significative gravité des accidents survenus dans ce secteur professionnel. Caractérisé par sa fréquence et une forte gravité, ce motif d'absence pèse essentiellement par le cumul et la longue durée des arrêts.

Que ce soit des absences pour maladie ordinaire ou accident de service, les agents titulaires de plus de 50 ans, et particulièrement les femmes, sont davantage concernés.

Sur cette tranche d'âge la durée moyenne d'absence et la gravité des arrêts sont particulièrement élevés, tandis que pour les plus jeunes de moins de 35 ans la fréquence des arrêts se distingue nettement.

Sur la chaîne de production, les agents de production sont les plus exposés aux absences avec des arrêts fréquents et des durées d'absence élevées, tandis que les agents d'office sont les plus concernés par la gravité des arrêts.

## 1. Le profil des agents absents

*Au-delà du profil des agents de la restauration collective, l'enquête quantitative s'est attachée à analyser les absences de ces agents, partant du principe que celles-ci pourraient éclairer l'analyse de l'usure professionnelle.*

### 1.1 | Des agents absents titulaires et de catégorie C

Deux tiers des agents titulaires sont absents (66 %) et ceux-ci représentent 83 % des agents absents, en sur-représentation par rapport à la structure de l'effectif (76 %).

Pour leur part, s'ils ne représentent que 17 % des agents absents, 43 % des agents contractuels sont absents et ils sont légèrement plus âgés de 1 an et 9 mois que l'ensemble des contractuels (39 ans et 4 mois).

Tout statut confondu, les **agents absents sont essentiellement de catégorie C** (98 %) et légèrement sur-représentés par rapport à l'effectif (94 %).

	Contractuel	Titulaire	Total
Nombre d'agents	50	244	294
%	17 %	83 %	100 %
<b>Moy. Âge</b>	<b>41 ans</b>	<b>49 ans</b>	<b>47 ans et 8 mois</b>

Sexe	Effectif agents absents	%
Femme	196	66,7 %
Homme	98	33,3 %
<b>Total général</b>	<b>294</b>	<b>100 %</b>

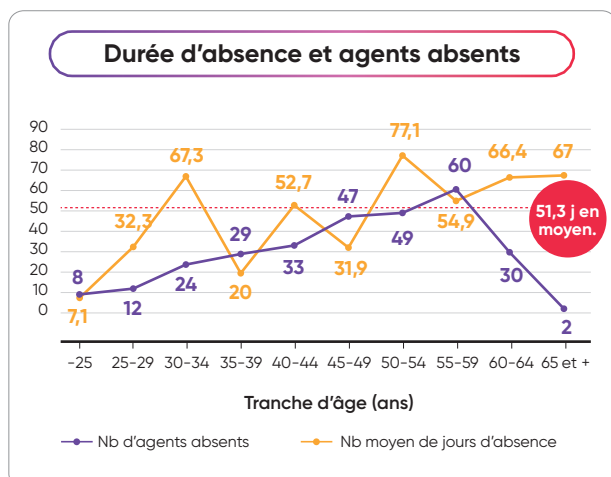
## 1.2 | Des femmes proportionnellement plus absentes

On observe également une **sur-représentation des femmes parmi les agents absents** (66,7 % des agents absents pour 64 % des effectifs).

## 1.3 | Des agents de plus de 50 ans plus absents et des jeunes de 30-34 ans absents plus longtemps

La proportion d'agents absents augmente avec l'âge. Les agents de plus de 50 ans sont sur-représentés parmi les absents (48 %) par rapport à la structure de l'effectif (42,8 %) et la durée moyenne de leur absence est supérieure de 15 à 22 jours par rapport à la moyenne.

Parallèlement, les agents absents de 30 à 34 ans, dans une proportion proche de l'effectif, présentent des durées d'absence supérieures à la moyenne de 16 jours.



## 1.4 | Des agents absents majoritairement en poste de production

Les agents absents sont majoritairement des agents d'office (49 %) ou agents de production (34 %), en cohérence avec l'effectif total. Cependant, on observe une légère sur-représentation de 3 % des agents de production.

Poste	Effectif agents absents	% agents absents	% effectif
Agent de production	101	34 %	31 %
Agent d'office	144	49 %	49 %
Chargé.e de projet qualité	2	1 %	1 %
Chauffeur-Livreur	12	4 %	5 %
Chef d'équipe de production	15	5 %	7 %
Directeur.rice	1	0 %	1 %
Gestion administrative	8	3 %	4 %
Magasinier	11	4 %	3 %
<b>Total général</b>	<b>294</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

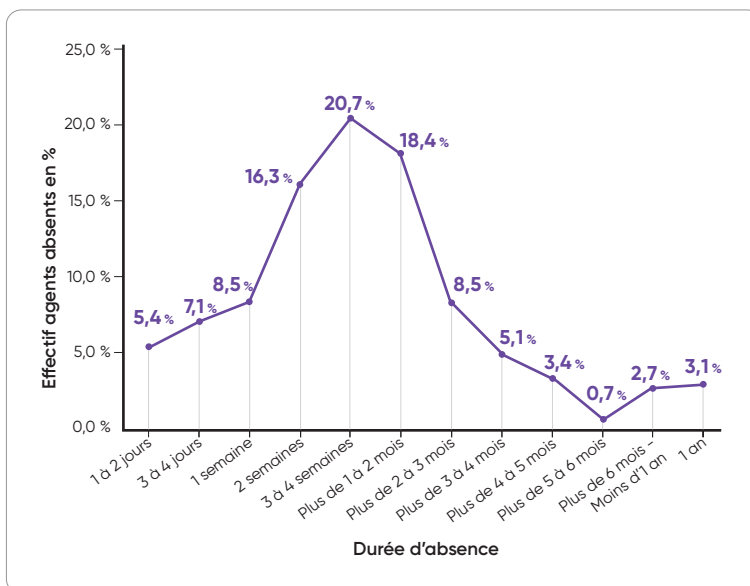
## 2. Analyse des absences pour raison médicale

Outre le profil des agents absents, l'analyse des absences s'est attachée à observer les rapports entre le nombre de jours d'absence et le nombre d'arrêts (gravité), le nombre d'arrêts par agent absent (fréquence) ainsi que la part d'agents absents au moins une fois sur la période étudiée (exposition). Ces données ont également été mises en perspectives selon les postes occupés par les agents.

### 2.1 | Une part significative d'agents absents et une durée moyenne d'absence particulièrement longue

Pour 100 agents, plus de 8 agents ont été absents toute l'année pour raison médicale (8,5 %), soit un taux plus élevé que sur l'ensemble de la petite couronne (7,3 % en petite couronne – Bilan social 2020, p.26).

On compte en moyenne 51,3 jours d'absence par agent absent, soit **une moyenne de jours d'absence élevée** et nettement supérieure à celle de petite couronne située à 31,5 jours d'absence pour tout motif médical par agent (Bilan social 2020, p.26).



**Les durées d'absence sont variables avec une plus forte proportion d'agents absents sur une durée de 3 à 4 semaines.**

Plus d'un tiers des agents (37,4 %) est concerné par des absences de courte durée inférieures à 15 jours, tandis que 20,7 % des agents sont absents sur une durée plus longue d'environ un mois (3 à 4 semaines), et près d'un tiers des agents est absent entre 1 et 3 mois (27 %).

Les absences plus longues de 3 à 6 mois concernent 9 % des agents, tandis que les longues absences de plus de 6 mois à 1 an concernent moins d'agents (5,8 % des effectifs absents).

### 2.2 | La maladie ordinaire, principal motif d'absence

**La maladie ordinaire est le principal motif d'absence**, elle concerne deux tiers du nombre de jours d'absence (63,1 %) et la majorité des arrêts (86,2 %). Cependant, pour ce motif, la durée moyenne d'absence de 35,4 jours est significativement moins élevée que la moyenne (51,3 jours).

En revanche, **proportionnellement moins nombreux les accidents de service génèrent une durée moyenne d'absence plus longue** équivalente à 54,6 jours par agent absent.

En cohérence avec leurs motifs d'absence, la maladie professionnelle ainsi que les congés longue maladie et grave maladie, bien que peu fréquents (respectivement 1,4 % et 0,9 % des arrêts), exposent à des absences plus longues, respectivement de 122,5 jours et 338 jours en moyenne par agent.

Motif d'absence	Nb agents absents*	Nb arrêts	% arrêts	Nb jours d'absence	% jours d'absence	Nb moy. jours d'absence
Maladie ordinaire	269	741	86,2%	9520,5	63,1%	35,4
Accident de service	46	93	10,8%	2511	16,7%	54,6
Accident de trajet	5	6	0,7%	132	0,9%	26,4
Maladie professionnelle	10	12	1,4%	1225	8,1%	122,5
CLM - CLD - CGM	5	8	0,9%	1690	11,2%	338
<b>Total :</b>	<b>294</b>	<b>860</b>	<b>100,0%</b>	<b>15078,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,3</b>

\*Un agent peut cumuler plusieurs absences mais n'est comptabilisé qu'une fois)

### 2.3 | Une fréquence d'arrêt par agent élevée

60 % des agents travaillant dans le secteur de la restauration collective ont été absents au moins une fois dans l'année pour motif médical, à raison de près de 3 arrêts par agent absent et de 17,5 jours d'absence pour chaque arrêt.

Le cumul des arrêts concerne particulièrement les motifs de maladie ordinaire (2,75 arrêts par agent absent) et d'accident de service (2,02 arrêts par agent absent).

Indicateurs	Global	MO	A.T.s	A.T.t	M.Pro	CLM/CLD
Gravité par arrêt	17,5	12,8	27,0	22,0	102,1	211,3
Fréquence tout agent	1,78	1,53	0,19	0,01	0,02	0,02
Fréquence agent absent	2,93	2,75	2,02	1,20	1,20	1,60
Exposition en %	60,7	55,6	9,5	1,0	2,1	1,0

### 2.4 | Une gravité marquée pour les accidents du travail

Un arrêt pour raison médicale tout motif confondu génère en moyenne 17,5 jours d'absence. En revanche, un arrêt pour accident de service génère en moyenne 27 jours d'absence, contre 16 jours en petite couronne, et on compte en moyenne 12,8 jours d'absence par arrêt en maladie ordinaire, contre 15 jours en petite couronne (Données issues de la collecte du RSU 2020).

### 2.5 | Une exposition élevée essentiellement due à la maladie ordinaire

Tout motif médical confondu, près des deux tiers des agents ont été absents au moins une fois sur l'année observée (60,7%), tandis que près d'un agent sur dix a été absent au moins une fois pour accident de service (9,5%) et plus de la moitié des agents ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire (55,6%).

## 2.6 | Des postes plus exposés en début de chaîne de production

La part d'agent absent est significativement plus élevée sur les postes d'agent de production (67,8 %) et d'agent d'office (61,3 %) dont près de deux tiers des agents ont été absents au moins une fois. Il en est de même pour les postes de magasinier (78,6 %) et de chargée de qualité (66,7 %), ces données étant peut-être à nuancer du fait de l'effectif faible sur ces postes.

En parallèle, les agents de production sont plus souvent absents alors que les agents d'office le sont plus longtemps.

Poste	Effectif agents	Effectif agents absents	Gravité	Fréquence	Exposition
Agent de production	149	101	15,2	4,1	67,8
Agent d'office	235	144	22,7	2,4	61,3
Chargée de projet qualité	3	2	1,6	2,0	66,7
Chauffeur-Livreur	24	12	8,9	2,1	50,0
Chef d'équipe de production	35	15	12,2	2,0	42,9
Directeur.rice	6	1	8,0	1,0	16,7
Gestion administrative	18	8	10,1	1,8	44,4
Magasinier	14	11	6,0	2,2	78,6
<b>Total :</b>	<b>484</b>	<b>294</b>	<b>17,5</b>	<b>2,9</b>	<b>60,7</b>

## 3. Focus sur la maladie ordinaire et les accidents de service

### 3.1 | Les agents titulaires davantage concernés quel que soit ces deux motifs d'absence

Plus de la moitié des agents absents ont été absents pour maladie ordinaire à raison de près de 3 arrêts chacun en moyenne et de 12,8 jours d'absence par arrêt.

Concernant les accidents de service, moins de 10 % des agents ont été absents pour ce motif à raison de 2 arrêts chacun et de 27 jours d'absence par arrêt.

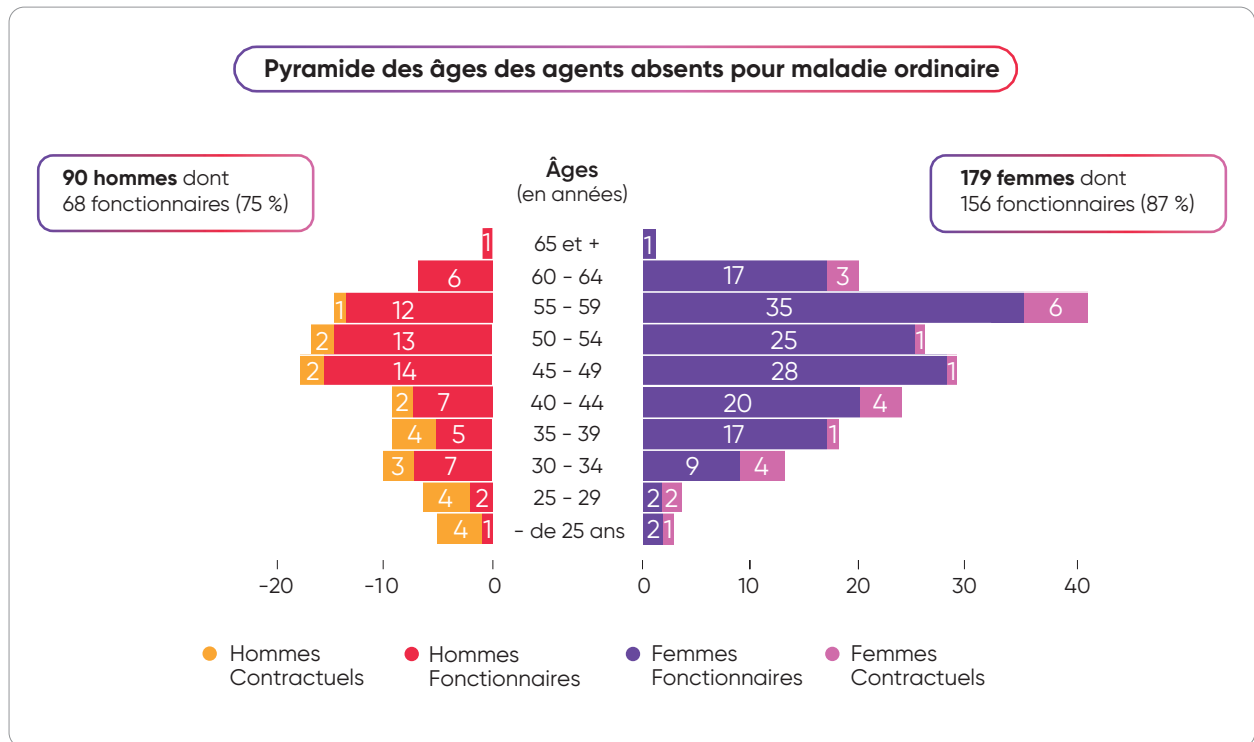
Que ce soit pour maladie ordinaire ou pour accident de service, les agents titulaires sont davantage concernés par les absences. Pour ces deux motifs, ils y sont plus exposés, leurs absences sont plus fréquentes et leurs durées d'absence sont plus longues que la moyenne.

Pour leur part, les agents contractuels se situent significativement en-dessous des taux globaux de gravité, de fréquence et d'exposition.

