

INDICATEUR 1

INDICE DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE SERVICE

%

LES OBJECTIFS

- Mesurer la fréquence des accidents de service survenus dans l'année.
- Renseigner sur la sinistralité dans le domaine des accidents de service entraînant un arrêt de plus de 24 heures.

LE CALCUL

Nombre d'accidents de service
avec arrêt

Effectif* physique moyen payé

X 1 000

*Tous agents sur emploi permanent et non permanent

Pour ce calcul, voir aussi l'indicateur 1 de la
FAMILLE "EFFECTIFS"

Cet indicateur correspond au nombre d'accidents pour 1000 agents. L'indice est calculé pour l'ensemble de la collectivité.

Remarque : seuls les « accidents avec arrêt » sont pris en compte dans ce calcul, c'est-à-dire les accidents ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complet en plus du jour au cours duquel l'accident est survenu.

LES DÉCLINAISONS :

- Agents titulaires (= accident de service)
- Agents non titulaires (= accidents du travail)
- Accidents de trajet

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple :

La commune de C... compte 500 agents et 40 accidents de service avec arrêt de plus de 24h pour l'ensemble de ses agents.

- Indice de fréquence des accidents de service : $(40/500) \times 1000 = 80\%$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

CIG petite couronne



INDICATEUR 2

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE SERVICE



LES OBJECTIFS

- Mesurer la fréquence des accidents de service suivis d'arrêt survenus dans l'année.
- Etudier la situation de la collectivité face aux accidents de service et élaborer une démarche de prévention.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre d'accidents de service avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées dans l'année}} \times 1 \text{ million}$$

Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail (norme du BIT). Le chiffre obtenu indique le nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées.

LES DÉCLINAISONS :

- Par âge
- Par sexe
- Par service
- Par filière
- Par métier
- Accidents de trajet
- Agents titulaires (= accident de service)
- Agents non titulaires (= accidents du travail)
- Agents sur emploi permanent (cf. Indicateur 2 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents sur emploi non permanent (cf. Indicateur 3 FAMILLE "EFFECTIFS")

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple :

La commune de C...compte 350 agents ce qui représente 495 300 heures travaillées dans l'année. Elle a recensé 82 accidents de service avec arrêts.

- Taux de fréquence des accidents de service de la collectivité : $(82/495\,300) \times 1\,000\,000 = 165.5$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 3

TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DE SERVICE



LES OBJECTIFS

- Mesurer la gravité des accidents de service survenus dans l'année.
- Identifier les secteurs concernés et prendre des mesures préventives.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt pour accident de service}}{\text{Nombre d'heures travaillées dans l'année}} \times 1\,000$$

Le chiffre obtenu n'est pas un pourcentage, il indique le nombre de jours d'arrêt pour mille heures travaillées.

LES DÉCLINAISONS :

- Par âge
- Par sexe
- Par service
- Par métier
- Par filières
- Accidents de trajet
- Agents titulaires (= accident de service)
- Agents non titulaires (= accidents du travail)
- Agents sur emploi permanent (cf. Indicateur 2 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents sur emploi non permanent (cf. Indicateur 3 FAMILLE "EFFECTIFS")

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple :

La commune de C...compte 350 agents ce qui représente 495300 heures travaillées dans l'année. Elle a recensé 1300 jours d'arrêts pour accident de service.

- Taux de gravité des accidents de service dans la collectivité : $(1\,300/495\,300) \times 1\,000 = 2.62 \text{ ‰}$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 4

PART DES ACCIDENTS DE SERVICE SUIVI D'ARRÊT

0%

LES OBJECTIFS

- Connaître la part des accidents de service ayant donné lieu à un arrêt de travail de plus de 24h.
- Prendre en compte les conséquences humaines, sociales et organisationnelles des accidents de service.
- Evaluer le coût moyen direct (indemnités journalières...) et indirect (remplacement...) des accidents de service.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre d'accidents de service suivi d'arrêt}}{\text{Nombre total d'accidents de service}} \times 100$$

LES DÉCLINAISONS :

- Par âge
- Par sexe
- Par service
- Par métier
- Par filières
- Accidents de trajet
- Agents titulaires (= accident de service)
- Agents non titulaires (= accidents du travail)
- Agents sur emploi permanent (cf. Indicateur 2 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents sur emploi non permanent (cf. Indicateur 3 FAMILLE "EFFECTIFS")

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple :

La commune de C...a recensé 50 accidents de service dans l'année, dont 40 suivis d'un arrêt de travail.

- Part des accidents de service suivis d'arrêt : $(40/50) \times 100 = 80\%$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

CIG petite couronne



INDICATEUR 5

PART DES ACCIDENTS DE TRAJET DANS LES ACCIDENTS DE SERVICE

LES OBJECTIFS

- Analyser la structure des accidents de service.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre d'accidents de trajet}}{\text{Nombre total d'accidents de service}} \times 100$$

LES DÉCLINAISONS :

- Par âge
- Par service
- Par métier
- Agents titulaires (= accident de service)
- Agents non titulaires (= accidents du travail)
- Agents sur emploi permanent (cf. Indicateur 2 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents sur emploi non permanent (cf. Indicateur 3 FAMILLE "EFFECTIFS")

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple :

La commune de C... a recensé 50 accidents dans l'année, dont 10 accidents de trajet.

- Part des accidents de trajet dans les accidents de service : $(10/50) \times 100 = 20\%$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

CIG petite couronne



INDICATEUR 6

PART DES ABSENCES POUR MALADIE PROFESSIONNELLE ET À CARACTÈRE PROFESSIONNEL DANS LES ABSENCES POUR RAISON MÉDICALE

LES OBJECTIFS

- Rechercher et traiter les causes des maladies professionnelles et à caractère professionnel.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt pour MP}}{\text{Nombre total de jours d'arrêt pour raisons médicales*}} \times 100$$

**Pour la définition, voir la fiche « mode d'emploi »*

LES DÉCLINAISONS :

- Par âge
- Par sexe
- Par service
- Par métier
- Agents sur emploi permanent (cf. Indicateur 2 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents sur emploi non permanent (cf. Indicateur 3 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents titulaires
- Agents non titulaires

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple :

La commune de C... a recensé 21 000 jours d'absence pour raisons médicales. Parmi elles, 6 600 absences sont dues à des maladies professionnelles ou à caractère professionnel dans l'année.

- *Part des absences pour maladies professionnelles dans les absences pour raisons médicales :
6 600 / 21 000 = 31.4 %*

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

CIG petite couronne



INDICATEUR 7

PART DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT



LES OBJECTIFS

- Déterminer la part des agents concernés par le reclassement dans la collectivité.

LE CALCUL 1: les agents en attente de reclassement

$$\frac{\text{Nombre d'agents en attente de reclassement}}{\text{Nombre d'agents à reclasser (après décision de la CM ou CR)}} \times 100$$

> Exemple 1 :

A la fin de l'année, la commune de C... recense 70 agents ayant reçu un avis positif du comité médical ou de la commission de réforme. Parmi eux, 21 sont toujours en attente d'un reclassement.

- Part des agents à reclasser, en attente d'un reclassement : $(21/70) \times 100 = 30\%$

LES OBJECTIFS

- Disposer d'un indicateur d'évaluation des procédures de reclassement.

LE CALCUL 2: les agents effectivement reclassés

$$\frac{\text{Nombre d'agents reclassés}}{\text{Nombre d'agents à reclasser (après décision de la CM ou CR)}} \times 100$$

> Exemple 2 :

A la fin de l'année, la commune de C... recense 70 agents ayant reçu un avis positif du comité médical ou de la commission de réforme ; parmi eux 28 ont été reclassés.

