

Indicateurs Santé Sécurité :

les définir, les identifier,
les analyser



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION

Table des matières

PARTIE 1 : INDICATEURS ABSENTÉISME	03
1. Définir son taux d'absentéisme	03
2. Identifier les indicateurs d'absentéisme	05
3. Analyser les indicateurs	09
PARTIE 2 : INDICATEURS SÉCURITÉ	12
1. Fréquence des accidents de travail	12
2. Gravité des accidents de travail	12
3. Quelques statistiques de la Fonction Publique	13
4. Analyse statistique des accidents de travail	13

Synthèse : la maîtrise des risques professionnels implique la mise à disposition régulière d'indicateurs en Santé et Sécurité au Travail. L'objectif principal est de fournir aux chefs de services, aux assistants et conseillers préventions, aux membres des CHSCT, des indicateurs adaptés à chacun. Ces indicateurs peuvent être compilés dans des documents synthétiques, type "tableaux de bord" avec un report régulier et systématisé. Les indicateurs de prévention les plus courants portent sur les thématiques de **l'absentéisme** et de la **sinistralité** de son établissement. Dans ce but, cette fiche propose de définir ces indicateurs puis de vous permettre d'identifier ceux qui pourraient vous être le plus utiles et enfin de revenir sur l'analyse qu'il est possible d'en faire.

DÉFINIR SON TAUX D'ABSENTÉISME

Il n'existe aucune définition légale du calcul du taux d'absentéisme. **Cependant**, il est possible de définir le taux d'absentéisme par la formule de calcul suivante qui amène à s'interroger sur 3 points principaux :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Temps d'absence}}{\text{Temps travaillé}} \times 100$$

Quelle unité de temps retenir ?
Quelles absences prendre en compte ?
Qu'inclure dans le temps travaillé ?

1 • Quelle unité de temps retenir ?

Au-delà d'un taux d'absentéisme précis, la méthode de calcul retenue doit être "pertinente" et "maintenable dans le temps".

Le choix de l'unité de temps, à la fois d'absence et travaillé, dépend majoritairement des données disponibles dans les systèmes d'informations.

Il existe 4 unités de temps :

- En heures
- En jours ouvrés : du lundi au vendredi, hors jours fériés ;
- En jours ouvrables : du lundi au samedi, hors jours fériés ;
- En jours calendaires : tous les jours de la semaine, y compris les jours fériés.

Le taux d'absentéisme **le plus précis** est calculé en fonction des heures à partir de la méthode de calcul suivante :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Heures d'absence}}{\text{Heures théoriques travaillées}} \times 100$$

Cette méthode de calcul implique toutefois de connaître par salarié les heures théoriquement travaillées (hors congés payés et RTT) ce qui est généralement difficile à obtenir si l'entreprise ne dispose pas d'un système d'informations adapté.

Il est donc préférable de privilégier une méthode de calcul peut-être moins précise mais pertinente au regard des éléments contenus dans les systèmes d'informations et qui pourra être maintenue dans le temps.

Ainsi, l'**unité de temps la plus couramment utilisée** correspond aux jours calendaires :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{jours calendaires d'absence}}{\text{jours calendaires} \times \text{effectif}} \times 100$$

REMARQUES :

- 1 - Pour choisir l'unité de temps, pensez à **regarder les absences de longue durée** : si l'absence d'un collaborateur du 1^{er} au 31 janvier est comptée comme 31 jours, l'unité à retenir sera les jours calendaires.
- 2 - **Ne pas mélanger les unités** : si les absences sont exprimées en jours calendaires, le temps travaillé doit être exprimé en jours calendaires et non en jours ouvrés.

2 • Quelles absences prendre en compte ?

A - Motifs d'absence

Savoir quels motifs retenir dans le taux d'absentéisme nécessite de s'interroger en amont sur l'objectif de cet indicateur.

