



COMPTE RENDU
GROUPE DE TRAVAIL
TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE
DU 15 JANVIER 2017

Le groupe de travail était animé par M Bénard, Mme Jouinot et Mme Wimetz.

Il a été organisé à la demande des organisations syndicales suite à la mise en place d'une version allégé du TBVS composé d'indicateurs de socles communs à l'ensemble des directions au nombre de 6 (au lieu de 20) et de 4 indicateurs optionnels complémentaires.

L'objectif de ce groupe de travail était de définir ces 4 indicateurs optionnels parmi 16 indicateurs proposés par la direction, afin d'alléger le travail important que représente ce TBVS par le service des Ressources Humaines.

La volonté de la centrale de simplifier l'outil tout en gardant des indicateurs pertinents sur les conditions des services doit être préservée. Ces indicateurs doivent être un vrai révélateur de l'évolution des conditions de vie au travail afin de voir le degré de difficultés pour chaque service.

La composition des indicateurs :

1) Les indicateurs de socles communs :

- Nombre d'agents du département par service (Taux de couverture d'effectif),
- Nombre de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours,
- Nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps,
- Nombre d'écêtements des horaires variables,
- Volume horaire écêté,
- Taux de rotation des agents service par service :

$$\frac{\text{nombre d'arrivées dans l'année} + \text{nombre de départs dans l'année}}{2 \times \text{nombre d'agents affectés}}$$

Cet indicateur remplace l'indicateur « nombre de fiches de prévention du risque psychosocial remontées à l'assistant de prévention » (fiches de signalement). Cet indicateur est repris dans les indicateurs optionnels.

2) Les indicateurs optionnels par famille :

1) indicateurs démographiques :

- moyenne d'âge des agents par service, catégorie de services, et au niveau de la direction,
- ancienneté des agents au sein de leur service, catégorie de services, et au niveau de la direction

2) indicateurs d'absentéisme :

- nombre d'arrêts ou de jours pour congés maladie ordinaire (COM),
- nombre d'arrêts pour congés de longue maladie (CLM) et/ou longue durée (CLD),
- taux d'absentéisme pour maladie (COM + CLM + CLD)

3) indicateurs de sécurité au travail :

- nombre d'accidents de services (dont trajet) ayant été reconnu (avec et/ou sans arrêt de travail),
- taux de fréquence ou de gravité des accidents du travail,
- nombre de maladies professionnelles déclarées,
- nombre de maladies professionnelles ayant été reconnues (avec et/ou sans incapacité)

4) indicateurs de mobilité :

- nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites,
- emplois non pourvus

5) indicateurs de relations sociales :

- nombre de droits d'alerte ou de retrait exercés,
- nombre d'actes de violence verbale ou physique au travail entre collègues (avec ou sans arrêt de travail)
- taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local,
- taux de refus de participation à l'entretien professionnel,
- nombre de procédures disciplinaires engagées.

Sur ces 16 indicateurs ont été retenus :

- **taux d'absentéisme pour maladie, (la formule de calcul est à préciser)**
- **emplois non pourvus ,**
- **taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local,**
- **nombre de fiches de signalement internes et externes (retracé par l'indicateur nombre d'actes de violence verbale ou physique au travail entre collègues).**

Ces indicateurs sont plus pertinents et plus parlants pour mesurer les conditions de vie au travail pour les OS présentes à ce groupe de travail.

Les indicateurs démographiques n'ont pas été retenus car la moyenne d'âge étant de 50 ans, l'impact sur l'absentéisme et sur les départs en retraite se fait largement ressentir c'est dans le contexte.

Les indicateurs de sécurité au travail n'ont pas non plus été retenus car pour le tableau de veille sociale ils sont sans intérêts dans la mesure où tout incident ou accident constaté lors du service est tout de suite quantifié.

L'indicateur de mobilité « nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites » n'a pas été repris car il est difficilement quantifiable par la direction (il faudrait reprendre les fiches de vœux une par une), de plus ce nombre serait marginal par service.

Dans les indicateurs de relations sociales, n'ont pas été retenus :

le nombre de droits d'alerte ou de retrait exercés car il est repris dans le contexte et est très peu utilisé ;

le taux de refus de participation à l'entretien professionnel et nombre de procédures disciplinaires engagées car trop marginal. Si tout un service ne participe pas à l'entretien professionnel, c'est plus un problème avec le chef de service et les recours ont des conséquences maintenant pour les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement.