DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

# Notices des indicateurs

# RSU 2023

# Table des matières

**Indicateur 1.1.0** ..... 10

Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement ..... 10

**Indicateur 1.1.1** ..... 12

Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe ..... 12

**Indicateur 1.1.4** ..... 15

Nombre de fonctionnaires en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) dans l'année, déclinée par filière, catégorie hiérarchique et par sexe ..... 15

**Indicateur 1.2.1** ..... 17

Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/N par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement ..... 17

**Indicateur 1.2.4** ..... 21

Nombre de contractuels en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) dans l'année par filière déclinée par catégorie et par sexe ..... 21

**Indicateur 1.2.5** ..... 23

Nombre de CDI conclus au cours de l'année ..... 23

**Indicateur 1.3.1** ..... 25

Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe ..... 25

**Indicateur 1.3.2** ..... 28

Recours à du personnel temporaire (mis à disposition par CDG décliné par filière et intérim), selon le sexe ..... 28

**Indicateur 1.4.0** ..... 30

Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents et rémunérés dans les effectifs au 31 décembre ..... 30

**Indicateur 1.4.1** ..... 31

Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12 originaires de la collectivité ..... 31

**Indicateur 1.4.2** ..... 34

Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12/N originaires d'une autre structure ..... 34

**Indicateur 1.4.3** ..... 36

Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12/N originaires d'une autre structure, mis à disposition (*) ..... 36
**Indicateur 1.4.4** ..... 38
Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97) ..... 38
**Indicateur 1.6.1** ..... 40
Nombre d'agents en situation de handicap (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe ..... 40
**Indicateur 1.6.2** ..... 42
Respect de l'obligation d'emploi : dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi (ouvrant droit à réduction des unités manquantes) et taux d'emploi ..... 42
**Indicateur 1.8.1** ..... 44
Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire ..... 44
**Indicateur 1.9.1** ..... 45
Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année N, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe ..... 45
**Indicateur 1.9.2** ..... 47
Arrivées de fonctionnaires dans l'année, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement ..... 47
**Indicateur 1.9.3** ..... 50
Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année N, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe ..... 50
**Indicateur 1.9.4.0** ..... 52
Départs dans l'année N, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie ..... 52
**Indicateur 1.9.4.1** ..... 54
Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année N, par sexe et catégorie hiérarchique ..... 54
**Indicateur 1.9.4.2** ..... 56
Nombre de conventions de rupture conventionnelle au cours de l'année N, par sexe et catégorie hiérarchique ..... 56
**Indicateur 1.9.5** ..... 58
Titularisations et stages au cours de l'année N ..... 58
**Indicateur 1.9.6.1** ..... 60
Avancements et promotion interne dans l'année N ..... 60
**Indicateur 1.9.6.2** ..... 62
Avancements de grade dans l'année N par filière et catégorie hiérarchique ..... 62

**Indicateur 1.9.7** ..... 63

Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle dans l'année ..... 63

**Indicateur 1.9.8** ..... 64

Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels par filière, cadre d'emplois, sexe ..... 64

**Indicateur 1.9.9** ..... 65

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure ..... 65

**Indicateur 2.1.0** ..... 66

Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents ..... 66

**Indicateur 2.1.1** ..... 68

Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12 ..... 68

**Indicateur 2.1.2** ..... 70

Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12 ..... 70

**Indicateur 2.1.3** ..... 72

Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12. 72

**Indicateur 2.1.4** ..... 74

Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique ..... 74

**Indicateur 2.1.5** ..... 76

Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique ..... 76

**Indicateur 2.1.6** ..... 78

Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique ..... 78

**Indicateur 2.1.7** ..... 80

Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus ..... 80

**Indicateur 2.1.8** ..... 81

Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues ..... 81

**Indicateur 2.1.9** ..... 84

Modalités de contrôle des arrêts maladie ..... 84
**Indicateur 2.2.0** ..... 86
Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique ..... 86
**Indicateur 2.2.1** ..... 88
Modalités d'organisation du temps de travail ..... 88
**Indicateur 2.2.2** ..... 90
Contraintes particulières concernant le temps de travail ..... 90
**Indicateur 2.2.3** ..... 93
Compte Epargne Temps (CET) ..... 93
**Indicateur 2.2.4** ..... 95
Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours ..... 95
**Indicateur 2.2.5** ..... 97
Charte du temps ..... 97
**Indicateur 2.2.8** ..... 98
Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées dans l'année par sexe, filière et cadre d'emplois ..... 98
**Indicateur 2.2.9** ..... 100
Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération dans l'année ..... 100
**Indicateur 2.3.1** ..... 102
Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ..... 102
**Indicateur 2.3.2** ..... 105
Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe ..... 105
**Indicateur 2.3.3** ..... 106
Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe ..... 106
**Indicateur 2.3.4** ..... 108
Quotité de temps de travail des CONTRACTUELS sur emploi permanent occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe ..... 108
**Indicateur 2.3.5** ..... 109
Nombre de contractuels sur emploi permanent bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe ..... 109

**Indicateur 2.3.6** ..... 111

Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant ..... 111

**Indicateur 2.4.1** ..... 112

Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière ..... 112

**Indicateur 2.4.2** ..... 114

Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail ..... 114

**Indicateur 3.1.1** ..... 116

Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année ..... 116

**Indicateur 3.2.1** ..... 118

Rémunérations des contractuels ayant travaillé au moins un jour durant l'année 118

**Indicateur 3.3.1** ..... 120

Rémunérations des ASFAM, ASMAT, et agents recrutés sur emplois non permanents ayant travaillé au moins un jour durant l'année ..... 120

**Indicateur 3.3.9** ..... 121

Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat ..... 121

**Indicateur 3.4.0.1** ..... 123

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en année N ..... 123

**Indicateur 3.4.1** ..... 125

Indemnisation du chômage pour les titulaires ..... 125

**Indicateur 3.4.2** ..... 127

Indemnisation du chômage pour les contractuels ..... 127

**Indicateur 3.4.3** ..... 129

Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire ..... 129

**Indicateur 3.4.7** ..... 130

Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel ..... 130

**Indicateur 4.1.1** ..... 131

Agents affectés à la prévention ..... 131

**Indicateur 4.1.2** ..... 132

Actions liées à la prévention dans l'année ..... 132

**Indicateur 4.1.3** ..... 134

Nombre de visites médicales sur demande de l'agent ..... 134

**Indicateur 4.1.4** ..... 135
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ..... 135
**Indicateur 4.1.5** ..... 137
Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS) ..... 137
**Indicateur 4.1.6** ..... 139
Démarches de prévention des risques ..... 139
**Indicateur 4.1.7** ..... 141
Registre de santé et de sécurité au travail ..... 141
**Indicateur 4.1.8** ..... 142
Registre de danger grave et imminent ..... 142
Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ..... 142
**Indicateur 4.2.1** ..... 143
Les accidents du travail* reconnus dans l'année et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus dans l'année ou avant. * y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt de travail ..... 143
**Indicateur 4.2.2** ..... 145
Maladies professionnelles reconnues dans l'année et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues ..... 145
**Indicateur 4.2.4** ..... 147
Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année ..... 147
**Indicateur 4.2.5** ..... 149
Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie ..... 149
**Indicateur 4.2.6** ..... 151
Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ..... 151
**Indicateur 4.2.7** ..... 153
Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime. ..... 153
**Indicateur 4.2.8** ..... 155
Nombre d'accidents mortels selon le genre ..... 155
Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissements sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel au cours de l'année N ..... 156

**Indicateur 4.3.2** ..... 158
Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement ..... 158
**Indicateur 4.4.1** ..... 160
Inaptitudes au cours de l'année ..... 160
**Indicateur 4.5.1** ..... 162
Suicides au cours de l'année ..... 162
**Indicateur 5.1.1.1** ..... 164
Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/N ayant participé à au moins une formation dans l'année N ..... 164
**Indicateur 5.1.1.2** ..... 166
Journées de formation suivies par les agents titulaires, stagiaires et les contractuels sur emploi permanent présents au 31/12 et nombre d'agents fonctionnaires ayant participé à au moins une journée de formation au cours de l'année ..... 166
**Indicateur 5.1.2** ..... 170
Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année ..... 170
**Indicateur 5.1.3** ..... 172
Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année ..... 172
**Indicateur 5.1.4** ..... 174
Coûts de formation ..... 174
**Indicateur 6.1.0** ..... 176
Nombre de représentants du personnel par type d'instance dans l'année ..... 176
**Indicateur 6.1.1** ..... 178
Réunions statutaires ..... 178
**Indicateur 6.1.3** ..... 180
Conflits du travail : grèves ..... 180
**Indicateur 6.1.5** ..... 181
Nombre de négociations engagées au cours de l'année N et nombre d'accords collectifs conclus et signés ..... 181
**Indicateur 6.1.6** ..... 183
Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant ..... 183
**Indicateur 7.1.1** ..... 185
Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale ..... 185
**Indicateur 7.1.2** ..... 186

Modalités de mise en œuvre de l'action sociale ..... 186
**Indicateur 7.1.3** ..... 187
Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique et sexe ..... 187
Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire ..... 188
**Indicateur 7.2.1** ..... 189
Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance ..... 189
**Indicateur 7.2.2** ..... 190
Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire ..... 190
**Indicateur 8.1.1** ..... 191
Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année ..... 191
**Indicateur 9.1.1** ..... 193
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun ..... 193
**Indicateur 9.1.2** ..... 194
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable ..... 194

**Les Notices des indicateurs du RSU 2023 sont le fruit d'un travail collaboratif entre les centres de gestion et la direction générale des collectivités locales (DGCL).**

**Les centres de gestion ont également réalisé une foire aux questions portant sur le rapport social unique (RSU 2023). Elle est consultable à l'adresse suivante : FAQ du RSU 2023**

**Vous retrouverez à la dernière ligne de chaque notice la page de la FAQ portant sur l'indicateur concerné.**

# Indicateur 1.1.0

Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.1.0** |
| **Texte de référence** | Articles L. 343-1 et L. 412-6 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;<br><br>Décret n° 88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer l'effectif des agents sur emploi fonctionnel dans l'année, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi d'origine (fonctionnaire ou contractuel)<br>• Fonction publique d'origine pour les fonctionnaires (territoriale, Etat ou hospitalière)<br>• Cadre d'emplois<br>• Filière (administrative, technique et d'incendie et secours) et grade de l'emploi occupé<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | • Tableau 110a : fonctionnaires territoriaux par emplois fonctionnels, par cadre d'emplois, par filière et grade de l'emploi occupé et par sexe<br><br>• Tableau 110b : fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) par emplois fonctionnels, par cadre d'emplois, par filière et grade de l'emploi occupé et par sexe<br><br>• Tableau 110c : agents contractuels sur emplois permanents par emplois fonctionnels occupés (filière et grade) et par sexe |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Les emplois fonctionnels sont les emplois permanents de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dont la liste limitative est prévue par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.<br><br>Ils peuvent être occupés par des fonctionnaires détachés sur ces emplois (article 53 de la loi du 26 janvier 1984).<br><br>Le détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel peut s'effectuer :<br><br>- d'une collectivité ou d'un établissement à un autre, avec retour à la collectivité ou à l'établissement d'origine à l'issue du détachement ;<br><br>- ou à l'intérieur de la même collectivité ou de l'établissement, soit lorsque l'agent y occupait antérieurement un emploi correspondant à son grade, soit lorsqu'il y est recruté par mutation préalable au détachement.<br><br>Certains emplois fonctionnels peuvent également être occupés par des agents contractuels, dans les conditions fixées par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.<br><br>Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans et ne peut être reconduit en contrat à durée indéterminée.<br><br>**Précision** :<br><br>L'indicateur 1.1.0 recense les fonctionnaires et les agents contractuels occupant un emploi permanent fonctionnel rémunérés au 31 décembre de l'année (1 personne = 1 unité). |
| **Référence FAQ** | p. 9 |

# Indicateur 1.1.1

Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.1.1** |
| **Texte de référence** | Articles L. 311-1, 313-1, 411-6, L. 415-1, L. 511-1 ; L. 512-1, L. 613-1 à L. 613-6 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer l'effectif des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, rémunérés au 31 décembre par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi (temps complet/non complet et quotité) et le sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Grade<br>• Caractéristique de l'emploi : temps complet ou temps non complet<br>• Quotité du temps non complet<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Filière, cadre d'emplois, grade, caractéristique de l'emploi (temps complet ou temps non complet), quotité du temps non complet et sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | Les emplois permanents visent à répondre à des besoins pérennes de l'administration.<br><br>Ces emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (et par exception par des agents contractuels)<br><br>Ces emplois sont créés à temps complet (**colonne 1.1.1(1)**) ou temps non complet (durée hebdomadaire de service inférieure à la durée hebdomadaire légale de travail) (**colonnes 1.1.1(2) à 1.1.1(4)**).<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 1.1.1 recense les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, rémunérés au 31 décembre de l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité). |

Les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

- **Sont comptabilisés** :

- les fonctionnaires en activité dans la collectivité et rémunérés ;
- dont les fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité dans la collectivité ;
- les fonctionnaires qui, n'exerçant pas leurs fonctions dans la collectivité, sont mis à la disposition d'autres structures ;
- pour le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion uniquement : les fonctionnaires dont ils assument la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...).

- **Ne doivent pas être comptabilisés** :

- les fonctionnaires détachés sur un emploi de cabinet qui n'est pas un emploi permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984. Ils seront recensés à l'indicateur 1.3.1 « Autres personnels »."
- les fonctionnaires qui, n'étant pas en position d'activité, ne sont pas rémunérés à la date du 31 décembre de l'année (y compris les agents en disponibilité d'office après maladie) ;
- les fonctionnaires qui, appartenant à d'autres structures, sont mis à la disposition de la collectivité, mais ne sont pas rémunérés par la collectivité et seront recensés dans leur collectivité d'origine ;
- les fonctionnaires placés en CFA qui ne sont pas en activité et ne perçoivent qu'un revenu de remplacement ;
- les fonctionnaires originaires de la collectivité pris en charge par le CNFPT ou par un centre de gestion (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...) qui doivent être recensés par l'organisme qui les a pris en charge et qui les rémunère ;
- les fonctionnaires partis ou placés dans une position autre que l'activité qui ont perçu un rappel de traitement en décembre.

Les stagiaires nommés par détachement (notamment suite à concours, promotion interne ou reclassement pour inaptitude physique), qui avaient auparavant la qualité de titulaires dans la collectivité, doivent être recensés uniquement en qualité de stagiaires, et donc ne pas être comptés au titre de leur grade ou cadre d'emplois d'origine.

Les titulaires originaires d'autres collectivités ou structures, détachés dans la collectivité, doivent être recensés dans la filière, le cadre d'emplois et grade correspondant à l'emploi dans lequel ils ont été nommés.

Il convient de ne pas confondre un emploi à « temps non complet » qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et un emploi exercé à « temps partiel » qui est une modalité d'exercice des fonctions (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

| | |
|---|---|
| | ‣ Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps partiel sont recensés à l'indicateur 2.3.2. |
| **Référence FAQ RSU 2021** | p. 11 |

# Indicateur 1.1.4

Nombre de fonctionnaires en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) dans l'année, déclinée par filière, catégorie hiérarchique et par sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.1.4** |
| **Texte de référence** | Articles L. 311-1, 313-1, 411-6, L. 415-1, L. 511-1 ; L. 512-1, L. 613-1 à L. 613-6 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le volume des Équivalents Temps Plein Rémunéré (ETPR) de fonctionnaires pour l'année N décliné par filière, catégorie hiérarchique et par sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée par catégorie hiérarchique ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | L'indicateur 1.1.4 concerne les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année N (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).<br><br>L'indicateur 1.1.4. recense les effectifs en ETPR (1 ETPR = 1 unité).<br><br>**L'Équivalent 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. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.<br><br>La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année.<br><br>Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc...).<br><br>Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent. |

| | |
|---|---|
| | ➡ **cas particulier des agents de la filière culturelle :** un(e) assistant(e) d'enseignement artistique travaillant 20h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (base 35 heures rémunérées). Un(e) professeur(e) d'enseignement artistique travaillant 16h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR.<br><br>**Exemples :**<br><br>- un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR, soit 1 820 heures<br><br>- un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR<br><br>- un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR > calcul : (25 heures /35)*(4 mois /12)<br><br>- un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1er juin de l'année correspond à 0,9 ETPR > calcul : (0,8 *(5 mois /12)) + (1*(7 mois /12))<br><br>**Exemples de calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...) :**<br><br>- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées > 1 ETPR<br><br>- pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées > 1 204 / 1 820 = 0,66 ETPR<br><br>**Astuce** : ETPR = Total des heures rémunérées sur l'année inscrites sur le dernier bulletin de salaire / 1820 |
| **Référence FAQ** | p. 10 |

# Indicateur 1.2.1

Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/N par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.2.1** |
| **Texte de référence** | Articles L9, L326-10, L332-8 à L332-14, L343-1, L352-4, L516-1, L613-1 à L613-7 du code général de la fonction publique (CGFP)<br><br>Décret n° 88-145 du 11 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer l'effectif des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre de l'année par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Type de contrat : CDD ou CDI<br>• Type de recrutement<br>• Caractéristique de l'emploi : temps complet ou temps non complet<br>• Ancienneté dans la collectivité ou l'établissement public<br>• Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée par cadre d'emplois ; Par type de contrat croisé par le type de recrutement, par caractéristique de l'emploi, par ancienneté dans la collectivité et par type de contrat croisé par le sexe. |

**Définition et éléments de contexte**

Par dérogation au principe selon lequel, les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (sauf dispositions législatives contraires), des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents, c'est-à-dire sur des emplois créés en vue de satisfaire les besoins permanents des services, à temps complet (**colonne 1.2.1(11)**) ou non complet (**colonne 1.2.1(12)**).

Le contrat précise notamment la catégorie au sein de laquelle l'agent est recruté.