En effet, si l'on souhaite disposer d'un indicateur permettant de suivre l'évolution d'un plan d'actions, il est essentiel de ne prendre en compte que des motifs d'absence sur lesquels l'organisation pourra agir tels que la maladie, les accidents de travail et de trajet, les maladies professionnelles ou les absences injustifiées.

La maternité, la paternité et les événements familiaux (déménagement, mariage, décès...) sont autant de motifs sur lesquels l'organisation ne peut pas agir. Un suivi « à part » de ces absences peut être effectué mais il ne doit pas être intégré à "l'absentéisme".

On distingue ainsi le taux d'absentéisme (taux sur lequel l'entreprise dispose de moyens d'action) du taux d'absence (toutes absences).

Légende :
 Taux d'absentéisme ■
 Taux d'absence ■

Maladie	■ ■
CLM	■ ■
CLD	■ ■
Accident de travail	■ ■
Accident de trajet	■ ■
Maladie professionnelle	■ ■
Absences injustifiées	■ ■
Maternité / Paternité	■
Congé pathologique	■
Événements familiaux	■
Congé sans solde	■
Autres absences autorisées	■

B - Absences de longue durée, CLM, CLD

Concernant les longues absences, elles ne doivent pas être exclues de l'analyse. Même si les absences de courte durée apparaissent plus pénalisantes pour l'organisation, il est important de suivre l'absentéisme de longue durée dans la mesure où un traitement spécifique et adapté doit être mis en œuvre.

3 • Qu'inclure dans le temps travaillé ?

Les éléments inclus dans le temps travaillé vont dépendre de l'unité de temps choisie :

- Jours calendaires : tous les jours de l'année doivent être inclus, les congés payés et éventuels jours RTT non ôtés.
- Jours ouvrés : il convient d'exclure les congés payés et jours RTT. Intégrer ces derniers reviendrait à augmenter le temps théoriquement travaillé par le collaborateur et donc sous-estimer le taux d'absentéisme.

C- Notion d'effectif

Si le temps travaillé n'est pas disponible individuellement pour chaque collaborateur, un temps théorique est pris en compte : par exemple, les collaborateurs travaillent 365 jours calendaires par an, 218 jours ouvrés par an ou 35 heures par semaine.

Exemple :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Jours ouvrés d'absence}}{218 \text{ jours ouvrés} \times \text{effectif}} \times 100$$

Cette modalité implique de multiplier le temps théorique travaillé par les effectifs de l'organisation.

Les effectifs peuvent dès lors être définis de différentes manières :

- Effectif équivalent temps plein (ETP) : au prorata du temps de présence et du temps de travail du collaborateur ;
- Effectif physique sur la période : sont pris en compte tous les collaborateurs ayant été présents sur la période ;
- Effectif en fin de période : chaque collaborateur présent à la fin de la période est pris en compte.

Le choix du calcul des effectifs dépend également des données disponibles dans les systèmes d'informations.

REMARQUE :

