

# **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

## 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

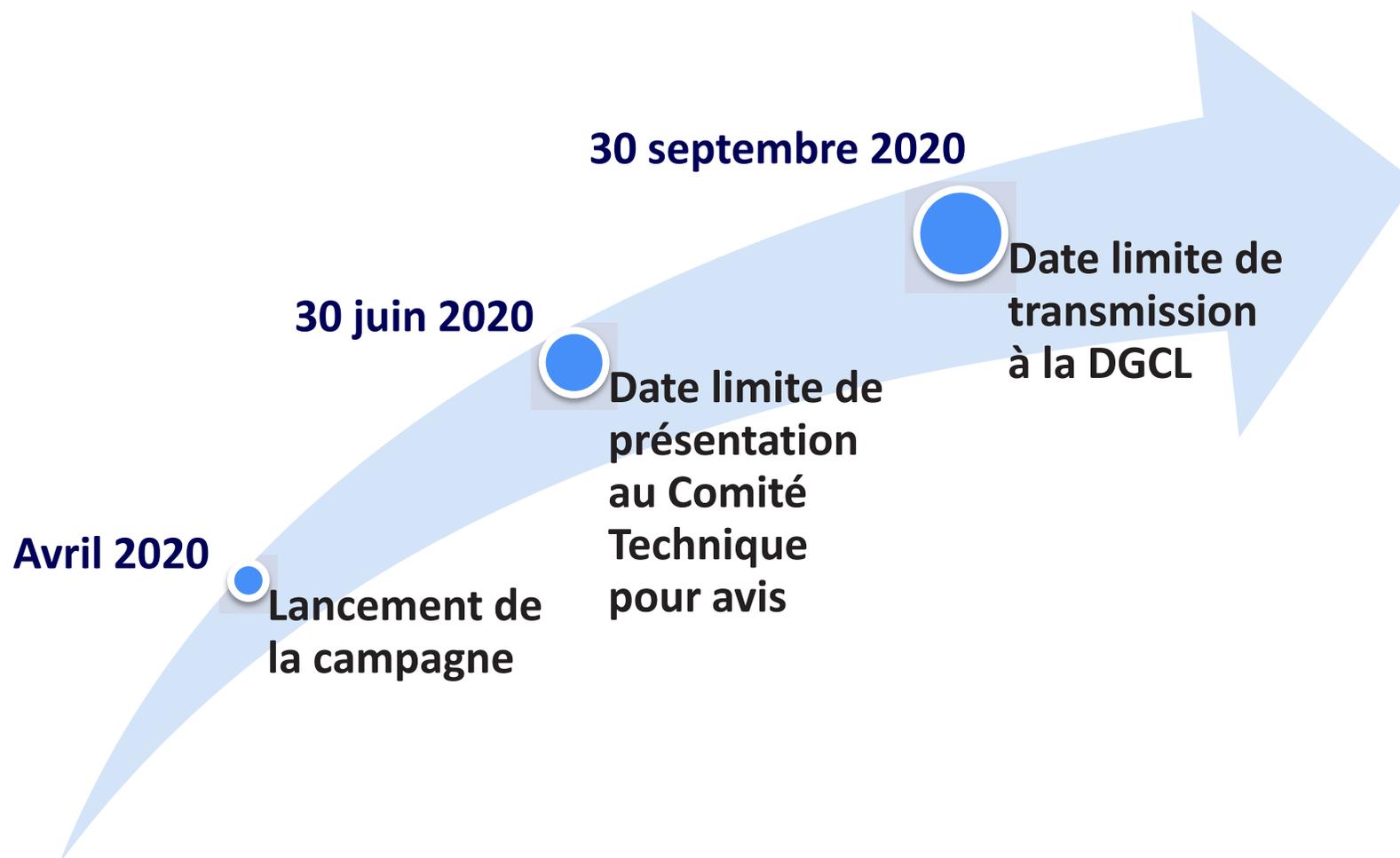
Liste les indicateurs présents dans le REC

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

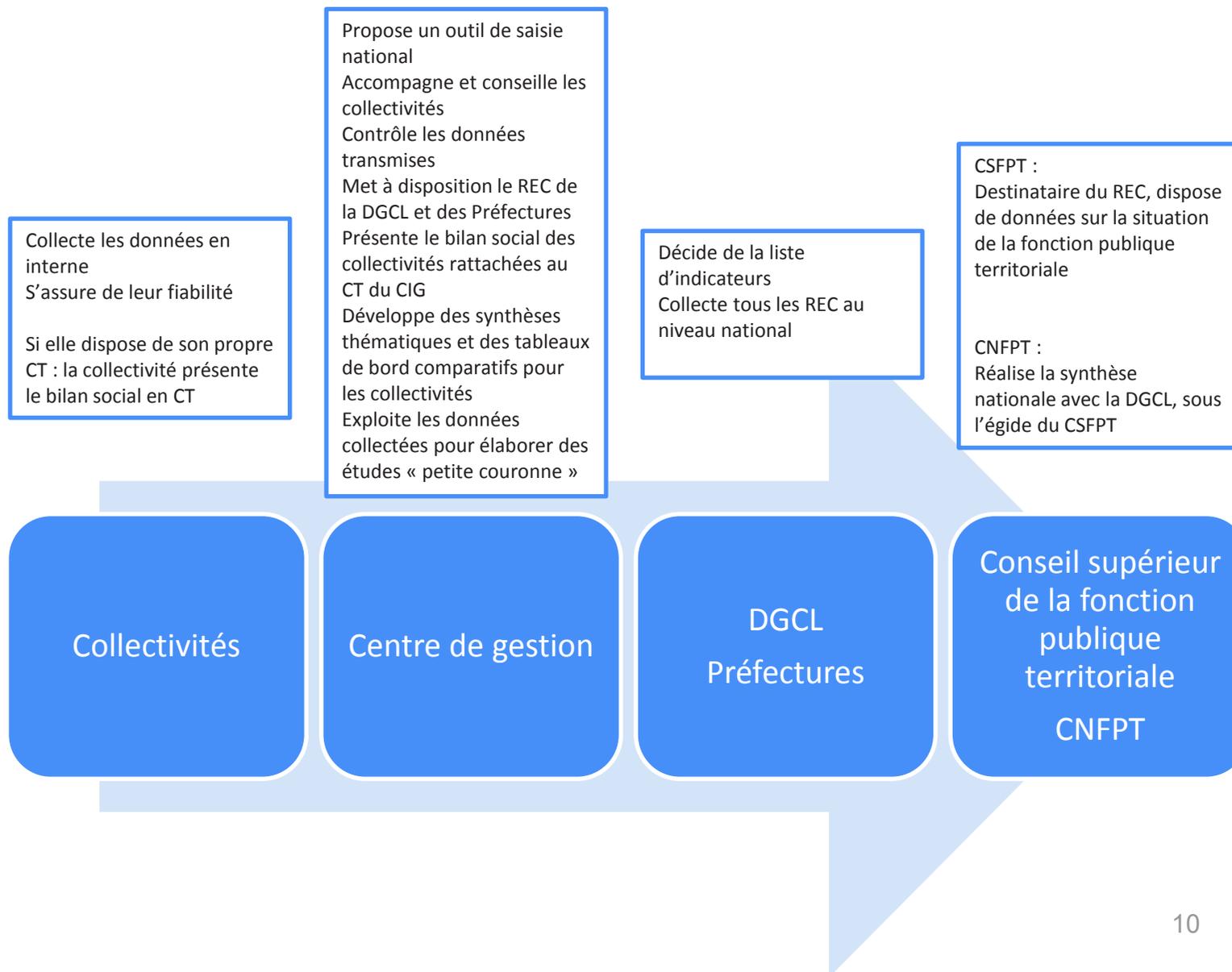
A destination des préfets de région et de départements

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

# CALENDRIER DE COLLECTE ET DE TRANSMISSION



## LES ACTEURS DU REC



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



## 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**

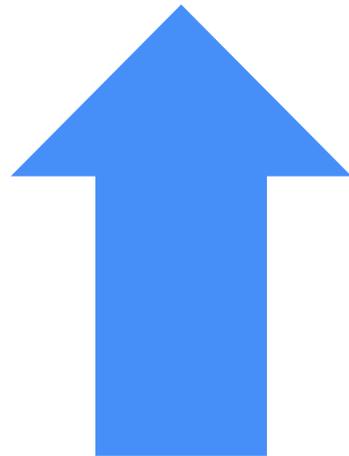
**Source**

Loi n°83-634

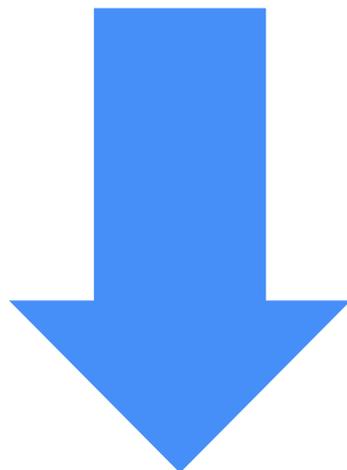
du 13/07/1983

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.

## Indicateur 1.3.1

Les vacataires :

- Pas de disposition législative ni réglementaire
- L'article 1<sup>er</sup> 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

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

CIG petite couronne



## 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)

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

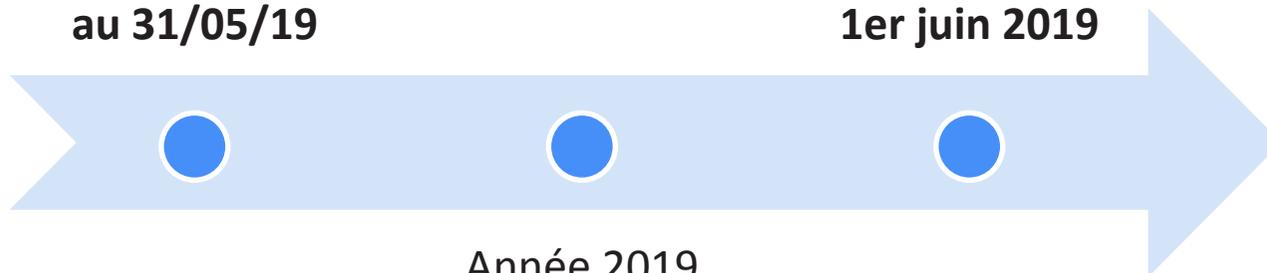
Cadre d'emplois	Effectif physique	Heures réalisées	Nb d'heures du cadre d'emplois par mois	Equivalent temps plein
Animateur	1	50	151,67	0,33
Professeur d'enseignement artistique	1	31	69,33	0,44
Assistant d'enseignement artistique	1	37	86,67	0,42

## L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) Indicateurs 1.1.4 – 1.2.4 – 1.3.1 (2)

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

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



# MOUVEMENTS

## Indicateurs 1.5.0.2-1.5.2-1.5.4

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

### 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**

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

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

# LES JOURS ACCORDES AUX AGENTS

## Indicateur 2.1.0

Un régime dérogatoire :

**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 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les communes et au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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
<p><b>Gravité</b> Combien de jours ?</p>	<p>Mesure la durée des absences par agent absent = Nb de jours d'absence /effectif absent</p>	<p>Visualiser le poids de l'absence par agent absent</p>
<p><b>Exposition</b> Combien d'agents ?</p>	<p>Représente la proportion des agents absents = Nb d'agents absents au moins une fois dans l'année/effectif</p>	<p>Visualiser le risque d'être absent</p>
<p><b>Fréquence</b> Combien d'arrêts ?</p>	<p>Mesure le caractère répétitif des arrêts = Nb d'arrêts/ effectif absent</p>	<p>Visualiser l'occurrence des arrêts</p>

# 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<sup>er</sup> janvier 2002 dans le cadre d'un régime dérogatoire*

**Référence**

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

# 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.*

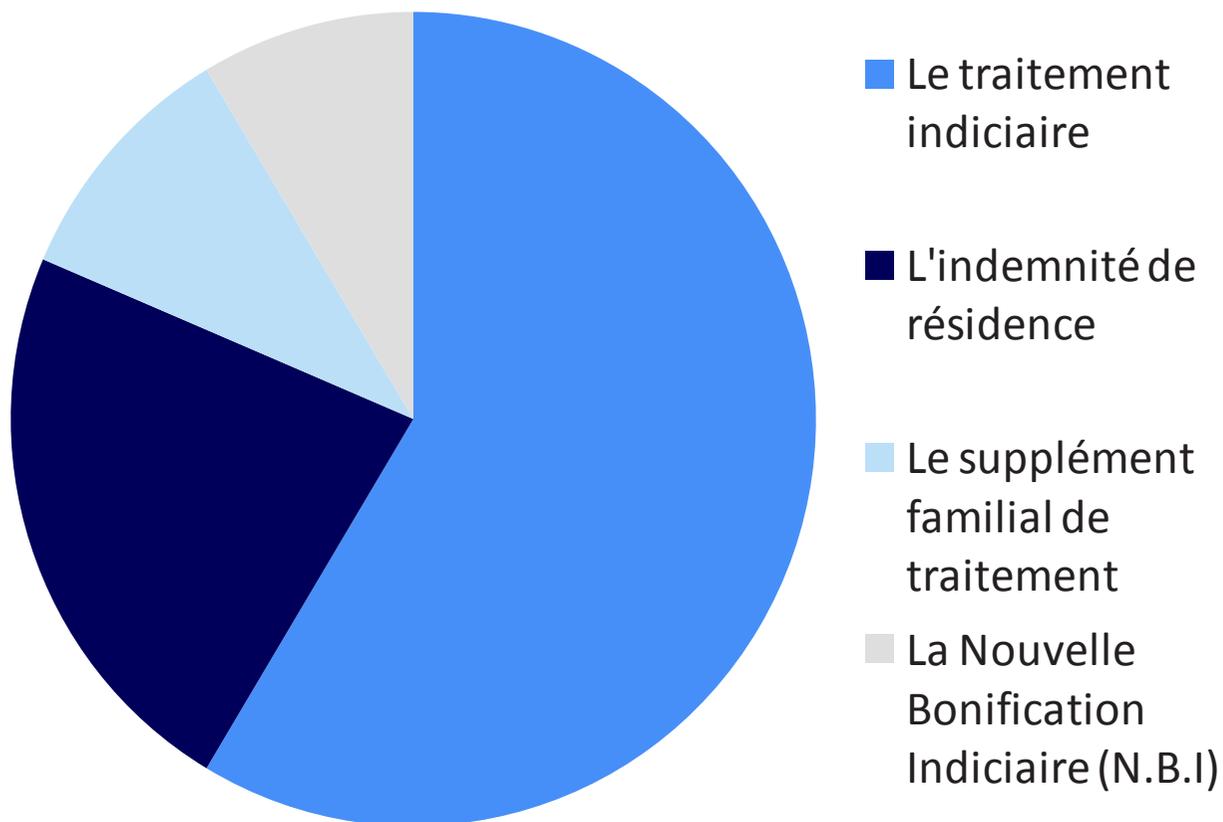
## Troisième chapitre : REMUNERATION



# LA REMUNERATION

## Indicateur 3.1.1

### Les éléments obligatoires de rémunération



# LA REMUNERATION

## Indicateur 3.1.1

### Nouveautés

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

#### 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

## Quatrième chapitre : CONDITIONS DE TRAVAIL – HYGIENE ET SECURITE



# LA PERIODE PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT

## Indicateur 4.2.3

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

Indicateur  
modifié

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	<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 <b>acte unique</b> . Il s'agit d' <b>attouchements</b> 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 <b>pénétration sexuelle</b> 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
<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'<b>actes répétés</b> à connotation sexuelle.</p> <p>Ils créent une <b>atteinte à la vie privée</b> de la personne, à sa dignité et sont <b>offensants et humiliants</b>.</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 <b>acte unique</b> commis par plusieurs personnes.</p> <p>Il est imposé de manière <b>concertée à une même victime</b>.</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 <b>humiliant</b>.</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 <b>acte unique</b>.</p> <p>La proposition exerce une <b>pression grave</b> 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>

# Les agissements sexistes

## Indicateur 4.3.1

**Source**  
Centre  
Hubertine  
Auclert

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 <b>environnement humiliant ou offensant</b> 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. » (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

