Les Rencontres de gestionnaires

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

Données au 31 décembre 2019

Cadre juridique et indicateurs

CIG petite couronne

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.

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 CIG, un rapport commun est établi par le CIG

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

LES DISPOSITIONS APPLICABLES

L'arrêté du 12 août 2019

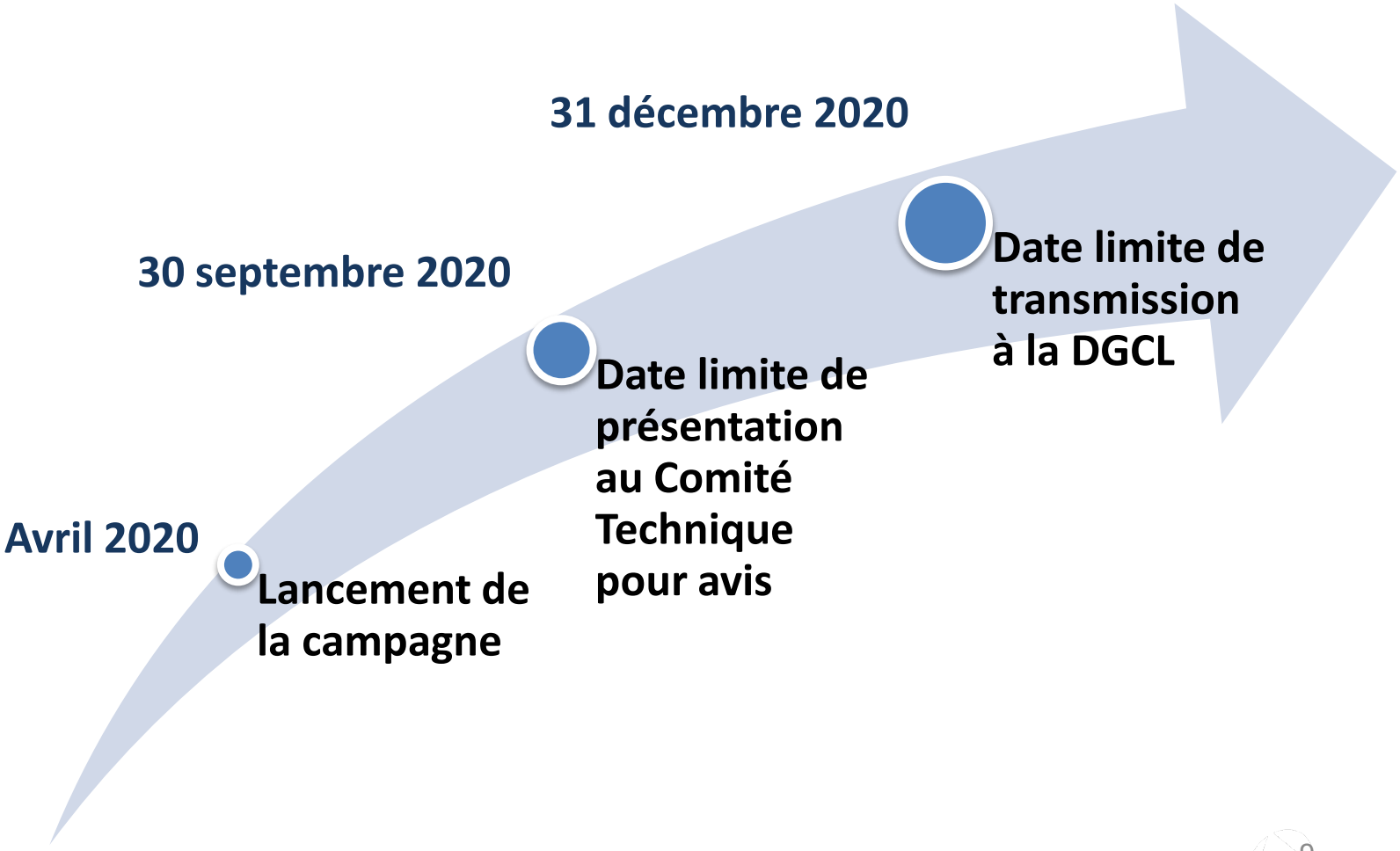
Liste les indicateurs présents dans le REC