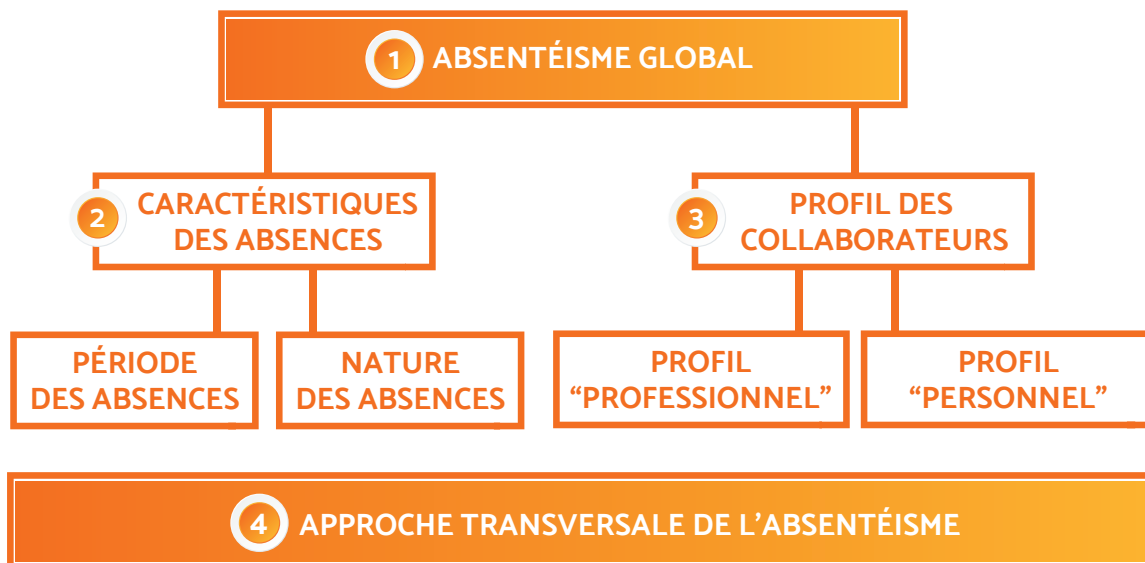
Si des personnes sont exclues des effectifs pour le calcul du taux d'absentéisme, leurs absences doivent également l'être.

IDENTIFIER LES INDICATEURS D'ABSENTÉISME

Analyser l'absentéisme suppose d'adapter les indicateurs à analyser à la structure : son organisation, ses métiers, ses effectifs... En effet, les actions à mettre en œuvre pour agir sur l'absentéisme ne seront pas les mêmes en fonction des caractéristiques des absences ou selon les populations les plus touchées.

Ces indicateurs peuvent être organisés en 4 axes :

- 1 - **L'absentéisme global** donne une vision macro de l'absentéisme de la structure : quels sont les entités les plus touchées ? Quelle est l'évolution ces dernières années ?
- 2 - **Les caractéristiques de l'absentéisme** analysent les absences : quels motifs ? Quelles durées ?
- 3 - **Les profils des collaborateurs** permettent d'affiner l'analyse en fonction des métiers, des statuts, des âges ou encore des anciennetés.
- 4 - **L'approche transversale de l'absentéisme** comprend des indicateurs autres que le taux d'absentéisme. Ces indicateurs peuvent être utiles pour communiquer autour de l'absentéisme des indicateurs souvent plus parlants que la notion de taux d'absentéisme.



Axe d'analyse	indicateurs	Formule de calcul	Critères de segmentation possibles
Absentéisme global	Taux d'absentéisme global	$T_{Abs \text{ global}} = \frac{\text{Jours d'absence de l'entité}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif de l'entité}} \times 100$	Cet indicateur se décline en fonction de l'organisation de l'entité : établissement, secteur, pôles, services...
	Evolution mensuelle de l'absentéisme	$T_{Abs \text{ Janvier}} = \frac{\text{Jours d'absence en janvier}}{\text{Jours du mois} \times \text{Effectif de l'entité}} \times 100$	L'évolution mensuelle présente un taux d'absentéisme pour chaque mois de l'année.
	Répartition de l'absentéisme en fonction du jour de la semaine	$T_{Abs \text{ Lundi}} = \frac{\text{Jours d'absence survenus un lundi}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif de l'entité}} \times 100$	Cet indicateur s'élabore principalement pour les absences de courte durée, inférieures ou égales à la semaine. Le jour de la semaine pris en compte est le jour de survenance de l'absence.
Caractéristiques des absences	Absentéisme en fonction des motifs d'absence	$T_{Abs \text{ Maladie}} = \frac{\text{Jours d'absence pour maladie}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif de l'entité}} \times 100$	L'analyse porte sur les motifs d'absence intégrés au calcul du taux d'absentéisme global. Toutefois, un suivi du taux d'absence et des autres motifs d'absence peut être effectué.
	Nature des absences	$T_{Abs \text{ de 4 à 7 jours}} = \frac{\text{Jours d'absence entre 4 et 7 jours}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif de l'entité}} \times 100$	Les durée d'absence préconisées, calculées sur la base des jours calendaires, sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - inférieures ou égales à 3 jours ; - de 4 à 7 jours ; - de 8 à 30 jours ; - de 31 à 90 jours ; - supérieures à 90 jours. En fonction du système d'information et des pratiques de saisie des absences, l'indicateur en fonction des durées d'absence peut impliquer des regroupements d'absence : les prolongations doivent être rattachées aux arrêts initiaux pour définir la durée totale de l'arrêt et le classer dans la catégorie correspondante. Ainsi, un arrêt du lundi 1 ^{er} au dimanche 7 prolongé du lundi 8 au mercredi 10 est un arrêt de 10 jours calendaires.

