

Le rapport sur l'état des collectivités et établissements publics (REC)

Données au 31 décembre 2019

Cadre juridique et indicateurs

RAPPELS

Le REC est une obligation légale, il dresse un état des lieux de la situation du personnel dans une collectivité ou EPCI au 31 décembre de l'année impaire.

Il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel selon une liste d'indicateurs déterminée.

SOMMAIRE

I- Le cadrage juridique du dispositif

- Sources, enjeux et procédure

II- Le contenu du rapport sur l'état de la collectivité (REC)

- Analyse des modifications apportées par rapport au REC 2017

I - LE CADRAGE JURIDIQUE DU DISPOSITIF

LES DISPOSITIONS APPLICABLES

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié

L'arrêté du 12 août 2019

La note d'information de la DGCL du 24 février 2020

LES DISPOSITIONS APPLICABLES

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

Etabli au moins tous les 2 ans et
présenté au comité technique
(CT)

Comprend des estimations sur

- Les moyens budgétaires et en personnel
- Les actions de formation au cours de l'année
- Les demandes de travail à temps partiel
- Les conditions dans lesquelles sont respectées les obligations en matière de droit syndical

Depuis 2007, la présentation du REC doit donner lieu à un débat et une négociation sur la promotion de l'égalité hommes / femmes en matière notamment de recrutement, rémunération, formation, promotion et mobilité. 6

Source
Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la FPT

LES DISPOSITIONS APPLICABLES

Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié

Présentation au CT
avant le 30 juin de
l'année de recensement

Pour les collectivités
relevant du CT du CDG,
un rapport commun est
établi par le CDG

Les rapports sont
transmis par le CDG à la
DGCL dans les 3 mois
suivants l'examen par le
CT

LES DISPOSITIONS APPLICABLES

L'arrêté du 12 août 2019

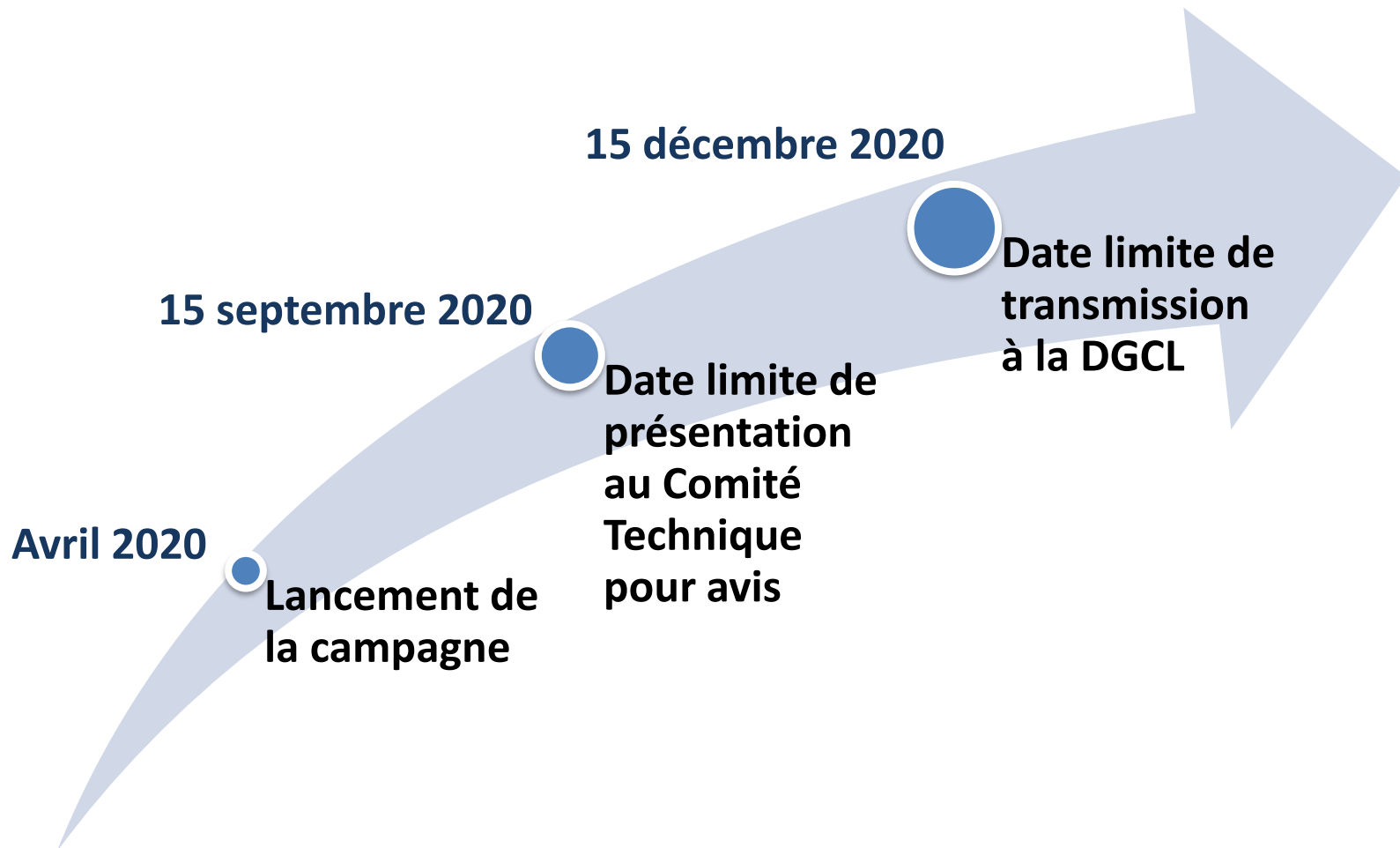
Liste les indicateurs présents dans le REC