Statut	Effectif total	Maladie ordinaire				Accident de service			
		Effectif agent absent	Gravité	Fréquence	Exposition en %	Effectif agent absent	Gravité	Fréquence	Exposition en %
Titulaire	369	224	13,6	2,88	60,7	39	29,2	2,05	10,6
Contractuel	115	45	8,1	2,16	39,1	7	13,2	1,86	6,1
Contractuel permanent	27	1	5,0	1,00	3,7				
Contractuel non permanent	88	44	8,1	2,18	50,0	7	13,2	1,86	8,0
<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>269</b>	<b>12,8</b>	<b>2,75</b>	<b>55,6</b>	<b>46</b>	<b>27,0</b>	<b>2,02</b>	<b>9,5</b>

### 3.2 | Les femmes titulaires de plus de 55 ans plus exposées à la maladie ordinaire

La pyramide des âges des agents absents pour maladie ordinaire est en corrélation avec la structure des effectifs. En revanche, parmi les 269 agents absents pour ce motif, les titulaires sont sur-représentés (83 % des agents). Ces agents sont **majoritairement des femmes (67%) ayant le statut de fonctionnaire pour 87% d'entre elles**. Ils sont, pour près d'un tiers d'entre eux (30,4 %) âgés de plus de 55 ans, dont 75 % sont des femmes.

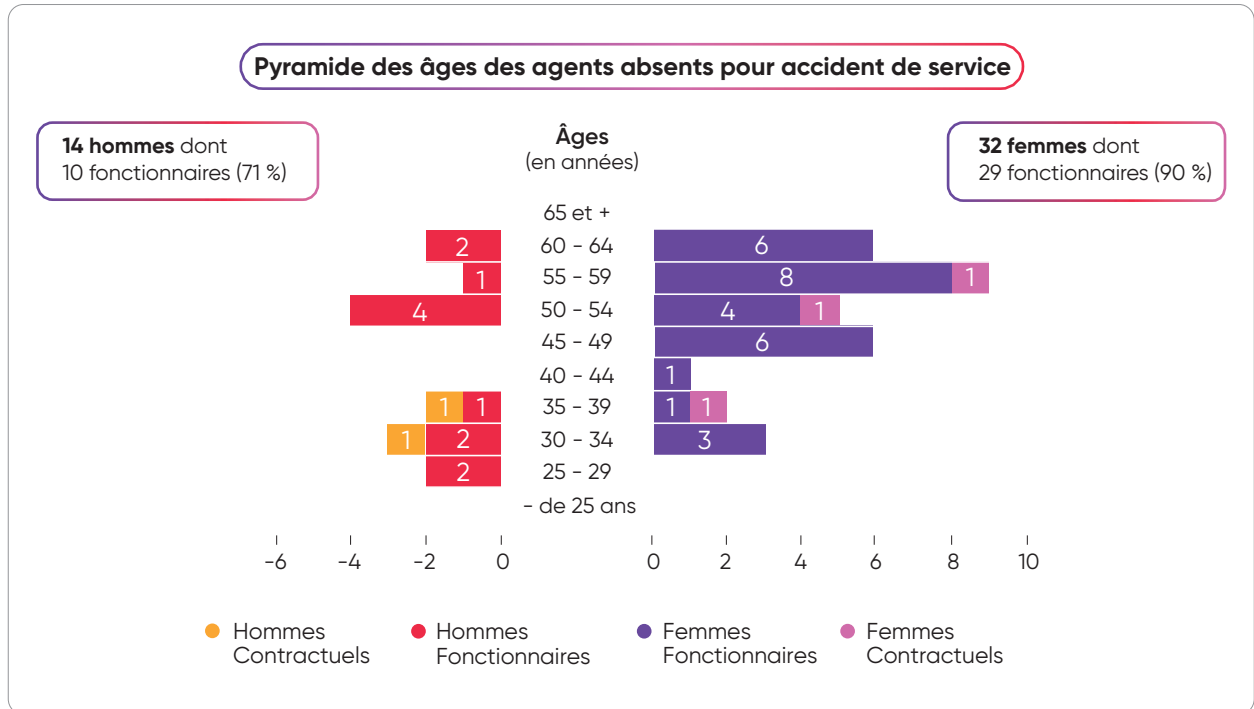


### 3.3 | Les agents titulaires de plus de 55 ans plus exposés aux accidents de service

La pyramide des âges des agents absents pour accident de service se distingue de la structure des effectifs.

Parmi les 46 agents absents pour ce motif, on compte très peu de contractuels (7 agents) et les agents de moins de 45 ans sont également très peu concernés représentant 28 % des agents absents pour 40 % de l'effectif.

En revanche, **les femmes sont sur-représentées (70 % pour 64 % de l'effectif), de même que les agents de plus de 55 ans** qui représentent 39 % des accidentés pour 28 % de l'effectif.





### 3.4 | Une gravité plus élevée au-delà de 50 ans

Les tranches d'âge les plus jeunes avant 35 ans et les plus âgées après 50 ans sont davantage concernés par les absences pour maladie ordinaire et accidents de service.

Si la fréquence, la durée et la gravité des arrêts varient selon ces deux motifs d'absence et les âges des agents, la gravité des arrêts s'accroît significativement avec l'augmentation de l'âge.

Tranche d'âge	Maladie ordinaire					Accident de service				
	Effectif agent absent	Nb moy. Jours d'absence	Gravité	Fréquence	Exposition en %	Effectif agent absent	Nb moy. Jours d'absence	Gravité	Fréquence	Exposition en %
- de 25 ans	8	7,1	5,7	1,25	38,1					
25 - 29	10	31,0	9,7	3,20	47,6	2	38,5	9,6	4,00	9,5
30 - 34	23	50,0	11,0	4,57	63,9	6	33,0	13,2	2,50	16,7
35 - 39	27	19,4	9,5	2,04	44,3	4	10,5	10,5	1,00	6,6
40 - 44	33	46,0	20,2	2,27	58,9	1	24,0	24,0	1,00	1,8
45 - 49	45	28,5	9,5	3,00	54,9	6	15,7	15,7	1,00	7,3
50 - 54	41	37,0	13,3	2,78	56,2	9	85,9	24,2	3,56	12,3
55 - 59	54	38,9	15,6	2,50	61,4	10	60,3	37,7	1,60	11,4
60 - 64	26	35,6	14,7	2,42	63,4	8	87,5	63,6	1,38	19,5
65 et +	2	67,0	7,9	8,50	40,0					0,0
<b>Total général</b>	<b>269</b>	<b>35,4</b>	<b>12,8</b>	<b>2,75</b>	<b>55,6</b>	<b>46</b>	<b>54,6</b>	<b>27,0</b>	<b>2,02</b>	<b>9,5</b>

#### MALADIE ORDINAIRE

Les agents des tranches d'âge 30-34 ans et 40-44 ans sont plus fréquemment en arrêt et pour un nombre de jours moyen annuel d'absence élevé (50 j/agent), en revanche la gravité des arrêts est plus élevée pour les agents de plus de 50 ans.

#### ACCIDENTS DE SERVICE

Les agents de la tranche d'âge 30-34 ans sont particulièrement exposés aux accidents de service et plus fréquemment en arrêt que la moyenne. En revanche les agents de plus de 55 ans, également très exposés, sont en moyenne absents moins fréquemment mais plus longtemps, davantage concernés par des arrêts de plus forte gravité.

### 3.5 | Les agents de production et les agents d'office davantage impactés

Les agents de production et les agents d'office sont les plus concernés par les absences pour maladie ordinaire et accident de service. S'ils représentent la majorité de l'effectif global, et avec quelques nuances selon le motif, la part d'agents en arrêt, la fréquence de leurs arrêts et la gravité de ceux-ci sont globalement plus élevés que la moyenne.