**Précisions** :

L'indicateur 1.2.1 recense les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent à temps complet et à temps non complet rémunérés à la date du 31 décembre de l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Les agents contractuels occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

- **Sont comptabilisés** :

  - les agents de droit public répertoriés selon les colonnes listées ci-dessous en référence aux dispositions législatives qui autorisent leur recrutement, y compris les remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles car ils sont affectés sur un emploi permanent ;
  - les agents de droit privé dont le contrat a été repris à l'occasion de la reprise d'activités transférées ou précédemment déléguées à des associations.(article L1224-3 du code du travail)

- **Ne doivent pas être comptabilisés** :

  - les agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au sens du code général de la fonction publique : agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel (article L332-23 du CGFP), sur un contrat de projet ( articles L332-24 à L332-26 du CGFP), collaborateurs de cabinet ( articles L333-1 à L333-11 du CGFP) et collaborateurs de groupe d'élus ( article L333-12 du CGFP) ;
  - les assistants maternels et familiaux ;
  - les accueillants familiaux ;
  - les agents de droit privé recrutés dans le cadre d'un dispositif de résorption du chômage (contrat dits «aidés ») ;
  - les fonctionnaires exerçant dans la collectivité dans le cadre d'un cumul d'emplois ;
  - les agents contractuels en congé sans traitement de toute nature, y compris les agents en congé de maladie qui n'ont pas ou plus de droit à rémunération ;
  - les agents contractuels placés en congés de fin d'activité (CFA) ;
  - les agents partis ou placés en congé sans traitement qui ont perçu en décembre un rappel de traitement.

Comment sont-ils recensés ?

- **par filière déclinée en cadre d'emplois** :

Les agents contractuels occupant un emploi fonctionnel au titre de l'article L343-1 du CGFP doivent être recensés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

- **par type de contrats croisés, pour les agents en CDD recrutés dans le cadre** des articles suivants du CGFP :

- colonne 1.2.1(1) : article L332-13 **pour assurer le remplacement temporaire** de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application .du CGFP ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.
- colonne 1.2.1(2) : article L332-14 : **pour faire face à une vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée déterminée n'excédant pas un an.
- colonne 1.2.1(3) : article L332-8 1° : lorsqu'il n'existe **pas de cadre d'emplois** de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- colonne 1.2.1(4) : article L332-8 2° : lorsque les **besoins des services ou la nature des fonctions le justifient** sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.
- colonne 1.2.1(5) : article L332-8, 3° : **pour tous les emplois** des communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants.
- colonne 1.2.1(6) : article L332-8 4° : **pour tous les emplois** des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création
- colonne 1.2.1(7) : article L332-8 5° : pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, **pour tous les emplois à temps non complet** lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %
- colonne 1.2.1(8) : article L332-8, 6° : pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.
- colonne 1.2.1(9) : **autres contractuels** : bénéficiaires de la réglementation relative aux personnes en situation de handicap (article L352-4), Pacte (articles L326-10), emplois fonctionnels de direction dans les très grandes collectivités (article L343-1), , agents contractuels mis à

| | |
|---|---|
| | disposition (article L516-1), autres agents contractuels exerçant sur emplois permanents (notamment agents de droit privé recrutés lors de la reprise d'activités précédemment confiées à une association).<br>- colonne 1.2.1(10) : les agents en CDI **selon les caractéristiques de leur emploi : temps complet ou temps non complet**<br>- Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(10) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(11) et 1.2.1(12), tous cas de recrutement confondus. Par conséquent, le total de ces deux colonnes doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(10).<br>- colonne 1.2.1(11) : effectif des contractuels occupant un emploi à temps complet, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel ;<br>- colonne 1.2.1(12) : effectif des contractuels occupant un emploi à temps NON complet.<br>- Il convient de ne pas confondre un emploi à « temps non complet » qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et un emploi exercé à « temps partiel » qui est une modalité d'exercice des fonctions (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.<br>- Les agents contractuels exerçant leurs fonctions à temps partiel sont recensés à l'indicateur 2.3.4.<br>- **par ancienneté dans la collectivité ou l'établissement public** :<br>- Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(10) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(13) à 1.2.1(15), tous cas de recrutement confondus, selon l'ancienneté retenue au 31/12/N. Par conséquent, le total des colonnes 1.2.1(13) à 1.2.1(15) doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(10).<br>- **par type de contrat (CDI ou CDD) croisé par le sexe** :<br>- Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(10) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(16) à 1.2.1(19), tous cas de recrutement confondus. Par conséquent, le total des colonnes 1.2.1(16) à 1.2.1(19) doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(10). |
| **Référence FAQ** | p. 12 |

# Indicateur 1.2.4

Nombre de contractuels en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) dans l'année par filière déclinée par catégorie et par sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.2.4** |
| **Texte de référence** | Articles L9, L326-10, L332-8 à L332-14, L343-1, L352-4, L516-1, L613-1 à L613-7 du code général de la fonction publique (CGFP) ;<br><br>Décret n° 88-145 du 11 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | L'indicateur permet de déterminer le volume des Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) des agents contractuels occupant un emploi permanent pour l'année N par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée par catégorie hiérarchique ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Par dérogation au principe selon lequel, les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (sauf dispositions législatives contraires), des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents, c'est-à-dire sur des emplois créés en vue de satisfaire les besoins permanents des services, à temps complet ou temps non complet.<br><br>Le contrat précise notamment la catégorie au sein de laquelle l'agent est recruté.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 1.2.4 concerne les agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année N (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).<br><br>L'indicateur 1.2.4 recense les effectifs en ETPR (1 ETPR = 1 unité).<br><br>**L'Équivalent 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. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.<br><br>La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année. |

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, ...).

Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

- **cas particulier des agents de la filière culturelle** : un(e) assistant(e) d'enseignement artistique travaillant 20h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (base 35 heures rémunérées). Un(e) professeur(e) d'enseignement artistique travaillant 16h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR.

**Exemples :**

- un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR, soit 1 820 heures

- un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR

- un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR > calcul : (25 heures /35)*(4 mois /12)

- un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,9 ETPR > calcul : (0,8 *(5 mois /12)) + (1*(7 mois /12))

**Exemples de calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...) :**

- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées > 1 ETPR

  - pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées > 1 204 / 1 820 = 0,66 ETPR

**Référence FAQ**

p. 10

# Indicateur 1.2.5

Nombre de CDI conclus au cours de l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.2.5** |
| **Texte de référence** | Articles L. 332-8 et. 332-10 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article 38-1 du décret n° 88-145 du 11 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de CDI conclus au cours de l'année selon le fondement du recrutement et le cadre d'emplois et de mesurer la réduction de la précarité dans l'emploi des contractuels |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Fondement du recrutement |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée par cadre d'emplois ; par fondement du recrutement |
| **Définition et éléments de contexte** | Les agents contractuels sont des agents publics, dont la situation est distincte de celles des fonctionnaires. Ils ne sont pas nommés dans un grade de la hiérarchie administrative. Leur recrutement n'emprunte pas la voie du concours.<br><br>La loi du 26 janvier 1984 prévoit limitativement les possibilités de recours à des agents contractuels. Les agents recrutés pour occuper des emplois permanents sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent, sous conditions, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI).<br><br>En effet, ces agents sont initialement engagés par contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.<br><br>Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.<br><br>Pour l'appréciation des six années de service, sont comptabilisés l'ensemble des services effectués auprès de la même collectivité ou du même établissement public sur le fondement des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3.<br><br>Les services accomplis dans cette même collectivité, par mise à disposition du centre de gestion, sont également pris en compte. |

| | |
|---|---|
| | Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.<br><br>Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. |
| **Référence FAQ** | p. 13 |

# Indicateur 1.3.1

Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe

| Code indicateur | 1.3.1 (1) | 1.3.1 (2) |
|---|---|---|
| Texte de référence | Articles 3, 25, 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles L. 422-1, -4 et -6, L. 423-6, -13, -18 à -20, -28 à 32, L. 444-1 à L. 444-9, D. 423-9, -10, -20 à -24, D. 442-2 à D. 442-5 du code de l'action sociale et des familles ;<br><br>Articles L. 6221-1 à L. 6227-12 du code du travail ;<br><br>Article 1er du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 2 et 6 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;<br><br>Arrêté du 10 juillet 2008 relatif à l'agrément de l'avenant n° 305 du 20 mars 2007 ayant pour objet le statut des assistants familiaux, travaillant en centre ou service d'accueil familial ou en placement familial spécialisé. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le volume des assistants familiaux, des assistants maternels et des agents contractuels sur emploi non permanent en effectif physique et en équivalent temps plein rémunéré selon le sexe | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Nature de l'emploi occupé<br>• Présence dans l'année : présents au 31 décembre de l'année (colonnes 1.3.1 (1.1) et 1.3.1 (1.2)) et/ou présents au moins un jour dans l'année (colonnes 1.3.1 (1.3) et 1.3.1 (1.4))<br>• Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)<br>• Sexe | |
| Croisement à opérer | • **Tableau 1.3.1(1)** sur les effectifs physiques ; par nature de l'emploi ; par présence dans l'année croisé par le sexe.<br><br>• **Tableau 1.3.1(2)** sur les effectifs en ETPR : par nature de l'emploi ; par sexe. | |

**Définition et éléments de contexte**

Les emplois non permanents sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration.

Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

D'autres hypothèses de recrutement (vacataires…) n'entrent pas dans le champ des emplois permanents et sont donc à recenser dans le cadre de cet indicateur.

**Précisions** :

L'indicateur 1.3.1 recense uniquement les assistants familiaux, les assistants maternels et les agents contractuels sur emploi non permanent en effectif physique rémunérés au 31 décembre de l'année et/ou rémunérés au moins un jour dans l'année et en équivalent temps plein rémunéré selon le sexe (1 ETPR = 1 unité).

Il s'agit, ici, de recenser les agents contractuels NON recensés à l'indicateur 1.2.1, qu'ils soient de droit public ou de droit privé.

Les agents qui ont été rémunérés au 31 décembre de l'année ont, par définition, été rémunérés au moins un jour dans l'année. Ils doivent donc également être recensés dans les effectifs des colonnes 1.3.1 (1.3) et 1.3.1 (1.4) pour le tableau 1.3.1 (1).

Si une personne a exercé sur plusieurs périodes distinctes au cours de l'année, il ne faut la compter qu'une fois, pour le tableau 131a, dans les effectifs des agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année N.

**Sont comptabilisés** :

- les collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)
- les assistants maternels (article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles)
- les assistants familiaux (article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles, arrêté du 10 juillet 2008 relatif à l'agrément de l'avenant n° 305 du 20 mars 2007 ayant pour objet le statut des assistants familiaux, travaillant en centre ou service d'accueil familial ou en placement familial spécialisé)
- les accueillants familiaux (L. 444-1 à L. 444-9 et D. 442-2 à D. 442-5 du code de l'action sociale et des familles)
- les agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire, saisonnier d'activité ou contrat de projet (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)
- les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé
- les contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (concernent uniquement les CDG) (article 25 de la loi du 26 janvier 1984)
- les apprentis (articles L. 6221-1 à L. 6227-12 du code du travail)
- les personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois

| | |
|---|---|
| | - les vacataires, hors jury de concours (« *agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés* » dernier alinéa de l'article 1er du décret du 15 février 1988)<br>- autres (agents non classables dans les catégories précédentes) : par exemple, les intermittents du spectacle... Non compris les élus et comptables publics. |
| **Référence FAQ** | p. 10 |

# Indicateur 1.3.2

Recours à du personnel temporaire (mis à disposition par CDG décliné par filière et intérim), selon le sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.3.2** |
| **Texte de référence** | Articles L. 334-3 et L. 452-44 du code général de la fonction publique ;<br>Articles L.1251-1 et L. 1251-60 du code du travail. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de personnels temporaires (mis à disposition par CDG décliné par filière et intérim), selon le sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Caractéristique du personnel temporaire : fonctionnaires mis à disposition par un centre de gestion ou intérimaire<br>• Présence dans l'année : présents au 31 décembre de l'année (colonnes 1.3.2(1) et 1.3.2(2)) et/ou présents au moins un jour dans l'année (colonnes 1.3.2(3) et 1.3.2(4)).<br>• Sexe<br>• Filière pour les fonctionnaires mis à disposition par un centre de gestion |
| **Croisement à opérer** | • Partie sur les fonctionnaires mis à disposition par un centre de gestion présents au 31 décembre et/ou au moins un jour dans l'année : par filière ; par sexe<br>• ligne sur les intérimaires présents au 31 décembre et/ou au moins un jour dans l'année : par sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | Les centres de gestion (CDG) peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements publics qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.<br><br>Lorsque le CDG dont la collectivité ou l'établissement public relève n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement, le recours à l'intérim est possible.<br><br>Les salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire peuvent effectuer des tâches non durables, dénommées missions, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dans les cas suivants (article L. 1251-60 du code du travail) :<br><br>1° Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, |

| | |
|---|---|
| | ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;<br><br>2° Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>3° Accroissement temporaire d'activité ;<br><br>4° Besoin occasionnel ou saisonnier.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 1.3.2 recense les personnes de droit public ou privé recrutés pour une mission temporaire mises à disposition par les CDG ou les intérimaires en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité) présents au 31 décembre de l'année ou présents au moins un jour dans l'année.<br><br>Les agents qui ont été présents au 31 décembre de l'année ont, par définition, été présents au moins un jour dans l'année. Ils doivent donc être recensés dans les deux colonnes 1.3.2(1) et 1.3.2(2).<br><br>Ces agents ne doivent pas avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.<br><br>‣ Si une personne a exercé sur plusieurs périodes distinctes au cours de l'année, il ne faut la compter qu'une fois dans les colonnes 1.3.2(3) ou1.3.2(4). |
| **Référence FAQ** | p. 15 |

# Indicateur 1.4.0

Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents et rémunérés dans les effectifs au 31 décembre

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.4.0** |
| **Texte de référence** | Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 88-145 du 11 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer la répartition par sexe et tranche d'âge des fonctionnaires et des agents contractuels présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année et d'identifier les éventuels écarts et déséquilibres |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaires titulaires et stagiaires (colonne 1.4.0(1)), agents contractuels sur emploi permanent (colonne 1.4.0(2)), agents contractuels sur emploi non permanent (colonne 1.4.0(3))<br>• Sexe<br>• Tranche d'âge |
| **Croisement à opérer** | Par sexe croisé la tranche d'âge ; par statut d'emploi. |
| **Définition et éléments de contexte** | Créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, **les emplois permanents** correspondent aux grades des cadres d'emplois territoriaux ou aux emplois fonctionnels des collectivités.<br><br>A contrario, certains emplois ne peuvent être considérés comme permanents. Dans ce cas, l'organe délibérant crée **des emplois non permanents**. Il s'agit notamment des emplois correspondant à des besoins occasionnels ou saisonniers.<br><br>**Précision** :<br><br>L'indicateur 1.4.0 concerne les fonctionnaires, titulaires et stagiaires (cf. fiche 1.1.1), les agents contractuels occupant un emploi permanent (cf. fiche 1.2.1) et les agents occupant un emploi non permanent (cf. fiche 1.3.1) présents et rémunérés au 31 décembre de l'année. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 1.4.1

Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12 originaires de la collectivité

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.4.1** |
| **Texte de référence** | Articles L511-1, L511-4, L512-6 et suivants, L512-12 et suivants, L513-1 et suivants, L515-1 et suivants, L516-1, et L 544-10 et suivants du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;<br><br>Articles 11, 13,14, 15, 17, 19, 30, 33 et 35-1 du décret n° 88-145 du 11 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents, originaires de la collectivité ou de l'établissement public, en positions statutaires particulières ou en congés équivalents au 31 décembre de l'année par sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Positions statutaires particulières (pour les fonctionnaires) ou congés équivalents (pour les agents contractuels occupant un emploi permanent)<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | • Tableau 1, concernant les fonctionnaires et contractuels : par position statutaire particulière ou congés équivalents ; par sexe.<br>• Tableau 2, sur les fonctionnaires détachés dans une autre structure : par structure d'accueil ; par sexe.<br>• Tableau 3, sur les fonctionnaires détachés au sein de leur propre collectivité : par type de détachement ; par sexe.<br>• Tableau 4, sur les agents mis à disposition dans une autre structure : par sexe. |

## Définition et éléments de contexte

L'article L511-1 du code général de la fonction publique énumère les positions dans lesquelles un fonctionnaire est placé :

- l'activité (dont relève la mise à disposition) ;
- la disponibilité ;
- le congé parental ;
- le détachement.

La position d'activité est celle du fonctionnaire qui exerce effectivement l'un des emplois correspondant à son grade. Elle lui donne le droit de bénéficier de différents congés, rémunérés ou non.

**La mise à disposition** constitue une modalité de la position d'activité. **Le fonctionnaire ou l'agent contractuel en contrat à durée indéterminée** demeure, avec son accord, dans son cadre d'emplois ou corps d'origine. Il est réputé y occuper un emploi. Il continue à percevoir la rémunération correspondante. Mais il est mis à disposition d'une autre administration relevant ou non de la même fonction publique. Il exerce donc ses fonctions hors du service où il a vocation à servir (article 14 de la loi du 13 juillet 1983, articles 61 et 136 de la loi du 26 janvier 1984, article 35-1 du décret du 15 février 1988).

**La disponibilité** est la position du fonctionnaire qui cesse temporairement et pour différents motifs d'exercer son activité dans la fonction publique. Le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à avancement (sauf exception) et de ses droits à la retraite, sauf, sous certaines conditions, s'il exerce une autre activité. Elle est prononcée, soit **à la demande de l'intéressé**, soit **d'office** à l'expiration des congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée notamment (articles 72 à 73 de la loi du 26 janvier 1984).

**Le congé parental** est la position **du fonctionnaire ou de l'agent contractuel** qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant pendant une période maximale de trois ans. Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption de l'enfant (articles 75 et 75-1 de la loi du 26 janvier 1984, articles 14, 30 et 33 du décret du 15 février 1988).

**Le détachement** est la position **du fonctionnaire** placé hors de son cadre d'emplois (ou corps) d'origine. Dans cette position, il est géré et rémunéré selon les règles applicables à son emploi d'accueil, mais il conserve ses droits à avancement et à la retraite de son cadre d'emplois (ou corps) d'origine (article 64 à 69 de la loi du 26 janvier 1984).

Il peut être prononcé de plein droit ou d'office. L'accès des fonctionnaires territoriaux aux deux autres fonctions publiques s'effectue par la voie du détachement (article 14 de la loi du 13 juillet 1983). Les cas dans lesquels un fonctionnaire peut être détaché sont énumérés à l'article 2 du décret du 13 janvier 1986. Il peut être détaché au sein de sa propre collectivité (détachement sur emploi fonctionnel, détachement sur un emploi de cabinet ou encore détachement dans une autre filière) ou dans une autre structure (fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, personne morale de droit public ou de droit privé, autre collectivité ou établissement public en relevant).

