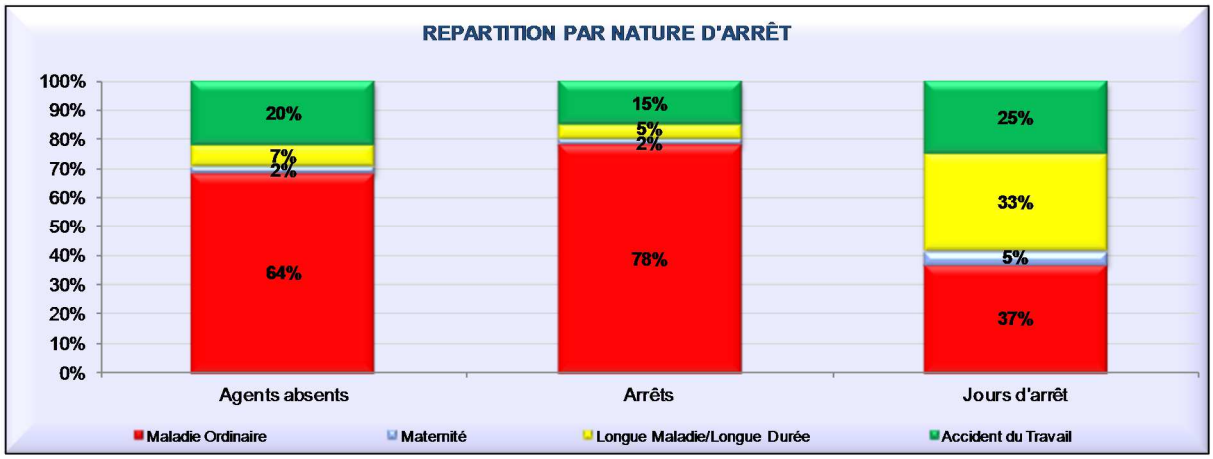
LA PREVENTION EN PRATIQUE

Prévention et Sécurité au Travail
Octobre 2015

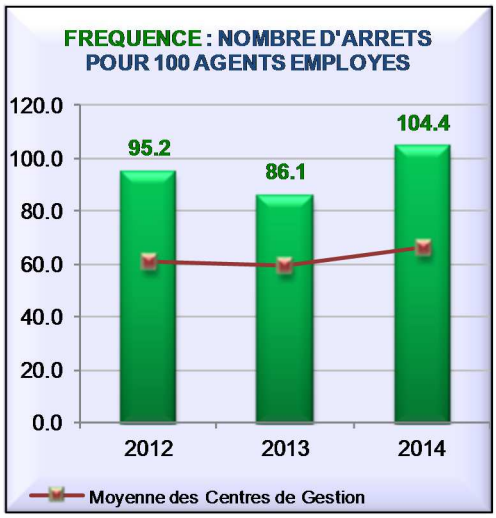
Edito

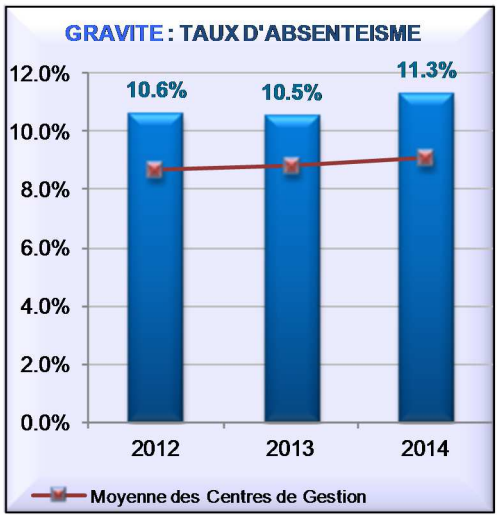
Les absences pour raison de santé ont un impact majeur sur les collectivités, impact humain mais également financier et organisationnel. Comme les années précédentes, cette fiche pratique a pour objectif de présenter une synthèse de différents indicateurs d'absentéisme sur notre département, afin d'aider les collectivités désireuses de développer une démarche de prévention des risques professionnels.