La note d'information de la DGCL du 24 février 2020

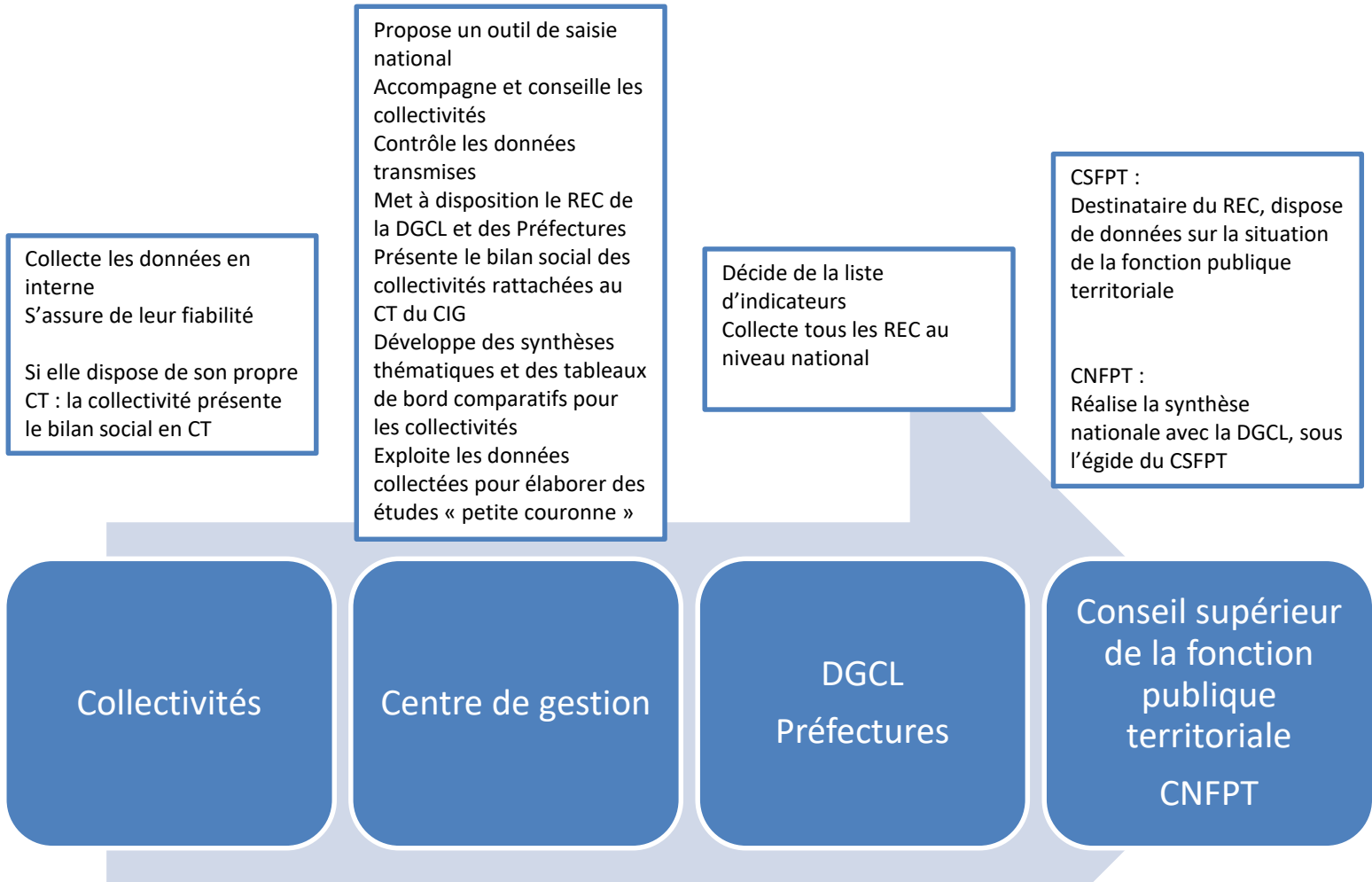
A destination des préfets de région et de départements

Détaille les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le REC au 31 décembre 2019

CALENDRIER DE COLLECTE ET DE TRANSMISSION



LES ACTEURS DU REC



LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Se substitue au REC à partir de 2021

Un rapport **obligatoire** dorénavant **annuel**

Regroupe les rapports suivants

- le rapport de situation comparée
- le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Présentation à l'assemblée **délibérante**, après avis du comité social territorial

Saisie des données sur l'application actuelle proposée par les centres de gestion



Un décret précisera son contenu

II – LE CONTENU DU RAPPORT SUR L'ETAT DE LA COLLECTIVITE (REC)

LES CHAPITRES DU REC

1 – Effectifs

2 – Temps de travail

3 – Rémunérations

4 – Conditions de travail – hygiène et sécurité

5 – Formation

6-7 – Droits sociaux

LES CHANGEMENTS DANS LE REC 2019

Politique de gestion des absences

- Jours de carence
- Contrôle des arrêts maladie
- Maintien des primes en cas de congés maladie ordinaire
- Assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

Analyse de l'égalité professionnelle

- Rémunération par filière
- Inaptitudes par sexe
- Sanctions disciplinaires par sexe
- Congés de présence parentale
- Congés de solidarité familiale
- Recensement plus complet des violences

Parcours professionnels

- Accompagnement en évolution professionnelle
- Période préparatoire au reclassement

LES CHANGEMENTS DANS LE REC 2019



Modification de la temporalité des indicateurs **absence et formation** : les agents à recenser sont désormais uniquement ceux présents au 31/12

Précédents REC

- Absences des agents présents au cours de l'année
- Nombre d'agents partis en formation au cours de l'année
- Journées de formation des agents présents tout au long de l'année

REC au 31/12/2019

- Absences 2019 pour les agents présents au 31/12/2019
- Nombre d'agents partis en formation en 2019 et présents au 31/12/2019
- Journées de formation 2019 pour les agents présents au 31/12/2019

LES NOUVEAUX INDICATEURS

- 1.5.7 : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, par catégorie hiérarchique et par sexe
- 2.1.5 : Congés de présence parentale des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique
- 2.1.6 : Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique
- 2.2.6 : Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes
- 2.2.7 : Modalités de contrôle des arrêts maladie
- 3.4.3 : Maintien des primes en cas de congé maladie ordinaire
- 4.2.5 : Recours à une assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

LES INDICATEURS SUPPRIMÉS

- Titularisations dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

LES INDICATEURS MODIFIÉS

- 1.3.1 : Autres contractuels sur emploi non permanent
- 3.1.1, 3.2.1, 3.3.1 : Rémunérations des titulaires, des contractuels et des agents non permanents
- 4.2.3 : Inaptitudes au cours de l'année 2019
- 4.3.1 : Nombre d'actes de violences

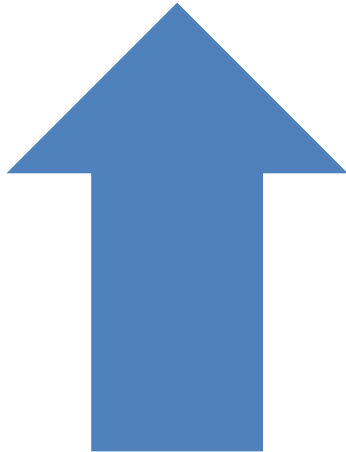
Premier chapitre : EFFECTIFS

EMPLOIS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

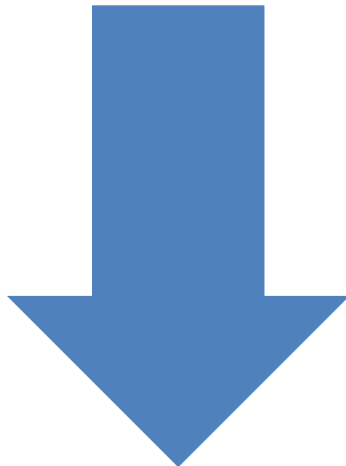
Indicateur 1.1.1, 1.2.1 et 1.3.1

Source

Loi n°83-634
du 13/07/1983
Loi n°84-53 du
26/01/1984



Emplois permanents : en principe occupés par des fonctionnaires et stagiaires, et par exception par des agents contractuels



Emplois non permanents qui ne pourront être pourvus que par des agents non titulaires.

EMPLOIS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

Indicateur 1.3.1

Les vacataires :

- Pas de disposition législative ni réglementaire
- L'article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1985 mentionne les "agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés".

3 conditions cumulatives définies par la jurisprudence :

- spécificité de l'acte
- discontinuité dans le temps
- rémunération attachée à l'acte

Source

Décret n°88-145 du 15 février 1985

Conseil d'Etat - 2 décembre 2019 - Requête n°412941

IAJ de février 2010 dossier "Les vacataires dans la FPT"

TEMPS COMPLET : DUREE HEBDOMADAIRE

Indicateur 1.1.1

Durée légale
hebdomadaire

• 35 heures

Source
Article 2 du
décret n°91-
857 du 2
septembre
1991 pour les
PEA

LES PARTICULARITES :

Cadre d'emplois de professeur
d'enseignement artistique
(PEA)

• 16 heures

Article 3
décret
n°2012-437 du
29 mars 2012

Cadre d'emplois d'assistant
d'enseignement artistique
(AEA)

• 20 heures

**Durée
hebdomadaire
de travail fixée
par les statuts
particuliers
respectifs des
PEA et AEA**

L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Indicateurs 1.1.4 – 1.2.4 – 1.3.1 (2)

Définition :

L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

L'ETPR ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond à 1 820 heures **rémunérées** pour une année.

Source
Notice
explicative du
Fichier DGCL

L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Indicateurs 1.1.4 – 1.2.4 – 1.3.1 (2)

Calcul des temps partiels

Cadres d'emplois	Effectif physique	Quotité de travail	Equivalent temps plein
Animateur territorial	1	100 %	1
Adjoint technique	1	80 %	0,8

Exemples

Calcul des temps non complets

Cadre d'emplois	Effectif physique	Durée hebdomadaire de l'emploi occupé	Durée hebdomadaire de référence du cadre d'emplois	Equivalent temps plein
Rédacteur territorial	1	22	35	0,63
Professeur d'enseignement artistique	1	10	16	0,62
Assistant d'enseignement artistique	1	10	20	0,5

L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Indicateurs 1.1.4 – 1.2.4 – 1.3.1 (2)

Calcul pour les agents à temps non complets rémunérés en vacation ou à l'heure

Exemples

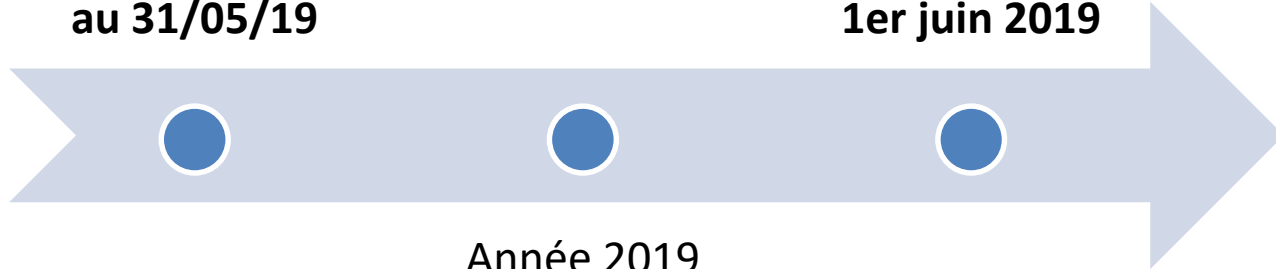
Cadre d'emplois	Effectif physique	Heures réalisées	Nb d'heures du cadre d'emplois par mois	Equivalent temps plein
Animateur	1	50	151,67	0,33
Professeur d'enseignement artistique	1	31	69,33	0,44
Assistant d'enseignement artistique	1	37	86,67	0,42

L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Indicateurs 1.1.4 – 1.2.4 – 1.3.1 (2)

Un agent est à **temps partiel (80 %)** du 01/01 au 31/05/19

L'agent passe à **temps plein** le 1er juin 2019



correspond à **0,9 ETPR**

Année 2019

> calcul : $(0,8 * (5 \text{ mois } / 12)) + (1 * (7 \text{ mois } / 12))$

Une agent sur un emploi à **temps non complet (25 heures par semaine)** ayant été présent **4 mois sur l'année**

correspond à **0,24 ETPR**

> calcul : $(25 \text{ heures } / 35) * (4 \text{ mois } / 12)$

Exemples

MOUVEMENTS

Indicateurs 1.5.0.2-1.5.2-1.5.4

Illustration : 1 agent contractuel stagiaire en cours d'année 2019 (mais titularisé en 2020) est recensé :

1.5.0.2 : Départs de contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2019

Départs définitifs : agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année 2019 y compris dans le cadre de la loi Sauvadet

1.5.2 : Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2019

Par voie de concours, sélection professionnelle : lauréat déjà présent en tant que contractuel (y compris contrats aidés)

1.5.4 : Titularisations et stages au cours de l'année 2019

Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année 2019

MOUVEMENTS

Indicateurs 1.5.2-1.5.3

Source
Notice
explicative du
Fichier DGCL

Réintégration

- L'agent n'était pas payé par la collectivité d'origine pendant sa période d'absence :
 - Retour de disponibilité
 - Congé de formation au-delà de la première année, détachement dans une autre structure, mise en disponibilité, congé parental.

Retour d'une position particulière

- L'agent en position particulière était rémunéré par la collectivité d'origine durant sa période d'absence : mise à disposition auprès d'une autre collectivité, décharge totale de service pour exercice d'un mandat syndical, congé de formation inférieur ou égal à un an.

Deuxième chapitre : TEMPS DE TRAVAIL

LES JOURS ACCORDES AUX AGENTS

Indicateur 2.1.0

Le temps de travail effectif annuel est fixé à 1 607 heures au maximum, à compter du 1er janvier 2005 ; peuvent s'y ajouter des heures supplémentaires.

Dans cette durée de 1 607 heures, ne sont pas compris les jours de congés annuels (25 jours), les jours fériés légaux (8 jours définis forfaitairement) et les jours de repos hebdomadaires.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail sont fixés par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.

Les conditions d'application sont fixées par décret.

Références

*Loi n°84-53 du
26/01/1984*

– art. 7-1

*Décret
n°2000-815 du
25/08/2000*

*Décret n°2001-
623 du
12/07/2001*

LES JOURS ACCORDES AUX AGENTS

Indicateur 2.1.0

Le calcul des **1 607 heures annuelles**

Nombre de jours dans l'année	365 jours
Nombre de jours non travaillés	
Repos hebdomadaire	104 jours
Congés annuels	25 jours
Jours fériés	8 jours
Total de jours non travaillés	137 jours
Reste	228 jours

$$\begin{aligned} 228 \text{ jours} \times 7 \text{ h} &= 1\,596 \text{ h arrondi à } 1\,600 \text{ h} \\ &+ \text{ journée de solidarité} \\ &= 1\,607 \text{ heures} \end{aligned}$$

LES JOURS ACCORDES AUX AGENTS

Indicateur 2.1.0

Un régime dérogatoire :

« (...) Les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la [loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001](#) relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. (...) »

La loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge ce régime dérogatoire au 1^{er} janvier 2022 pour les communes et au 1^{er} janvier 2023 pour les départements et régions.

Référence
Loi n°84-53 du
26/01/1984 –
art. 7-1
(extrait)

LES JOURS ACCORDES AUX AGENTS

Indicateur 2.1.0

Quels jours d'absence doivent être recensés ?

Les jours d'absence au titre des droits acquis

- Uniquement les jours au-delà des congés annuels réglementaires
- Pour les collectivités ayant délibéré avant le 1^{er} janvier 2002 dans le cadre du régime dérogatoire

Les autorisations exceptionnelles d'absence

- Uniquement les jours au-delà des congés annuels réglementaires
- Jours accordés en dehors du régime précédent (traditions locales, congés supplémentaires de type jour du maire ou fermeture exceptionnelle)
- A distinguer des autorisations spéciales d'absence (ASA) recensées dans l'indicateur 2.1.1

RAPPEL : LES CONGES REGLEMENTAIRES

A ne pas prendre en compte dans l'indicateur 2.1.0

Tout fonctionnaire en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré. Ce congé est d'une **durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre.**

Référence
Décret
n°85-1250
du
26/11/1985

Le congé est calculé au prorata du temps travaillé (art. 2)

Les « droits acquis » représentent les jours accordés au-delà de cette obligation à titre dérogatoire.

LES JOURS ACCORDES AUX AGENTS

Indicateur 2.1.0

Exemple :

Une collectivité a délibéré avant le 1^{er} janvier 2002 afin de conserver les 5 jours de congés accordés dans le cadre d'une « semaine d'hiver ».

A son arrivée en 2014, le nouveau Maire a accordé une journée de repos supplémentaire à l'ensemble des agents.

	Nombre de jours de congés accordés à l'ensemble des agents
Droits acquis (cycles de travail délibérés avant le 1 ^{er} janvier 2002)	5 jours (semaine d'hiver)
Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents	1 jour (journée du Maire)



Il s'agit des congés qui s'appliquent à tous les agents, et pas seulement à une partie (exemple : les congés pour médaille sont exclus, car attribués sur critère d'ancienneté)

ABSENCE

Indicateurs 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3



Recensement des absences sur l'année 2019 pour les effectifs au 31/12

Référence:
Loi n°84-53 du
26/01/1984
art.57
Décr.et n°87-
602 du
30/07/1987

Référence:
Ordonnance
n°2017-23 du 19
janvier 2017 et
décret n°2019-
301 du 10 avril
2019

Référence:
Décret n°91-298
du 20/03/1991
art. 35 , 36 et 37

Référence:
Décret n°88-145
du 15/02/1988
Art. 7, 8, 9, 11 et
13

Statut de l'agent	Nature du congé	Durée maximale du congé	
Fonctionnaire titulaire CNRACL	Maladie ordinaire	1 an	
	Longue maladie	3 ans	
	Longue durée	5 ans	
	CITIS ou congé pour accident / maladie pro avant le 13/04/19	Pas de durée maximale comptabilisée en année	
	Congé pour infirmité de guerre	2 ans	
Fonctionnaire titulaire IRCANTEC	Maladie ordinaire	1 an	
	Grave maladie	3 ans	
	Accident/Maladie professionnelle	Pas de durée maximale comptabilisée en année	
Agent contractuel de droit public	Maladie ordinaire	Durée maximale selon l'ancienneté de service	
		Ancienneté requise	Durée maximale du congé
		> 4 mois - 2 ans	2 mois
		> 2 ans – 3 ans	4 mois
	Grave Maladie	≥ 3ans	6 mois
		≥ 3ans	3 ans
	Accident/Maladie professionnelle	≤ 1an	Pas de durée maximale comptabilisée en année
		> 1 an - 3 ans	
≥ 3ans			
Congé sans traitement	En l'absence de droits suffisants pour congé rémunéré, ainsi qu'à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie		

ABSENCE

Le recensement du nombre d'agents, du nombre de jours et du nombre d'arrêts permet de mener l'analyse sur les 3 dimensions de l'absence

Indicateurs	Définition	Plus-value
Gravité Combien de jours ?	Mesure la durée des absences par agent absent = Nb de jours d'absence / effectif absent	Visualiser le poids de l'absence par agent absent
Exposition Combien d'agents ?	Représente la proportion des agents absents = Nb d'agents absents au moins une fois dans l'année / effectif	Visualiser le risque d'être absent
Fréquence Combien d'arrêts ?	Mesure le caractère répétitif des arrêts = Nb d'arrêts / effectif absent	Visualiser l'occurrence des arrêts

CYCLES DE TRAVAIL

Indicateur 2.2.1

- Le temps de travail est organisé sur la base de **cycles de travail** et les horaires de travail sont définis à l'intérieur de ces cycles.
- Après consultation du comité technique, il appartient à l'organe délibérant de déterminer les conditions de mise en place des cycles de travail : critères de recours aux différents cycles en fonction des services, durée des cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires, modalités de repos et de pause.

Références

Loi n°84-53 du
26/01/1984
– art. 7-1

Décret
n°2000-815 du
25/08/2000

Décret n°2001-
623 du
12/07/2001

CYCLES DE TRAVAIL

Indicateur 2.2.1

Cycle hebdomadaire : Agents travaillant un nombre d'heures fixe par semaine (hors RTT). Le cycle de travail est hebdomadaire lorsque les horaires du travail d'un service sont organisés à l'identique d'une semaine sur l'autre tout au long de l'année.

Cycle annuel : Agents travaillant sur une base annuelle. Exemple : les ATSEM ou animateurs travaillant sur la base de l'année scolaire.

Autres cycles :

- Saisonniers
- Mensuels
- Forfait
- Spécifiques liés à certaines activités



Indiquer les cycles délibérés avant le 1^{er} janvier 2002 dans le cadre d'un régime dérogatoire

LE JOUR DE CARENCE

Indicateur 2.2.6

Les agents publics titulaires, stagiaires et contractuels en congé de **maladie ordinaire** ne bénéficient en principe du maintien de leur rémunération par l'employeur **qu'à compter du deuxième jour** de congé.

A comptabiliser : les jours de carence des fonctionnaires et des contractuels permanents et non permanents.



L'import de la N4DS permet de pré-remplir l'ensemble des indicateurs hormis le montant brut des sommes retenues pour délai de carence.

