

## OBSERVER POUR AGIR

LES FAMILLES D'INDICATEURS EN RESSOURCES HUMAINES,  
MODE D'EMPLOI

Cet outil est issu de deux groupes de travail associant des collectivités de la petite couronne et le CIG. Intitulés "indicateurs RH" et "analyse des absences", ils ont été créés à la suite de la concertation annuelle 2007 organisée sur le thème "Observer pour agir".

A l'issue de 3 réunions chacun, ces groupes ont élaboré conjointement une liste d'indicateurs pragmatiques retenus pour leur pertinence pour la gestion et la comparaison, mais aussi pour leur simplicité de calcul et leur faisabilité à court terme.

Ces indicateurs peuvent être classés en 7 «familles» :

**Effectifs** - **Age et ancienneté** - **Mouvements de personnel**  
**Formation** - **Budget** - **Absences** - **Santé et sécurité au travail**

D'autres familles et d'autres indicateurs dans les familles existantes pourront être définis lors des prochaines étapes de notre démarche "Observer pour agir".

Le but de ce support est de vous livrer un outil concret et pratique pour intégrer ces indicateurs, pour votre gestion des ressources humaines en interne, mais aussi pour vous comparer à une périodicité donnée sur des bases communes, à périmètre identique, avec des collectivités ayant les mêmes caractéristiques que la vôtre.

Ces indicateurs sont une base pour la comparaison. Pour plus de pertinence dans le pilotage de vos ressources humaines, nous vous incitons à les décliner en interne en fonction de vos besoins : par catégorie hiérarchique, par filière ou, plus finement, par direction et service...

Votre centre de gestion confirme ainsi son rôle de lieu ressources : il collecte, mutualise, traite et vous restitue vos données RH.

A chaque fiche correspond un indicateur pour lequel est défini précisément le périmètre et les variables à mettre en œuvre s'ils sont sujets à interprétations.



Pour aller plus loin dans cette démarche, adhérer à ces groupes de travail, créer d'autres indicateurs en fonction de vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "Centre de gestion".



# OBSERVER POUR AGIR

## LES FAMILLES D'INDICATEURS EN RESSOURCES HUMAINES, DÉFINITIONS ET SIGLES

### DÉFINITIONS DES PRINCIPAUX TERMES EMPLOYÉS

#### Absentéisme compressible :

les absences dites "compressibles" sont ici entendues comme celles sur lesquelles des actions en ressources humaines peuvent être mises en place avec des résultats à court ou moyen terme. Il s'agit des absences pour maladie ordinaire et accidents de service. Les absences pour maladies professionnelles sont exclues car considérées comme non compressibles à court terme.

#### Absences pour raisons médicales :

il s'agit des motifs d'absence suivants : Maladie ordinaire + Accident de service + Maladie professionnelle + Congé longue maladie + Congé longue durée + Maternité, paternité, adoption (*par extension puisqu'il ne s'agit pas d'un "congé maladie"*).

*A noter : les effectifs sont comptabilisés en effectifs physiques et non en ETP.*

#### Nombre d'heures travaillées dans l'année :

Effectif moyen ETP x Nb d'heures de travail effectuées chaque année par un agent à temps plein.

#### Nombre d'heures de travail effectuées chaque année par un agent à temps plein :

Nb de jours ouvrés dans l'année – (Congés<sup>1</sup> + Absences) x Nb heures de travail quotidiennes.

*1/ Hors RTT*

### RESSOURCES DOCUMENTAIRES MOBILISÉES

#### > Collection "Les diagnostics de l'emploi"

- *Bilan social et tableaux de bord : des outils de pilotage au service des ressources humaines, hors-série n°9,*
- *La concertation annuelle en petite couronne, "Synthèse et perspectives 2007", les études sectorielles n°8,*
- *Bilan social, données 2005 sur les collectivités de la petite couronne, les études sectorielles n°5.*
  
- *"Le bilan social en collectivité territoriale : guide pratique", Bernard RIPOCHE, Centre de gestion du Rhône, Lyon, 1998, 352 pages,*
- *Publications "Enjeux statistiques", "Analyse et conjoncture" et "Enjeux budgétaires" de Dexia Sofcap,*
- *Exemples de bilans sociaux et de tableaux de bord de collectivités de la petite couronne.*

### LISTE DES SIGLES UTILISÉS

APE : Allocation perte d'emploi  
AS : Accident de service  
CLD : Congé longue durée  
CLM : Congé longue maladie  
ETP : Equivalent temps plein  
MO : Maladie ordinaire  
MP : Maladie professionnelle et à caractère professionnel  
RH : Ressources humaines

CIG petite couronne



## OBSERVER POUR AGIR

### DES GROUPES DE TRAVAIL QUI PARTAGENT VOS PRÉOCCUPATIONS...

Vous pouvez participer aux groupes de travail créés à la suite de la concertation annuelle 2007, concrétisant l'engagement du CIG dans la dynamique "Observer pour agir".

Cette démarche participe à la mise en place d'un Observatoire de l'emploi et des ressources humaines en petite couronne, adapté aux attentes des collectivités. L'adhésion à ces groupes demande une participation active de tous.

La démarche a débuté avec la création de ces indicateurs en ressources humaines, mais d'autres thématiques seront abordées.