NOUVEAU MOTIF

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

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

## Evolution du REC 2019 par rapport au REC 2017

### Intitulé et temporalité des indicateurs

REC 2019	Objet	Modifié	Créé	Temporalité	Effectif concerné
1.1.0	Emplois fonctionnels			31/12/2019	31/12/2019
1.1.1	Nombre de fonctionnaires par grade, sexe et temps de travail			31/12/2019	31/12/2019
1.1.2	Nombre de fonctionnaires par filière, cadre d'emplois, sexe et quotité de travail			31/12/2019	31/12/2019
1.1.3	Nombre de fonctionnaires à temps complet et à temps partiel			31/12/2019	31/12/2019
1.1.4	Nombre de fonctionnaires en ETP rémunéré par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière	X		Année 2019	
1.2.1	Nombre de contractuels sur emploi permanent par cadre d'emplois, type de recrutement, sexe, temps de travail et ancienneté	X		31/12/2019	31/12/2019
1.2.2	Nombre de contractuels sur emploi permanent par cadre d'emplois, sexe et quotité de travail			31/12/2019	31/12/2019
1.2.3	Nombre de contractuels sur emploi permanent à temps complet et à temps partiel			31/12/2019	31/12/2019
1.2.4	Nombre de contractuels sur emploi permanent en ETP rémunéré par filière et par sexe	X		Année 2019	
1.3.1 (1)	Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique	X		31/12/2019 + année 2019	
1.3.1 (2)	Autres contractuels sur emploi non permanent en ETP rémunéré	X		Année 2019	
1.3.2	Personnel temporaire par filière	X		31/12/2019 + année 2019	
1.4.1 - 1.4.4	Positions statutaires particulières - Détachements - Mis à dispo - Pris en charge			31/12/2019	31/12/2019
1.5.0	Départs	X		Année 2019	
1.5.1	Arrivées d'agents sur emplois fonctionnels			Année 2019	31/12/2019
1.5.2	Arrivées de fonctionnaires par type de recrutement, sexe et temps de travail	X		Année 2019	31/12/2019
1.5.3	Arrivée de contractuels sur emploi permanent par type de recrutement, sexe et temps de travail			Année 2019	31/12/2019
1.5.4 - 1.5.5	Titularisations - Avancements/Promotions	X		Année 2019	
1.5.6	Avancements de grade par filière, sexe et catégorie			Année 2019	31/12/2019
1.5.7	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, par catégorie hiérarchique et par sexe		X	Année 2019	
1.6.1	Nombre d'agents en situation de handicap			31/12/2019	31/12/2019
1.6.2	Respect des obligations d'emploi et dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi			Année 2019	
1.7.1	Répartition par âge, sexe et statut	X		31/12/2019	31/12/2019
2.1.0	Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents	X		Année 2019	
2.1.1	Nombre de fonctionnaires absents, nombre de jours, nombre d'arrêts par motif, par sexe et par âge	X		Année 2019	31/12/2019
2.1.2	Nombre de contractuels sur emploi permanent absents, nombre de jours, nombre d'arrêts par motif, par sexe et par âge	X		Année 2019	31/12/2019
2.1.3	Nombre de non permanents absents, nombre de jours, nombre d'arrêts par motif, par sexe et par âge	X		Année 2019	31/12/2019
2.1.4	Nombre de congés paternité : nombre d'agents et nombre de journées d'absence			Année 2019	
2.1.5	Nombre de congés présence parentale : nombre d'agents et nombre de journées d'absence			Année 2019	
2.1.6	Nombre de congés solidarité familiale : nombre d'agents et nombre de journées d'absence			Année 2019	
2.1.7	Entretien avant et après congés de six mois ou plus	X		Année 2019	
2.2.1	Modalité d'organisation du temps de travail	X		31/12/2019	31/12/2019
2.2.2	Contraintes particulières concernant le temps de travail			31/12/2019	31/12/2019