Axe d'analyse	indicateurs	Formule de calcul	Critères de segmentation possibles
Profils des agents absents	Absentéisme des catégories socioprofessionnelles	$T_{Abs} \text{ Cat A} = \frac{\text{Jours d'absence des agents Cat. A}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif Cat. A de l'entité}} \times 100$	Les catégories professionnelles s'entendent comme les agents de Catégorie A, Catégorie B et Catégorie C
	Absentéisme des statuts	$T_{Abs} \text{ Titulaires} = \frac{\text{Jours d'absence des agents Titulaires}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif Titulaire de l'entité}} \times 100$	L'absentéisme en fonction des statuts distingue les agents titulaires des Contractuels. Une analyse plus détaillée des agents contractuels peut être effectuée en distinguant les CDI des CDD.
	Absentéisme des métiers	$T_{Abs} \text{ Métiers} = \frac{\text{Jours d'absence du Métier}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif Métier de l'entité}} \times 100$	L'absentéisme des Métiers doit être analysé sur la base de grandes catégories de métiers. En effet, les effectifs doivent rester représentatifs, supérieurs à 50 personnes.
	Absentéisme des managers / non managers	$T_{Abs} \text{ Managers} = \frac{\text{Jours d'absence des Managers}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif Managers de l'entité}} \times 100$	Lors de la mise en place d'un projet visant à gérer l'absentéisme, des relais terrain sont nécessaires pour mettre en place les actions. Or, ces relais d'identifiant comme les managers. Si les managers sont eux même absents, les actions ne pourront pas être mises en place efficacement.
	Absentéisme des catégories d'âge	$T_{Abs} \text{ 31-40 ans} = \frac{\text{Jours d'absence des 31-40 ans}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif 31-40 ans de l'entité}} \times 100$	Les catégories d'âge sont à adapter au regard de la pyramide des âges. Généralement, celles préconisées sont : - 30 ans et moins - 31-40 ans - 41-50 ans - 51 ans et plus Les catégories d'âge retenues ne doivent pas être trop nombreuses car les effectifs de chacune doivent rester représentatifs.
Profil personnel	Absentéisme des catégories d'ancienneté	$T_{Abs} \text{ 6-10 ans d'ancienneté} = \frac{\text{Jours d'absence des 6-10 ans d'anciennetés}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Effectif 6-10 ans d'ancienneté de l'entité}} \times 100$	Les catégories d'ancienneté sont à adapter au regard de la pyramide des anciennetés. Généralement, celles préconisées sont : - 5 ans et moins - 6-10 ans - 11-20 ans - 21 ans et plus Les catégories d'ancienneté retenues ne doivent pas être trop nombreuses car les effectifs de chacune doivent rester représentatifs.
	Absentéisme des genres	$T_{Abs} \text{ Femme} = \frac{\text{Jours d'absence des femmes}}{\text{Jours de l'année} \times \text{Eff. féminin de l'entité}} \times 100$	