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

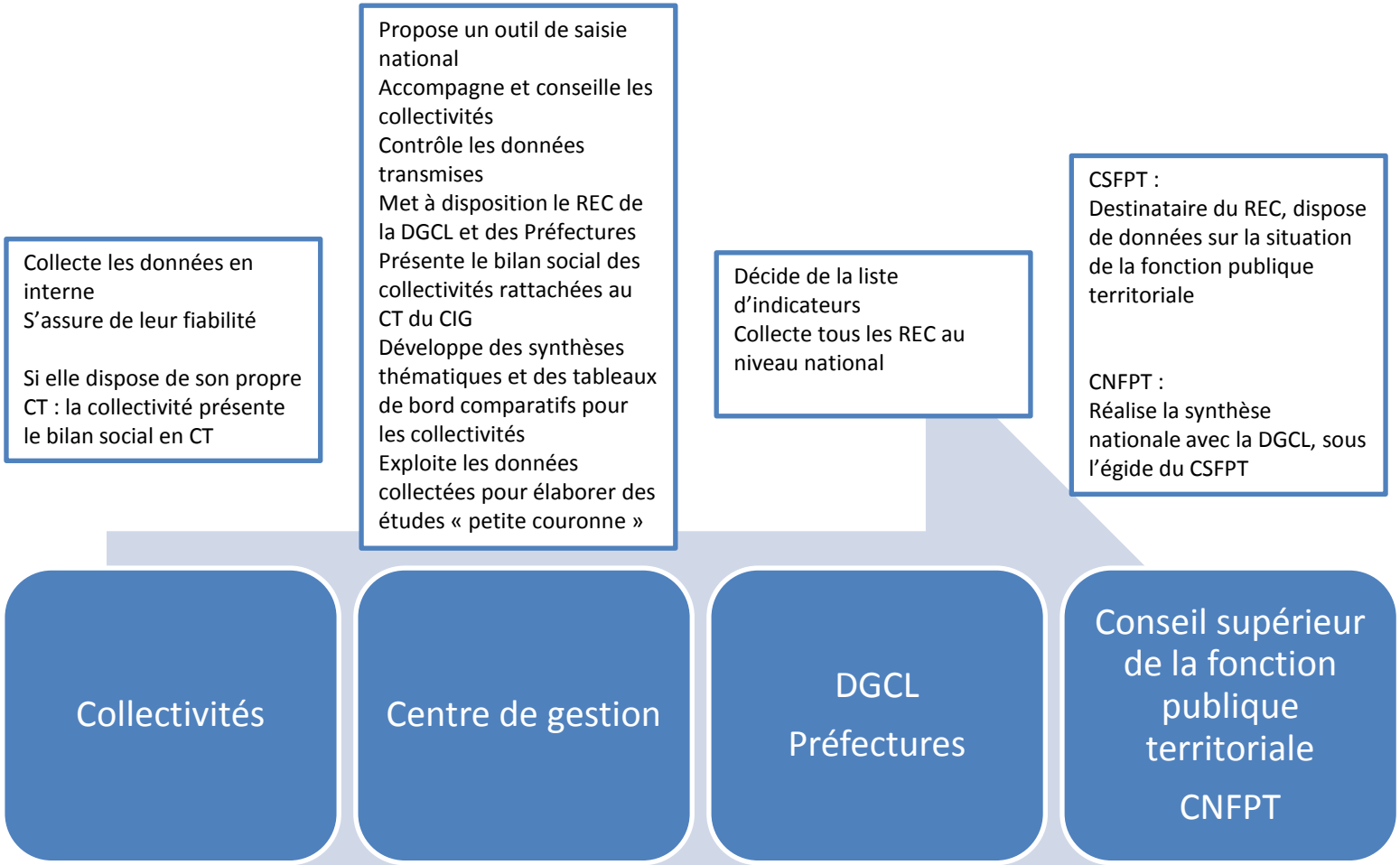
A destination des préfets de région et de départements
Détaille les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le REC au 31 décembre 2019

UN REPORT DU CALENDRIER DE COLLECTE ET DE TRANSMISSION

Source
FAQ sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19 Version du 23 avril 2020



LES ACTEURS DU REC



LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Source
Loi 2019-828 du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique

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	REC au 31/12/2019
• 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	• 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

