



# ***Les accidents du travail en petite couronne***

---

- 1/ Les enjeux d'une analyse quantitative des accidents du travail.**
- 2/ Pourquoi analyser les absences ?**
- 3/ Ou trouver des informations chiffrées ?**
- 4/ Qu'est-ce qu'un (bon) indicateur?**
- 5/ La démarche « observer pour agir ».**

# 1/ Les enjeux d'une analyse quantitative des accidents du travail

---

- ▶ Mettre en place des indicateurs pertinents
- ▶ Analyser la nature de l'absentéisme au sein de la collectivité
- ▶ Construire un plan de « lutte » adapté

## 2/ Pourquoi et comment analyser les absences ?

---

- Identifier les populations particulièrement concernées par l'absentéisme, établir un diagnostic approfondi des situations de travail.
  - Mesurer la diffusion de l'absentéisme par la fréquence et la durée moyenne des absences.
- Le taux d'absentéisme est un indicateur d'alerte :
- -de l'état de santé des agents,
  - -du degré d'implication,
  - -des conditions de travail.



---

**3/ Ou trouver des informations**

**chiffrées sur les accidents du travail?**

	Avantages	Inconvénients
<b>Rapport sur l'état de la collectivité (REC)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Obligation légale</b> (tous les 2 ans),</li> <li>- <b>Permet des comparaisons :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>* nationales,</li> <li>* locales,</li> <li>* dans le temps.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Indicateurs prédéfinis</b> qui ne correspondent pas forcément à vos besoins,</li> <li>- Uniquement <b>indicateurs sur les années impaires</b>,</li> </ul>
<b>Bilan social</b>  <small>(se rapprocher des RH pour connaître les pratiques de sa collectivité)</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peut contenir <b>plus d'éléments que le REC</b>,</li> <li>- <b>S'adapte aux besoins</b> de la collectivité,</li> <li>- <b>Permet une comparaison dans le temps</b>,</li> <li>- <b>Indicateurs annuels.</b></li> </ul> <p style="color: red; margin-top: 10px;">▶ <b>l'ACMO peut être force de proposition.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Pas de comparaison possible avec d'autres collectivités</b>,</li> <li>- <b>Pas d'obligation légale</b> (toutes les collectivités n'en ont pas),</li> </ul>
<b>Tableaux de bord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Permettent de :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>* suivre de grandes variables = <b>informer</b>,</li> <li>* détecter des évolutions significatives = <b>diagnostiquer</b>,</li> <li>* anticiper des situations = <b>prévoir</b>.</li> </ul> </li> <li>- <b>Périodicité choisie</b> (quotidienne, mensuelle..)</li> </ul> <p style="color: red; margin-top: 10px;">▶ <b>l'ACMO peut élaborer ses propres TBB.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de comparaison possible avec d'autres collectivités.</li> <li>- Nécessite une rigueur statistique (si méthodologie fluctuante, pas de comparaison possible dans le temps au sein de sa collectivité)</li> </ul>
<b>Collecte d'indicateurs en RH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Permet des comparaisons :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>* locales,</li> <li>* avec des collectivités de même type,</li> <li>* dans le temps.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Toutes les collectivités n'y participent pas.</p>

# 4/ Qu'est-ce qu'un (bon) indicateur ?

---

- Définition
- Les étapes de la construction d'un indicateur
- Commenter un indicateur

# Les indicateurs pour suivre les accidents du travail

---

Les indicateurs sont nombreux, mais les plus couramment utilisés sont :

- ▶ **Le taux de gravité (TG)** représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées « perdues » par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.
- ▶ **Le taux de fréquence (TF)** 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 BIT)
- ▶ **L'Indice de fréquence (IF)** est le nombre d'accidents avec arrêt de travail pour 1 000 agents.