### LES OBJECTIFS

- **Participer à un réseau actif de collectivités**, en petite couronne, dans le domaine des ressources humaines.
- Travailler conjointement sur **des thématiques concrètes, avec des objectifs pragmatiques et réalistes.**
- Prendre part à la dynamique "Observer pour agir", dans le but d'**élaborer un système fiable et pertinent d'observation** en ressources humaines en petite couronne.



## DES PRESTATIONS ADAPTÉES À VOS RÉALITÉS...

Dans le cadre de la dynamique "Observer pour agir", le CIG vous propose de vous accompagner par son aide méthodologique dans le calcul d'indicateurs en ressources humaines pour votre collectivité, la réalisation d'études ciblées ou d'un bilan social adapté à vos besoins et vos réalités.

Vous pourrez ainsi donner du sens à des données souvent éparées, disposer d'une vue d'ensemble des caractéristiques de vos effectifs et des conditions de travail dans votre collectivité, ainsi que d'un support de communication pour favoriser le dialogue social.

La démarche se déroule en trois étapes principales, en collaboration étroite avec tous les acteurs :

- Analyse de la demande, cadrage de la prestation, état des lieux des données disponibles et élaboration d'un planning de travail,
- Production et validation des indicateurs et d'un guide méthodologique,
- Analyse des données et restitution sur le(s) support(s) désiré(s).

### LES POINTS-CLÉS DE LA PRESTATION

- Bénéficier d'une **prestation adaptée à vos besoins**.
- Disposer d'une **photographie fiable** de vos agents, ou d'une partie de ceux-ci.
- Opter pour l'**élaboration totale ou partielle** de votre Bilan social.
- Bénéficier du **savoir-faire et du recul** du CIG.

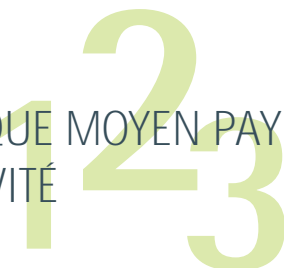
### VOS CONTACTS

- Anthonie Petit, chargée d'études GPEEC,  
Tél. 01 56 96 81 90,  
[a.petit@cig929394.fr](mailto:a.petit@cig929394.fr)
- Laëtitia Tiratay, chargée d'études GPEEC,  
Tél. 01 56 96 82 70,  
[l.tiratay@cig929394.fr](mailto:l.tiratay@cig929394.fr)
- Catherine Massoutre Berry, chef du service GPEEC,  
Tél. 01 56 96 80 93,  
[c.massoutre@cig929394.fr](mailto:c.massoutre@cig929394.fr)



INDICATEUR 1

# EFFECTIF PHYSIQUE MOYEN PAYÉ DE LA COLLECTIVITÉ



## LES OBJECTIFS

- Calculer l'effectif physique moyen payé, base de calcul d'indicateurs d'autres familles.
- Mieux prendre en compte la situation des collectivités et les phénomènes de saisonnalité.
- Contribuer à l'élaboration d'une typologie des agents des collectivités.

## LE CALCUL

$$\frac{\begin{array}{l} \text{Nombre de payes du mois 1} \\ + \text{ nombre de payes du mois 2} \\ + \dots + \text{ Nombre de payes du mois N} \end{array}}{\text{Nombre N de mois}}$$

*Tous agents sur emploi permanent et non permanent*

## LES DÉCLINAISONS

- 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 :

- 500 payes (tous agents confondus) pour les mois de janvier, avril et juin,
- 485 payes (tous agents confondus) pour les mois de février, octobre et novembre,
- 492 payes (tous agents confondus) pour les mois de mars et mai,
- 520 payes (tous agents confondus) pour les mois de juillet et août,
- 508 payes (tous agents confondus) pour les mois de septembre et décembre.

• Effectif moyen de la collectivité pour l'année N :

$$(500 + 485 + 492 + 500 + 492 + 500 + 520 + 520 + 508 + 485 + 485 + 508) / 12 = 500$$

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



INDICATEUR 2

# EFFECTIF PHYSIQUE MOYEN PAYÉ SUR EMPLOI PERMANENT DE LA COLLECTIVITÉ

## LES OBJECTIFS

- Calculer l'effectif physique moyen payé sur emploi permanent, base de calcul d'indicateurs d'autres familles.
- Mieux prendre en compte la situation des collectivités et les phénomènes de saisonnalité.
- Contribuer à l'élaboration d'une typologie des agents des collectivités.

## LE CALCUL

$$\frac{\begin{array}{l} \text{Nombre de payes du mois 1} \\ + \text{ nombre de payes du mois 2} \\ + \dots + \text{Nombre de payes du mois N} \end{array}}{\text{Nombre N de mois}}$$

*Tous agents sur emploi permanent*

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** *la commune de C... compte :*

- 450 payes (tous agents sur emploi permanent) pour les mois de janvier, avril et juin,
- 448 payes (tous agents sur emploi permanent) pour les mois de février, octobre et novembre,
- 451 payes (tous agents sur emploi permanent) pour les mois de mars et mai,
- 447 payes (tous agents sur emploi permanent) pour les mois de juillet et août,
- 453 payes (tous agents sur emploi permanent) pour les mois de septembre et décembre.