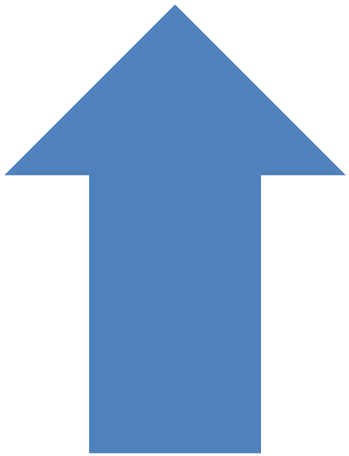
- 1.3.1 : Autres contractuels sur emploi non permanent
- 3.1.1, 3.2.1, 3.3.1 : Rémunérations des titulaires, des contractuels et des agents non permanents
- 4.2.3 : Inaptitudes au cours de l'année 2019
- 4.3.1 : Nombre d'actes de violences

Premier chapitre : EFFECTIFS

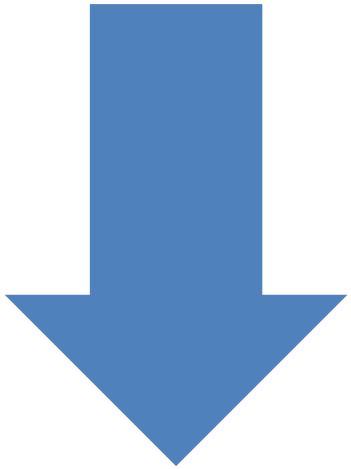
EMPLOIS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

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

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"

Les vacataires :

- Pas de disposition législative ni réglementaire
- L'article 1er 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

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

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

LES PARTICULARITES :

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

- 16 heures

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)

Source
Notice explicative du Fichier DGCL

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.

L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Indicateurs 1.1.4 – 1.2.4 – 1.3.1 (2)

Exemples

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

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)

Exemples

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 mois /12)) + (1*(7 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 heures /35)*(4 mois /12)

MOUVEMENTS

Indicateurs 1.5.0.2-1.5.2-1.5.4

Source
Notice explicative du Fichier DGCL

Illustration : 1 agent contractuel stagiairisé 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

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

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.

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**

228 jours x 7 h = 1 596 h arrondi à 1 600 h

+ journée de solidarité

= 1 607 heures

LES JOURS ACCORDES AUX AGENTS

Indicateur 2.1.0

Un régime dérogatoire :

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

« (…) 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 aout 2019 de transformation de la fonction publique abroge ce régime dérogatoire au 1er janvier 2022 pour les communes et au 1er janvier 2023 pour les départements et régions.

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 1er 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.**

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.

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

LES JOURS ACCORDES AUX AGENTS

Indicateur 2.1.0

Exemple :

Une collectivité a délibéré avant le 1er 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 1er 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
		≥ 3ans	6 mois
	Grave Maladie	≥ 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

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

- 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.

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 1er janvier 2002 dans le cadre d'un régime dérogatoire

LE JOUR DE CARENCE
Indicateur 2.2.6

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

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.