2.2.3	CET	X		Année 2019	31/12/2019
		X		Année 2019 +	31/12/2019
2.2.4	Télétravail			31/12/2019	
2.2.5	Charte du temps			31/12/2019	
2.2.6	Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes		X	Année 2019	
2.2.7	Modalités de contrôle des arrêts maladie		X	Année 2019	
2.3.1	Temps partiel			Année 2019	
3.1.1 - 3.2.1	Rémunérations des titulaires et contractuels sur emploi permanent par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière	X		Année 2019	Agents présents au cours de l'année 2019
3.3.1	Rémunérations des contractuels sur emploi non permanent			Année 2019	Agents présents au cours de l'année 2019
3.4.1	Indemnisation du chômage pour les titulaires			Année 2019	
3.4.2	Indemnisation du chômage pour les contractuels			Année 2019	
3.4.3	Maintien des primes en cas de congé maladie ordinaire		X	Année 2019	
3.4.4	Heures supplémentaires et complémentaires	X		Année 2019	
3.4.5	Dépenses de fonctionnement et de personnel			Année 2019	
4.1.1	Agents affectés à la prévention	X		31/12/2019	31/12/2019
4.1.2	Actions liées à la prévention			Année 2019	31/12/2019
4.1.3	Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	X		Année 2019	
4.1.4	DUERP			31/12/2019	31/12/2019
4.1.5	Plan de prévention des RPS			31/12/2019	31/12/2019
4.1.6	Démarches de prévention des risques			Année 2019	
4.1.7	Registre de santé et de sécurité au travail			31/12/2019	
4.2.1	Accidents du travail par cadre d'emplois et par sexe			Année 2019	
4.2.2	Maladies professionnelles ou à caractère professionnel par cadre d'emplois et par sexe			Année 2019	
4.2.3	Inaptitudes par sexe	X		Année 2019	
4.2.4	Nombre d'ATI			Année 2019	
4.2.5	Recours à une assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie		X	Année 2019	
4.3.1	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	X		Année 2019	
5.1.1 (1) (2)	(1) Agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation (2) Journées de formation suivies par ces agents	X		Année 2019	31/12/2019
5.1.2 (1) (2)	(1) Journées de formation suivies par les agents sur emploi non permanent (2) Agents sur emploi non permanent ayant participé au moins à une formation	X		Année 2019	31/12/2019
5.1.3	Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation			Année 2019	31/12/2019
5.1.4	Coûts de formation			Année 2019	
6.1.1	Réunions statutaires	X		Année 2019	
6.1.2	Droits syndicaux			Année 2019	
6.1.3	Conflits du travail : grèves	X		Année 2019	
6.1.4	Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année par sexe et par type et motif de sanctions	X		Année 2019	
7.1.1	Œuvres sociales à destination du personnel			Année 2019	
7.1.2	Prestations servies directement par la coll.	X		Année 2019	
7.1.3	Aides à la garde d'enfants	X		Année 2019	
7.1.4	Protection sociale complémentaire			Année 2019	31/12/2019

### Ajouts d'indicateurs

Code indicateur	Libellé
1.5.7	Nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) 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 contractuels par catégorie hiérarchique
2.1.6	Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels par catégorie hiérarchique
2.2.6	Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique (pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent et non permanent) et montants des sommes brutes retenues
2.2.7	Modalités de contrôle des arrêts maladie
3.4.3	Maintien des primes en cas de congé maladie
4.2.5	Recours à une assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie.

### Suppression d'indicateur

Code indicateur	Libellé abrégé	Raisons
Ex 1.5.6	Titularisations dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012	<i>Fin du dispositif</i>

### Modifications d'indicateurs

Code indicateur	Libellé abrégé	Description de l'évolution
1.1.4	ETPR Fonctionnaires	- Suppression des colonnes pour l'année N-1 - Détail par catégorie pour chaque filière
1.2.1	Effectifs des agents contractuels sur emploi permanent	Modification de forme pour les quatre dernières colonnes de cet indicateur (CDI Hommes/CDI Femmes/CDD Hommes/CDD Femmes). Auparavant, Hommes CDI/Hommes CDD/Femmes CDI/Femmes CDD
1.2.4	ETPR Contractuels sur emploi permanent	- Suppression des colonnes pour l'année N-1 - Détail par catégorie pour chaque filière
1.3.1 (1)	Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique	- Désormais une seule ligne pour les "Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé" - Ajout d'une ligne "Vacataires (hors jury de concours)"
1.3.1 (2)	Autres contractuels sur emploi non permanent en ETPR	- Désormais une seule ligne pour les "Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé" - Ajout d'une ligne "Vacataires (hors jury de concours)"