Lorsqu'il est mis **fin au détachement d'un fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel** et que la collectivité ou l'établissement public ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, l'intéressé peut bénéficier d'un **congé spécial** sous conditions (notamment d'âge et de durée de services). Le fonctionnaire en congé spécial n'occupe plus ses fonctions, mais continue d'être rémunéré par l'administration qui l'employait. Il peut exercer une activité rémunérée pendant le congé. À la fin du congé spécial, il est admis d'office à la retraite (articles 53 et 99 de la loi du 26 janvier 1984).

**Précisions** :

L'indicateur 1.4.1 recense les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et les agents contractuels occupant un emploi permanent, originaires de la collectivité ou de l'établissement public, placés dans une position particulière ou en congés équivalents au 31 décembre de l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Certaines rubriques ne concernent pas les agents contractuels occupant un emploi permanent. **Seuls les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé spécial ou être placés en détachement**.

**Les congés sans rémunération** pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, suivre son conjoint ou son partenaire et pour convenances personnelles dont bénéficient les agents contractuels occupant un emploi permanent sont **à comptabiliser avec les disponibilités pour convenances personnelles** (articles 15 et 17 du décret du 15 février 1988).

- **Les situations dans lesquelles les agents contractuels occupant un emploi permanent sont placés en congé sans traitement** (par exemple : inaptitude temporaire pour raison de santé à la reprise du service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie) sont **à comptabiliser avec les disponibilités d'office** (articles 11, 13, 19 du décret du 15 février 1988).

**Référence FAQ** : p. 15

# Indicateur 1.4.2

Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12/N originaires d'une autre structure

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.4.2** |
| **Texte de référence** | Article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Articles 44 bis, 45 à 48 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;<br><br>Articles 64 à 69 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 14 à 34 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;<br><br>Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents originaires d'une autre structure détachés au sein de la collectivité ou de l'établissement public au 31 décembre de l'année par sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Type d'emploi : non fonctionnel, fonctionnel, de cabinet<br>• Structure d'origine : fonction publique de l'Etat (FPE), fonction publique hospitalière (FPH), autres collectivités, autres structures<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par structure d'emploi ; par type d'emploi croisé par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois (ou corps) d'origine. Dans cette position, il est géré et rémunéré selon les règles applicables à son emploi d'accueil, mais il conserve ses droits à avancement et à la retraite de son cadre d'emplois (ou corps) d'origine (article 64 à 69 de la loi du 26 janvier 1984).<br><br>L'accès des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires hospitaliers à la fonction publique territoriale s'effectue par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration ou par la voie de l'intégration directe (article 14 de la loi du 13 juillet 1983).<br><br>Les cas dans lesquels un fonctionnaire peut être détaché sont énumérés à l'article 2 du décret du 13 janvier 1986. Il peut être détaché au sein de sa propre collectivité (détachement sur emploi fonctionnel, détachement sur un emploi de cabinet ou encore détachement dans une autre filière) ou dans une autre |

| | |
|---|---|
| | structure (fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, personne morale de droit public ou de droit privé, autre collectivité ou établissement public en relevant).<br><br>Le détachement est de courte durée ou de longue durée. Il est révocable.<br><br>Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 1.4.2 recense les fonctionnaires, originaires d'une autre structure, recrutés par la voie d'un **détachement non suivi d'intégration** au sein de la collectivité ou de l'établissement public au 31 décembre de l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).<br><br>Cet indicateur **concerne uniquement les fonctionnaires** dès lors que les agents contractuels occupant un emploi permanent ne peuvent pas être placés en détachement. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 1.4.3

Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12/N originaires d'une autre structure, mis à disposition (*)

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.4.3** |
| **Texte de référence** | Article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Articles 41 à 44 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;<br><br>Articles 61 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;<br><br>Article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;<br><br>Article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition au sein de la collectivité ou de l'établissement public au 31 décembre de l'année par sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaire ou agent contractuel sur emploi permanent<br>• Structure d'origine : toutes structures confondues dont la fonction publique de l'Etat<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par statut croisé par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | La mise à disposition constitue une modalité de la position d'activité. Le fonctionnaire ou l'agent contractuel en contrat à durée indéterminée demeure, avec son accord, dans son cadre d'emplois ou corps d'origine. Il est réputé y occuper un emploi. |

| | |
|---|---|
| | Il continue à percevoir la rémunération correspondante. Mais il est mis à disposition d'une autre administration relevant ou non de la même fonction publique. Il exerce donc ses fonctions hors du service où il a vocation à servir (article 14 de la loi du 13 juillet 1983, articles 61 et 136 de la loi du 26 janvier 1984, article 35-1 du décret du 15 février 1988).<br><br>**Précision** :<br><br>‣ L'indicateur 1.4.3 recense les agents, fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent, originaires d'une autre structure, mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement public, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité). |
| **Référence FAQ** | p. 15 |

# Indicateur 1.4.4

Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97)

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.4.4** |
| **Texte de référence** | Articles L. 542-1 à L. 542-29, L. 542-31 à L. 542-35, L. 544-4 et L. 561-1 du code général de la fonction publique.<br><br>L. 542-6, L. 542-25, L. 542-26, L. 542-27, L. 542-28, L. 542-29, L. 542-31, L. 542-32 et L. 542-33 du code général de la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le nombre de fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT et de déterminer la proportion de ceux dont la prise en charge a pris fin selon le motif de fin de prise en charge. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Classe d'ancienneté de prise en charge<br>• Motif de la fin de prise en charge au terme de dix années<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par classe d'ancienneté de prise en charge et par motif de fin de prise en charge au terme de dix années ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | À l'issue d'une période d'une année durant laquelle un fonctionnaire privé d'emploi et placé en surnombre au sein de la collectivité ou l'établissement public ayant supprimé son emploi ou mis fin à son détachement sur un emploi fonctionnel de direction n'a pas été reclassé, il est alors pris en charge par le centre de gestion (CDG) ou le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) selon son cadre d'emplois et relève du régime des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) définis aux articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984.<br><br>Afin de favoriser le reclassement des fonctionnaires concernés, les CDG et le CNFPT élaborent conjointement avec ces derniers un projet personnalisé de retour à l'emploi dans un délai de trois mois à compter du début de la prise en charge.<br><br>Durant leur prise en charge, les FMPE perçoivent une rémunération correspondant à l'indice détenu dans le grade complété, le cas échéant, de ses accessoires obligatoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement). Cette dernière se voit appliquer une dégressivité par tranche de 10 % par an à compter de la deuxième année de prise en charge sans limite « plancher ».<br><br>Cette période de prise en charge peut cesser en raison de refus répétés des offres d'emplois proposés, du non-respect grave et répété des obligations imposées au FMPE ou lorsque le FMPE remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein. |

| | |
|---|---|
| | À défaut, la période de prise en charge prend fin au terme de la période de prise en charge financière par le CDG ou le CNFPT à savoir à la date du 10ème anniversaire de sa prise en charge.<br><br>La fin de la prise en charge conduit soit au licenciement du FMPE, soit à sa radiation des cadres et à son admission à faire valoir ses droits à la retraite s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein.<br><br>**Précisions** :<br><br>Cet indicateur recense les fonctionnaires en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité) pris en charge par un CDG ou le CNFPT.<br><br>‣ Cet indicateur est à renseigner par le CNFPT et les centres de gestion. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 1.6.1

Nombre d'agents en situation de handicap (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.6.1** |
| **Texte de référence** | Articles L. 351-1 à L. 351-15, L. 353-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article L. 5212-2 et L. 5212-13 du code du travail ;<br><br>Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein de la collectivité ou de l'établissement public par statut, catégorie hiérarchique et sexe et de mesurer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut de l'emploi : fonctionnaires, agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | - tableau 161a : pour les emplois permanents, par statut d'emploi (fonctionnaires titulaires et stagiaires et agents contractuels occupant un emploi permanent), catégorie hiérarchique et sexe<br><br>- tableau 161b : pour les emplois non permanents, par sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs locaux employant au moins 20 agents, tous statuts confondus (fonctionnaire ou contractuel), équivalents temps plein, sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définie à l'article L. 5212-2 du code du travail.<br><br>Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total rémunéré (ETR).<br><br>Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, **les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée**.<br><br>En cas de non-respect de leur obligation, les employeurs publics s'acquittent envers le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.<br><br>Sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : |

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

- Les **agents reclassés ou en période de préparation au reclassement** en application des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

- Les **agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité** en application de l'article L. 417-8 du code des communes et du III de l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 ;

- Les **titulaires d'un emploi réservé** attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

**Précisions** :

L'indicateur 1.6.1 recense les agents, fonctionnaires titulaires et stagiaires et agents contractuels occupant un emploi permanent ou un emploi non permanent bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés rémunérés au 31 décembre de l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Ces agents, s'ils sont présents dans la collectivité, sont à recenser quelle que soit sa taille (y compris celles ayant moins de 20 agents). En effet, Les employeurs territoriaux qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article 33 de la loi du 13 juillet 1983).

| Référence FAQ | p. 16 |
|---|---|

# Indicateur 1.6.2

Respect de l'obligation d'emploi : dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi (ouvrant droit à réduction des unités manquantes) et taux d'emploi

| Code indicateur | 1.6.2(1) | 1.6.2(2) |
|---|---|---|
| Texte de référence | Articles L. 351-1 à L. 351-15, L. 353-1 du code général de la fonction publique ;<br>Article L. 5212-2 et L. 5212-13 du code du travail ;<br>Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer les dépenses réalisées dans l'année par la collectivité ou l'établissement public couvrant partiellement l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | Type de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi | |
| Croisement à opérer | | |
| Définition et éléments de contexte | En cas de non-respect de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs publics s'acquittent envers le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.<br>Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année.<br>Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion minimale de 6 % de l'effectif total rémunéré, arrondi à l'unité inférieure et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) effectivement rémunérés par l'employeur.<br>Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire.<br>**Peuvent être déduites** du montant de la contribution annuelle :<br>1° Le montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1 ;<br>2° Le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2. | |

| | |
|---|---|
| | **Précisions** :<br><br>**L'indicateur 1.6.2(1)** totalise les montants en euros (€) des dépenses mentionnées aux 1° et 2° de l'article 6 du décret du 3 mai 2006.<br><br>Pour le calcul des dépenses comme celui des unités déductibles, il est conseillé de se reporter au guide d'aide à la déclaration annuelle au FIPHFP sur le site du FIPHFP.<br><br>Ici, les unités déductibles font l'objet d'un calcul automatique et ne doivent donc pas être remplies.<br><br>**L'indicateur 1.6.2(2)** recense les taux d'emploi direct et légal des personnes en situation de handicap (BOETH).<br><br>**Le taux d'emploi direct** est le taux d'emploi de travailleur en situation de handicap : (bénéficiaires de l'obligation d'emploi/effectif total)X100.<br><br>**Le taux d'emploi légal** prend en compte les travailleurs en situation de handicap et les dépenses donnant lieu à unités déductibles : [(bénéficiaires de l'obligation d'emploi + nombre d'unités déductibles) /effectif total] X100.<br><br>Ici, les taux d'emploi font l'objet d'un **calcul automatique** et ne doivent donc pas être remplis. |
| **Référence FAQ** | p. 17 |

# Indicateur 1.8.1

Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire

| Code indicateur | 1.8.1.1 | 1.8.1.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Articles 25 septies et 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. | |
| Finalité de l'indicateur | L'indicateur permet de déterminer le nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels occupant un emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire, par type d'activité accessoire, selon le sexe et la catégorie hiérarchique | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Statut : fonctionnaires ou agents contractuels occupant un emploi permanent<br>• Type d'activité exercée à titre accessoire<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe | |
| Croisement à opérer | • **Tableau 1.8.1.1** sur les fonctionnaires : par type d'activité exercée à titre accessoire ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br>• **Tableau 1.8.1.2** sur les agents contractuels occupant un emploi permanent : par type d'activité exercée à titre accessoire ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique. | |
| Définition et éléments de contexte | Le fonctionnaire ou l'agent contractuel peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer, à titre accessoire et en dehors de ses heures de service, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.<br><br>Les activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être autorisées sont énumérées à l'article 11 du décret du 30 janvier 2020.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 1.8.1 recense les fonctionnaires et les agents contractuels occupant un emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).<br><br>‣ La production des œuvres de l'esprit s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au code de la propriété intellectuelle, sous réserve cependant du respect du secret professionnel et de la discrétion professionnelle et ne fait donc pas partie des activités exercées à titre accessoire qui doivent être autorisées. | |
| Référence FAQ | p. 18 | |

# Indicateur 1.9.1

Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année N, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.9.1** |
| **Texte de référence** | Articles L. 343-1 et L. 412-6 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;<br><br>Décret n° 88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le volume des arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année N, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe |
| **Thématique** | ⇄ |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi d'origine (fonctionnaire ou contractuel)<br>• Fonction publique d'origine pour les fonctionnaires (territoriale, Etat ou hospitalière)<br>• Cadre d'emplois<br>• Filière (administrative, technique et d'incendie et secours) et grade de l'emploi occupé<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | - tableau 191a : fonctionnaires territoriaux par emplois fonctionnels, par cadre d'emplois, par filière et grade de l'emploi occupé et par sexe<br><br>- tableau 191b : fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) par emplois fonctionnels, par cadre d'emplois, par filière et grade de l'emploi occupé et par sexe<br><br>- tableau 191c : contractuels sur emplois permanents par emplois fonctionnels occupés (filière et grade) et par sexe |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Les emplois fonctionnels sont les emplois permanents de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dont la liste limitative est prévue par l'article L. 412-6 du code général de la fonction publique.<br>Ils peuvent être occupés par des **fonctionnaires détachés sur ces emplois**<br>Le détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel peut s'effectuer :<br>- d'une collectivité ou d'un établissement à un autre, avec retour à la collectivité ou à l'établissement d'origine à l'issue du détachement ;<br>- ou à l'intérieur de la même collectivité ou de l'établissement, soit lorsque l'agent y occupait antérieurement un emploi correspondant à son grade, soit lorsqu'il y est recruté par mutation préalable au détachement.<br>Certains emplois fonctionnels peuvent également être occupés par des **contractuels**, dans les conditions fixées par l'article L. 343-1 du CGFP précité (**recrutement direct**).<br>Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans et ne peut être reconduit en contrat à durée indéterminée.<br>**Précisions** :<br>L'indicateur recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité) recrutés dans l'année et rémunérés au 31 décembre de l'année.<br>Les renouvellements des contrats des agents recrutés à ce titre ne doivent pas être recensés. |
| **Référence FAQ** | p. 19 |

# Indicateur 1.9.2

Arrivées de fonctionnaires dans l'année, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.9.2** |
| **Texte de référence** | Articles 12 à 16 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Articles 36, 38, 38 bis, 39, 44, 46, 47 et 68-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;<br><br>Articles 6 à 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 4 et 5 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;<br><br>Articles 21 à 25 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet d'étudier les caractéristiques du recrutement |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Filière et cadre d'emplois<br>• Voie d'accès<br>• Caractéristique de l'emploi (temps complet ou temps incomplet)<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière et cadre d'emplois ; par voie d'accès et par caractéristique de l'emploi croisée par le sexe |

**Définition et éléments de contexte**

Le fonctionnaire titulaire d'un grade de la hiérarchie administrative est recruté par une personne publique et occupe un emploi permanent.

Cet emploi peut être à temps complet (**colonnes (17) et (18)**) ou à temps non complet (durée hebdomadaire de service inférieure à la durée hebdomadaire légale de travail) (**colonnes (19) et (20)**).

En principe, les fonctionnaires sont recrutés à l'issue de la réussite à un concours (**colonnes (3), (4), (5)**).

Néanmoins, en application du principe de libre administration des collectivités, la réussite au concours ne vaut pas recrutement. Ainsi, les lauréats des concours territoriaux sont inscrits par ordre alphabétique sur une liste d'aptitude de valeur nationale. Une fois inscrits sur cette liste, ils doivent postuler sur les emplois territoriaux vacants.

Par exception, certains cadres d'emplois de catégorie C sont accessibles directement sans concours. L'agent recruté est alors nommé stagiaire pendant un an puis, si cette période probatoire satisfait l'autorité territoriale, titularisé. Il acquiert alors le statut de fonctionnaire (**colonnes (0), (1) et (2)**).

En outre, par le biais du dispositif PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique), des jeunes âgés de vingt-huit ans maximum qui sont sortis du système éducatif non diplômés ou peu diplômés peuvent être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C pour leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils sont recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois.

Enfin, les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent être recrutées directement sans concours sur n'importe quel grade sous condition de diplôme. Leur recrutement s'effectue par un contrat au terme duquel elles ont vocation à être titularisées dans un emploi de catégorie A, B ou C sous réserve d'avoir été déclarés professionnellement aptes à exercer leurs fonctions (**colonne (6)** - article 38 de la loi du 26 janvier 1984).

Les fonctionnaires peuvent également être recrutés par voie de détachement (**colonnes (9), (10), (11) et (12)**), par transfert de compétence (**colonne (13)**), par intégration directe (**colonne (7)** - article 13 bis alinéa 1 et 14 de la loi du 13 juillet 1983 et article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984) ou par voie de mutation (**colonne (8)**).

**Précisions** :

L'indicateur concerne les fonctionnaires occupant un emploi permanent, arrivés au cours de l'année pour ce qui correspond au premier mouvement de l'année.

Les agents qui demeurent dans la collectivité après un changement de statut ne doivent pas être comptés ici.

Les agents occupant un emploi fonctionnel sont également comptabilisés, mais uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades d'origine.

| | |
|---|---|
| | Les agents recensés dans les colonnes (0) à (16) sont à nouveau recensés dans les colonnes (17) à (20), tous motifs de recrutement confondus. Par conséquent, le total des colonnes (0) à (16) doit être égal au total des colonnes (17) à (20). |
| **Référence FAQ** | p. 20 |

# Indicateur 1.9.3

Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année N, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe

| Code indicateur | 1.9.3.1 | 1.9.3.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Articles L. 332-8, L. 332-10, L. 332-13, L. 332-14 et 326-10 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 88-145 du 11 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le volume des arrivées d'agents contractuels sur emploi permanent dans l'année N, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe. | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Motif de l'arrivée<br>• filière<br>• cadre d'emplois<br>• caractéristique de l'emploi : temps complet ou temps non complet<br>• sexe | |
| Croisement à opérer | Tableau 193a : Motif de l'arrivée, caractéristiques de l'emploi (temps complet ou non complet) et sexe<br><br>Tableau 193b : Motif de l'arrivée, hors ceux figurant dans le tableau 193a, filière, cadre d'emplois, caractéristiques de l'emploi (temps complet ou non complet) et sexe | |
| Définition et éléments de contexte | Par dérogation au principe selon lequel, les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (sauf dispositions législatives contraires), des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents, c'est-à-dire sur des emplois créés en vue de satisfaire les besoins permanents des services, à temps complet ou non complet.<br><br>Les agents contractuels nommés sur ces emplois bénéficient, sous conditions d'ancienneté, de congés rémunérés ou non rémunérés à l'issue desquels ils peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi pour la période restant à courir jusqu'au terme de leur engagement lorsqu'ils sont recrutés pour une durée déterminée.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur recense les agents contractuels occupant un emploi permanent (cf **fiche 1.2.1** pour la notion d'emploi permanent) arrivés dans la collectivité ou l'établissement public au cours de l'année (1 personne = 1 unité).<br><br>**Sont comptabilisés** les agents recrutés au sein de la collectivité au cours de l'année qu'ils soient ou non déjà présents dans la collectivité. Ainsi, les agents contractuels qui occupaient un emploi non permanent et qui sont recrutés sur un emploi permanent doivent bien être recensés. | |

| | |
|---|---|
| | Par contre, dans la mesure où les agents contractuels occupant un emploi permanent faisaient déjà partie des effectifs dans l'année N-1, le renouvellement de leur contrat dans l'année N n'a pas pour effet de les considérer comme de nouveaux arrivants.<br><br>**S'agissant du tableau 193a**, les agents contractuels **remplaçants** sont ceux recrutés pour un motif de remplacement momentané d'agents absents (article L. 332-13 du CGFP).<br>Les agents contractuels **de retour** sont ceux qui ont bénéficié d'un congé rémunéré pendant la durée de leur absence (par exemple, d'un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption).<br>Les agents contractuels **réintégrés** sont ceux qui ont bénéficié d'un congé non rémunéré pendant la durée de leur absence (par exemple, d'un congé pour raisons familiales ou personnelles (articles 14 à 18-1 du décret du 15 février 1988) ou d'un congé de mobilité (article 35-2 du décret du 15 février 1988)). |
| **Référence FAQ** | p. 20 |

# Indicateur 1.9.4.0

Départs dans l'année N, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie

| Code indicateur | 1.9.4a | 1.9.4b |
|---|---|---|
| Texte de référence | Articles L. 212-1, L. 441-1, L. 512-6, L. 512-24, L. 513-1, L. 514-1, L.515-1 et L. 550-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;<br><br>Articles 6, 14, 15, 17 à 18-1, 38 à 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le volume des départs dans l'année N, par motifs de départ selon le sexe et la catégorie hiérarchique et de calculer le taux de rotation du personnel | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Statut : fonctionnaires / contractuels sur emploi permanent<br>• Motifs de départs : départ « temporaire » ou départ définitif<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe | |
| Croisement à opérer | • **1.9.4a sur les fonctionnaires :** par motifs de départs ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br>• **1.9.4b sur les agents contractuels sur emploi permanent :** par sexe croisé par la catégorie hiérarchique. | |
| Définition et éléments de contexte | L'indicateur recense les fonctionnaires et les agents contractuels occupant un emploi permanent qui ont quitté temporaire ou définitivement la collectivité ou l'établissement public au cours de l'année N pour ce qui correspond au dernier mouvement de l'année (1 personne = 1 unité).<br><br>**Motifs de départ** :<br><br>• **motifs communs aux fonctionnaires et agents contractuels** (tableaux 1.9.4a et 1.9.4b) :<br>- mise à disposition totale auprès d'une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984) ;<br>- congé formation (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984), subdivisé en "moins d'un an" et "au-delà d'un an" (Remarque : ne pas comptabiliser les agents en décharge d'activité de courte durée pour leur permettre de suivre un stage de formation) ;<br>- congé parental (article 75 de la loi du 26 janvier 1984 pour les fonctionnaires - article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les contractuels) ; | |

- démission (article 96 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- départ à la retraite ;
- licenciement ;
- décès ;
- transfert de compétence ;
- rupture conventionnelle (article 72 de la loi du 6 août 2019) ;
- autres (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.).

- **motifs concernant uniquement les fonctionnaires** (tableau 1.9.4a) :
  - décharge totale d'activité de service pour exercice d'un mandat syndical (article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984) ;
  - détachement auprès d'une autre collectivité ou structure (article 64 de la loi du 26 janvier 1984) ;
  - placement dans une position autre que l'activité ou le détachement (hors congé parental cité plus haut) : mise en disponibilité (de droit ou sur demande), accomplissement du service national, congé spécial (articles 72 et 99 de la loi du 26 janvier 1984) ;
  - mutation dans une autre collectivité (article 51 de la loi du 26 janvier 1984) ;
  - fin de détachement auprès de la collectivité d'un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'une autre fonction Publique ;
  - décharge d'emploi et de fonction (autre que pour exercice d'un mandat syndical) ;
  - prise en charge par le CNFPT ou un CDG à l'issue de la période de surnombre (article 97 de la loi du 26 janvier 1984).

- **motifs concernant uniquement les agents contractuels** (tableau 1.9.4b) :
  - congé sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint) ;
  - fin de contrat non suivie d'une titularisation ou d'une nomination stagiaire (remplaçant et autre) ;
  - agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année.

**Précisions** :

Il convient de prendre en compter le dernier mouvement de l'année.

- Les agents contractuels qui ont cumulé plusieurs contrats avec des périodes fréquentes d'interruption ne doivent être comptés qu'une fois.

**Référence FAQ**

p. 21

## Indicateur 1.9.4.1

Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année N, par sexe et catégorie hiérarchique

| Code indicateur | 1.9.4.1.1 | 1.9.4.1.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;<br><br>L. 552-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;<br><br>Articles 49 bis à 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de procédures de rupture conventionnelle initiées par l'agent ou par l'autorité territoriale ou l'établissement public en relevant selon le statut, par catégorie et selon le sexe | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Statut : fonctionnaires / contractuels sur emploi permanent<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe | |
| Croisement à opérer | • 1.9.4.1.1 sur les fonctionnaires : par origine des procédures de rupture conventionnelle initiée ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br>• 1.9.4.1.2 sur les agents contractuels sur emploi permanent : par origine des procédures de rupture conventionnelle initiée ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique. | |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | La rupture conventionnelle constitue une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions ouverte aux fonctionnaires territoriaux et aux agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI). Ce dispositif est expérimental pour les fonctionnaires territoriaux et s'applique du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.<br><br>La demande de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale ou de l'établissement public en relevant. La rupture conventionnelle repose sur le libre consentement des deux parties et ne peut être imposée par l'une ou l'autre. Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite.<br><br>Dans ce cadre, un fonctionnaire territorial peut convenir avec son employeur, d'un commun accord, des conditions de la cessation définitive des fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.<br><br>Un agent de droit public recruté par CDI peut convenir avec son employeur des conditions de la rupture du contrat qui les lie.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 1.9.4.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité)<br><br>‣ Les agents contractuels de droit privé et ceux recrutés en contrat à durée déterminée ne peuvent conclure de rupture conventionnelle. |
| **Référence FAQ** | p. 21 |

# Indicateur 1.9.4.2

Nombre de conventions de rupture conventionnelle au cours de l'année N, par sexe et catégorie hiérarchique

| Code indicateur | 1.9.4.2.1 | 1.9.4.2.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;<br><br>L. 552-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;<br><br>Articles 49 bis à 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de conventions de rupture conventionnelle signées selon le statut, par catégorie hiérarchique et selon le sexe | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Statut : fonctionnaires / contractuels sur emploi permanent<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe | |
| Croisement à opérer | • 1.9.4.2.1 sur les fonctionnaires : par sexe croisé par catégorie hiérarchique.<br>• 1.9.4.2.2 sur les agents contractuels sur emploi permanent : par sexe croisé par catégorie hiérarchique. | |
| Définition et éléments de contexte | La rupture conventionnelle constitue une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions ouverte aux fonctionnaires territoriaux et aux agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI). Ce dispositif est expérimental pour les fonctionnaires territoriaux et s'applique du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.<br><br>La demande de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale ou de l'établissement public en relevant. La rupture conventionnelle repose sur le libre consentement des deux parties et ne peut être imposée par l'une ou l'autre. Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite.<br><br>Dans ce cadre, un fonctionnaire territorial peut convenir avec son employeur, d'un commun accord, des conditions de la cessation définitive des fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.<br><br>Un agent de droit public recruté par CDI peut convenir avec son employeur des conditions de la rupture du contrat qui les lie. | |

| | |
|---|---|
| | La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.<br><br>**<u>Précisions</u>** :<br><br>L'indicateur 1.9.4.2 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité)<br><br>‣ Les agents contractuels de droit privé et ceux recrutés en contrat à durée déterminée ne peuvent conclure de rupture conventionnelle. |
| **Référence FAQ** | p. 21 |

# Indicateur 1.9.5

Titularisations et stages au cours de l'année N

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.9.5** |
| **Texte de référence** | Articles L. 327-1, L. 327-3, L. 327-4 et 327-6 du CGFP<br><br>Article L. 5212-13 du code du travail ;<br><br>Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le volume des titularisations et des stages au cours de l'année et de déterminer le statut initial des agents nommés fonctionnaires stagiaires dans l'année |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut initial de l'agent nommé fonctionnaire stagiaire : nouvel arrivant, agent déjà présent dans la collectivité en tant que contractuel nommé sur un emploi permanent, agent déjà présent dans la collectivité en tant que contractuel nommé sur un emploi non permanent.<br>• Nature de la décision de l'autorité territoriale à l'issue du stage : titularisation, prolongation, refus de titularisation<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par statut initial de l'agent nommé fonctionnaire stagiaire / par nature de la décision de l'autorité territoriale à l'issue du stage ; par sexe |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Les fonctionnaires stagiaires sont des agents nommés sur un emploi permanent, suite à un concours, à une promotion interne ou par recrutement direct (article 38 de la loi du 26 janvier 1984).<br><br>Ces derniers doivent effectuer une période probatoire dont la durée, fixées par les statuts particuliers, varie notamment selon le mode de recrutement.<br><br>Les stagiaires sont des fonctionnaires qui ne bénéficient pas de tous les droits attachés à la qualité de fonctionnaire titulaire (pas de droit à mutation par exemple).<br><br>Ils ont vocation à être titularisés dans leur grade. Mais, l'autorité territoriale peut, dans certains cas, opter soit pour une prorogation de stage, soit pour un licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ou encore pour un refus de titularisation au terme du stage<br><br>La durée normale du stage peut être prorogée si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage. Cette prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'intéressé dans son nouveau grade.<br><br>S'agissant du recrutement dérogatoire au profit des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article 38 de la loi du 26 janvier 1984) :<br><br>Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.<br><br>Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat.<br><br>A l'issue du contrat, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur recense les décisions prises dans l'année par l'autorité territoriale à l'égard des fonctionnaires stagiaires à l'exception des prolongations de stage imputables à certains congés (congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant).<br><br>En effet, ces dernières ont seulement pour effet de reporter la date de la fin de la durée du stage.<br><br>‣ Les décisions de licenciement prises en cours de stage doivent être recensées avec les refus de titularisation. |
| **Référence FAQ** | p. 21 |

# Indicateur 1.9.6.1

Avancements et promotion interne dans l'année N

| Code indicateur | 1.9.6.1a | 1.9.6.1b | 1.9.6.1c |
|---|---|---|---|
| **Texte de référence** | Articles L. 522-10, L. 522-28, L. 522-24, L. 522-27, L. 522-12, L. 522-26 et L. 522-23 du code général de la fonction publique. | | |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le volume des avancements d'échelon et de grade par filière et catégorie hiérarchique et des promotions internes (par voie d'accès) dans l'année N | | |
| **Thématique** | | | |
| **Critère de ventilation** | • Nature de l'avancement (tableau 1.9.6.1a : avancement d'échelon, avancement de grade) ou de la promotion par voie d'accès (tableau 1.9.6.1b), pour les fonctionnaires promouvables pour un avancement de grade (tableau 1.9.6.1.c)<br>• Sexe | | |
| **Croisement à opérer** | • **Tableau 1.9.6.1a sur les avancements :** par nature de l'avancement ; par sexe.<br>• **Tableau 1.9.6.1b sur les promotions internes :** par la voie d'accès ; par le sexe.<br>• **Tableau 1.9.6.1.c sur les fonctionnaires promouvables pour un avancement de grade : par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement ; par la voie d'examen professionnel ;** par sexe. | | |
| **Définition et éléments de contexte** | L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.<br><br>Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe les durées d'avancement. **L'avancement d'échelon** correspond à une évolution dans le même grade, entrainant une augmentation du traitement indiciaire.<br><br>**L'avancement de grade** correspond au passage d'un grade au grade immédiatement supérieur à l'intérieur d'un cadre d'emplois. Il permet l'accès à un niveau de fonctions plus élevé. Il a lieu au choix ou après examen professionnel.<br><br>**La promotion interne** consiste dans le passage d'un cadre d'emplois à un cadre d'emplois de niveau supérieur. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel.<br><br>**Promouvable :** Susceptible d'être promu, se dit d'un agent qui remplit les conditions pour obtenir une promotion. | | |

| | |
|---|---|
| | **Précision** :<br><br>L'indicateur concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 22 |

# Indicateur 1.9.6.2

Avancements de grade dans l'année N par filière et catégorie hiérarchique

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.9.6.2** |
| **Texte de référence** | Articles L. 522-23 à L-522-31 du CGFP |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le volume des avancements de grade dans l'année N par filière et catégorie hiérarchique |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Par filière<br>• Par catégorie<br>• Par sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière ; par catégorie hiérarchique croisée par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | L'avancement de grade, correspond au passage d'un grade au grade immédiatement supérieur à l'intérieur d'un cadre d'emplois. Il permet l'accès à un niveau de fonctions plus élevé. Il a lieu au choix ou après examen professionnel.<br>**Précision** :<br>• L'indicateur recense les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade au cours de l'année et qui sont rémunérés au 31 décembre de l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité). |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 1.9.7

Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle dans l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.9.7** |
| **Texte de référence** | Articles L. 421-3 et L. 422-23 du CGFP<br>Articles 452-38 9° et L. 452-39 3° du CGFP |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer les actions de la collectivité ou de l'établissement public en termes d'accompagnement de l'évolution professionnelle des agents |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement personnalisé proposé aux agents publics souhaitant se faire accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets et parcours professionnels.<br>Cet accompagnement est assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion.<br>**Précision** :<br>L'indicateur concerne les fonctionnaires et les agents contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 23 |

# Indicateur 1.9.8

Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels par filière, cadre d'emplois, sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.9.8** |
| **Texte de référence** | Articles L. 325-45, L. 327-5, L. 327-7, L.325-38, L. 523-1, L. 523-3 et L 523-5 du CGFP. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le nombre de lauréats inscrits sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels par filière, cadre d'emplois et selon le sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Voie d'accès : Concours / Examen professionnel<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée en cadres d'emplois ; par voie d'accès croisée par le sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | La réussite à un concours ou à un examen professionnel ne vaut pas recrutement mais permet d'être inscrit sur une liste d'aptitude pour une première période de deux ans qui peut être reconduite d'un an, à deux reprises, soit au maximum quatre ans au total, sur demande expresse de l'intéressé formulée auprès du service gestionnaire avant le terme de chaque période.<br><br>Dès lors qu'il est inscrit sur la liste d'aptitude, il appartient au lauréat du concours ou de l'examen de rechercher un poste dans une collectivité territoriale ou un établissement public en relevant. Une fois recruté, il est radié de la liste d'aptitude.<br><br>Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 et les centres de gestion assurent la publicité des listes d'aptitude.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 1.9.8 recense les lauréats inscrits sur les listes d'aptitude à l'issue de la réussite à un concours ou à un examen professionnel (1 personne = 1 unité).<br><br>Cet indicateur est à renseigner par le CNFPT et les centres de gestion. |
| **Référence FAQ** | p. 23 |

# Indicateur 1.9.9

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **1.9.9** |
| **Texte de référence** | Articles L. 513-7, L.511-6, L. 513-8, L. 513-12, L. 511-5 du CGFP ;<br><br>Article 93 de la loi n° 2019 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.<br><br>Article L. 5212-13 du code du travail ;<br><br>Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le volume des fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par catégorie et par sexe. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie et par sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | Depuis le 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement.<br><br>Ils doivent préalablement justifier d'une certaine durée de services publics.<br><br>Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce cadre d'emplois.<br><br>Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du cadre d'emplois.<br><br>**Précision** :<br><br>L'indicateur 1.9.9 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité). |
| **Référence FAQ** | p. 23 |

# Indicateur 2.1.0

Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.1.0** |
| **Texte de référence** | Article 57 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Circulaire n°NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 qui porte sur les modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents au-delà du nombre de jours de congés légaux (exemples : journées liées aux traditions locales, journée du maire, ponts, etc.) hors droits acquis et jours de fractionnement |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à harmoniser la durée de travail au sein de la fonction publique territoriale.<br><br>Il est interdit d'accorder des jours de congé supplémentaires en leur faisant produire des effets de droit.<br><br>Il est de jurisprudence constante que dans l'hypothèse où des agents se verraient attribuer des jours de congés excédant le nombre de jours de congés légaux, il appartient à l'autorité compétente, si elle leur maintient cet avantage, de définir une organisation des cycles de travail qui respecte la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail, en instituant par exemple un cycle de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures.<br><br>Ainsi, lorsque des jours de congés sont octroyés en sus des congés légaux, ils doivent obligatoirement être décomptés dans les jours de réduction du temps de travail (RTT), RTT générées par l'instauration obligatoire d'un cycle de travail supérieur à la durée légale de travail de manière à compenser l'octroi du ou des jours extra-légaux.<br><br>**Précisions :**<br><br>L'indicateur 2.1.0 recense les jours d'absence accordés par l'employeur à l'ensemble de ses agents. Sont recensées les autorisations exceptionnelles d'absences (traditions locales, congés supplémentaires de type jour du maire ou fermeture exceptionnelle) c'est-à-dire accordées en sus des congés réglementaires.<br><br>Ne sont donc pas ici recensées les autorisations spéciales d'absence (ASA) qui doivent uniquement être comptabilisées à l'indicateur 2.1.1. |

| | |
|---|---|
| | *Exemple de comptabilisation du nombre de jours accordés :* 2 ponts = 2 jours. |
| **Référence FAQ** | p. 25 |

## Indicateur 2.1.1

Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12

| Code indicateur | 2.1.1.1 | 2.1.1.2 | 2.1.1.3 |
|---|---|---|---|
| Texte de référence | Articles L. 631-1 à L. 631-9, L. 622-1 à L. 622-2 du code général de la fonction publique (CGFP)<br><br>Articles L. 822-1 à L. 822-5, L. 822-6 à L. 822-11, L. 822-12 à L. 822-17 et L. 822-18 à L. 822-25 CGFP ;<br><br>Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Articles 34, 35, 36, 37 et 40 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Articles 7 et 10 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale. | | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le volume des agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) absents dans l'année N (présents dans les effectifs au 31 décembre), le nombre de jours d'absence et le nombre d'arrêts selon le motif d'absence et selon le sexe et de mesurer l'absentéisme en résultant. | | |
| Thématique | | | |
| Critère de ventilation | • Motifs d'absence : médical ou autres raisons<br>• Sexe<br>• Tranches d'âge | | |
| Croisement à opérer | • **2.1.1.1. :** nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année, nombre de journées d'absence et nombre d'arrêts : par motif d'absence ; par sexe.<br>• **2.1.1.2. :** nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année : par motif d'absence ; par tranche d'âge.<br>• **2.1.1.3. :** nombre de journées d'absence des fonctionnaires : par motif d'absence ; par tranche d'âge. | | |

**Définition et éléments de contexte**

Les fonctionnaires ont droit à des congés pour raison de santé.

En effet, leur état de santé peut les conduire à solliciter le bénéfice des différents congés de maladie prévus aux articles L. 822-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP) et dont les conditions d'attribution ont été précisées par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux (**congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée**) (articles L. 822-1 à L. 822-5, L. 822-6 à L. 822-11 et L. 822-12 à L. 822-17 du CGFP).

A l'expiration de leurs droits statutaires à congé de maladie, les fonctionnaires inaptes à l'exercice de leurs fonctions sans être inaptes à toutes fonctions sont placés en disponibilité d'office s'il ne peut être dans l'immédiat procédé à leur reclassement ou à leur mise à la retraite pour invalidité **(disponibilité d'office pour raison de santé**).

Les fonctionnaires stagiaires inaptes physiquement à reprendre leurs fonctions à l'expiration de leurs congés de maladie sont placés en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois (article 10 du décret du 4 novembre 1992).

En outre, conformément aux articles L. 822-18 à L. 822-25 du CGFP, les fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, en activité ont droit à un congé pour invalidité temporaire imputable (Citis) au service lorsque leur incapacité temporaire de travail est consécutive à une maladie contractée en service (**accident du travail imputable au service, au trajet, maladie professionnelle**).

Les fonctionnaires ont également droit à des **congés de maternité ou adoption et des congés liés aux charges parentales** : pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) (article 57 5° de la loi du 26 janvier 1984).

Enfin, ils peuvent bénéficier **d'autorisations spéciales d'absence (ASA)** : enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire ... Ces ASA n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sauf exception.

Doivent également être recensées **les absences résultant de formation particulière** telle que le BAFA.

Précisions :

L'indicateur 2.1.1 concerne les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, présents au 31 décembre de l'année ayant été absents au cours de l'année.

Pour les agents à employeurs multiples, il convient de saisir la même période d'absence pour tous les employeurs.

Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il convient de ne le compter qu'une seule fois.

S'agissant des absences, ne doivent pas être recensées les absences pour motif syndical ou de représentation, les journées de grève (cf fiche 6.1.3) et les journées de formation (cf fiche 5.1.1.2).

S'agissant des arrêts, si un arrêt est prolongé, il ne faut le compter qu'une seule fois. En outre, seuls les arrêts ayant donné lieu à une absence doivent être comptabilisés.

**Référence FAQ**

p. 25

## Indicateur 2.1.2

Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12

| Code indicateur | 2.1.2.1 | 2.1.2.2 | 2.1.2.3 |
|---|---|---|---|
| Texte de référence | Article L. 9 du code général de la fonction publique ;<br>Articles 7 à 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. | | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le volume des agents contractuels sur emploi permanent absents dans l'année (présents dans les effectifs au 31 décembre), le nombre de jours d'absence et le nombre d'arrêts selon le motif d'absence et selon le sexe et de mesurer l'absentéisme en résultant | | |
| Thématique | | | |
| Critère de ventilation | • Motifs d'absence : médical ou autres raisons<br>• Sexe<br>• Tranches d'âge | | |
| Croisement à opérer | • **2.1.2.1 :** nombre d'agents contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année, nombre de journées d'absence et nombre d'arrêts : par motif d'absence ; par sexe.<br>• **2.1.2.2. :** nombre d'agents contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année : par motif d'absence ; par tranche d'âge.<br>• **2.1.2.3. :** nombre de journées d'absence des agents contractuels sur emploi permanent : par motif d'absence ; par tranche d'âge. | | |
| Définition et éléments de contexte | Les agents contractuels occupant un emploi permanent ont droit à des congés pour raison de santé.<br><br>En effet, leur état de santé peut les conduire à solliciter le bénéfice des différents congés de maladie prévus aux articles 7, 8 et 9 du décret du 15 février 1988 (**congé de maladie, congé de grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle**).<br><br>Les agents contractuels occupant un emploi permanent inaptes physiquement à reprendre leurs fonctions à l'expiration de leurs congés de maladie sont placés en **congé sans rémunération pour maladie** pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire (article 11 du décret du 15 février 1988).<br><br>Les agents contractuels occupant un emploi permanent ont également droit à des **congés de maternité ou adoption et des congés liés aux charges parentales** : pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en | | |

| | |
|---|---|
| | cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) (article 10 du décret du 15 février 1988).<br><br>Enfin, ils peuvent bénéficier **d'autorisations spéciales d'absence (ASA)** : enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire ... Ces ASA n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sauf exception.<br>Doivent également être recensées les **absences résultant de formation particulière** telle que le BAFA.<br><br>**Précisions :**<br>L'indicateur 2.1.2 concerne les agents contractuels occupant un emploi permanent présents au 31 décembre de l'année ayant été absents au cours de l'année.<br>Pour les agents à employeurs multiples, il convient de saisir la même période d'absence pour tous les employeurs.<br>Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il convient de ne le compter qu'une seule fois.<br>S'agissant des absences, ne doivent pas être recensées les absences pour motif syndical ou de représentation, les journées de grève (cf fiche 6.1.3) et les journées de formation (cf fiche 5.1.1.2).<br>S'agissant des arrêts, si un arrêt est prolongé, il ne faut le compter qu'une seule fois. En outre, seuls les arrêts ayant donné lieu à une absence doivent être comptabilisés |
| **Référence FAQ** | p. 25 |

## Indicateur 2.1.3

Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12

| Code indicateur | 2.1.3.1 | 2.1.3.2 | 2.1.3.3 |
|---|---|---|---|
| Texte de référence | Article 9 du code général de la fonction publique ;<br>Articles 7 à 11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. | | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le volume des agents contractuels sur emploi non permanent absents dans l'année (présents dans les effectifs au 31 décembre), le nombre de jours d'absence et le nombre d'arrêts selon le motif d'absence et selon le sexe et de mesurer l'absentéisme en résultant | | |
| Thématique | | | |
| Critère de ventilation | • Motifs d'absence : médical ou autres raisons<br>• Sexe<br>• Tranches d'âge | | |
| Croisement à opérer | • **2.1.3.1. :** nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année, nombre de journées d'absence et nombre d'arrêts : par motif d'absence ; par sexe.<br>• **2.1.3.2. :** nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année : par motif d'absence ; par tranche d'âge.<br>• **2.1.3.3. :** nombre de journées d'absence des agents contractuels sur emploi non permanent : par motif d'absence ; par tranche d'âge. | | |
| Définition et éléments de contexte | Les agents contractuels occupant un emploi non permanent (cf fiche 1.3.1) ont droit à des congés pour raison de santé.<br><br>En effet, leur état de santé peut les conduire à solliciter le bénéfice des différents congés de maladie prévus aux articles 7, 8 et 9 du décret du 15 février 1988 (**congé de maladie, congé de grave maladie, congé pour accident du travail ou maladie professionnelle**).<br><br>Les agents contractuels occupant un emploi non permanent inaptes physiquement à reprendre leurs fonctions à l'expiration de leurs congés de maladie sont placés en **congé sans rémunération pour maladie** pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire (article 11 du décret du 15 février 1988).<br><br>Les agents contractuels occupant un emploi permanent ont également droit à des co**ngés de maternité ou adoption et des congés liés aux charges parentales** : pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en | | |

| | |
|---|---|
| | cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) (article 10 du décret du 15 février 1988).<br><br>Enfin, ils peuvent bénéficier **d'autorisations spéciales d'absence (ASA)** : enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire ... Ces ASA n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sauf exception.<br><br>Doivent également être recensées les **absences résultant de formation particulière** telle que le BAFA.<br><br>**Précisions :**<br>L'indicateur 2.1.3 concerne les agents contractuels occupant un emploi non permanent présents au 31 décembre de l'année ayant été absents au cours de l'année.<br><br>Pour les agents à employeurs multiples, il convient de saisir la même période d'absence pour tous les employeurs.<br><br>Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il convient de ne le compter qu'une seule fois.<br><br>S'agissant des absences, ne doivent pas être recensées les absences pour motif syndical ou de représentation, les journées de grève (cf fiche 6.1.3) et les journées de formation (cf fiche 5.1.2.1).<br><br>S'agissant des arrêts, si un arrêt est prolongé, il ne faut le compter qu'une seule fois. En outre, seuls les arrêts ayant donné lieu à une absence doivent être comptabilisés |
| **Référence FAQ** | p. 25 |

# Indicateur 2.1.4

Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.1.4** |
| **Texte de référence** | Article L. 631-9 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents concernés par un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant et le nombre de journées d'absence selon la catégorie hiérarchique |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | Catégorie hiérarchique |
| **Définition et éléments de contexte** | Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est un congé de droit, accordé sur demande du fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, et sur présentation de pièces justificatives, au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement.<br><br>L'agent contractuel peut bénéficier également de ce congé, sans condition d'ancienneté et dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires au titre Ier du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.<br><br>Ce congé bénéficie au père ainsi que, le cas échéant, au conjoint (ayant la qualité d'agent public) de la mère ou à l'agent public lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.<br><br>La durée de ce congé est identique à celle prévue dans le secteur privé et a été récemment étendue. Ce congé est également fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.<br><br>**Précisions :**<br><br>L'indicateur 2.1.4 recense les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et les agents contractuels occupant un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de |

| | |
|---|---|
| | paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année ainsi que le nombre de jours d'absence résultant de l'octroi de ce congé.<br><br>Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il convient de ne le compter qu'une seule fois. |
| **Référence FAQ** | p. 26 |

## Indicateur 2.1.5

Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.1.5** |
| **Texte de référence** | Articles 632-1 à 632-4 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 12-1 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents concernés par un congé de présence parentale et le nombre de journées d'absence selon la catégorie hiérarchique et le sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique croisée par le sexe. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Le congé de présence parentale est un congé accordé de droit sur demande écrite de l'agent (fonctionnaire titulaire ou stagiaire et agents contractuels occupant un emploi permanent) accompagnée d'un certificat médical lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.<br><br>Le nombre de jours de congé dont peut bénéficier l'agent ne peut excéder trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Le congé de présence parentale peut notamment être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.<br><br>**Précisions :**<br><br>L'indicateur 2.1.5 recense les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et les agents contractuels occupant un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de présence parentale au cours de l'année et le nombre de jours d'absence résultant de l'octroi de ce congé.<br><br>Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il convient de ne le compter qu'une seule fois. |
| **Référence FAQ** | p. 26 |

# Indicateur 2.1.6

Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.1.6** |
| **Texte de référence** | Articles L. 633-1 à L. 633-4 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article 14-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 12-2 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents concernés par un congé de solidarité familiale et le nombre de journées d'absence selon la catégorie hiérarchique et le sexe |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique croisée par le sexe. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Le congé de solidarité familiale est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.<br><br>Il est de plus accordé sur demande écrite de l'agent (fonctionnaire titulaire ou stagiaire et agent contractuel occupant un emploi permanent), pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut notamment être fractionné ou pris sous forme de temps partiel dans des conditions fixées par décret.<br><br>**Précisions :**<br><br>L'indicateur 2.1.6 recense les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et les agents contractuels occupant un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale au cours de l'année et le nombre de jours d'absence résultant de l'octroi de ce congé.<br><br>Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il convient de ne le compter qu'une seule fois. |
| **Référence FAQ** | p. 26 |

# Indicateur 2.1.7

Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus

| Code indicateur | 2.1.7.1 | 2.1.7.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer si des agents permanents sont partis ou revenus de congés de 6 mois (ou plus) et s'ils ont bénéficié d'un entretien préalablement à leur départ et à leur retour de congé | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | Sexe | |
| Définition et éléments de contexte | Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 prévoit des mesures particulières permettant de mieux informer les agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiel et les effets des choix faits en la matière sur leur carrière et leurs droits à pension (Mesure 12 du protocole).<br><br>L'entretien préalable au départ en congé (tableau 2.1.7.1) vise à informer les agents sur les dispositifs existants ainsi que sur les conséquences desdits congés sur leurs carrières et droits à pension.<br><br>L'entretien préalable au retour de congé (tableau 2.1.7.2) vise à examiner les conditions de réintégration de l'agent.<br><br>**Précision :**<br><br>L'indicateur 2.1.7 concerne les fonctionnaires et les agents contractuels sur emploi permanent originaires de la collectivité ou en détachement au sein de la collectivité ayant bénéficié au cours de l'année d'un entretien préalablement ou à l'issue de leur congé parental, de solidarité familiale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, disponibilité pour convenances personnelles… | |
| Référence FAQ | p. 26 | |

## Indicateur 2.1.8

Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues

| Code indicateur | 2.1.8.1 | 2.1.8.2 | 2.1.8.3 | 2.1.8.4 |
|---|---|---|---|---|
| **Texte de référence** | Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ;<br>Article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 ;<br>Article 27 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 ;<br>Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés ;<br>Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19 ;<br>Circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires | | | |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer la mise en œuvre de la journée de carence au sein de la fonction publique territoriale | | | |
| **Thématique** | | | | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaires, agents contractuels occupant un emploi permanent, agents contractuels occupant un emploi non permanent<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe<br>• Tranche d'âge | | | |
| **Croisement à opérer** | • **2.1.8.1 sur les fonctionnaires :** par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br>• **2.1.8.2 sur les agents contractuels occupant un emploi permanent :** par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br>• **2.1.8.3 sur les agents contractuels occupant un emploi non permanent :** par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br>• **2.1.8.4 sur l'ensemble des agents :** par sexe croisé par la tranche d'âge ; par statut. | | | |

**Définition et éléments de contexte**

En application de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, les agents publics titulaires, stagiaires et contractuels en congé de maladie ordinaire ne bénéficient du maintien de leur rémunération par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, fait l'objet d'une retenue dans les conditions précisées par la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Le jour de carence **ne s'applique pas** aux congés suivants : **congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé du blessé** (pour les militaires), **congé de maladie accordé dans les trois ans** après un premier congé de maladie au titre d'une même **affection de longue durée** (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, et lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

De plus, le jour de carence **ne s'applique pas au deuxième arrêt de travail** lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les deux congés de maladie et que les deux arrêts de travail ont la même cause.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la **non application du jour de carence** en cas de **congé de maladie accordé après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité**.

Enfin, la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant a introduit un nouveau cas de **non application du jour de carence** lors du **premier congé de maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente**.

**Précisions** :

L'indicateur 2.1.8 recense le nombre de jours de carence et les sommes retenues en montant brut au titre de l'application de la journée de carence.

**Neutralisation de la journée de carence dans le cadre de la crise sanitaire** :

**Depuis le 9 janvier 2021,** en application des dispositions du décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés, de l'article 11 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire et de l'article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, le délai de carence d'une journée applicable au versement de la rémunération des agents territoriaux est de nouveau **suspendu dès lors que ces derniers sont testés positifs au SARS-COV-2. Aux termes de l'article 27 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 et du décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19, la suspension de la**

| | |
|---|---|
| | **journée de carence en cas de congé de maladie directement en lien avec la Covid-19 est applicable aux arrêts de travail délivrés jusqu'au 31 janvier 2023.** |
| **Référence FAQ** | p. 29 |

# Indicateur 2.1.9

Modalités de contrôle des arrêts maladie

| Code indicateur | 2.1.9.1 | 2.1.9.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Articles 15, 29, 34 et 37-10 et 37-12 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Article 42 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer si la collectivité a mis en place des procédures administratives et des procédures médicales de contrôles des arrêts maladies. | |
| Thématique | | |
| Définition et éléments de contexte | **Le contrôle administratif des arrêts de travail** porte sur le respect des règles de transmission des arrêts de maladie ainsi que sur le respect des autorisations de cumul d'activités de l'agent.<br><br>Le fonctionnaire doit transmettre à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail dans un délai de quarante-huit heures. En cas de manquement à cette obligation, l'autorité territoriale informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois.<br><br>Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail, l'autorité territoriale est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.<br><br>La réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti (article 15 du décret du 30 juillet 1987).<br><br>**Un contrôle administratif des autorisations de cumul d'activités de l'agent placé en congé de maladie** peut également être effectué par l'employeur afin de | |

| | |
|---|---|
| | s'assurer que l'activité exercée au titre du cumul est compatible avec l'état de santé ayant justifié le placement en congé de maladie.<br><br>**Le contrôle médical** vise à s'assurer que l'agent placé en congé de maladie remplit les conditions liées à son état de santé pour bénéficier de ce congé.<br><br>L'autorité hiérarchique peut ordonner une visite de contrôle assurée par un médecin agréé à laquelle l'agent doit se soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération et de perte du bénéfice du congé, après mise en demeure, en cas de refus répétés et sans motif valable de se soumettre au contrôle (articles 15, 29, 34, 37-10 et 37-12 du décret du 30 juillet 1987 applicables aux fonctionnaires relevant du régime spécial – article 42 du décret du 20 mars 1991 pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale - article 12 décret du 15 février 1988 pour les agents contractuels). |
| **Référence FAQ** | p. 29 |

# Indicateur 2.2.0

Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.2.0** |
| **Texte de référence** | |
| **Finalité de l'indicateur** | Articles L. 634-1 à L. 634-4 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article 14-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 12-3 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique croisée par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Le congé de proche aidant est accordé, sur demande écrite de l'agent (fonctionnaire titulaire ou stagiaire et agents contractuels occupant un emploi permanent) accompagnée de pièces justificatives mentionnées à l'article 3 du décret du 8 décembre 2020, lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.<br><br>Le congé de proche aidant, d'une durée maximale de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, peut notamment être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 2.2.0 recense les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et les agents contractuels occupant un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de proche aidant au cours de l'année et le nombre de jours d'absence résultant de l'octroi de ce congé.<br><br>Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il convient de ne le compter qu'une seule fois. |

| Référence FAQ | |
|---|---|

# Indicateur 2.2.1

Modalités d'organisation du temps de travail

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.2.1** |
| **Texte de référence** | Article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;<br><br>Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer les modalités de travail et des cycles de travail des agents territoriaux (fonctionnaires et agents contractuels), par sexe, s'agissant des collectivités ayant maintenu, avant le 1er janvier 2002, des régimes de travail plus favorables |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Nature du cycle de travail<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par nature du cycle de travail ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Le présent indicateur vise à comptabiliser le nombre d'agents ayant bénéficié de régimes dérogatoires de travail plus favorables. Les collectivités territoriales ont, en effet, eu la possibilité de conserver, sous réserve de respecter les conditions prévues par le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, des cycles de travail inférieurs aux 1607 heures annuelles.<br><br>Pour ce faire, les collectivités et établissements publics devaient délibérer avant le 1er janvier 2002 pour fixer, après avis du comité technique, leurs propres règles relatives au temps de travail et, le cas échéant, maintenir des règles plus favorables dès lors qu'elles ne comportaient pas de dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. Cette possibilité de dérogation ne concernait que les situations antérieures issues d'accords locaux préexistants.<br><br>Ces dérogations n'ayant plus lieu d'être, l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 a abrogé ces régimes de travail dérogatoires antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Toutes les collectivités et établissements ayant légalement maintenu un régime de travail dérogatoire sur le fondement du dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée doivent déterminer, par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité |

technique, de nouveaux cycles de travail. Elles disposent d'un an pour définir les nouveaux cycles de travail, ce délai courant à compter du renouvellement des assemblées délibérantes.

**Les régimes dérogatoires de travail seront abrogés**, pour le bloc communal, **le 1er janvier 2022** et pour les départements, les régions ainsi que les établissements et groupements en relevant, **le 1er janvier 2023**.

Les collectivités ayant répondu 'oui' à la question des cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002 devront recenser ces agents sur la ligne correspondante. Cet indicateur vise ainsi à connaitre la nature du cycle de travail des agents territoriaux ayant bénéficié jusqu'alors de régimes de travail dérogatoires.

Par une lecture combinée des articles 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail prévus par l'article 4 du décret du 25 août 2000.

Le travail est organisé, dans la fonction publique territoriale, selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par l'organe délibérant. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre **le cycle hebdomadaire** et **le cycle annuel** de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte du temps de travail. De plus, l'organe délibérant peut également annualiser le cycle de travail afin de s'adapter à un rythme lié par exemple à une saisonnalité ou aux rythmes scolaires.

En outre, le régime de travail de certains agents territoriaux peut être fixé au **forfait jours**, le temps de travail se décompte ainsi en jours de travail annuels. Ce régime de travail spécifique concerne en particulier les personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Aux termes de l'article 10 du décret du 12 juillet 2001, des dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels peuvent donc être adoptées par l'organe délibérant, après avis du comité technique compétent.

**Précisions** :

L'indicateur 2.2.1. recense les fonctionnaires, stagiaires et titulaires à temps complet (cf fiche 2.3.2) et les agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet (cf fiche 2.3.4) rémunérés au 31 décembre de l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité) selon le cycle de travail qui leur est applicable en référence à la délibération prise pour l'application du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Un agent n'est compté qu'une seule fois.

**Référence FAQ** | p. 27

# Indicateur 2.2.2

Contraintes particulières concernant le temps de travail

| Code indicateur | 2.2.2.1 | 2.2.2.2 | 2.2.2.3 |
|---|---|---|---|
| **Texte de référence** | Articles L. 611-1 et L. 611-2 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;<br><br>Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale. | | |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le volume de contraintes particulières de travail applicables aux agents (fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet, agents contractuels) territoriaux occupant un emploi permanent | | |
| **Thématique** | | | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaire ou agent contractuel occupant un emploi permanent<br>• Caractéristique de l'emploi pour les fonctionnaires : temps complet ou temps incomplet<br>• Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Sexe | | |
| **Croisement à opérer** | Tableau 2.2.2.1 sur les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet : par filière déclinée en cadres d'emplois ; par type de contraintes croisé par le sexe.<br><br>Tableau 2.2.2.2 sur les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet : par filière déclinée en cadres d'emplois ; par type de contraintes croisé par le sexe.<br><br>Tableau 2.2.2.3 sur les agents contractuels sur emploi permanent : par filière déclinée en cadres d'emplois ; par type de contraintes croisé par le sexe. | | |
| **Définition et éléments de contexte** | L'indicateur 2.2.2 vise à connaitre le volume d'agents (fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet, agents contractuels occupant un emploi permanent) soumis à des contraintes pouvant induire une réduction du temps de travail en application notamment de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001.<br><br>L'organe délibérant peut organiser et aménager le temps de travail dans sa collectivité, dans les conditions définies par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du | | |

26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

À ce titre, l'article 2 du décret précité permet d'abaisser le temps de travail des agents territoriaux dont les missions sont soumises à des **sujétions particulières parmi lesquelles**, les « *sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux* ». Cette disposition permet de tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent. Elle prévoit la possibilité de déroger à la durée annuelle de travail, en accordant des jours de repos exceptionnels, au regard de sujétions particulières propres à certaines catégories de personnel.

Le champ des dérogations est expressément limité aux seules hypothèses de sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions. Ces sujétions n'ont pas vocation à compenser des congés perdus mais à compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches. De même, la délibération réduisant le temps de travail en application de l'article 2 du décret précité doit, sous peine d'annulation, être subordonnée à l'existence de sujétions particulières. L'autorité territoriale est tenue de démontrer de manière précise, dans l'acte pris, que certains métiers sont soumis à des contraintes spécifiques et nécessitent une réduction du temps de travail. Il s'agit donc d'une appréciation au cas par cas, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge.

Le temps de travail peut également être réduit de facto dès lors que **les agents effectuant des astreintes bénéficient d'un repos compensateur**, aux termes de l'article 1 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005. L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Ainsi que le prévoit l'article 5 du décret n°2001-623 précité, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par décret, par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'Etat.

[Il convient également de préciser, dans les tableaux ci-après, **si les agents bénéficiaires d'une réduction du temps de travail exercent leur emploi selon le régime de travail du forfait**. Ainsi, aux termes de l'article 10 du décret du 12 juillet 2001, peuvent être au forfait jours, les personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée.]

**Précision** :

- L'indicateur 2.2.2 concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel) présents au 31 décembre de l'année.

| Référence FAQ | p. 27 |
| --- | --- |

# Indicateur 2.2.3

Compte Epargne Temps (CET)

| Code indicateur | 2.2.3.1 | 2.2.3.2 | 2.2.3.3 |
|---|---|---|---|
| Texte de référence | Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature (renvoi au 1er alinéa de l'article 7 du décret n°2004-878 à l'arrêté prévu à l'article 6-2 du décret n° 2002-634). | | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur vise à déterminer le nombre d'agents territoriaux disposant d'un compte épargne-temps (CET), le nombre de jours déposés sur le compte et le nombre de jours CET utilisés, par sexe et par catégorie hiérarchique | | |
| Thématique | | | |
| Critère de ventilation | • Sexe<br>• Catégorie hiérarchique | | |
| Croisement à opérer | Tableau 2.2.3.1 sur les agents ayant un CET : par catégorie hiérarchique ; par sexe.<br><br>Tableau 2.2.3.2 sur le nombre de jours accumulés : par catégorie hiérarchique ; par sexe.<br><br>Tableau 2.2.3.3 sur le nombre de jours utilisés : par catégorie hiérarchique ; par type de consommation croisé par le sexe. | | |
| Définition et éléments de contexte | Le compte épargne-temps a été institué par le décret du 26 août 2004. Il est de droit, sur demande de l'agent. Il permet aux agents (fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi permanent (qu'il soit à temps complet ou à temps non complet), employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service, d'accumuler des droits à congés.<br>Au contraire, les fonctionnaires stagiaires soumis aux dispositions du décret du 4 novembre 1992 ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps.<br>Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public, après consultation du comité technique, de déterminer, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent, dans le respect des conditions fixées par le décret du 26 août 2004.<br>L'agent titulaire d'un compte peut épargner le nombre de jours souhaité à condition que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20.<br>En application des articles 4 et 5 du décret précité, l'organe délibérant peut prévoir, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le CET dès lors que le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze jours. | | |

| | |
|---|---|
| | Par ailleurs, lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à quinze, l'agent public ne peut les utiliser que sous forme de congés.<br><br>Précisions :<br>L'indicateur 2.2.3. recense :<br>- le nombre d'agents disposant d'un compte épargne-temps (CET), dont ceux ayant ouvert un compte au cours de l'année ainsi que le nombre d'agents ayant déposé des jours de congé sur leur CET dans l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité) (tableau 2.2.3.1) ;<br>- d'une part, le nombre de jours déposés au 31 décembre de l'année, sans distinction de l'année d'alimentation et d'autre part, le nombre de jours versés au titre de l'année (tableau 2.2.3.2) ;<br>- le nombre de jours consommés dans l'année par type de consommation (jours de congé, indemnisation ou versement au RAFP dès lors que la collectivité a délibéré en ce sens, don au bénéfice d'un agent public), pour les agents ayant travaillé dans la collectivité locale même s'ils n'y sont plus affectés au 31 décembre de l'année (tableau 2.2.3.3). |
| **Référence FAQ** | p. 29 |

# Indicateur 2.2.4

Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.2.4** |
| **Texte de référence** | Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet d'évaluer les modalités de mise en œuvre du dispositif de don de jours |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | Nature des jours faisant l'objet d'un don : jour de congé annuel, jour d'aménagement et de réduction du temps de travail, jour épargné sur un compte épargne-temps |
| **Croisement à opérer** | |
| **Définition et éléments de contexte** | Tout agent peut donner, sur simple demande, des jours de congés. Le don s'effectue de manière anonyme et sans contrepartie. L'agent qui cède ses jours de repos et l'agent qui les reçoit doivent relever du même employeur.<br><br>L'agent public bénéficiaire du don est l'agent :<br>-assumant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;<br>-venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail ;<br>-étant parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.<br><br>Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT et les jours de congés annuels, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps (CET). A noter que l'agent qui donne des jours de congés annuels doit prendre au minimum, dans l'année 20 jours de congés annuels. Les jours de RTT peuvent quant à eux être donnés en partie ou en totalité.<br><br>Au contraire, **les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don**.<br><br>Le don est définitif après accord de l'autorité territoriale qui doit s'assurer du respect des conditions définies par le décret du 28 mai 2015. |

| | |
|---|---|
| | L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos doit adresser à l'autorité territoriale une demande écrite accompagnée des pièces justificatives prévues par le pouvoir réglementaire. L'autorité territoriale dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.<br><br>**Le don est fait sous forme de jour entier**, quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.<br><br>Par dérogation, l'absence du service des agents publics civils bénéficiaires d'un don de jours de repos peut excéder trente et un jours consécutifs.<br><br>**Précision** :<br><br>L'indicateur 2.2.4. recense le nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours, par type de jours dans l'année (1 jour = 1 unité). |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 2.2.5

Charte du temps

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.2.5** |
| **Texte de référence** | Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ;<br><br>Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur vise à recenser le nombre de collectivités et d'établissements publics disposant d'une charte du temps au 31 décembre de l'année |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 prévoit la négociation et la mise en œuvre de chartes du temps au sein des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant (mesure 13).<br><br>Une charte du temps vise à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle (droit à la déconnexion notamment). Elle décrit les modalités d'organisation du travail au sein de la collectivité en prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement.<br><br>A l'aune de la mise en œuvre de l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui vise à harmoniser la durée de travail au sein des collectivités territoriales et du développement du télétravail, la mise en place par les collectivités concernées d'une charte du temps doit permettre de redéfinir une nouvelle organisation du travail mais également d'améliorer les conditions de travail, en associant les personnels et les partenaires sociaux.<br><br>**Précision :**<br><br>L'indicateur 2.2.5 recense l'existence de charte(s) du temps au sein de la collectivité. |
| **Référence FAQ** | p. 27 |

## Indicateur 2.2.8

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées dans l'année par sexe, filière et cadre d'emplois

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.2.8** |
| **Texte de référence** | Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;<br><br>Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;<br><br>Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré.<br><br>Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées effectuées par les agents territoriaux par statut, filière, cadre d'emplois, grade, quotité de temps de travail et sexe. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaire ou agent contractuel occupant un emploi permanent<br>• Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Caractéristique de l'emploi : temps complet ou temps non complet<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée en cadres d'emplois ; par statut croisé par la caractéristique d'emplois et le sexe. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Sont considérées comme des **heures supplémentaires**, les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.<br><br>L'organe délibérant des collectivités territoriales et leurs établissements publics fixe la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.<br><br>À défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions prévues pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale en application du principe de parité.<br><br>Sont considérées comme des **heures complémentaires**, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépasse pas la durée de travail effectif.<br><br>La réalisation d'heures complémentaires donne lieu à une indemnisation mensuelle. L'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut décider d'une majoration de leur indemnisation.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur 2.2.8 concerne les fonctionnaires et les agents contractuels nommés sur un emploi permanent, qu'ils soient à temps complet ou non complet, présents au cours de l'année.<br><br>Seules les heures supplémentaires réellement **effectuées par les agents et rémunérées** sont comptabilisées (1 heure = 1 unité). |
| **Référence FAQ** | p. 27 |

## Indicateur 2.2.9

Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération dans l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.2.9** |
| **Texte de référence** | Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;<br><br>Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale<br><br>Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaitre le volume d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération dans l'année ainsi que le volume d'agents ne parvenant pas à accomplir leurs missions dans le cadre de la durée de travail défini dans leur cycle |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaire ou agent contractuel occupant un emploi permanent<br>• Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Caractéristique de l'emploi : temps complet ou temps non complet |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée en cadres d'emplois ; par statut croisé par la caractéristique d'emplois et le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Un décompte précis de la durée de travail doit donc être effectué par les collectivités territoriales.<br><br>Le travail est organisé, dans la fonction publique territoriale, selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par l'organe délibérant. Par une lecture combinée des articles 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, les heures supplémentaires sont prises en compte, pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire, dès qu'il y a un dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. |

Les règles de droit commun prévoient ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail d'un emploi à temps complet, soit 35 heures, peuvent faire l'objet, à défaut d'un repos compensateur, d'une indemnisation au titre des heures supplémentaires, sur le fondement, selon le cadre d'emplois, soit du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, soit du décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Il s'agit en l'espèce de chiffrer le volume d'heures pour lequel l'organe délibérant ne fait pas application des dispositions précitées.

L'article 3 du décret du 14 janvier 2002 précise en outre que « *la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur* ». De plus, les heures supplémentaires ne peuvent pas, sauf dérogation expresse, dépasser un contingent mensuel défini par le pouvoir réglementaire, aux articles 6 des décrets des 14 janvier et 25 avril 2002 précités. Ce volume d'heures doit être comptabilisé au cas présent, tout comme les heures écrêtées, effectuées au-delà de la durée de service mais n'ayant pas donné lieu à récupération ou à indemnisation.

De plus, l'organe délibérant peut mettre en place, dans les conditions prévues par l'article 6 du décret du 12 juillet 2001, un système d'horaires variables ; cette organisation définit une période de référence (en principe une quinzaine ou un mois), au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée. Un décompte exact du temps de travail doit être accompli. Un dispositif de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre en précisant le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour la période de travail concernée, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six et plus de douze heures ; les heures effectuées au-delà de ce plafond doivent être comptabilisées en l'espèce.

**Précisions** :

L'indicateur 2.2.9 concerne les fonctionnaires et les agents contractuels nommés sur un emploi permanent, qu'ils soient à temps complet ou non complet, présents au cours de l'année.

**Seules les collectivités et les établissements publics disposant d'un système de décompte des heures de travail effectuées** doivent renseigner le tableau.

**Référence FAQ**

# Indicateur 2.3.1

Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

| Code indicateur | 2.3.1.1 | 2.3.1.2 | 2.3.1.4 | 2.3.1.5 |
|---|---|---|---|---|
| **Texte de référence** | Articles L. 612-1, L. 612-2, L. 612-4 à 612-8 et L. 612-12 à L. 612-14 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 21 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. | | | |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de recenser le nombre de demandes de temps partiel formulées au titre des articles L. 612-1 et suivants du code général de la fonction publique, ainsi que leurs suites, les demandes de modification de quotité de temps partiel ainsi que les demandes de retour au temps plein. | | | |
| **Thématique** | | | | |
| **Critère de ventilation** | • Sexe | | | |
| **Définition et éléments de contexte** | Sont concernés par cet indicateur **les fonctionnaires à temps complet et les agents contractuels employés depuis plus d'un an à temps complet** ayant formulé une demande de temps partiel sur le fondement des articles L. 612-1 et suivants du code général de la fonction publique et/ou bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation.<br><br>En effet, **les fonctionnaires à temps complet**, en activité ou en service détaché, peuvent, en application de l'article 60 précité, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps. Les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an à temps complet peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier, conformément à l'article 9 de l'ordonnance du 31 mars 1982, d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps.<br><br>De plus, les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier d'un temps partiel, dans les conditions prévues par le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004. En revanche, les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage. | | | |

La ligne 2.3.1.1 recense le nombre de demandes présentées et non le nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

La ligne 2.3.1.2 recense le nombre de demandes acceptées et non le nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

La ligne 2.3.1.3 recense le nombre de premières demandes satisfaites.