Axe d'analyse	indicateurs	Formule de calcul	Critères de segmentation possibles
Approche transverse de l'absentéisme	Gravité des absences	$\text{Gravité des absences} = \frac{\text{Jours d'absence sur l'année}}{\text{Effectif de l'entité}} \times 100$	<p>La gravité des absences exprime le nombre moyen de jours / d'heures d'absence par collaborateur sur une année. Cela se traduit comme - en moyenne, chaque agent de l'entité s'est absenté X jours sur l'année.</p>
	Fréquence des absences	$\text{Fréquence des absences} = \frac{\text{Nombre d'absences sur l'année}}{\text{Effectif de l'entité}} \times 100$	<p>La fréquence des absences traduit le nombre moyen d'événements d'absence par collaborateur sur une année. Pour le calcul du nombre d'absences, les prolongations d'absence sont à rattacher aux arrêts initiaux : elles ne doivent pas être décomptées comme événement à part entière.</p> <p>La fréquence des absences se traduit comme - en moyenne, chaque agent de l'entité s'est absenté X fois dans l'année.</p>
	Taux de Toujours Présents	$\text{Taux de Toujours Présents} = \frac{\text{Nombre d'agents sans absence sur l'année}}{\text{Effectif physique de l'entité}} \times 100$	<p>Le taux de - Toujours Présents - correspond au pourcentage d'agents n'ayant connu aucune absence sur l'année.</p> <p>Cet indicateur est basé sur les effectifs inscrits : chaque agent compte pour 1 dès lors qu'il a été présent à l'effectif au cours de l'année - quel que soit son temps de présence et quel que soit son temps de travail.</p>
	Équivalence en ETP	$\text{Équivalence en ETP} = \frac{\text{Jours d'absence sur l'année}}{\text{Jours de l'année}} \times 100$	<p>L'équivalence des jours d'absence en ETP s'entend comme - les X jours / heures d'absence de l'entité ont représenté X agents absents à temps plein sur l'année-.</p> <p>Les motifs d'absence à intégrer sont ceux inclus dans le taux d'absentéisme, ou, pour une vision plus large de d'absence, l'ensemble des motifs du taux d'absence.</p>

ANALYSER LES INDICATEURS

1 • Mettre en parallèle de chaque indicateur les effectifs

- De la population globale : l'impact d'une seule absence peut être très important sur le taux d'absentéisme d'un petit effectif.
- Du nombre d'agents concernés par l'absence : ce taux d'absentéisme de 10 % est-il majoritairement lié à une seule longue absence ou est-ce le résultat d'un absentéisme généralisé sur l'ensemble des collaborateurs ?

2 • Analyser les évolutions au-delà des niveaux des taux

- Un taux peu élevé peut masquer une problématique spécifique pour une population, un secteur, un métier...
- Quel que soit le niveau du taux d'absentéisme, sa tendance doit être approfondie : est-ce que le taux d'absentéisme est élevé mais s'améliore ? est-ce que le taux d'absentéisme est faible mais a été multiplié par 2 en un an ?

3 • Quelques repères d'analyse

Indicateurs	Questions d'analyse	Repères d'analyse
Taux d'absentéisme "global"	<ul style="list-style-type: none"> > Le taux d'absentéisme de l'établissement est-il élevé ? > Une entité est-elle plus touchée par l'absentéisme que les autres ? 	<ul style="list-style-type: none"> > Le taux d'absentéisme d'une entreprise se situe en moyenne : <ul style="list-style-type: none"> - entre 5% et 6% si le taux est basé sur des jours calendaires ; - entre 4% et 5% si le taux est basé sur des jours ouvrés ou des heures. > Le taux d'absentéisme est à décliner en fonction des entités qui composent le périmètre étudié : établissements, secteurs, pôles, services, équipes,...
Evolution mensuelle de l'absentéisme	<ul style="list-style-type: none"> > Existe-t-il une saisonnalité de l'absentéisme ? > L'activité a-t-elle un impact sur l'absentéisme ? 	<ul style="list-style-type: none"> > Cet indicateur doit être analysé au regard de l'activité de l'organisation, de son contexte, de la charge de travail...: lorsque la charge de travail est importante le taux d'absentéisme l'est-il aussi ?

PARTIE 1 : INDICATEURS ABSENTÉISME

Indicateurs	Questions d'analyse	Repères d'analyse
Taux d'absentéisme en fonction des motifs d'absence	<ul style="list-style-type: none"> > Comment se caractérise l'absentéisme ? > Existe-t-il une problématique liée à des absences pour AT/MP ou injustifiées ? 	<ul style="list-style-type: none"> > La maladie est le principal motif d'absence. > La répartition généralement constatée au sein des organisations est de l'ordre de 85 à 90% Maladie / 15 à 10% AT. > Un taux d'absentéisme pour accident de travail est considéré "élevé" dès lors qu'il dépasse 1%. Cet indicateur doit être mis en parallèle du nombre d'agents impactés par ce type d'absence et complété d'une analyse des AT sans arrêt. <p><i>Ces repères d'analyse sont basés sur le calcul d'un taux d'absentéisme prenant en compte les absences pour maladie, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle et absence injustifiée.</i></p>
Taux d'absentéisme en fonction des durées d'absence	<ul style="list-style-type: none"> > Les absences sont-elles plutôt de courte durée ou au contraire de longue durée ? > Quel pourcentage d'agents est concerné par le micro-absentéisme ? 	<ul style="list-style-type: none"> > L'absentéisme de plus de 90 jours représente généralement 50% de l'absentéisme d'une organisation. > Le micro-absentéisme, qualifiant l'absentéisme inférieur ou égal à 3 jours, est quant à lui peu élevé mais très pénalisant car il désorganise l'activité et nécessite des réorganisations, replanifications. Au-delà du niveau des taux d'absentéisme des catégories de durée, c'est le pourcentage des agents concernés par les absences de courte et longue durées qui est à souligner. <p><i>Ce repère d'analyse est à considérer pour une étude de l'absentéisme intégrant l'ensemble des absences y compris les absences de longue durée : il n'est donc pas valable si les absences supérieures à 6 mois sont exclues par exemple.</i></p>
Taux d'absentéisme en fonction des catégories		<ul style="list-style-type: none"> > Il existe une corrélation entre catégories et absentéisme : les Employés/Ouvriers présentent des taux d'absentéisme plus élevés que les Cadres ou Agents de maîtrise. > Les Cadres enregistrent des taux d'absentéisme le plus souvent inférieur à 1,5%. Pour cette population, il est important d'analyser le nombre de Cadres concernés par l'absentéisme : celui-ci peut traduire leur démobilisation ce qui pourrait être un frein à la mise en place d'un projet de Qualité de vie au travail.
Taux d'absentéisme en fonction des catégories d'âge	<ul style="list-style-type: none"> > Quels sont les profils des agents les plus touchés par l'absentéisme ? 	<ul style="list-style-type: none"> > Le taux d'absentéisme élevé des agents plus âgés ne signifie pas qu'ils sont plus absents. > Les agents plus âgés s'absentent peu de fois mais longtemps. > En revanche, les agents plus jeunes s'absentent souvent mais pour de courtes durées.
Taux d'absentéisme en fonction des catégories d'ancienneté		<ul style="list-style-type: none"> > Les agents plus anciens connaissent des absences de longue durée importantes. > L'analyse de l'absentéisme en fonction de l'ancienneté est à croiser avec les durées d'absence mais également avec les motifs d'absence : en effet, lorsque l'établissement est confronté à une problématique d'absentéisme pour AT, il convient d'identifier quelles populations sont principalement touchées. Cette analyse est à mettre en lien avec l'intégration sécurité, les habitudes prises par les collaborateurs en matière de prévention des risques,...