- *Effectif moyen de la collectivité des agents sur emploi permanent pour l'année N :*  
 $(450 + 448 + 451 + 450 + 451 + 450 + 447 + 447 + 453 + 448 + 448 + 453) / 12 = 450$

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

CIG petite couronne



INDICATEUR 3

# EFFECTIF PHYSIQUE MOYEN PAYÉ SUR EMPLOI NON PERMANENT DE LA COLLECTIVITÉ

## LES OBJECTIFS

- Calculer l'effectif physique moyen payé sur emploi non permanent.
- Mieux prendre en compte la situation des collectivités et les phénomènes de saisonnalité.
- Contribuer à l'élaboration d'une typologie des agents des collectivités.

## LE CALCUL

$$\begin{aligned} & \text{Nombre de payes du mois 1} \\ & + \text{nombre de payes du mois 2} \\ & + \dots + \text{Nombre de payes du mois N} \end{aligned}$$

Nombre N de mois

*Tous agents sur emploi non permanent*

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** *la commune de C... compte :*

- 50 payes (tous agents sur emploi non permanent) pour les mois de janvier, avril et juin,
- 42 payes (tous agents sur emploi non permanent) pour les mois de février, octobre et novembre,
- 46 payes (tous agents sur emploi non permanent) pour les mois de mars et mai,
- 62 payes (tous agents sur emploi non permanent) pour les mois de juillet et août,
- 53 payes (tous agents sur emploi non permanent) pour les mois de septembre et décembre.

- *Effectif moyen de la collectivité des agents sur emploi non permanent pour l'année N :*  
 $(50 + 42 + 46 + 50 + 46 + 50 + 62 + 62 + 53 + 42 + 42 + 53) / 12 = 50$

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

CIG petite couronne



INDICATEUR 4

# PART DES EFFECTIFS RÉSIDANT ET TRAVAILLANT SUR LE MÊME TERRITOIRE



## LES OBJECTIFS

- Avoir une idée de l'attractivité de la collectivité.
- Établir ou non un lien de corrélation entre le lieu de résidence et la catégorie hiérarchique.
- Contribuer à l'analyse des absences.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre d'agents* travaillant ET résidant sur le même territoire}}{\text{Nombre total d'agents}} \times 100$$

*\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent*

Cet indicateur prend en compte l'ensemble des agents, à une date précise, déterminée par la collectivité. Ainsi, le calcul se fait sur l'effectif total et non pas sur l'effectif physique moyen payé.

## LES DÉCLINAISONS

- Par catégorie hiérarchique A, B et C

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** la commune de C... compte 500 agents dont 365 résidant sur le territoire communal, répartis comme suit :

- 60 agents de catégorie A dont 20 résident sur le territoire communal,
- 80 agents de catégorie B dont 45 résident sur le territoire communal,
- 360 agents de catégorie C dont 300 résident sur le territoire communal.

- Part des effectifs résidant et travaillant sur le même territoire:  $(365 / 500) \times 100 = 73 \%$
- Part des effectifs de catégorie A résidant et travaillant sur le même territoire:  $(20 / 60) \times 100 = 33 \%$
- Part des effectifs de catégorie B résidant et travaillant sur le même territoire:  $(45 / 80) \times 100 = 56 \%$
- Part des effectifs de catégorie C résidant et travaillant sur le même territoire:  $(300 / 360) \times 100 = 83 \%$

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





INDICATEUR 1

# PYRAMIDE DES ÂGES



## LES OBJECTIFS

- Repérer les phénomènes de vieillissement.
- Disposer d'une photographie de la répartition hommes/femmes par âge à une date donnée.
- Anticiper les départs en retraite.

## LE CALCUL

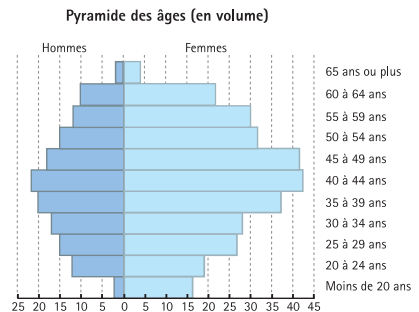
Les effectifs sont calculés par tranche de 5 années. L'utilisateur pourra superposer deux pyramides des âges pour comparer des situations (exemple : superposer la pyramide des âges des agents non-titulaires sur celle des agents titulaires).

Cet indicateur ne prend en compte que les effectifs sur emploi permanent, à une date précise, déterminée par la collectivité. Ainsi, le calcul se fait sur l'effectif total et non pas sur l'effectif physique moyen payé.

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple : la commune de C... compte 450 agents sur emploi permanent (150 hommes et 300 femmes) répartis comme suit :

	Effectifs "hommes"	Effectifs "femmes"
Moins de 20 ans	6	16
20 à 24 ans	10	19
25 à 29 ans	12	27
30 à 34 ans	15	28
35 à 39 ans	18	37
40 à 44 ans	22	43
45 à 49 ans	20	42
50 à 54 ans	17	32
55 à 59 ans	15	30
60 à 64 ans	13	22
65 ans ou plus	2	4



• **Astuce :** pour que les effectifs "hommes" se placent à gauche de l'axe, saisissez ces effectifs en valeur négative. Ici, les 6 hommes âgés de moins de 20 ans seront notés "-6" dans le tableau permettant de créer la pyramide. Par contre, les effectifs "femmes" restent positifs. Pour une meilleure lecture du graphique, nous vous conseillons de reporter les effectifs dans la pyramide.

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



INDICATEUR 2

ÂGE MOYEN

1 2 3

LES OBJECTIFS

- Repérer les phénomènes de vieillissement.
- Anticiper les départs en retraite.

LE CALCUL

Somme des âges des agents\*  
sur emploi permanent

Nombre d'agents  
sur emploi permanent

\*Tous agents sur emploi permanent

Cet indicateur ne prend en compte que les effectifs sur emploi permanent, à une date précise, déterminée par la collectivité. Ainsi, le calcul se fait sur l'effectif total et non pas sur l'effectif physique moyen payé.

**LA PÉRIODICITÉ** : annuelle

> **Exemple** : la commune de C... compte 450 agents sur emploi permanent (150 hommes et 300 femmes) répartis comme suit :

- L'âge moyen des agents de la commune de C... est :

$$\frac{45 + 32 + 22 + 54 + \dots + 46 + 58 + 62 + 25}{450} = 43,6 \text{ ans}$$

	Age de l'agent
Agent 1	45
Agent 2	32
Agent 3	22
Agent 4	54
.	.
.	.
.	.
.	.
.	.
Agent 447	46
Agent 448	58
Agent 449	62
Agent 450	25

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



INDICATEUR 3

# ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE



## LES OBJECTIFS

- Repérer les phénomènes de vieillissement.
- Disposer d'un indicateur "réfèrent" pour aider à anticiper les départs en retraite.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Somme des âges des agents* sur emploi permanent lors du départ en retraite}}{\text{Nombre d'agents sur emploi permanent partis en retraite}}$$

*\*Tous agents sur emploi permanent*

Doivent être pris en compte tous les agents sur emploi permanent partis en retraite l'année N, **hors** :

- agents partis dans le cadre du dispositif : avoir élevé trois enfants ou plus et avoir au minimum 15 ans de service,
- agents ayant occupé un poste dit de catégorie "insalubre" ou de catégorie "active",
- agents partis en retraite pour invalidité.

**LA PÉRIODICITÉ** : annuelle

> **Exemple** : 12 agents de la commune de C... sont partis en retraite l'année N.

- L'âge moyen de départ en retraite des agents de la commune de C... pour l'année N est :

$$\frac{60 + 65 + 63 + \dots + 64 + 61 + 61}{12} = 62,3 \text{ ans}$$

	Age de l'agent
Agent 1	60
Agent 2	65
Agent 3	63
Agent 4	63
Agent 5	61
Agent 6	60
Agent 7	63
Agent 8	62
Agent 9	65
Agent 10	64
Agent 11	61
Agent 12	61



INDICATEUR 4

# ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LA COLLECTIVITÉ



## LES OBJECTIFS

- Disposer d'un indicateur de "fidélisation" des agents.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Somme des anciennetés des agents* sur emploi permanent}}{\text{Nombre d'agents sur emploi permanent}}$$

*\*Tous agents sur emploi permanent*

Cet indicateur ne prend en compte que les effectifs sur emploi permanent, à une date précise, déterminée par la collectivité. Ainsi, le calcul se fait sur l'effectif total et non pas sur l'effectif physique moyen payé.

## LES DÉCLINAISONS

- Par catégorie hiérarchique.

**LA PÉRIODICITÉ** : annuelle

> **Exemple** : la commune de C... compte 450 agents sur emploi permanent répartis comme suit :

- L'ancienneté moyenne des agents de la commune de C... est :

$$\frac{22+5+1+31+ \dots + 12+39+3+9}{450} = 10,8 \text{ ans}$$

	Ancienneté de l'agent
Agent 1	22
Agent 2	5
Agent 3	1
Agent 4	31
.	.
.	.
.	.
.	.
.	.
Agent 447	12
Agent 448	39
Agent 449	3
Agent 450	9

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



INDICATEUR 5

# PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS



## LES OBJECTIFS

- Disposer d'un indicateur de "fidélisation" des agents.
- Disposer d'une photographie de la répartition des agents par ancienneté à une date donnée.

## LE CALCUL

Les effectifs sont calculés par tranche de 5 années, sauf pour les anciennetés les plus récentes où il a été décidé de scinder la classe "moins de 5 ans" en deux classes : "moins d'1 an" et "1 à 4 ans".

Cette pyramide ne reprend pas la répartition "hommes/femmes" car cela a été jugé peu pertinent.

L'utilisateur pourra superposer deux pyramides pour comparer des situations (exemple : superposer la pyramide des anciennetés des agents de catégorie B sur celle de l'ensemble des agents).

Cet indicateur ne prend en compte que les effectifs sur emploi permanent, à une date précise, déterminée par la collectivité. Ainsi, le calcul se fait sur l'effectif total et non pas sur l'effectif physique moyen payé.

## LES DÉCLINAISONS

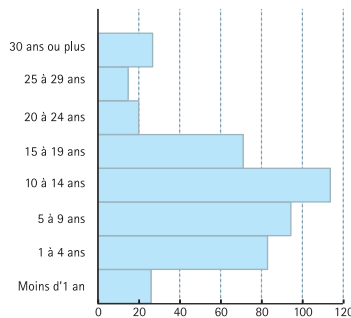
- Par catégorie hiérarchique A, B et C

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple : *la commune de C... compte 450 agents sur emploi permanent répartis selon leur ancienneté comme suit :*

	Effectifs
Moins d'1 an	24
1 à 4 ans	82
5 à 9 ans	95
10 à 14 ans	115
15 à 19 ans	72
20 à 24 ans	20
25 à 29 ans	17
30 ans ou plus	25

Pyramide des anciennetés (en volume)



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



INDICATEUR 1

TAUX DE DÉPART

0%

### LES OBJECTIFS

- Connaître les mouvements de personnel en prenant en compte toutes les sorties, qu'elles soient définitives ou provisoires.
- Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent.