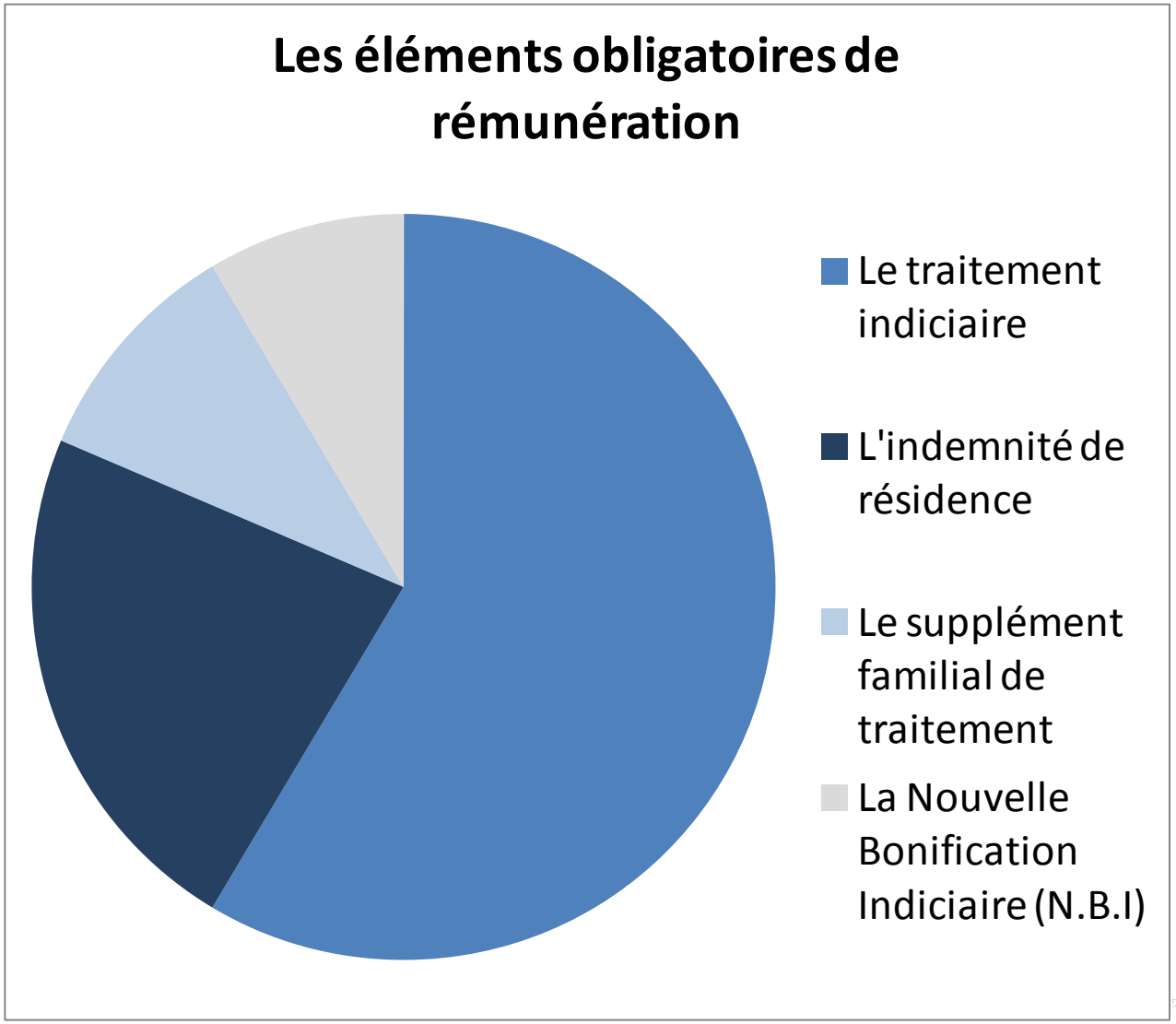
L'import de la N4DS permet de pré-remplir l'ensemble des indicateurs hormis le montant brut des sommes retenues pour délai de carence.

Troisième chapitre : REMUNERATION

LA REMUNERATION

Indicateur 3.1.1

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



LA REMUNERATION
Indicateur 3.1.1

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

Nouveautés

Ajout	Suppression
• 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)	• Déclinaison entre les primes de l'article 88 et l'article 111

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

Indicateur modifié

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.

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	***Lors d'un trajet en voiture pour une réunion, un collègue a mis une main sur les cuisses d'une autre collègue.***	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	***Une agente a subi un acte de pénétration sexuelle sur son lieu de travail.***	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

Source
Centre Hubertine Auclert

Exemples de situation	Qualification	Textes de loi
Un collègue envoie à une agente des SMS à caractère sexuel malgré son refus, sa gêne ou l'absence de réponse. ***Des collègues miment régulièrement un rapport sexuel pour rigoler, ou racontent à leurs collègues les détails de leur vie sexuelle malgré leur gêne.***	Il s'agit d'**actes répétés** à connotation sexuelle. Ils créent une **atteinte à la vie privée** de la personne, à sa dignité et sont **offensants et humiliants.**	« 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. » (Art. 222-33 du Code Pénal)
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.	Il s'agit d'un **acte unique** commis par plusieurs personnes. Il est imposé de manière **concertée à une même victime.**	« 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. » (Art. 11 de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018)
Sur les murs de la salle de pause, des agents ont affiché des posters à caractère pornographique.	Ces affichages ne visent pas directement une personne. Néanmoins, ils contribuent à rendre l'environnement de travail **humiliant.**	« 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. » (CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017)
Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à une agente tant qu'elle n'a pas une relation sexuelle avec lui.	Il s'agit d'un **acte unique.** La proposition exerce une **pression grave** sur l'agente pour un acte sexuel.	« 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. » (Art. 222-33 du Code Pénal)