Absentéisme global



Depuis 4 ans, la répartition de l'absentéisme global par nature d'arrêt conserve des caractéristiques identiques. **La maladie ordinaire reste la première cause d'absence au travail** pour raison de santé dans le département des Bouches du Rhône. En 2014, elle représente 64% des agents absents, 78% des arrêts et 37 % des jours d'absence.
Le congé longue maladie/longue durée, avec 33 % d'entre eux, concentre la plus grande proportion des jours d'arrêt. **L'accident** (Accident de Service, Accident de Trajet, Maladie Professionnelle), **avec 15 % des arrêts, atteint 25 % des jours d'arrêts.**



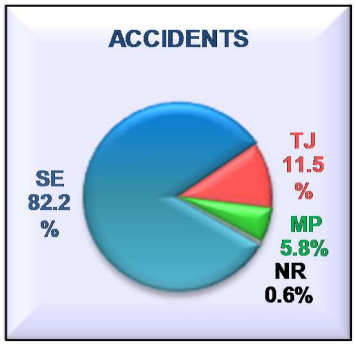


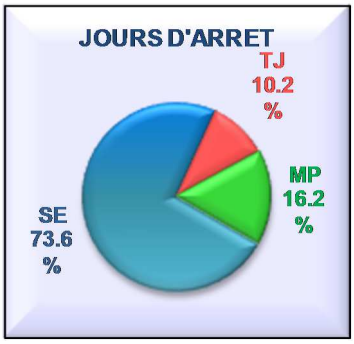
Traduction du taux d'absentéisme, le nombre équivalent d'agents absents permet de visualiser directement le poids des absences sur l'effectif.

Toutes natures d'arrêts confondues, **la fréquence s'établit en 2014 à 104.4 arrêts pour 100 agents** employés. La part du temps perdu en raison des absences (gravité) est de 11.3 % en 2014.
La fréquence ainsi que la gravité des arrêts est en augmentation entre 2013 et 2014.
Ainsi, les agents sont un peu plus nombreux à s'arrêter, un peu plus souvent, et pour des durées d'arrêt plus longues, et dans tous les cas, dans des proportions supérieures à d'autres Centres de gestion.

Strate de collectivité	Nombre de collectivités adhérentes au contrat groupe Sofcap	Nombre équivalent d'agents absents (pour une collectivité)
Moins de 10 agents	31	0.4
de 10 à 29 agents	35	1.8
de 30 à 49 agents	19	4.2
de 50 à 199 agents	36	13.6
200 agents et plus	16	48.8
Ensemble du CDG	137	10.3

L'accident du travail



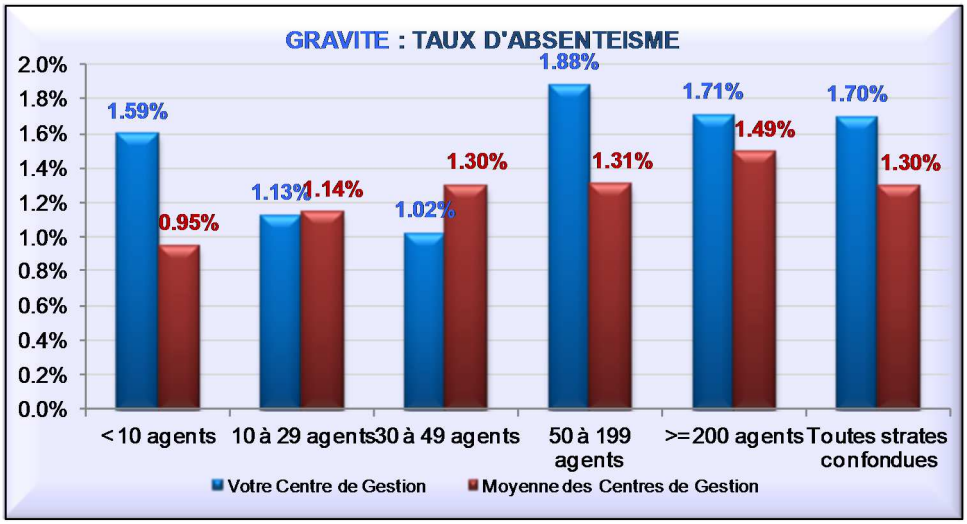


Légende : SE = Accident de service TJ = Accident de trajet
MP = Maladie professionnelle NR = Non renseigné

L'accident de service représente toujours la part la plus importante des accidents, tant en ce qui concerne le nombre d'accidents (82%), que le nombre de jours d'arrêt (73%).

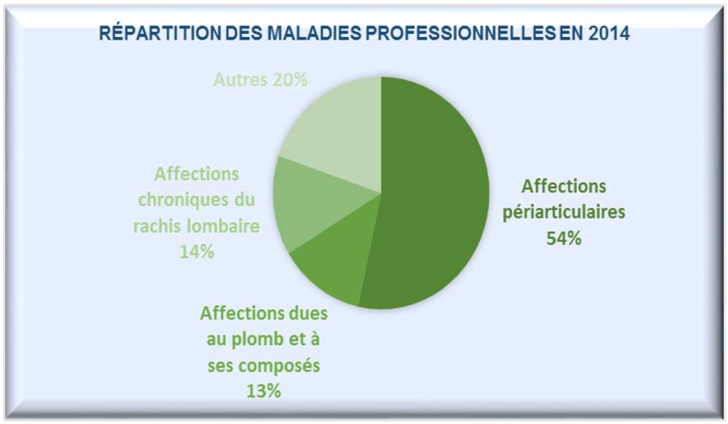
Toutes natures d'accidents confondues, **9% des agents employés par les collectivités des Bouches du Rhône ont eu un accident en 2014 et 7% se sont arrêtés (**un accident ayant engendré au moins un jour d'arrêt sur la période).

76% des agents accidentés se sont arrêtés et **la durée moyenne d'arrêt est de 65 jours alors qu'elle était de 61.7 jours en 2013 et 57.6 en 2012.**



La gravité des absences est globalement au-dessus de la moyenne des autres Centres de Gestion, quel que soit le nombre d'agents employés par la collectivité. Seules les strates de 10 à 29 agents et de 30 à 49 agents sont inférieures à la moyenne.

La maladie professionnelle



Répartition des maladies professionnelles selon l'activité des agents	
Non renseigné	18%
Travail administratif	34%
Nettoyage des locaux	11%
Entretien des espaces verts et de l'environnement	10%
Maintenance des locaux	6%
Restauration collective	6%
Accueil,surveillance,contrôle	6%
Traitement des eaux, réseau d'assainissement	2%
Activité funéraire	2%
Maintenance et réparation du matériel	2%
Circulation et transport	2%
Mobilisation et transfert d'un individu	2%

29 maladies professionnelles ont été déclarées en 2014 dans les collectivités du département des Bouches du Rhône. **Les troubles musculo-squelettiques restent la première cause de maladie professionnelle** soit 68 % de l'ensemble (dont 54 % d'affections péri-articulaires).
Par ailleurs, **entre 2010 et 2014, le taux d'absentéisme lié à la maladie professionnelle a augmenté de 49 %.**

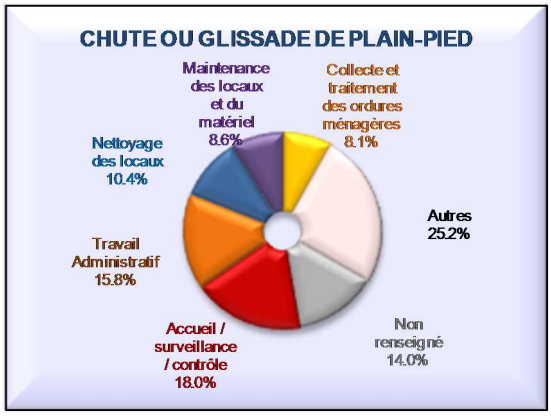
En nette amélioration par rapport à 2013, le taux de renseignement de l'activité des agents n'est plus que de 18% en 2014 (contre 66% en 2013).

L'accident de service

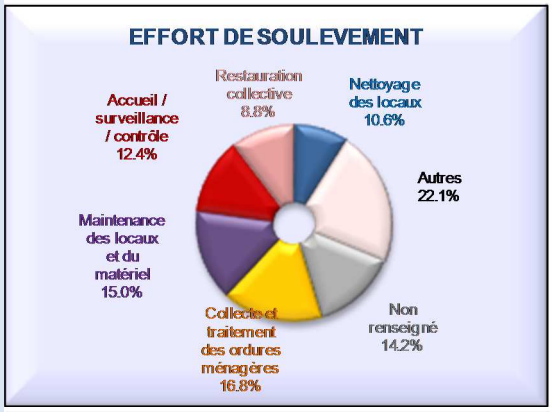
Pour l'accident de service (hors accident de trajet), le taux de fréquence est de **36.9** et le taux de gravité de **1.56**.