### LE CALCUL

Nombre de départs  
(définitifs ou provisoires)

Effectif physique moyen payé  
sur emploi permanent

X 100

*Tous agents sur emploi permanent*

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

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple :

Pour l'année N, l'effectif physique moyen payé sur emploi permanent de la commune de C... est de 450 agents. Le nombre total de départs observé sur la période considérée est de 38.

- Taux de départ :  $(38 / 450) \times 100 = 8,4 \%$

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



INDICATEUR 2

# TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE



## LES OBJECTIFS

- Connaître les mouvements de personnel en ne prenant en compte que les départs volontaires (soit les démissions, les mutations et les détachements).
- Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de départs volontaires}}{\text{Effectif physique moyen payé sur emploi permanent}} \times 100$$

*Tous agents sur emploi permanent*

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

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** pour l'année N, l'effectif physique moyen payé sur emploi permanent de la commune de C... est de 450 agents sur emploi permanent (40 agents de catégorie A, 65 agents de catégorie B et 345 agents de catégorie C). Le nombre total de départs volontaires observé sur la période considérée est de 31 (7 départs volontaires chez les agents de catégorie A, 9 départs volontaires chez les agents de catégorie B et 15 départs volontaires chez les agents de catégorie C).

- Taux de départ volontaire:  $(31 / 450) \times 100 = 6,9\%$
- Taux de départ volontaire des agents de catégorie A:  $(7 / 40) \times 100 = 17,5\%$
- Taux de départ volontaire des agents de catégorie B:  $(9 / 65) \times 100 = 13,8\%$
- Taux de départ volontaire des agents de catégorie C:  $(15 / 345) \times 100 = 4,3\%$

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



INDICATEUR 3

# TAUX DE REMPLACEMENT



## LES OBJECTIFS

- Connaître les mouvements de personnel.
- Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre d'arrivées}}{\text{Nombre de départs}} \times 100$$

*Tous agents sur emploi permanent*

Les arrivées :

- comprennent les recrutements de renouvellement sur un poste existant et les recrutements sur création de postes (y compris les réintégrations),
- ne comprennent pas les remplacements et les renforts.

Tous les départs sont pris en compte (départs provisoires et définitifs).

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> **Exemple :** pour l'année N, la commune de C... a comptabilisé 38 départs (provisoires et définitifs) pour 41 arrivées (hors remplacements et renforts).

- *Taux de rotation :*  $(41 / 38) \times 100 = 108\%$

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





INDICATEUR 4

# PART DE LA MOBILITÉ INTERNE PARMI LES RECRUTEMENTS



## LES OBJECTIFS

- Quantifier les mouvements de personnel en interne.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de postes vacants* pourvus par des agents en mobilité interne}}{\text{Nombre de postes vacants pourvus}} \times 100$$

*\*Tous postes vacants sur emploi permanent*

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** sur l'année N, la commune de C... a compté 43 postes vacants dont 8 ont été pourvus par des agents en mobilité interne.

- Part de la mobilité interne parmi les recrutements sur postes vacants :  $(8 / 43) \times 100 = 18,6\%$

**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

# TYPOLOGIE DES RECRUTEMENTS



## LES OBJECTIFS

- Connaître la part des différentes modalités de recrutement de la collectivité.

## LE CALCUL

Nombre d'agents sur emploi permanent recrutés :

- par concours,
- par mutation,
- par détachement,
- par recrutement direct,
- en tant que non-titulaires sur poste vacant.

**LA PÉRIODICITÉ** : annuelle

> **Exemple** : sur l'année N, la commune de C... a recruté 41 agents sur emploi permanent répartis comme suit :

Type de recrutement sur emploi permanent	Nombre de recrutements
Concours	8
Mutation	12
Détachement	1
Recrutement direct	16
Non-titulaires sur poste vacant	4
<b>Total de recrutements</b>	<b>41</b>

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



INDICATEUR 6

TAUX DE TURN-OVER

%

LES OBJECTIFS

- Connaître le taux de rotation du personnel.

LE CALCUL

$$\frac{(\text{Nombre de départs durant l'année N} + \text{nombre d'arrivée durant l'année N}) / 2}{\text{Effectif physique moyen payé au 31/12 de l'année N-1}} \times 100$$

LES DÉCLINAISONS

- Par âge
- 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...comptait 450 agents en fin d'année N. Au cours de l'année N+1, elle a recensé 68 départs et 12 embauches.

- Taux de turn-over:  $(((68+12)/2) / 450) \times 100 = 8.8\%$

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



INDICATEUR 1

# NOMBRE MOYEN DE JOURNÉES DE FORMATION PAR AGENT

## LES OBJECTIFS

- Contribuer à l'évaluation de la politique de formation de la collectivité.

## LE CALCUL

Nombre total de journées de formation des agents sur emploi permanent

Effectif physique moyen payé sur emploi permanent

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

## LES DÉCLINAISONS

- Par catégorie hiérarchique (A, B et C)

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple** : pour l'année N, la commune de C... compte 450 agents sur emploi permanent et un total de 2 350 journées de formation, soit :

- 40 agents de catégorie A et un total de 260 journées de formation,
- 65 agents de catégorie B et un total de 380 journées de formation,
- 345 agents de catégorie C et un total de 1 710 journées de formation.

- Nombre moyen de journées de formation par agent :  $(2\ 350 / 450) = 5,2$
- Nombre moyen de journées de formation par agent de catégorie A :  $(260 / 40) = 6,5$
- Nombre moyen de journées de formation par agent de catégorie B :  $(380 / 65) = 5,8$
- Nombre moyen de journées de formation par agent de catégorie C :  $(1\ 710 / 345) = 4,9$

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



INDICATEUR 2

# TAUX DE DEPART EN FORMATION



## LES OBJECTIFS

- Déterminer la part des agents sur emploi permanent ayant accédé à la formation.
- Contribuer à l'évaluation de la politique de formation de la collectivité.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre d'agents partis au moins une fois en formation}}{\text{Effectif physique moyen payé sur emploi permanent}} \times 100$$

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

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple** : pour l'année N, la commune de C... compte 450 agents sur emploi permanent dont 248 sont partis au moins une fois en formation.

- Taux de départ en formation :  $(248 / 450) \times 100 = 55,1\%$



INDICATEUR 1

# PART DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE AU REMPLACEMENT

## LES OBJECTIFS

- Connaître l'impact budgétaire des remplacements sur la masse salariale.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Coût des agents remplaçants}}{\text{Masse salariale}^*} \times 100$$

\*Masse salariale = salaires bruts + charges patronales

Le coût des agents remplaçants est calculé hors remplacements pour :

- congé parental,
- disponibilité,
- remplacement sur poste vacant,

car les remplacements d'agents non payés n'engendrent pas de coût supplémentaire, ni de paye en double pour la collectivité, l'objectif de cet indicateur étant de ne calculer que le coût supplémentaire des remplacements.

**LA PÉRIODICITÉ** : annuelle

> **Exemple** : pour l'année N, le coût des agents remplaçants s'élève à 48 000 € pour la commune de C..., sa masse salariale étant de 980 000 €.

- Part de la masse salariale consacrée au remplacement :  $(48\,000 / 980\,000) \times 100 = 4,9\%$

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



INDICATEUR 2

# EFFECTIFS BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI (APE)

## LES OBJECTIFS

- Suivre l'évolution des effectifs concernés par l'allocation pour perte d'emploi.
- Apporter une information supplémentaire à l'indicateur "Part de la masse salariale consacrée aux APE"  
(cf. Indicateur 3 FAMILLE "BUDGET").

## LE CALCUL

Il s'agit de comptabiliser le nombre d'agents concernés par l'allocation pour perte d'emploi sur une période fixée.

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple : la commune de C... compte, pour l'année N, 1 agent bénéficiaire de l'allocation perte d'emploi.



INDICATEUR 3

# PART DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE AUX ALLOCATIONS POUR PERTE D'EMPLOI (APE)

## LES OBJECTIFS

- Connaître l'impact budgétaire du coût des allocations pour perte d'emploi sur la masse salariale.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Coût des APE}}{\text{Masse salariale}^*} \times 100$$

\*Masse salariale = salaires bruts + charges patronales

Pour plus de pertinence, cet indicateur devra être mis en regard des effectifs concernés par l'allocation perte d'emploi.  
(cf. Indicateur 2 FAMILLE "BUDGET")

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> **Exemple :** la commune de C.... compte, pour l'année N, 1 agent bénéficiaire de l'allocation perte d'emploi, ce qui lui coûte 16 500 €. Sa masse salariale est de 980 000 €.

- Part de la masse salariale consacrée aux allocations perte d'emploi:  $(16\ 500 / 980\ 000) \times 100 = 1,6\ %$

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





INDICATEUR 4

# PART DE LA MASSE SALARIALE DANS LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT



## LES OBJECTIFS

- Evaluer le poids des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement de la collectivité.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Masse salariale}^*}{\text{Total des dépenses de fonctionnement}} \times 100$$

\*Masse salariale = salaires bruts + charges patronales

Pour l'analyse de cet indicateur, le périmètre des activités prises en charge par la collectivité devra être précisé : y a-t-il des services transférés à un EPCI, des activités en régie, ou la présence d'un centre de santé ? etc.

**LA PÉRIODICITÉ** : annuelle

> **Exemple** : la masse salariale de la commune de C... est de 980 000 €. Son budget de fonctionnement atteint 2 178 000 €. Le traitement des ordures ménagères a été transféré à un syndicat intercommunal.

- Part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement :  $(980\,000 / 2\,178\,000) \times 100 = 44,9\%$

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



INDICATEUR 5

# PART DES SUBVENTIONS DANS LES DÉPENSES DE PERSONNEL



## LES OBJECTIFS

- Evaluer la part de la masse salariale subventionnée par des organismes extérieurs.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Montant total des subventions}}{\text{Masse salariale}^*} \times 100$$

*\*Masse salariale = salaires bruts + charges patronales*

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple** : la masse salariale de la commune de C.... est de 980 000 €. Elle a touché 13 000 € au titre des subventions de personnel.