Indicateurs	Questions d'analyse	Repères d'analyse
Gravité des absences		> Plus l'absentéisme de longue durée est important dans l'établissement, plus la gravité des absences est élevée.
Fréquence des absences	L'absentéisme est-il :	> Plus l'absentéisme de longue durée est important dans l'établissement, plus la fréquence des absences est faible.
Taux de Toujours Présents	1 - Un absentéisme fréquent de courte durée généralisé à l'ensemble du personnel ? 2 - Un absentéisme lié à peu d'agents mais durant longtemps ? 3 - L'absentéisme se propage-t-il ou les agents semblent-ils se mobiliser ?	> Le taux de Toujours Présent moyen s'élève aux environs de 50%. > Au niveau "établissement", il est rare de constater un taux de toujours présent inférieur à 35-40%. En revanche, dans certains cas, notamment pour les Ouvriers en production, ce taux peut "tomber" à 30 %. > Le taux de Toujours Présents traduit la mobilisation des agents. C'est donc son évolution qui est à analyser : une diminution de cet indicateur suppose une généralisation de l'absentéisme et peut-être une démobilitation des agents.

DÉFINIR SON TAUX D'ABSENTÉISME

1 • Fréquence des accidents de travail

A - Taux de fréquence

C'est le nombre d'accidents de service avec arrêt par million d'heures travaillées.

Taux de fréquence

$$TF = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

Accident de service avec arrêt = accident ayant donné lieu à un arrêt de travail de plus de 24h (le jour de l'accident n'est pas comptabilisé comme un jour d'arrêt).

Précisions : ne sont pas pris en compte :

- Les accidents sans arrêt de travail,
- Les accidents de trajet (domicile-lieu de travail ou lieu de travail-lieu de repas),
- Les maladies professionnelles,
- Les rechutes.

Le nombre d'heures travaillées est obtenu en multipliant : effectif équivalent temps plein x Nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (soit 1596h dans la FPT, 1598h dans la FPH).

Pour aller plus loin :

On peut également prendre en compte les accidents sans arrêt de travail ou même les accidents bénins et calculer les TF2 et TF3.

Taux de fréquence 2

$$TF2 = \frac{\text{Nombre d'accidents déclarés}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

Taux de fréquence 3

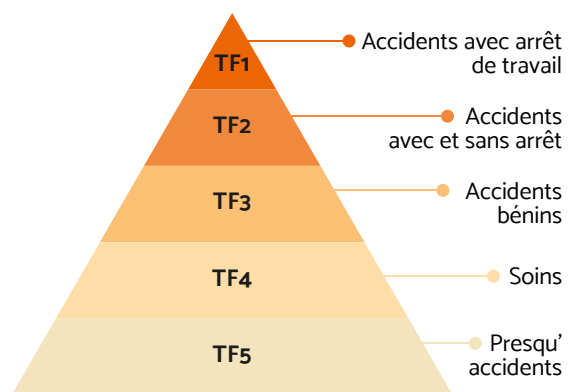
$$TF3 = \frac{\text{Nombre d'accidents déclarés et d'accidents bénins}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

L'enregistrement de l'ensemble des incidents quelle que soit leur gravité (de l'accident avec arrêt au presque accident) permettra une analyse plus approfondie de l'accidentologie. Ainsi un établissement avec un TF peu élevé mais avec un TF3 croissant pourra indiquer la nécessité d'agir sur les accidents bénins avant que ceux-ci ne deviennent des accidents plus graves susceptibles d'impacter le taux de fréquence TF1.

Cet enregistrement permettra de construire l'iceberg de l'accidentologie.