La ligne 2.3.1.4 recense le nombre de modifications présentées par des agents occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel qui, lors de leur demande de renouvellement modifient la quotité du temps de travail par rapport à la période précédente. Il convient de ne pas prendre en compte les retours au temps plein.

La ligne 2.3.1.5 recense le nombre d'agents occupant un emploi à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi qui ne renouvellent pas leur demande de travail à temps partiel.

Les modalités d'exercice du travail à temps partiel (sur autorisation) sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public, dans les conditions définies par la loi.

**S'agissant des refus de demandes de temps partiel sur autorisation formulées par les fonctionnaires**, ces refus doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration. En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel, la commission administrative paritaire peut être saisie par les intéressés. De même, **s'agissant des agents contractuels**, les refus opposés à une demande de travail à temps partiel sur autorisation doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi du 11 juillet 1979.

**Quel que soit le statut des agents,** aux termes de l'article 18 du décret du 29 juillet 2004, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses. De même, la réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée ; toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Enfin, **à l'issue de la période de travail à temps partiel, les fonctionnaires** sont admis de plein droit à occuper à temps plein leur emploi ou, à défaut, un autre emploi correspondant à leur grade. **S'agissant des agents contractuels,** à l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un emploi analogue ; dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

| Référence FAQ | p. 28 |
| --- | --- |

## Indicateur 2.3.2

Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.3.2** |
| **Texte de référence** | Articles L. 612-1 à L. 612-8 et L. 612-12 à L. 612-14 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer la quotité de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Quotité de travail : temps plein, temps partiel de moins de 80 %, de 80 % à moins de 90% et plus<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée en cadres d'emplois ; par quotité de travail croisé par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Cet indicateur ne porte que sur les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés par la collectivité au 31 décembre de l'année. Sont comptabilisés les temps plein et les temps partiel (hors temps partiel thérapeutique).<br><br>Les fonctionnaires peuvent :<br><br>-travailler à temps plein ou à temps partiel ;<br><br>-bénéficier d'un temps partiel, de droit ou sur autorisation.<br><br>Aucune distinction ne doit ici être effectuée entre les agents à temps partiel de droit (article L. 612-3 du code général de la fonction publique et décret du 29 juillet 2004) et ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (L. 612-1 du code général de la fonction publique et décret du 29 juillet 2004).<br><br>Les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs. |
| **Référence FAQ** | p. 28 |

# Indicateur 2.3.3

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.3.3** |
| **Texte de référence** | Articles L. 612-1 à L. 612-8 et L. 612-12 à L. 612-14 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de fonctionnaires, titulaires et stagiaires, occupant un emploi à temps complet, bénéficiant d'un temps partiel de droit et ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe<br>• Nature du temps partiel |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique croisée par le sexe ; par nature du temps partiel. |
| **Définition et éléments de contexte** | Cet indicateur ne vise que les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, rémunérés par la collectivité au 31 décembre de l'année.<br><br>Les modalités d'exercice du travail à temps partiel sur autorisation sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public, dans les conditions définies par la loi.<br><br>Les fonctionnaires à temps complet peuvent effectuer une demande de temps partiel de droit, dans les conditions prévues L. 612-3 du code général de la fonction publique et par le décret du 29 juillet 2004 :<br><br>-à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;<br><br>-pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;<br><br>-aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.<br><br>En outre, les fonctionnaires à temps complet peuvent, en application L. 612-1 du code général de la fonction publique, être autorisés, sur leur demande et |

| | |
|---|---|
| | sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps.<br><br>S'agissant de ces demandes, les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration. En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel, la commission administrative paritaire peut être saisie par les intéressés.<br><br>Enfin, à l'issue de la période de travail à temps partiel, les fonctionnaires sont admis de plein droit à occuper à temps plein leur emploi ou, à défaut, un autre emploi correspondant à leur grade.<br><br>Les services à temps partiel, de droit ou sur autorisation, peuvent être accomplis dans un cadre annuel, sous réserve de l'intérêt du service. |
| **Référence FAQ** | |

## Indicateur 2.3.4

Quotité de temps de travail des CONTRACTUELS sur emploi permanent occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.3.4** |
| **Texte de référence** | Articles L. 612-1 à L. 612-8 et L. 612-12 à L. 612-14 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 21 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer la quotité de travail des agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet, selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Quotité de travail : temps plein, temps partiel de moins de 80 %, de 80 % à moins, de 90% et plus<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par filière déclinée en cadres d'emplois ; par quotité de travail croisé par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Cet indicateur ne concerne que sur les agents contractuels occupant un emploi à temps complet rémunérés par la collectivité au 31 décembre de l'année. Sont comptabilisés les temps plein et les temps partiel (hors temps partiel thérapeutique).<br><br>Les agents contractuels peuvent :<br><br>-travailler à temps plein ou à temps partiel ;<br>-bénéficier d'un temps partiel, de droit ou sur autorisation.<br><br>Des conditions d'ancienneté peuvent être requises selon la modalité du temps partiel.<br><br>Aucune distinction ne doit ici être effectuée entre les agents à temps partiel de droit et ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation, dans les conditions prévues par le décret du 29 juillet 2004.<br><br>Les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs. |
| **Référence FAQ** | p. 28 |

# Indicateur 2.3.5

Nombre de contractuels sur emploi permanent bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.3.5** |
| **Texte de référence** | Articles L. 612-1 à L. 612-8 et L. 612-12 à L. 612-14 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 21 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet bénéficiant d'un temps partiel de droit et ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe<br>• Nature du temps partiel |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique croisée par le sexe ; par nature du temps partiel. |
| **Définition et éléments de contexte** | Cet indicateur ne vise que les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet, rémunérés par la collectivité au 31 décembre de l'année. Ces derniers peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit ou effectuer une demande de temps partiel (temps partiel sur autorisation). Certaines conditions d'ancienneté peuvent être requises, conformément aux termes du décret du 29 juillet 2004.<br><br>Ainsi, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel de droit, selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %, est accordée de plein droit aux agents contractuels :<br><br>-employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;<br><br>-lorsqu'ils donnent des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ; |

| | |
|---|---|
| | -relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.<br><br>Par ailleurs, les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an à temps complet peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation qui ne peut être inférieur au mi-temps. A noter que les refus opposés à une demande de travail à temps partiel sur autorisation doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi du 11 juillet 1979.<br><br>Les services à temps partiel, de droit ou sur autorisation, peuvent être accomplis dans un cadre annuel, sous réserve de l'intérêt du service. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 2.3.6

Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.3.6** |
| **Texte de référence** | Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de collectivités ayant institué le temps partiel annualisé ainsi que le nombre d'agents bénéficiaires, par sexe et catégories statutaires |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaire ou agent contractuel<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique ; par statut croisé par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Le présent indicateur vise à déterminer le nombre de collectivités ayant délibéré pour instituer le temps partiel annualisé et, dans l'affirmative, à connaitre le nombre d'agents territoriaux bénéficiaires.<br><br>En effet, aux termes de l'article 1er du décret n° 2020-467 du 22 avril 2020, dans la fonction publique territoriale, le bénéfice de ce temps partiel annualisé de droit pour les agents concernés est subordonné à une **délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.<br><br>Ce temps partiel peut être accordé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.<br><br>**Les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public** de la fonction publique territoriale **peuvent en bénéficier**, de plein droit et sur demande, dans les conditions prévues à l'article 2 du décret précité. Ce dispositif n'est en revanche **pas applicable aux agents dont les obligations de service sont fixées en nombre d'heures**.<br><br>Le temps partiel annualisé de droit n'est pas reconductible et correspond à un cycle de douze mois. Il commence par une période non travaillée qui ne peut pas être fractionnée et ne peut pas excéder deux mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60%, 70%, 80% ou 100%, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé. |
| **Référence FAQ** | p. 28 |

# Indicateur 2.4.1

Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière

| Code indicateur | 2.4.1.1 | 2.4.1.2 | 2.4.1.3 |
|---|---|---|---|
| Texte de référence | Article L. 430-1 du code général de la fonction publique ;<br>Article L. 1222-9 du code du travail ;<br>Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. | | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents ayant demandé à exercer leurs fonctions en télétravail, le nombre de refus et d'autorisation prononcés | | |
| Thématique | | | |
| Critère de ventilation | • Filière<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe | | |
| Croisement à opérer | Pour les agents ayant demandé à bénéficier du télétravail, pour ceux dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée et pour ceux qui exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail : par filière ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique | | |
| Définition et éléments de contexte | La loi n° 2021-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, désormais codifiée à l'article L. 430-1 du code général de la fonction publique, a introduit la possibilité pour les agents publics d'exercer leurs missions en télétravail, dont les modalités pratiques ont été précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.<br>En outre, le contexte de la crise sanitaire a contribué au déploiement conséquent du télétravail au sein de la fonction publique.<br>Au regard de ces éléments, il convient d'indiquer si la collectivité territoriale a délibéré sur la mise en place du télétravail et préciser, le cas échéant, le nombre d'agents ayant demandé à exercer leurs missions en télétravail, puis le nombre d'agents dont la demande a été refusée ainsi que le nombre d'agents autorisés à exercer leurs missions en télétravail.<br>L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent après accord du chef de service, de l'autorité territoriale ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la | | |

| | |
|---|---|
| | date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.<br><br>Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail doit être motivé et précédé d'un entretien.<br><br>Précision :<br><br>L'indicateur 2.4.1 concerne les agents, fonctionnaires et agents contractuels, présents au 31 décembre de l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 29 |

# Indicateur 2.4.2

Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **2.4.2** |
| **Texte de référence** | Article L. 430-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article L. 1222-9 du code du travail ;<br><br>Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;<br><br>Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;<br><br>Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;<br><br>Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer les modalités pratiques d'exercice du télétravail par les agents |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par modalité d'exercice ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | **Les modalités d'exercice des fonctions en télétravail** sont précisées par le décret du 11 février 2016.<br><br>Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.<br><br>L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.<br><br>Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.<br><br>En outre, il peut être **dérogé à la quotité maximale de trois jours** par semaine de télétravail pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail, à la demande des femmes enceintes, à la demande des agents éligibles au congé de proche pour une durée de trois mois maximum, renouvelable ou en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.<br><br>Enfin, peuvent également bénéficier d'une **allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail »** les agents publics relevant du code général de la fonction publique ainsi que les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public relevant du même code, **après délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public.<br><br>**Précision** :<br><br>Il convient de préciser si la collectivité ou l'établissement public a délibéré pour la mise en place d'une allocation forfaitaire de télétravail et se reporter aux autorisations d'exercice des fonctions en télétravail délivrées aux agents dès lors que les modalités de mise en œuvre du télétravail y sont mentionnées. |
| **Référence FAQ** | p. 29 |

# Indicateur 3.1.1

Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **3.1.1** |
| **Texte de référence** | Article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;<br>Article L. 712-2 du code général de la fonction publique ;<br>Article L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique ;<br>Article 48 modifié de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaître les éléments constitutifs de la rémunération des fonctionnaires et d'identifier les éventuels écarts de rémunération |
| **Thématique** | € |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe<br>• Type de rémunération des fonctionnaires |
| **Croisement à opérer** | Tableau concernant les fonctionnaires : par filière croisée ; par la catégorie hiérarchique ; par type de rémunération croisée et par le sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations annuelles des agents, fonctionnaires titulaires et stagiaires, ayant travaillé au moins un jour durant l'année.<br>Sont inclus dans la rémunération annuelle brute : le traitement brut annuel, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), le complément indemnitaire annuel (CIA), les indemnités de résidence (IR), le supplément familial de traitement (SFT), le complément de traitement indiciaire (CTI), les primes et indemnités de toutes natures, ainsi que la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer, les avantages collectivement acquis versés sur le fondement de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique.<br>La colonne « dont primes et indemnités soumises à délibération » doit notamment inclure l'IFSE, le CIA, ainsi que les avantages collectivement acquis versés sur le fondement de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique. En revanche, elle ne doit pas inclure la NBI, le SFT, le CTI, les heures supplémentaires ou complémentaires, l'IR, les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer. |

| | |
|---|---|
| | Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur).<br><br>Remarques : ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.<br><br>Les montants à inscrire dans les colonnes 3.1.1.2, 3.1.1.3, 3.1.1.4, 3.1.1.5, 3.1.1.6, 3.1.1.7, 3.1.1.8, 3.1.1.9 sont inclus dans le total des rémunérations de la colonne 3.1.1.1. |
| **Référence FAQ** | p. 31 |

# Indicateur 3.2.1

Rémunérations des contractuels ayant travaillé au moins un jour durant l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **3.2.1** |
| **Texte de référence** | Article L. 713-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article 48 modifié de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaître les éléments constitutifs de la rémunération des agents contractuels nommés sur un emploi permanent et d'identifier les éventuels écarts de rémunération. |
| **Thématique** | € |
| **Critère de ventilation** | • Filière<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe<br>• Type de rémunération des agents contractuels sur emploi permanent |
| **Croisement à opérer** | Tableau concernant les agents contractuels sur emploi permanent : par filière croisée par la catégorie hiérarchique ; par type de rémunération croisée par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations annuelles des agents contractuels nommés sur un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année.<br><br>Sont inclus dans la rémunération annuelle brute : le salaire, les indemnités de résidence (IR), le complément indemnitaire annuel (CIA), l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), l'indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire (CTI), les primes ou indemnités de toutes natures et les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer, les avantages collectivement acquis versés sur le fondement de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique.<br><br>La colonne « dont primes et indemnités soumises à délibération » doit notamment inclure l'IFSE, le CIA. En revanche, elle ne doit pas inclure le SFT, le CTI, les heures supplémentaires ou complémentaires, l'IR, les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer, les avantages collectivement acquis versés sur le fondement de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique.<br><br>Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur).<br><br>Remarques : ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques. |

| | |
|---|---|
| | Les montants à inscrire dans les colonnes 3.2.1.2, 3.2.1.3 et 3.2.1.4 sont inclus dans le total des rémunérations dela colonne 3.2.1.1. |
| **Référence FAQ** | p. 31 |

# Indicateur 3.3.1

Rémunérations des ASFAM, ASMAT, et agents recrutés sur emplois non permanents ayant travaillé au moins un jour durant l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **3.3.1** |
| **Texte de référence** | Articles L. 422-1, et -6, L. 423-6, -13, -18 à -20, -28 à 32, D. 423-9, -10, -18, -20 à -25-2 du code de l'action sociale et des familles ;<br><br>Article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet d'identifier les éventuels écarts de rémunération |
| **Thématique** | € |
| **Critère de ventilation** | • Nature d'emploi<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par nature d'emploi ; par sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations annuelles des agents contractuels occupant un emploi NON permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année (hors charges patronales).<br><br>Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur).<br><br>**Remarque :** ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques. |
| **Référence FAQ** | p. 31 |

# Indicateur 3.3.9

Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **3.3.9** |
| **Texte de référence** | Article L. 554-3 du code général de la fonction publique ;<br>Article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer la réduction de la précarité dans l'emploi des contractuels. |
| **Thématique** | € |
| **Critère de ventilation** | • Fondement juridique du recrutement<br>• Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Tableau recensant les agents contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat : par filière déclinée par cadre d'emplois ; par fondement juridique du recrutement ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Les agents contractuels de la fonction publique territoriale recrutés en contrat à durée déterminée peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :<br>- leur contrat est exécuté jusqu'à son terme et est conclu en application des articles L. 332-23 (pour faire face à un accroissement temporaire d'activité), L. 332-13 (pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles), L. 332-14 (pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) et L. 332-8 (pour occuper à titre dérogatoire de manière permanente un emploi permanent) du code général de la fonction publique.<br>- la durée totale du contrat, le cas échéant renouvelé, est inférieure ou égale à un an ;<br>- la rémunération brute globale prévue dans le contrat est inférieure ou égale à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).<br>Le versement de l'indemnité de fin de contrat n'est, toutefois, pas dû au terme du contrat lorsque le titulaire du contrat est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite d'un concours ou l'intéressé bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale ou refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un |

| | |
|---|---|
| | emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.<br><br>Remarque : Cette indemnité concerne les **contrats conclus ou renouvelés à compter du 1er janvier 2021**. |
| **Référence FAQ** | p. 34 |

# Indicateur 3.4.0.1

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en année N

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **3.4.0.1** |
| **Texte de référence** | Article 37 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer la somme des dix plus hautes rémunérations et de suivre l'évolution de la parité dans les postes à forte responsabilité. |
| **Thématique** | € |
| **Critère de ventilation** | • Sommes brutes en euros<br>• Nombre d'agents par sexe<br>• Durée cumulée en nombre de mois |
| **Définition et éléments de contexte** | Les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.<br><br>A cette fin, chaque employeur territorial concerné consolide les rémunérations par agent et par année civile. Les dix plus hautes rémunérations sur l'année civile sont déterminées à partir des rémunérations brutes non redressées du temps partiel ou de la durée d'emploi de l'agent.<br><br>Par exemple, si un agent entre en fonction en milieu d'année, sa rémunération annuelle considérée ici sera la moitié de celle qu'il aurait perçue s'il avait occupé le poste toute l'année.<br><br>Tous les agents rémunérés par un employeur concerné doivent être pris en compte quel que soit leur statut ou la nature de leur contrat de travail. Les élus sont en revanche exclus du champ.<br><br>Toutes les rémunérations brutes sont à prendre en compte en réintégrant les avantages en nature à l'exception des remboursements de frais. Elles incluent notamment : - les rémunérations principales (traitement indiciaire brut, bonification indiciaire et nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions, indemnités de résidence à l'étranger, majorations de traitement …) ;<br>- les accessoires de rémunération (supplément familial de traitement, indemnité de résidence) ;<br>- les primes et indemnités qui font l'objet de versements ponctuels (intéressement collectif, bonus annuel, indemnisation de jours de CET, indemnité de départ …) ; |

| | |
|---|---|
| | - les avantages en nature (logement de fonction, véhicule de fonction…) ;<br>- le cas échéant les indemnités servies après service fait (heures supplémentaires, astreintes…) ;<br>- les rémunérations annexes (rémunération pour des actions de formation, participation à des jurys d'examen ou concours…).<br><br>Les rattrapages et rappels sont inclus dans les rémunérations brutes. On considère toutes les rémunérations brutes perçues par un même agent, versé par l'employeur au cours de l'année civile.<br><br>Les remboursements de frais de déplacement et de mission ne sont en revanche pas pris en compte.<br><br>Les cotisations patronales ne sont pas comprises dans la rémunération brute des salariés. Les cotisations salariales en font partie. |
| **Référence FAQ** | p. 34 |