- *Part des subventions dans les dépenses de personnel* :  $(13\ 000 / 980\ 000) \times 100 = 1,3\%$

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



INDICATEUR 1

# NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ARRÊT PAR AGENT EN MALADIE ORDINAIRE

## LES OBJECTIFS

- Disposer d'un indicateur d'exposition au risque "absence".
- Connaître le nombre moyen de jours de travail "perdus" par agent.
- Contribuer à l'évaluation du climat social.

## LE CALCUL

Nombre de jours calendaires d'absence  
pour MO

Effectif\* physique moyen payé

*\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent*

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

## LES DÉCLINAISONS

- Ensemble des agents
- Uniquement pour les agents titulaires et stagiaires
- Uniquement pour les agents non titulaires

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

### > Exemple :

La commune de C... compte 500 agents (350 titulaires, 100 non titulaires et 50 agents sur emploi non permanent), 4 600 jours d'absence en maladie ordinaire pour l'ensemble de ses agents (3 500 pour les titulaires, 800 pour les non titulaires et 300 pour les agents sur emploi non permanent).

- Nombre moyen de jours d'arrêt par agent :  $4\,600 / 500 = 9,2$  jours
- Nombre moyen de jours d'arrêt par agent titulaire :  $3\,500 / 350 = 10$  jours
- Nombre moyen de jours d'arrêt par agent non titulaire :  $800 / 100 = 8$  jours

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



INDICATEUR 2

# NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ARRÊT PAR AGENT ARRÊTÉ AU MOINS UNE FOIS DANS L'ANNÉE EN MALADIE ORDINAIRE

## LES OBJECTIFS

- Disposer d'un indicateur d'exposition au risque "absence".
- Connaître le nombre moyen de jours de travail "perdus" par agent.
- Caractériser la concentration des absences dans les effectifs par l'analyse de la différence entre cet indicateur et l'indicateur 1.

## LE CALCUL

Nombre de jours calendaires d'absence  
pour MO

Nombre d'agents\* arrêtés au moins une fois  
dans l'année en MO

*\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent*

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

### > Exemple :

*La commune de C... compte 500 agents et 4 600 jours d'absence en maladie ordinaire pour l'ensemble de ses agents. 200 agents se sont arrêtés au moins une fois dans l'année en maladie ordinaire.*

- *Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté :  
 $4\,600 / 200 = 23$  jours*



INDICATEUR 3

# PART DES AGENTS ARRÊTÉS AU MOINS UNE FOIS



## LES OBJECTIFS

- Connaître la proportion des agents ayant eu au moins un arrêt dans l'année  
→ indicateur de concentration des absences.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre d'agents arrêtés au moins une fois}}{\text{Effectif* physique moyen payé}} \times 100$$

\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent

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

## LES DÉCLINAISONS

- Ensemble des absences pour raisons médicales, soit MO + AS + MP + CLM + CLD + maternité, paternité, adoption,
- Uniquement pour la maladie ordinaire,
- Chacun de ces indicateurs est décliné par statut (titulaires / non titulaires / sur emploi non permanent).

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple : la commune de C... compte 500 agents (350 titulaires, 100 non titulaires et 50 agents sur emploi non permanent).

- Exemple de calcul pour la part des agents titulaires arrêtés au moins une fois pour raisons médicales :  
 $(228/350) \times 100 = 65,1 \%$

	Agents titulaires	Agents non titulaires	Agents sur emploi non permanent	Total
Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour raisons médicales	228	60	20	308
Dont nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire	193	50	15	258
Par des agents arrêtés au moins une fois pour raisons médicales	65 %	60 %	40 %	62 %
Par des agents arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire	55 %	50 %	30 %	52 %

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



INDICATEUR 4

# TAUX D'ABSENTÉISME "COMPRESSIBLE"



## LES OBJECTIFS

- Connaître la part du temps de travail "perdu" en raison des absences dites "compressibles".

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence pour MO et AS}}{\text{Effectif* physique moyen payé} \times \text{nombre de jours de la période}} \times 100$$

*\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent*

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

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> Exemple :

*La commune de C... compte 500 agents et 5 600 jours d'absence pour maladie ordinaire et accident de service.*

- Taux d'absentéisme compressible :  $[5\,600 / (500 \times 365)] \times 100 = 3,1\%$

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



INDICATEUR 5

# TAUX D'ABSENTÉISME POUR MALADIE ORDINAIRE



## LES OBJECTIFS

- Connaître la part du temps de travail "perdu" en raison des absences pour maladie ordinaire.

## LE CALCUL

Nombre de jours calendaires  
d'absence pour MO

$$\frac{\text{Effectif* physique moyen payé}}{\text{X nombre de jours de la période}} \times 100$$

*\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent*

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

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> Exemple :

*La commune de C... compte 500 agents et 4 000 jours d'absence pour maladie ordinaire.*

- *Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire :  $[4\,000 / (500 \times 365)] \times 100 = 2,2\%$*

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



INDICATEUR 6

# TAUX D'ABSENTÉISME POUR ACCIDENT DE SERVICE



## LES OBJECTIFS

- Connaître la part du temps de travail "perdu" en raison des absences pour accidents de service.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence pour AS}}{\text{Effectif* physique moyen payé} \times \text{nombre de jours de la période}} \times 100$$

*\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent*

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

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> Exemple :

*La commune de C... compte 500 agents et 1 000 jours d'absence pour accident de service.*

- *Taux d'absentéisme pour accident de service :  $[1\ 000 / (500 \times 365)] \times 100 = 0,5\ %$*

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





INDICATEUR 7

# TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL



## LES OBJECTIFS

- Connaître la part du temps de travail "perdu" en raison des absences pour raisons médicales.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence pour raisons médicales}}{\text{Effectif* physique moyen payé} \times \text{nombre de jours de la période}} \times 100$$

*\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent*

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

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> Exemple :

*La commune de C... compte 500 agents et 7 000 jours d'absence pour raisons médicales.*

- *Taux d'absentéisme médical :  $[7000 / (500 \times 365)] \times 100 = 3,8\%$*

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



INDICATEUR 8

# NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ARRÊT PAR AGENT POUR ACCIDENT DE SERVICE

## LES OBJECTIFS

- Rendre compte de la gravité des accidents de service.

## LE CALCUL

### Nombre de jours d'arrêt pour accidents de service suivis d'arrêt

#### Effectif\* physique moyen payé

\*Tous agents sur emploi permanent et non permanent

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

## LES DÉCLINAISONS

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

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

### > Exemple :

La commune de C... compte 900 agents. Elle a recensé au total 27 100 jours d'arrêts pour accident de service suivi d'arrêt sur une année.

- Nombre moyen de jours d'arrêt par agent pour accident de service :  $27\ 100 / 900 = 30.1$  jours

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



INDICATEUR 9

# TAUX DE REMPLACEMENT DES ABSENCES POUR RAISONS MÉDICALES

## LES OBJECTIFS

- Évaluer les reports de charges de travail au sein de l'organisation.
- Observer les coûts des remplacements des agents absents pour raisons médicales.

## LE CALCUL

**Nombre d'absences pour raisons  
médicales remplacées totalement  
ou partiellement**

**Nombre total d'absences  
pour raisons médicales**

**X 100**

*Attention : seules les absences d'une durée égale ou supérieure à 24h sont à prendre en compte dans le calcul.*

## LES DÉCLINAISONS

- Par service
- Par métier
- Par filières
- Par motifs d'absence pour raisons médicales : MO, AS, MP, CLM, CLD
- 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... comptabilise 50 absences pour raisons médicales. Parmi elles, 15 ont été effectivement remplacées totalement ou partiellement.*

- *Part des absences pour raisons médicales remplacées totalement ou partiellement :  $(15/50) \times 100 = 30\%$*

**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

# PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS ABSENTS



## LES OBJECTIFS

- Connaître les tranches d'âge les plus concernées par le phénomène "absences".
- Déterminer une sous ou sur-représentation d'une classe d'âge dans les absences.

## LE CALCUL

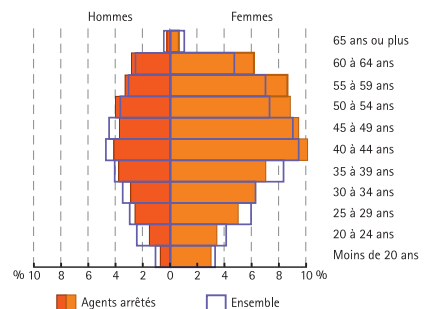
Superposer la pyramide des âges par sexe et par tranche de 5 années de l'ensemble des effectifs physiques et celle des agents absents au moins une fois dans l'année (titulaires et non titulaires).

Pour des astuces méthodologiques, voir aussi l'indicateur 1 de la FAMILLE "ÂGE-ANCIENNETÉ"

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple : la commune de C... compte 450 agents sur emploi permanent. 308 de ces agents se sont arrêtés au moins une fois dans l'année pour raison médicale. Ces effectifs se répartissent par tranche d'âge de la façon suivante. Les pourcentages sont calculés sur l'ensemble des agents du groupe considéré, hommes et femmes confondus :

	Part des agents arrêtés au moins une fois		Part des agents dans le total des effectifs	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 20 ans	0,6	3,2	1,3	3,6
20 à 24 ans	1,6	3,6	2,2	4,2
25 à 29 ans	2,3	5,2	2,7	6,0
30 à 34 ans	2,6	6,2	3,3	6,2
35 à 39 ans	3,9	7,5	4,0	8,2
40 à 44 ans	4,2	10,1	4,9	9,6
45 à 49 ans	3,9	9,7	4,4	9,3
50 à 54 ans	4,2	8,8	3,8	7,1
55 à 59 ans	3,6	8,4	3,3	6,7
60 à 64 ans	3,2	6,2	2,9	4,9
65 ans ou plus	0,3	0,6	0,4	0,9
<b>Total</b>	<b>30,5</b>	<b>69,5</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>



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



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

$$\frac{\text{Nombre d'accidents de service avec arrêt}}{\text{Effectif* physique moyen payé}} \times 1\,000$$

*\*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 :  $(40/500) \times 1\,000 = 80\%$*

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



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
<b>Programme annuel d'actions de prévention</b> (art.44 du décret n°85-603)	0
<b>Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels</b> (art.40 du décret n°85-603)	0
<b>Rapport d'activité du service de médecine préventive</b> (art.26 du décret n°85-603)	0
<b>Fiches des risques professionnels établies par le médecin</b> (art.14.1 du décret n°85-603)	0
<b>Document unique de l'évaluation des risques professionnels</b> (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