Référence

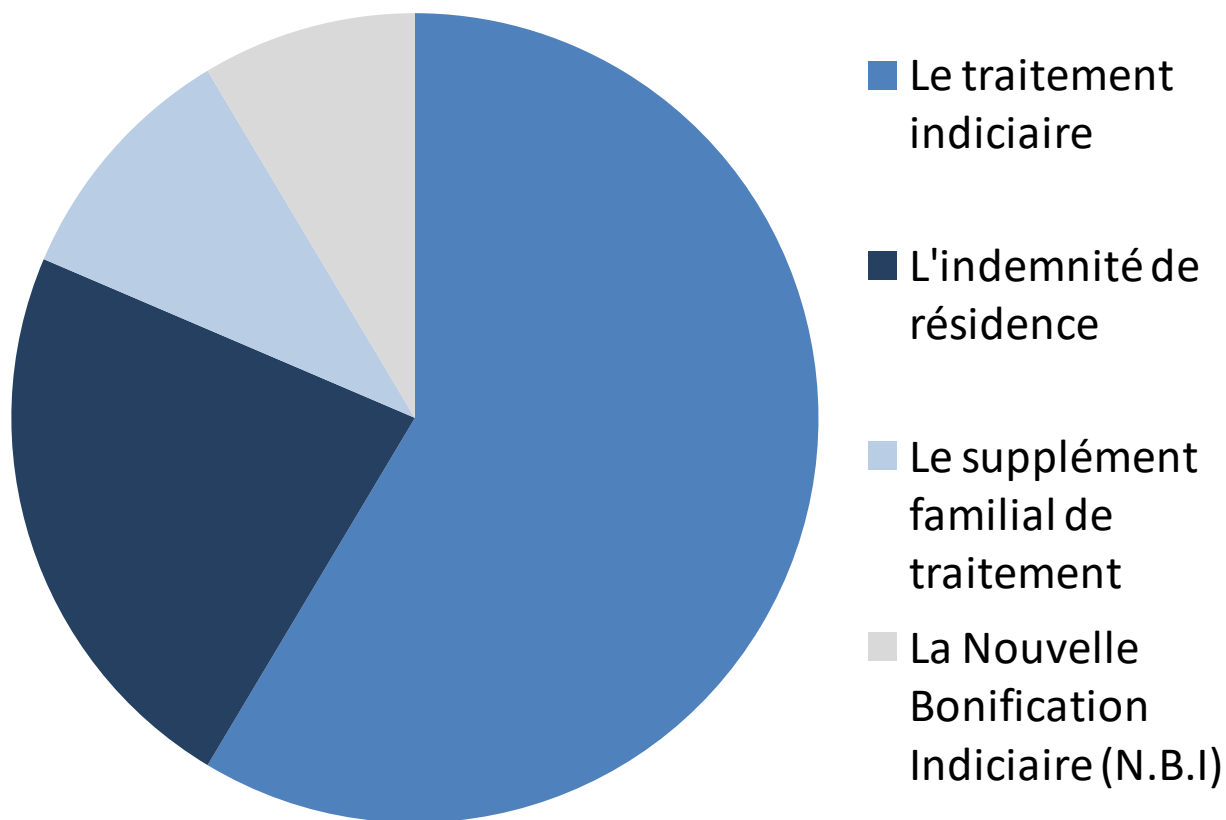
Article 115 de la loi de finances n°2017-1837 du 30 décembre 2017

Troisième chapitre : REMUNERATION

LA REMUNERATION

Indicateur 3.1.1

Les éléments obligatoires de rémunération



Référence
Loi n°83-634
du 13/07/1983
– art 20

LA REMUNERATION

Indicateur 3.1.1

Nouveautés

Ajout

- Question sur la mise en place du RIFSEEP et le CIA
- Déclinaison par filière
- Détail du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence (IR)

Suppression

- Déclinaison entre les primes de l'article 88 et l'article 111

Référence
Loi n°83-634
du
13/07/1983
– art 20



Quatrième chapitre : CONDITIONS DE TRAVAIL – HYGIENE ET SECURITE

LA PERIODE PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT

Indicateur 4.2.3

Références
Décret 2019-172
du 5 mars 2019

Fixé par le décret 2019-172
du 5 mars 2019

Pour chaque agent dont
l'état de santé ne lui permet
plus d'exercer les fonctions
de son grade après avis du
comité médical
interdépartemental

Une période d'un an pour
faciliter la transition
professionnelle vers le
reclassement

Une convention tripartite
établie entre l'agent
bénéficiaire, la collectivité ou
l'établissement employeur,
et le centre de gestion ou le
CNFPT.

ACTES DE VIOLENCES

Indicateur 4.3.1

4 types de violence sont dorénavant distingués

Actes de violence
physique (y compris
violences sexuelles)

Signalements pour
harcèlement moral

Signalements pour
harcèlement sexuel

Signalements pour
agissements
sexistes

Pour plus de clarté, nous allons vous présenter des définitions illustrées d'exemples de ces notions.

Indicateur
modifié

Les actes de violence physique

Indicateur 4.3.1

Le tableau sur les actes de violence physique comprenant aussi les violences sexuelles, vous devez également y renseigner **les agressions sexuelles et les viols**.