- Part des agents qui ont été reclassés : $(28/70) \times 100 = 40\%$

LES DÉCLINAISONS :

- Par sexe • Par service • Par métier • Par filières • Agents sur emploi permanent (cf. Indicateur 2 FAMILLE "EFFECTIFS") • Agents sur emploi non permanent (cf. Indicateur 3 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents titulaires • Agents non titulaires

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 8

ÂGE DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT

LES OBJECTIFS

- Mettre en relation l'âge moyen des agents concernés avec la pyramide des âges de la collectivité et observer si cette catégorie d'agents est plus ou moins âgée que l'ensemble des effectifs.
- Adapter des actions de prévention aux populations identifiées, en fonction de la problématique ciblée.

LE CALCUL 1:

l'âge moyen des agents en attente de reclassement

$$\frac{\text{Somme des âges des agents en attente de reclassement}}{\text{Nombre d'agents en attente de reclassement (après décision de la CM ou CR)}}$$

> Exemple :

La commune de C... compte 500 agents. 10 sont en attente de reclassement après avoir obtenu un avis positif du comité médical ou de la commission de réforme. Ils se répartissent comme suit :

	Age des agents en attente de reclassement
Agent 1	43
Agent 2	52
Agent 3	31
Agent 4	62
Agent 5	44
Agent 6	55
Agent 7	52
Agent 8	47
Agent 9	39
Agent 10	58

- L'âge moyen des agents en attente de reclassement pour l'année N est de :

$$\frac{43 + 52 + 31 + 62 + 44 + 55 + 52 + 47 + 39 + 58}{10} = 48,3 \text{ ans}$$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

CIG petite couronne



LE CALCUL 2: l'âge moyen des agents effectivement reclassés

Somme des âges
des agents reclassés

Nombre d'agents reclassés
(après décision de la CM ou CR)

> Exemple :

La commune de C... compte 500 agents. 8 ont effectivement été reclassés.
Ils se répartissent comme suit :

	Age des agents reclassés
Agent 1	39
Agent 2	55
Agent 3	41
Agent 4	44
Agent 5	44
Agent 6	40
Agent 7	52
Agent 8	47

- L'âge moyen des agents reclassés pour l'année N est de :

$$\frac{39 + 55 + 41 + 44 + 44 + 40 + 52 + 47}{8} = 45.2 \text{ ans}$$

LES DÉCLINAISONS :

- Par service
- Par métier
- Par filières
- Agents sur emploi permanent (cf. Indicateur 2 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents sur emploi non permanent (cf. Indicateur 3 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents titulaires
- Agents non titulaires

LA PÉRIODICITÉ : annuelle



INDICATEUR 9

LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LES OBJECTIFS

- Rendre compte des moyens mis en œuvre et des projets en matière de prévention.

LE CALCUL

	0 si Non 1 si Oui 2 en cours
Programme annuel d'actions de prévention (art.44 du décret n°85-603)	0
Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels (art.40 du décret n°85-603)	0
Rapport d'activité du service de médecine préventive (art.26 du décret n°85-603)	0
Fiches des risques professionnels établies par le médecin (art.14.1 du décret n°85-603)	0
Document unique de l'évaluation des risques professionnels (décret n°2001-1016)	0

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

NB : les OPH ne sont pas soumis à ces obligations.

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

CIG petite couronne



INDICATEUR 10

LES ACTEURS DE PRÉVENTION

LES OBJECTIFS

- Identifier les acteurs de la prévention d'une collectivité.

LE CALCUL

Il s'agit de comptabiliser les personnels affectés à l'hygiène et à la prévention, qu'ils soient agents de la collectivité, d'une autre structure ou mis à disposition par le Centre de Gestion de rattachement (quelle que soit la nature de la mise à disposition).

	Nombre d'acteurs	Dont agents de la collectivité
ACFI		
ACMO		
Médecin de prévention		
Psychologue		
Assistant social		
Préventionniste incendie		
Autre(s)		

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

NB : les OPH ne sont pas soumis à ces obligations.

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

CIG petite couronne