# Un outil de comparaison


Les collectes de données

- Les fiches profil personnalisées
- Comparaison à une périodicité donnée, à périmètre identique, avec des collectivités et EP identiques

# Un outil de gestion et d'analyse

- Une base d'élaboration de tableaux de bord
- La nécessité de décliner les indicateurs et de modifier la périodicité

**Ville de XXX**  
Commune XXX agents XXX habitants (au 01.07.2005) Nom du département



Indicateurs Ressources Humaines au 31.12.2007

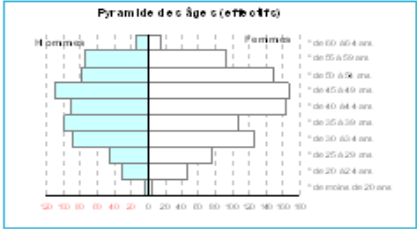
  

EFFECTIFS	Voies Indicateurs	Coll. même strate			Ensemble		
		Min.	Max.	Moy.	Min.	Max.	Moy.
Effectif physique moyen payé							
Effectif physique moyen payé sur emploi permanent							
- catégories A							
- catégories B							
- catégories C							
Effectif physique moyen payé sur emploi non permanent							
Part des non titulaires							
Taux d'administration							
Part des effectifs résidents travaillant sur le même territoire							

AGE ET ANCIENNETÉ	Voies Indicateurs	Coll. même strate			Ensemble		
		Min.	Max.	Moy.	Min.	Max.	Moy.
Age moyen							
Part des moins de 30 ans							
Part des plus de 50 ans							
Age moyen de départ en retraite							
Ancienneté moyenne dans la collectivité							



Pyramide de population (effectifs)

MOUVEMENTS DE PERSONNEL	Voies Indicateurs	Coll. même strate			Ensemble		
		Min.	Max.	Moy.	Min.	Max.	Moy.
Taux de départ							
Taux de départ volontaire							
Taux de rotation							
Part de la mobilité interne parmi les recrutements							

Les données de votre collectivité

Les -minimums -maximum -moyenne des coll. de même type

Les -minimums -maximum -moyenne rencontrés dans l'ensemble des collectivités participantes

ABSENCES / SANTE ET SECURITE	Vos indicateurs	Coll. même type			Ensemble		
		Min.	Max.	Moy.	Min.	Max.	Moy.
Part des agents arrêtés au moins une fois pour raison médicale	76.6%	8.2%	83.7%	61.3%	8.1%	87.3%	59.1%
- Agents titulaires et stagiaires	84.9%	8.4%	88.4%	64.6%	5.3%	88.4%	61.2%
- Agents non titulaires	13.8%	7.6%	85.9%	47.3%	0%	100%	41.9%
Taux d'absentéisme médical	4.3%	1.2%	11.0%	6.4%	1.0%	22.8%	6.1%
Taux d'absentéisme « compressible »	3.9%	0.8%	5.8%	3.9%	0.3%	22.8%	4.1%
Part des agents arrêtés au moins une fois en maladie ordinaire	58.9%	6.3%	74.8%	56.1%	6.3%	83.3%	54.7%
- Agents titulaires et stagiaires	65.8%	7.4%	78.9%	59.1%	5.3%	83.3%	56.4%
- Agents non titulaires	7.4%	1.1%	79.7%	41.8%	0%	100%	38.8%
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent en MO	13.2	1.6	18.2	11.8	1.6	58.0	12.5
- Agents titulaires et stagiaires	14.5	2.0	19.2	12.7	0.1	58.0	12.8
- Agents non titulaires	4.1	0.1	12.2	6.9	0.1	29.4	7.4
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois en MO	22.5	8.4	27.7	20.9	8.4	87.0	22.4
- Agents titulaires et stagiaires	22.0	9.5	28.5	21.5	2.0	87.0	22.1
- Agents non titulaires	55.8	5.0	55.8	17.2	3.0	55.8	16.4
Indice de fréquence des accidents de service (AS)	68.4	35.3	520.2	91.6	0	344.3	64.6
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent pour AS	1.1	0.7	5.2	2.7	0.3	5.2	2.1
Part des accidents de service suivis d'arrêt	65.9%	40.2%	97.4%	84.2%	0%	100%	72.4%
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent pour AS suivi d'arrêt	1.1	0.7	4.4	2.4	0.1	6.6	2.1
- Agents titulaires et stagiaires	1.2	0.5	5.4	2.6	0.1	6.6	2.2
- Agents non titulaires	0.4	0.2	4.6	1.3	0.2	4.6	1.2