Source
Centre
Hubertine
Auclert

Définitions	Exemples de situation	Qualification	Textes de loi
Agression sexuelle	<i>Lors d'un trajet en voiture pour une réunion, un collègue a mis une main sur les cuisses d'une autre collègue.</i>	Il s'agit d'un acte unique . Il s'agit d' attouchements sur une des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses et le sexe) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.	« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (Art. 222-22 du Code Pénal)
Viol	<i>Une agente a subi un acte de pénétration sexuelle sur son lieu de travail.</i>	Un acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit (parties génitales, bouche, avec doigts, etc.) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.	« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. » (Art. 222-23 du Code Pénal)

Le harcèlement sexuel

Indicateur 4.3.1

Exemples de situation	Qualification	Textes de loi
<p><i>Un collègue envoie à une agente des SMS à caractère sexuel malgré son refus, sa gêne ou l'absence de réponse.</i></p> <p><i>Des collègues miment régulièrement un rapport sexuel pour rigoler, ou racontent à leurs collègues les détails de leur vie sexuelle malgré leur gêne.</i></p>	<p>Il s'agit d'actes répétés à connotation sexuelle.</p> <p>Ils créent une atteinte à la vie privée de la personne, à sa dignité et sont offensants et humiliants.</p>	<p>« Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »</p> <p>(Art. 222-33 du Code Pénal)</p>
<p><i>Plusieurs agents font des remarques sur la vie intime d'un autre agent via la messagerie instantanée du service, dans l'objectif de le mettre mal à l'aise.</i></p>	<p>Il s'agit d'un acte unique commis par plusieurs personnes.</p> <p>Il est imposé de manière concertée à une même victime.</p>	<p>« Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »</p> <p>(Art. 11 de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018)</p>
<p><i>Sur les murs de la salle de pause, des agents ont affiché des posters à caractère pornographique.</i></p>	<p>Ces affichages ne visent pas directement une personne.</p> <p>Néanmoins, ils contribuent à rendre l'environnement de travail humiliant.</p>	<p>« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables. »</p> <p>(CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017)</p>
<p><i>Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à une agente tant qu'elle n'a pas une relation sexuelle avec lui.</i></p>	<p>Il s'agit d'un acte unique.</p> <p>La proposition exerce une pression grave sur l'agente pour un acte sexuel.</p>	<p>« Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. »</p> <p>(Art. 222-33 du Code Pénal)</p>

Source
Centre
Hubertine
Auclert

Les agissements sexistes

Indicateur 4.3.1

Exemple de situation	Qualification	Textes de loi
<p><i>Un supérieur hiérarchique reproche à une agente sa tenue jugée pas assez féminine pour une réunion.</i></p> <p><i>Un agent fait face à des remarques lorsqu'il prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants.</i></p> <p><i>Un usager fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes.</i></p>	<p>Il s'agit d'actes uniques ou répétés, liés au sexe d'une personne, qui participent à créer un environnement humiliant ou offensant au travail pour la victime.</p>	<p>« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »</p> <p>(Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)</p>

Pour plus d'éléments sur ces notions : [Observatoire régional des violences faites aux femmes](#) du Centre Hubertine Auclert



**Sixième et septième chapitres :
DROITS SOCIAUX**

LA DISCIPLINE

Indicateur 6.1.4

Liste des sanctions susceptibles d'être appliquées dans la FPT	STATUT DE L'AGENT		
	FONCTIONNAIRES TITULAIRES	FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	CONTRACTUELS
Avertissement	OUI - 1 ^{er} groupe	OUI	OUI
Blâme	OUI - 1 ^{er} groupe	OUI	OUI
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours au plus	OUI - 1 ^{er} groupe	OUI	
Radiation du tableau d'avancement	OUI - 2 ^e groupe		
Abaissement d'échelon	OUI - 2 ^e groupe		
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	OUI - 2 ^e groupe	OUI	
Rétrogradation	OUI - 3 ^e groupe		
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	OUI - 3 ^e groupe		
Mise à la retraite d'office	OUI - 4 ^e groupe		
Révocation	OUI - 4 ^e groupe		
Exclusion définitive du service		OUI	
Exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée			OUI
Exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée			OUI
Licenciement , sans préavis ni indemnité de licenciement			OUI

NOUVEAU MOTIF

PASSAGE DU REC AU BILAN SOCIAL

Limites du REC

- Un foisonnement d'informations brutes, sans analyse

Apports du Bilan social

- Une synthèse adaptée aux objectifs de la collectivité
- Dégage des tendances et des éléments d'analyse
- Livre un outil de communication lisible, efficace et pertinent