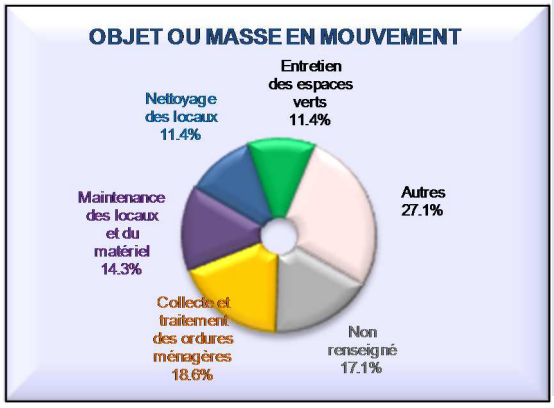
Cause d'accident	Part des accidents	Part des jours
Chute ou glissade de plain-pied	30.6%	33.0%
Effort de soulèvement	21.3%	23.9%
Objet ou masse en mouvement accidentel	9.9%	6.4%
Chute ou glissade avec dénivellation	4.6%	6.6%
Agression, morsure	4.6%	5.3%
Autres causes	28.9%	24.8%

Cinq causes principales affectent la survenance d'évènements en 2014.
Les 2 premières représentent plus de la moitié des accidents (52 %) et concentrent 6 jours d'arrêts sur 10 (57 %).

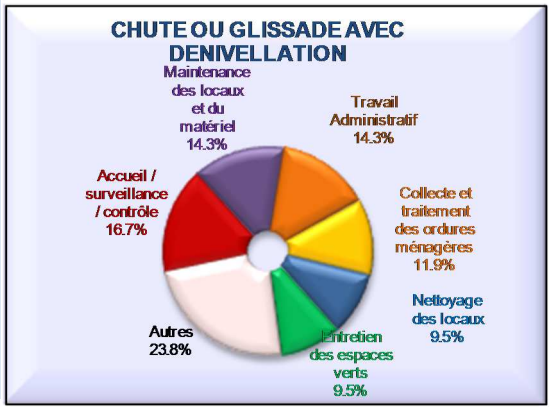


Les activités de nettoyage, de maintenance des locaux et de collecte des ordures ménagères sont concernées de manière notable, depuis plusieurs années par les 4 principales causes d'accidents.

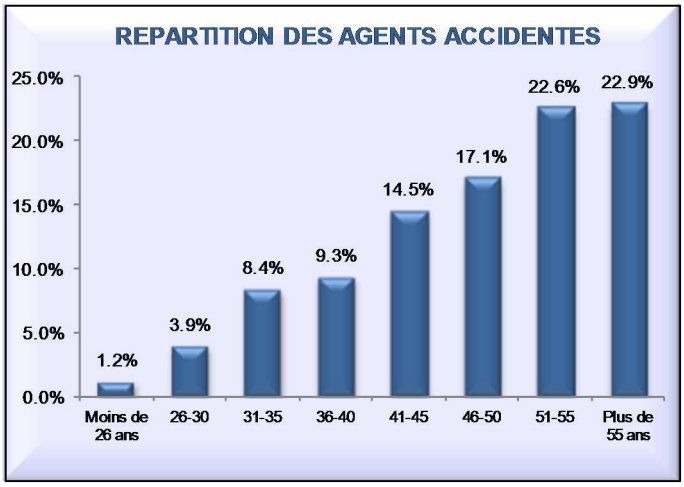


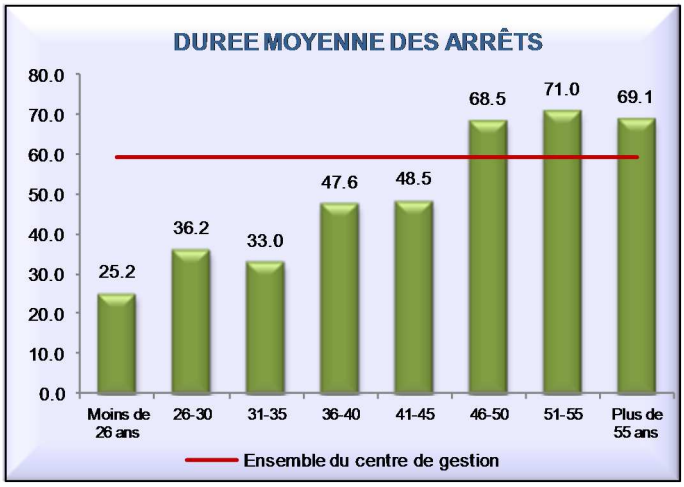


La répartition des accidents, en fonction de l'activité de l'agent lors de la survenance de l'évènement, montre là encore une forte proportion de "non renseigné", et ce pour les quatre principales causes.



Zoom sur les accidents de service selon l'âge des agents





Le critère de l'âge a une influence avérée sur les accidents de services. En effet, près de la moitié des agents accidentés (46%) et des agents absents (44%) ont plus de 50 ans. A l'inverse, seulement 5% des accidents touchent les agents de moins de 30 ans.
L'âge a également un fort impact sur la gravité des arrêts. Les agents de plus de 45 ans ont des arrêts qui durent en moyenne 70 jours alors que les agents de moins de 30 ans s'arrêtent en moyenne 33 jours soit plus de 2 fois moins longtemps.