		- Suppression des colonnes pour l'année N-1
1.3.2	Recours à du personnel temporaire	> Désormais, le détail par filière est demandé pour les "Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion"
1.5.0.1	Départs des fonctionnaires	- Distinction entre mise en disponibilité de droit et mise en disponibilité sur demande
1.5.0.2	Départs des contractuels sur emploi permanent	- Distinction entre "Fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1" et "Fin de contrat d'agent sauf remplacement article 3-1"
1.5.2	Arrivées de fonctionnaires	- Suppression des colonnes "dont PACTE" - Ajout de colonnes afin de faire la distinction entre contractuels permanents et contractuels non permanents pour les recrutements directs et pour les lauréats de concours ou de sélection pro
1.5.4	Titularisations et stages au cours de l'année 2019	- Ajout de lignes afin de faire la distinction entre contractuels permanents et contractuels non permanents
1.7.1	Répartition par sexe et âge des effectifs des agents titulaires et stagiaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2019	- Modification du champ, désormais sur les agents présents au 31/12/N. Auparavant, agents présents dans l'année.
2.1.0	Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents	- Ajout d'une ligne pour une question Oui/Non, Votre collectivité accorde-t-elle des journées de congés supplémentaires à l'ensemble de ses agents au-delà du nombre de jours de congés légal hors droits acquis et jours de fractionnement ?
2.1.1, 2.1.2, 2.1.3	Absence	- Modification du champ, désormais sur les agents présents au 31/12/N. Auparavant, agents présents dans l'année.
2.1.5	Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus	- Remplacement des tableaux par des questions
2.2.1	Modalités d'organisation du temps de travail	- Ajout d'une question oui/non (Avez-vous, parmi vos agents sur emploi permanent à temps complet, des agents concernés par des cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002 ?)
2.2.3	Compte épargne-temps	- Ajout de colonne pour "Nombre de jours donnés au bénéficiaire de proches"
2.2.4	Télétravail	- Modification de l'intitulé de la première question "Votre collectivité est-elle concernée par le télétravail au 31/12/2017 ?" remplacée par "Avez-vous délibéré sur la mise en place du télétravail ?" - Tableau Distinction entre "Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail" et "Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail"
3.1.1 - 3.2.1	Rémunération	- Ajout de questions "Au 31/12/2019, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois ?" et "Si oui, avez-vous délibéré sur la mise en place d'une

		<i>part CIA ?"</i> <i>- Modification des tableaux, désormais par filière et catégorie, auparavant seulement par catégorie</i>
3.4.4	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2019 par sexe, filière et cadre d'emplois	<i>- Ajout de la distinction selon le statut Fonctionnaires/Contractuels et pour les Fonctionnaires (temps complet / temps non complet)</i>
4.1.1	Agents affectés à la prévention	<i>- Précisions dans l'intitulé des lignes ACFI et médecins de préventions, "agents de la collectivité"</i>
4.2.3	Inaptitudes au cours de l'année 2019	<i>- Ajout des lignes "Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année", "Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année", "Période de préparation au reclassement refusée au cours de l'année", "Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement"</i> <i>-Distinction Hommes/Femmes</i>
4.3.1	Nombre d'actes de violence physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et sexuel envers le personnel au cours de l'année 2019	<i>- Ajout de tableaux pour les signalements pour harcèlement moral et les signalements pour harcèlement sexuel ou agissements sexistes</i>
5.1.1, 5.1.2, 5.1.3	Formation	<i>- Modification du champ, désormais sur les agents présents au 31/12/N. Auparavant, agents présents dans l'année.</i>
6.1.1	Réunions statutaires	<i>- Ajout d'une ligne pour les commissions consultatives paritaires</i> <i>- Ajout des lignes "Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT" et "Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT"</i>
6.1.3	Conflits du travail : grèves	<i>- N'est conservée que l'année N (suppression N-1)</i>
6.1.4	Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	<i>- Distinction Hommes/Femmes</i>
7.1.2	Prestations servies directement ou via un Comité d'Œuvres Sociales par la collectivité territoriale	<i>- Ajout d'une ligne "Prestations servies via un Comité d'Œuvres Sociales"</i>
7.1.3	Aides à la garde d'enfants y compris accordées par un Comité d'Œuvres Sociales	<i>- Ajout d'une ligne en champ libre pour préciser les autres aides</i>