

PROPOSITIONS D'INDICATEURS
Inspirés des travaux de la Direction régionale du travail et de l'emploi
d'Ile de France et de l'Inspection du travail

A l'attention du CHSM et de son Président

Indicateurs généraux sur l'emploi :

- nombre d'agents par tranches d'âge, par sexe et par catégorie
- moyenne d'âge
- ration hommes / femmes par catégorie et emploi
- % d'agents de plus de 55 ans et répartition
- % d'agents à temps partiel et à mi-temps
- répartition des agents par statut : fonctionnaire, non titulaire et type de contrat
- % d'agents reconnus travailleurs handicapés
- % d'agents en incapacité et d'agents inaptes
- mode de recrutement, % par type d'emploi

Indicateurs sur le temps de travail :

- nombre d'heures d'absence¹ / nombre d'heures théoriques travaillées (absentéisme)
- nombre d'heures d'absence / nombre d'absences (durée moyenne)
- taux de fréquence des absences (nombre / effectif moyen annuel)
- nombre moyen de jours d'absence par agent par an
- nombre d'absences d'une durée entre 1 et 3 jours inclus / nombre total d'absences
- % d'agents en CLM et en CLD
- poids des motifs d'absences sur un an (en %)
- nombre total d'absences avec une durée supérieure à un mois consécutif ; parmi celles-ci, nombre d'absences remplacées
- % d'agents en « absence permanente » (tous les jours)

Indicateurs sur la mobilité :

- délai de pourvoiement des postes ouverts au recrutement
- nombre de postes non pourvus, depuis quand
- taux de mobilité annuel (départs, arrivées, mutations, détachements...)
- % d'arrivées / effectif moyen annuel ; raisons des départs (retraite, mutation, licenciement, démission...)
- % de départs / effectif moyen annuel
- nombre de demandes de mutations déposées ; % avec avis favorable
- nombre de demandes de détachement / mise à disposition (sortants et entrants) ; % avec avis favorable

1/2

Indicateurs sur la carrière :

- % d'agents promus au grade supérieur / effectif annuel
- % d'agents promus à l'échelon supérieur / effectif annuel
- taux de réussite aux concours et aux examens professionnels, par catégorie

¹ le terme « absence » est entendu hors congés annuels, RTT, congés formation, récupérations, absences autorisées, autorisations d'absence pour raisons syndicales, congés légaux, etc

- ancienneté moyenne dans un poste (en années)
- nombre de jours de formation suivis, en moyenne et par agent, notamment les jours de formation spécifiques à l'encadrement, et les jours de formation aux problématiques de l'hygiène et de la sécurité ; nombre de jours de formation demandés mais refusés

Indicateurs sur les conditions de travail :

- taux d'accidents du travail ; nombre d'accidents avec arrêt maladie
- % d'agents ayant été arrêtés dans l'année pour accident du travail
- nombre total d'heures supplémentaires
- nombre moyen d'heures supplémentaires ventilé par catégorie
- nombre de jours de congés payés et de jours RTT reportés sur l'année suivante
- nombre de jours de congés payés et de jours RTT non pris et non reportés
- outils médicaux / administratifs mis en œuvre pour mesurer le stress professionnel et la souffrance mentale et physique au travail
- pénibilité physique et mentale, réelle et ressentie
- évolution de la charge de travail (délais impartis, nombre de dossiers par agent, etc)
- nombre de changements importants intervenus : changement de l'encadrement supérieur, changement de lieu géographique
- évaluation du ressenti des agents sur : l'organisation, la charge de travail, les valeurs partagées, les objectifs collectifs et individuels, l'adéquation compétences / poste / aspirations, les frustrations matérielles et psychologiques, l'intérêt à son travail
- difficultés relationnelles : nombre de conflits interpersonnels signalés et mesures prises, nombre de recours (contre un pair, un subordonné, la hiérarchie), épisodes de violence physique ou verbale signalés et mesures prises, etc
- mise en place du document unique d'évaluation des risques, difficultés rencontrées
- contenu des fiches de risques particuliers

Indicateurs sur l'action sociale :

- % d'agents reçus au moins 1 fois dans l'année par le service social
- % d'agents ayant demandé un logement ; % de réponses favorables
- taux moyen de vacance du parc de logements
- % d'agents ayant demandé une aide pour garde d'enfants ; % ayant reçu l'aide