PASSAGE DU REC AU BILAN SOCIAL

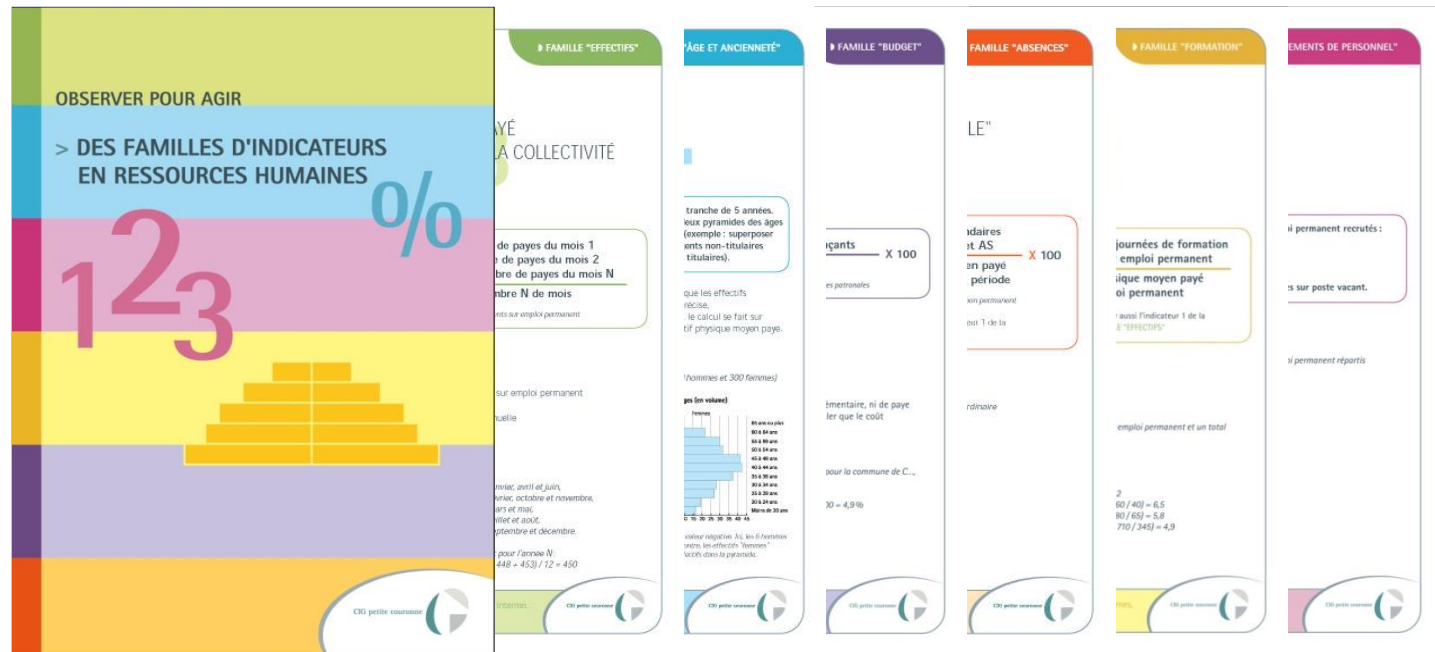
Objectifs du Bilan social

- Permettre la planification et l'évaluation à moyen terme
- Favoriser la communication et le dialogue social
- Alimenter la réflexion de divers acteurs : acteurs de prévention, organismes paritaires...

Attention ! Les données du REC ne suffisent souvent pas à élaborer un « vrai » bilan social

LES OUTILS DISPONIBLES EN LIGNE

Les indicateurs en ressources humaines :
8 familles regroupant 55 indicateurs

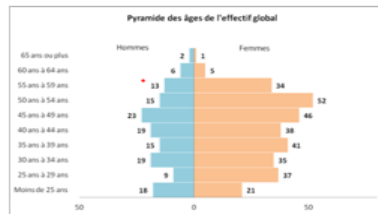
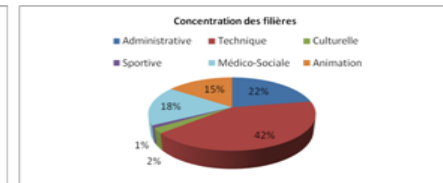
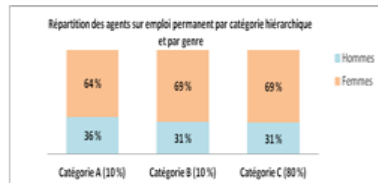
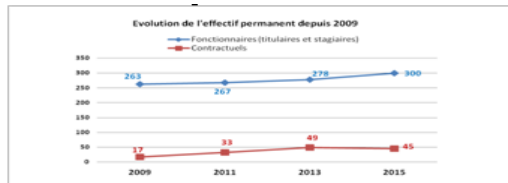


www.cig929394.fr Rubrique Observatoire RH /emploi

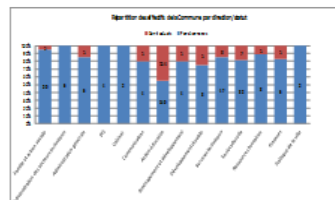
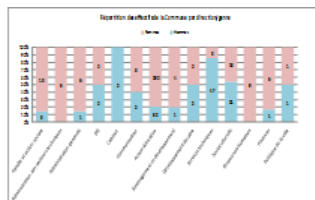
L'ACCOMPAGNEMENT DU CDG

Atelier d'aide à la réalisation du bilan social interne :

- Objectif : concevoir le bilan social comme un outil de pilotage RH
- Animation: apports méthodologiques, échange de pratiques



	Collectivité X 2013			Communes de même strate 2013		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Âge moyen	42,6	37,4	43,8	43,7	45	38
Pert des - 30 ans	11,9 %	28,8 %	14,4 %	12 %	7 %	30 %
Pert des + 50 ans	11,7 %	8,0 %	18 %	18 %	20 %	11 %



Direction de la commune	Nb jours	Nb agents absents	Nb moyen de jours par agent	Nb d'arrêts	Durée d'arrêt (Gravité)	Taux d'absentéisme
Action Educative	1 022	16	63,88	34	30,06	1,10 %
Aménagement et Développement	4	1	4,00	1	4,00	0,22 %
Famille - Action Sociale	285	2	142,50	13	21,92	3,72 %
Services Techniques	271	9	30,11	26	10,42	1,35 %
Socio-Culture	97	2	48,50	7	13,86	0,68 %
Total Commune	1679	30	55,97	81	20,73	1,23 %

L'ACCOMPAGNEMENT DU CDG

Aide au renseignement :

- Des ressources en ligne :
 - Une foire aux questions en ligne
 - Un fichier retraçant l'évolution des indicateurs
 - Le fichier DGCL à renseigner dans l'attente de l'application