Poste	Maladie ordinaire					Accident de service				
	Effectif agents absents	Nb moyen de jours d'absence	Gravité	Fréquence	Exposition en %	Effectif agents absents	Nb moyen de jours d'absence	Gravité	Fréquence	Exposition en %
Agent de production	90	43,5	11,7	3,73	60,4	22	71,5	24,2	2,95	14,8
Agent d'office	134	36,8	15,5	2,37	57,0	18	41,2	39,0	1,06	7,7
Chargée de projet qualité	2	3,3	1,6	2,00	66,7					0,0
Chauffeur-Livreur	11	17,3	7,9	2,18	45,8	1	32,0	32,0	1,00	4,2
Chef d'équipe de production	13	16,2	8,8	1,85	37,1	3	52,0	26,0	2,00	8,6
Directeur.rice	1	8,0	8,0	1,00	16,7					0,0
Gestion administrative	8	17,4	10,7	1,63	44,4	1	2,0	2,0	1,00	5,6
Magasinier	10	12,1	5,8	2,10	71,4	1	7,0	7,0	1,00	7,1
<b>Total général</b>	<b>269</b>	<b>35,4</b>	<b>12,8</b>	<b>2,75</b>	<b>55,6</b>	<b>46</b>	<b>54,6</b>	<b>27,0</b>	<b>2,02</b>	<b>9,5</b>

#### MALADIE ORDINAIRE

Les agents de production sont particulièrement concernés par les absences pour maladie ordinaire. Comparativement à la moyenne, ils sont plus exposés, de manière plus fréquente et pour des durées d'absence annuelle plus longues.

Les agents d'office présentent des arrêts de plus forte gravité et une durée d'absence moyenne plus élevée, sans être particulièrement plus exposés que la moyenne à la maladie ordinaire.

A noter également une forte exposition des agents magasiniers aux absences pour maladie ordinaire qui n'engendre pas pour autant une durée moyenne d'arrêt et une gravité significative par rapport à la moyenne.

#### ACCIDENTS DE SERVICE

Les agents de production sont particulièrement concernés par les absences pour accident de service. Ils sont surexposés à ces accidents, de manière plus fréquente et pour une durée totale d'absence élevée.

Inversement, les agents d'office sont confrontés à une gravité nettement plus élevée, tout en présentant des taux d'exposition et de fréquence en deçà de la moyenne.

## Remerciements

Le CIG petite couronne adresse ses remerciements aux collectivités et aux agents qui ont participé à cette enquête et ont permis d'alimenter les réflexions et les analyses portées sur le secteur de la restauration collective :

**Commune d'Épinay-sur-Seine** : Directeur de la cuisine centrale ; Conseiller de prévention des risques professionnels

**Commune de Fontenay-sous-Bois** : Responsable du service restauration ; Responsable du service écoles et entretien des bâtiments ; Conseillère en prévention et ergonomiste

**Commune de Fresnes** : Responsable du service enseignement et cuisine centrale ; Responsable administrative de la cuisine centrale ; Directrice des ressources humaines ; Responsable du service prévention reclassement

**Etablissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir (GPSEA)** : Directeur de la restauration ; Conseiller en santé et sécurité au travail

**Commune d'Issy-les-Moulineaux** : Chargée du contrat de la restauration scolaire ; Coordinateur du personnel de la restauration collective ; Conseiller en prévention

**Commune d'Orly** : Directrice restauration entretien ; Référente des agents d'office ; Conseiller en prévention et Chef de service santé prévention

**Commune de Rungis** : Responsable service éducation ; Conseillère en prévention

**Syndicat intercommunal pour la restauration collective – SIRESCO** : Chef de cuisine ; Cheffe de Projet Exploitation et Prévention Santé ; Directrice des ressources humaines ;

**Commune de Sucy-en-Brie** : Responsable de la cuisine centrale ; Responsable de production ; Directrice Générale Adjointe des Ressources

**Syndicat pour la restauration collective – SYREC** : Directeur général des services ; Directrice des ressources humaines



**Direction de l'emploi territorial**

**CIG Petite Couronne**

Centre Interdépartemental de Gestion  
de la Petite Couronne de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin cedex

Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)