Les agissements sexistes

Indicateur 4.3.1

Source
Centre Hubertine Auclert

Exemple de situation	Qualification	Textes de loi
Un supérieur hiérarchique reproche à une agente sa tenue jugée pas assez féminine pour une réunion. ***Un agent fait face à des remarques lorsqu'il prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants.*** ***Un usager fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes.***	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.	« 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. » (Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

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

NOUVEAU MOTIF

Liste des sanctions susceptibles d'être appliquées dans la FPT	STATUT DE L'AGENT		
	FONCTIONNAIRES TITULAIRES	**FONCTIONNAIRES STAGIAIRES**	**CONTRACTUELS**
Avertissement	**OUI** - 1er groupe	**OUI**	**OUI**
Blâme	**OUI** - 1er groupe	**OUI**	**OUI**
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours au plus	**OUI** - 1er groupe	**OUI**	
Radiation du tableau d'avancement	**OUI –** 2e groupe		
Abaissement d'échelon	**OUI** - 2e groupe		
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	**OUI** - 2e groupe	**OUI**	
Rétrogradation	**OUI** - 3e groupe		
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	**OUI** - 3e groupe		
Mise à la retraite d'office	**OUI** - 4e groupe		
Révocation	**OUI** - 4e 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**

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…

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

LES OUTILS DISPONIBLES EN LIGNE

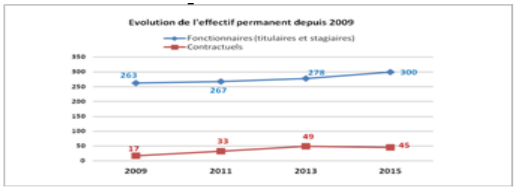
Les indicateurs en ressources humaines :
8 familles regroupant 55 indicateurs

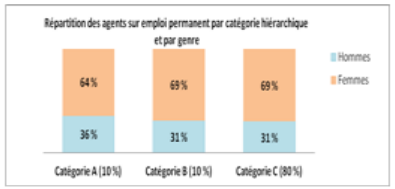
www.cig929394.fr Rubrique Observatoire RH /emploi

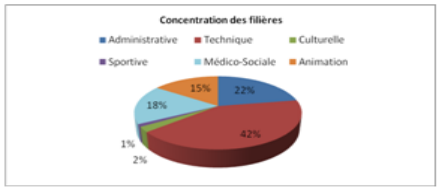
L'ACCOMPAGNEMENT DU CIG

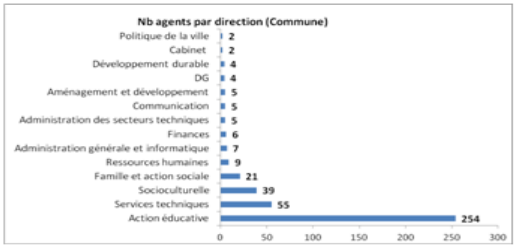
Atelier d'aide à la réalisation du bilan social interne :

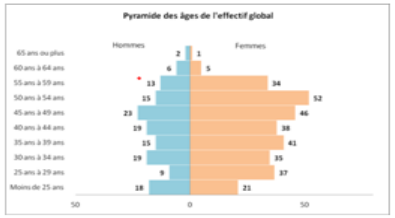
- Objectif : concevoir le bilan social comme un outil de pilotage RH
- Animation: apports méthodologiques, échange de pratiques



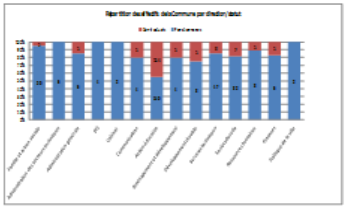








	Collectivité X 2013			Communes de même strate 2013		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Âge moyen	42,6	37,4	43,8	43,7	45	38
Part des - 30 ans	11,9 %	28,6 %	14,4 %	12 %	7 %	30 %
Part des + 50 ans	11,5 %	8,0 %	18 %	18 %	20 %	11 %



Directions 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 CIG

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

- Téléassistance
  - Benjamin DEPASSE au 01 56 96 82 59
  - Par mail : bilansocial@cig929394.fr