ICEBERG ACCIDENTOLOGIE

Du TF1 au TF5



B - Indice de fréquence

On peut aussi connaître le nombre moyen d'accidents avec arrêt par agent (ramené à 1000 agents) en calculant l'indice de fréquence.

$$\text{Indice de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Effectifs ETP}} \times 1\,000$$

2 • Gravité des accidents de travail

A - Taux de gravité

Pour connaître la gravité des accidents de service, on s'intéresse cette fois à la durée de l'arrêt de travail et on calcule :

$$\text{Taux de gravité} = \frac{\text{Nombre journées de travail perdues}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

Précisions : ne sont pas pris en compte :

- Les jours d'arrêt pour accidents de trajet (domicile-lieu de travail ou lieu de travail-lieu de repas),
- Les jours d'arrêt pour maladies professionnelles.

Sont pris en compte :

- Les jours d'arrêt suite à rechutes,
- Les jours d'arrêt des accidents survenus en dehors de l'année mais dont l'arrêt se poursuit sur l'année en cours.

B - Indice de gravité

Pour aller plus loin et afin de savoir si, en dehors des jours d'arrêt occasionnés, les accidents entraînent un handicap, on peut calculer l'indice de gravité.

C'est le total des taux d'incapacité permanente (IP) par million d'heures travaillées.

$$\text{Indice de gravité} = \frac{\text{Total des taux d'incapacité permanente}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

3 • Quelques statistiques de la Fonction Publique**Pour aller plus loin (FPT)**

Selon le rapport statistique 2016 du secteur territorial, pour la FPT :

- **TF 2016 = 28.9**
- **TG 2016 = 1.5**

Voir le rapport statistique 2016 de la CNRACL "les chiffres clés 2016 de la Fonction Publique Territoriale" :

<https://www.cnracl.retraites.fr/sites/default/files/SERVICES/FNP/rapports-%20bilans%20%20BND%20et%20FNP/rapport%20Territorial%202016.pdf>

Pour aller plus loin (FPH)

Selon l'exploitation de la BND (Banque nationale de données sur les accidents) par le Fonds National de Prévention de la CNRACL, pour la FPH :

- **TF 2014 = 40,4 (établissements de 1 à 49 agents)**
- **TF 2014 = 35.7 (étab. de 50 à 249 agents)**
- **TF 2014 = 30.1 (étab. de 250 à 499 agents)**
- **TF 2014 = 27.6 (étab. de 500 et plus)**
- **TG 2014 = 2.3 (étab. de 1 à 49 agents)**
- **TG 2014 = 2.1 (étab.s de 50 à 249 agents)**
- **TG 2014 = 1.7 (étab. de 250 à 499 agents)**
- **TG 2014 = 1.4 (étab. de 500 et plus)**

4 • Analyse statistique des accidents de travail

Comme pour l'analyse des absences, il est possible d'analyser les indicateurs d'accidentologie :

$$\text{Pourcentage d'accidents avec arrêt} = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêts}}{\text{Nombre total d'accidents}} \times 100$$

$$\text{Pourcentage d'accidents de chute de plain-pied} = \frac{\text{Nombre de chutes de plain-pied}}{\text{Nombre total d'accidents}} \times 100$$

Répartition des accidents en fonction de critères de segmentation

Pourcentage de collaborateurs ayant été accidenté en fonction de critères de segmentation

A - Caractéristiques des accidents

Les caractéristiques des accidents de travail peuvent porter sur :

- Le type d'accident : chute, coupure...
- Le siège des lésions : main, dos, tête...
- Le lieu de l'accident
- La saisonnalité : le mois de l'accident peut être mis en parallèle de la charge de travail

B - Profils des agents accidentés

L'analyse des profils des collaborateurs accidentés peut s'effectuer sur :

- Les métiers : les conditions de travail de certains métiers peuvent-elles engendrer des accidents ?
- Les statuts
- Les catégories d'âge
- Les catégories d'ancienneté : les accidents sont-ils plus nombreux pour les personnels nouvellement arrivés ? L'intégration Sécurité est-elle suffisamment réalisée ? Les agents plus anciens font-ils moins attention à leur sécurité ?