La prévention dans les collectivités du département

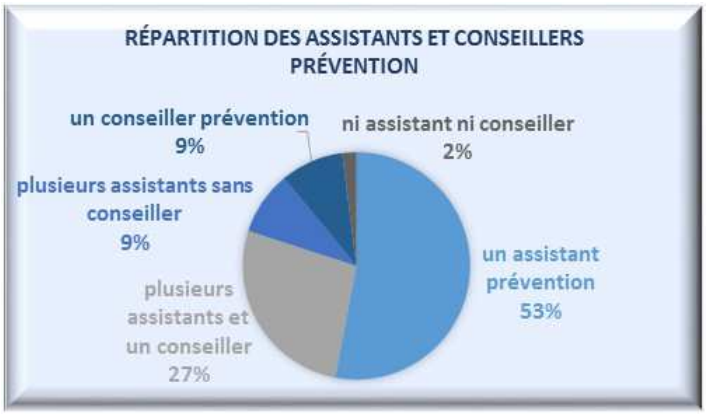
Le service Prévention et Sécurité au Travail a profité du dernier réseau des assistants et conseillers prévention pour collecter des données statistiques sur l'organisation et la politique de prévention des collectivités du département.

Echantillon : 47 collectivités ayant un effectif de 50 agents et plus.

Certains indicateurs permettent de mettre en évidence leur dynamisme en matière de prévention et en particulier :

- **40%** des collectivités réalisent un **bilan annuel santé et sécurité au travail**,
- **33%** présentent un **programme annuel de prévention** en CHSCT.

La désignation des assistants et conseillers prévention



La quasi-totalité des collectivités répondantes a désigné au moins un assistant prévention. Pour près de 30% d'entre elles, cette mission est confiée à plusieurs assistants dont les efforts sont coordonnés par un conseiller.

Le positionnement de ces acteurs

Plus de la moitié des assistants et conseillers ne bénéficie pas de lettre de cadrage.

Le CHSCT

A l'instant du recueil, seulement la moitié des collectivités et établissements avait désigné le secrétaire administratif en charge de la gestion logistique du CHSCT. Il est ressorti toutefois une implication très importante des services des ressources humaines dans la préparation des dossiers CHSCT.

L'analyse générale des questionnaires a permis de mettre en évidence qu'environ un tiers des structures possèdent une organisation permettant de « faire vivre » la prévention, avec une démarche permettant d'instaurer progressivement une culture de la prévention et de tendre vers une amélioration continue.

A retenir / bonnes pratiques

L'attention des collectivités est attirée sur la nécessité de :

- rédiger les **lettres de cadrage** des assistants et conseillers afin de définir les activités et les moyens alloués à cette mission,
- élaborer un **bilan et un programme annuels** santé et sécurité au travail présentés en CHSCT,
- étudier la **pyramide des âges** de chacun des services, le **lien éventuel entre l'absentéisme et l'âge** des agents et **réaliser un comparatif** avec les données départementales et nationales.

Méthodologie

Cette note dresse un état des lieux des absences pour raison de santé dans les collectivités adhérentes au contrat "groupe" Sofcap du Centre de Gestion des Bouches du Rhône. La population concernée par l'étude regroupe un échantillon de 12 505 agents affiliés à la CNRACL, répartis dans les 137 collectivités assurées en 2014. Le champ d'étude est constitué par l'ensemble des évènements déclarés en 2014 au 12 août 2015.

Lexique

• Taux d'absentéisme théorique : part du temps de travail perdu en raison des absences (exprimé en %). Cet indicateur permet de visualiser directement le poids de l'absentéisme sur l'effectif étudié.
• Nombre d'arrêts pour 100 agents employés : indicateur de fréquence qui permet de mesurer l'occurrence des arrêts sur une population de 100 agents.
• Proportion d'agents absents : part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois sur la période d'étude (en %).
• Durée moyenne d'arrêt : nombre moyen de jours d'absence par arrêt.
• Taux de fréquence : nombre d'arrêt par million d'heures travaillées, calculé à partir du nombre de jours travaillés sur la période d'étude par agent, soit 200 jours.
• Taux de gravité : Nombres de journées perdues pour milles heures travaillées, calculé à partir du nombre de jours travaillés sur la période d'étude par agent, soit 200 jours.