# Indicateur 3.4.1

Indemnisation du chômage pour les titulaires

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **3.4.1** |
| **Texte de référence** | Articles L. 5422-1, L. 5424-1, L. 5424-2, R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail ;<br><br>Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ;<br><br>Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage ;<br><br>Article 17 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;<br><br>Circulaire Unédic n° 2021-13 du 19 octobre 2021 relative à la réglementation d'assurance chômage ;<br><br>Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public. |
| **Finalité de l'indicateur** | Déterminer le type de gestion de l'indemnisation du chômage des anciens agents titulaires et le nombre d'allocataires concerné. |
| **Thématique** | € |
| **Critère de ventilation** | - Modalité de gestion du risque assurance chômage par l'employeur dans le cas de l'auto-assurance (présence ou absence de convention de gestion avec Pôle emploi)<br><br>- Statut de l'agent : fonctionnaire titulaire ou fonctionnaire stagiaire |
| **Définition et éléments de contexte** | En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents titulaires des collectivités territoriales peuvent percevoir l'allocation d'assurance chômage, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. L'éligibilité à cette allocation est également subordonnée à des conditions d'âge, d'activité antérieure, d'aptitude au travail et de recherche d'emploi.<br><br>En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, s'agissant des fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, la charge de l'indemnisation de l'allocation d'assurance chômage incombe dans tous les cas à l'employeur territorial selon le principe de « l'auto-assurance ». En contrepartie, les employeurs territoriaux ne sont assujettis à aucune cotisation au régime d'assurance chômage.<br><br>S'agissant de la détermination de l'employeur auquel incombe l'indemnisation, l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus |

| | |
|---|---|
| | longue aura la charge de l'indemnisation. En cas d'égalité de durée d'emploi, la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.<br><br>S'agissant des modalités de gestion de l'indemnisation, la collectivité ou l'établissement public a le choix entre :<br><br>- assurer elle-même la gestion administrative de l'allocation et son versement aux bénéficiaires (**auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi**) ;<br><br>- confier à Pôle emploi, par convention, la gestion administrative de l'allocation et son versement à ses agents bénéficiaires (**auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi**) : la charge financière de l'ARE est toujours assurée par l'employeur, mais Pôle emploi gère l'indemnisation. En compensation, la collectivité ou l'établissement public paie les frais de gestion engagés par Pôle emploi et rembourse à Pôle emploi le montant des allocations versées. |
| **Référence FAQ** | p. 35 |

# Indicateur 3.4.2

## Indemnisation du chômage pour les contractuels

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **3.4.2** |
| **Texte de référence** | Articles L. 5422-1, L. 5424-1, L. 5424-2, R. 5424-2 à R. 5424-6 du code du travail ;<br><br>Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage ;<br><br>Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ;<br><br>Circulaire Unédic n° 2021-13 du 19 octobre 2021 relative à la réglementation d'assurance chômage ;<br><br>Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le type de gestion de l'indemnisation du chômage des anciens agents contractuels et le nombre d'allocataires concerné |
| **Thématique** | € |
| **Critère de ventilation** | - Modalité de gestion du risque assurance chômage : adhésion au régime d'assurance chômage ou auto-assurance. Dans le cas de l'auto-assurance : présence ou absence de convention de gestion avec Pôle emploi |
| **Définition et éléments de contexte** | En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents non titulaires des collectivités territoriales peuvent percevoir l'allocation d'assurance chômage, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. L'éligibilité à cette allocation est également subordonnée à des conditions d'âge, d'activité antérieure, d'aptitude au travail et de recherche d'emploi.<br><br>S'agissant de la détermination de l'employeur auquel incombe l'indemnisation, l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue aura la charge de l'indemnisation. En cas d'égalité de durée d'emploi, la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.<br><br>S'agissant des modalités d'indemnisation au titre de l'allocation d'assurance chômage des agents contractuels, en application de l'article L. 5424-2 du code du travail, l'employeur territorial peut choisir :<br><br>- d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses agents contractuels de droit public et de droit privé (**adhésion au régime d'assurance chômage**). Dans ce cas, l'employeur s'acquitte des contributions d'assurance chômage et, en contrepartie, Pôle emploi assure la gestion administrative et le versement de l'allocation aux agents bénéficiaires ; |

| | |
|---|---|
| | - assurer elle-même la gestion administrative de l'allocation et son versement aux bénéficiaires (**auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi**) ;<br><br>- confier à Pôle emploi, par convention, la gestion administrative de l'allocation et son versement à ses agents bénéficiaires (**auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi**) : la charge financière de l'ARE est toujours assurée par l'employeur, mais Pôle emploi gère l'indemnisation. En compensation, la collectivité ou l'établissement public paie les frais de gestion engagés par Pôle emploi et rembourse à Pôle emploi le montant des allocations versées. |
| **Référence FAQ** | p. 35 |

# Indicateur 3.4.3

Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **3.4.3** |
| **Texte de référence** | Articles L. 822-3 du code général de la fonction publique ;<br><br>Article L. 714-4 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer si la collectivité ou l'établissement public maintient les primes et indemnités lorsque ses agents sont placés en congé de maladie ordinaire. |
| **Thématique** | € |
| **Définition et éléments de contexte** | Conformément à l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires territoriaux placés en congé de maladie ordinaire conservent l'intégralité de leur traitement pendant les trois premiers mois puis leur demi-traitement pendant les neufs mois suivants.<br><br>S'agissant de leur régime indemnitaire, ses modalités d'attribution sont régies par les principes de libre administration des collectivités locales et de parité entre fonction publique d'État et fonction publique territoriale.<br><br>En application de ces principes, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire qui doit alors être fixé dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État qui leur sont équivalents.<br><br>Dans la mesure où l'article 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement en cas de placement en congé de maladie ordinaire pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont, en vertu des principes précités, la possibilité, par délibération, de maintenir le régime indemnitaire de leurs agents placés en congé de maladie ordinaire dans les mêmes proportions que leur traitement. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 3.4.7

Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

| Code indicateur | 3.4.7(1) | 3.4.7(2) |
|---|---|---|
| Texte de référence | Article L. 1611-2 et L. 1612-12 du code général des collectivités territoriales | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet d'apprécier le montant global des dépenses de fonctionnement et des charges de personnel. | |
| Thématique | € | |
| Définition et éléments de contexte | Les dépenses de fonctionnement permettent d'assurer le fonctionnement courant et quotidien de la collectivité ou de l'établissement public.<br><br>Elles regroupent principalement :<br><br>- les charges de personnel ;<br><br>- les dépenses d'entretien et de fourniture ;<br><br>- les frais de fonctionnement divers correspondant aux compétences de la collectivité ou de l'établissement public ;<br><br>- les intérêts de la dette, c'est-à-dire les intérêts des emprunts.<br><br>S'agissant du montant des dépenses de fonctionnement (**Indicateur 3.4.7(1)**), il convient de se référer au compte administratif de l'année de référence ou à défaut au budget primitif additionné, le cas échéant, du budget supplémentaire **(opérations réelles, hors opérations d'ordre)**.<br><br>S'agissant des charges de personnel (**Indicateur 3.4.7(2)**), il convient de se référer au chapitre 012 du compte administratif ou à défaut au budget prévisionnel additionné, le cas échéant, du budget supplémentaire **(opérations réelles, hors opérations d'ordre)**.<br><br>Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur). | |
| Référence FAQ | p. 35 | |

# Indicateur 4.1.1

Agents affectés à la prévention

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.1.1** |
| **Texte de référence** | Article L. 136-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Articles 25, 26-1 et 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 4, 4-1, 5, 11 à 19-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents au sein de la collectivité affectés à la prévention |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | Nature de la fonction de l'agent affecté à la prévention ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.<br><br>A cet effet, plusieurs catégories de personnel peuvent être mobilisées au sein de la collectivité ou de l'établissement public pour s'assurer du respect de cette obligation : assistant de prévention (article 4 du décret du 10 juin 1985), conseiller de prévention (articles 4 et 4-1 du décret du 10 juin 1985), agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (article 5 du décret du 10 juin 1985), médecin de prévention (article 11 et suivants du décret du 10 juin 1985), infirmier des services de prévention (article 11 du décret du 10 juin 1985) et tout autre personnel affecté à la prévention.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur concerne les agents, fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent, présents au 31 décembre de l'année.<br><br>Il convient de les recenser en **effectif présent au 31 décembre** (1 personne = 1 unité) et en **équivalent temps plein rémunéré** (ETPR = recensement proportionnel à l'activité de l'agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année hors heures supplémentaires et/ou complémentaires effectués par l'agent). |
| **Référence FAQ** | p. 37 |

# Indicateur 4.1.2

Actions liées à la prévention dans l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.1.2** |
| **Texte de référence** | Article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 4-2, 5, 8, 7, 8, 8-1, 9 et 13 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer les actions liées à la prévention mises en œuvre par la collectivité au cours de l'année |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Type d'action de prévention : formations, interventions, mesures d'amélioration des conditions de travail<br>• Coût en euros<br>• Nombre de jours de formation dispensés<br>• Nombre d'agents formés |
| **Définition et éléments de contexte** | Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.<br><br>A cet effet, ils disposent de plusieurs moyens d'action afin de satisfaire à leurs obligations en matière de prévention.<br><br>Ils doivent notamment s'assurer de l'organisation de plusieurs types d'action de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail :<br><br>• formation des agents chargés des fonctions d'assistant et de conseiller de prévention (article 4-2 du décret du 10 juin 1985) ;<br>• formation des agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (article 5 du décret du 10 juin 1985) ;<br>• formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (articles 8 et 8-1 du décret du 10 juin 1985) ;<br>• formation à destination des agents en matière d'hygiène et de sécurité (articles 6, 7, 13 du décret du 10 juin 1985).<br><br>Ils peuvent également engager des dépenses afin de mettre en œuvre des actions en matière de prévention et de sécurité telles que des interventions effectuées par un centre de gestion au titre de ses missions de conseils ou d'inspection, une entreprise pour évaluer les risques professionnels ou encore un ergonome ou la mise à disposition des agents d'équipements de protection |

| | |
|---|---|
| | individuelle (EPI) tenant compte de la nature des activités et du type de risques encourus pour la santé et la sécurité.<br><br>**Précision** :<br><br>L'indicateur concerne les agents, fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent, présents au 31 décembre de l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 37 |

# Indicateur 4.1.3

Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.1.3** |
| **Texte de référence** | Article L. 812-4 du code général de la fonction publique ;<br>Article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de comptabiliser le nombre de visites médicales sur demande de l'agent |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | Sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.<br>En application de l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les agents territoriaux bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans.<br>Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient à tout moment d'un examen médical supplémentaire. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 4.1.4

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.1.4** |
| **Texte de référence** | Article L. 811-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Articles L. 4121-3, L. 4121-3-1 et R. 4121-1 et suivants du code du travail ;<br><br>Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le niveau de couverture des agents territoriaux en termes d'évaluation et de prévention des risques professionnels |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | Aux termes de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.<br><br>En application de l'article R. 4121-1 du même code, l'évaluation de ces risques s'apprécie au regard de la notion d'« unité de travail » dans chaque établissement.<br><br>La notion d'« unité de travail » n'étant pas définie par le code du travail, celle-ci doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques.<br><br>Conformément à la nécessité d'inscrire l'évaluation des risques dans une démarche dynamique et donc, évolutive, outre l'**obligation de mise à jour annuelle**, l'article R. 4121-2 du code du travail prévoit **deux modalités d'actualisation du DUERP**, prenant en compte les éventuelles modifications de la situation du travail :<br><br>- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;<br><br>- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur. |

| | |
|---|---|
| | L'élaboration du DUERP vise à mettre en œuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques, conformément aux principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail et contribue à la mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels.<br><br>L'état de réalisation du DUERP est évalué par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article 49 du décret du 10 juin 1985 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.<br><br>**Précision** :<br><br>La mise à jour du DUERP peut être moins fréquente dans les collectivités et établissements publics de moins de onze agents, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des agents (article L. 4121-3 du code du travail). |
| **Référence FAQ** | p. 38 |

# Indicateur 4.1.5

Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.1.5** |
| **Texte de référence** | Article L. 811-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ;<br><br>Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le niveau de couverture des agents territoriaux en termes d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | L'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux a pour objectif de prévenir les risques psychosociaux (RPS) au sein de la fonction publique. Ces risques sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique, ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».<br><br>Ce plan s'inscrit dans une démarche plus globale du développement de la prévention des risques professionnels, qui intègre l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.<br><br>S'agissant des collectivités territoriales et établissements publics, il appartient à chaque employeur de **définir les orientations de la démarche à mettre en œuvre**, d'associer et de consulter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou l'instance en tenant lieu (calendrier de la démarche, définition des modalités de suivi, établissement d'un plan de communication, diffusion des outils et de réaliser un diagnostic des RPS au sein de la structure dont il a la responsabilité).<br><br>L'évaluation des RPS issue de ce diagnostic est intégrée au DUERP, mis à jour annuellement.<br><br>S'agissant de la **réalisation du diagnostic des RPS**, pour laquelle l'employeur territorial s'appuie sur les conseillers et assistants de prévention, certains indicateurs sont librement choisis dans une liste disponible sur le site internet de la fonction publique. Toutefois, quatre indicateurs seront suivis au sein de chaque collectivité : |

| | |
|---|---|
| | - taux d'absentéisme pour raison de santé ;<br>- taux de rotation des agents ;<br>- taux de visite sur demande au médecin de prévention ;<br>- taux de violences sur agents.<br>Une fois le diagnostic réalisé, il appartient à chaque autorité territoriale depuis 2014 **d'élaborer un plan de prévention des RPS** au sein de sa structure, qui constitue un des volets du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu par le décret du 10 juin 1985.<br>Au-delà de la prévention des risques professionnels, le plan de prévention des RPS s'inscrit dans le cadre d'une démarche pérenne d'amélioration de la qualité de vie au travail : le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail prévu par l'article 49 du décret du 10 juin 1985 intègre un volet RPS. |
| **Référence FAQ** | p. 37 |

# Indicateur 4.1.6

Démarches de prévention des risques

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.1.6** |
| **Texte de référence** | Article 108-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles L. 4121-3, L. 4121-3-1, R. 4121-1 et suivants et R. 4412-59 à R. 4412-90 du code du travail ;<br><br>Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2015-1438 du 5 novembre 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale ;<br><br>Action n° 8 de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer la démarche de prévention mise en œuvre par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en particulier pour les troubles musculo-squelettiques et en matière d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | **S'agissant des troubles musculo-squelettiques (TMS)** :<br><br>L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique définit les TMS comme « *des pathologies multifactorielles à composante professionnelle, susceptibles d'être reconnues comme maladie professionnelle. Ils affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres de la colonne vertébrale* ».<br><br>S'agissant de la mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS par les employeurs publics, cet accord prévoit d'intégrer les risques liés aux TMS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).<br><br>**S'agissant des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)** :<br><br>L'article R. 4112-60 du code du travail, applicable aux employeurs territoriaux, définit l'agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction comme « toute substance ou préparation classée cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture ». |

L'employeur se doit d'assurer **la traçabilité des expositions, de prévenir le risque d'exposition et d'assurer un suivi médical post professionnel**.

**Dans le cadre de la prévention des risques CMR**, l'employeur met en place des mesures de protection collective (manipulation, stockage) et individuelle (équipements), assure l'information et la formation des agents, peut décider de la suppression ou de la substitution des produits chimiques dangereux.

**S'agissant du suivi médical post professionnel** au profit des agents de la fonction publique territoriale exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à un agent CMR, il est subordonné à la délivrance d'une attestation d'exposition à un risque CMR, établie après avis du médecin de prévention par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent au moment de la cessation définitive de leurs fonctions, en lien direct avec la traçabilité de l'exposition à une ou des substances CMR révélées par le DUERP des agents concernés.

Le suivi médical post-professionnel est assuré, au choix des agents, par le service de médecine de prévention des collectivités ou des établissements, par tout médecin librement choisi par l'intéressé ou par les centres médicaux avec lesquels la collectivité ou l'établissement prenant en charge le suivi passe une convention.

Par ailleurs, le décret du 5 novembre 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale prévoit que les honoraires et frais médicaux résultant du suivi médical post-professionnel sont intégralement pris en charge par la dernière collectivité territoriale ou le dernier établissement au sein duquel l'agent a été exposé. Dans le cas où ceux-ci n'existent plus ou n'ont pu être identifiés, elle incombe à la collectivité territoriale ou à l'établissement dont relève l'agent au moment de la cessation définitive de ses fonctions.

Cette prise en charge est assurée dans la limite des prestations de même nature prévues par le régime général de la sécurité sociale.

Les frais de transport occasionnés par le suivi médical ne sont pas pris en charge.

**Référence FAQ** p. 38

# Indicateur 4.1.7

Registre de santé et de sécurité au travail

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.1.7** |
| **Texte de référence** | Article L. 136-1 du code général de la fonction publique ;<br>Articles 3-1 et 4-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le niveau de couverture des agents territoriaux en termes d'évaluation et de prévention des risques professionnels |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | En vertu de l'article 3-1 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service.<br>Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.<br>Le registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également mis à la disposition des agents chargés d'une fonction d'inspection.<br>En vertu de l'article 4-1 du même décret, la mission des assistants de conseillers de prévention est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.<br>En outre, en application de l'article 48 du même décret, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées dans ce registre. |
| **Référence FAQ** | |

NOUVEAU

# Indicateur 4.1.8

Registre de danger grave et imminent

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.1.8** |
| **Texte de référence** | Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale<br><br>Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatifs aux comités sociaux territoriaux et de leurs établissements publics. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de savoir si la collectivité dispose d'un registre de danger grave et imminent. |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | En application de l'article 62 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatifs aux comités sociaux territoriaux et de leurs établissements publics, les collectivités doivent se doter d'un registre spécial mentionné à l'article 68 du même décret.<br>Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 4.2.1

Les accidents du travail* reconnus dans l'année et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus dans l'année ou avant. * y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt de travail

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.2.1** |
| **Texte de référence** | Article L. 9 et L. 822-18 à L. 822-25 du code général de la fonction publique ;<br><br>Articles 37-1 à 37-20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Articles 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 34, 37, 38, 39 et 43 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet d'identifier les cadres d'emplois les plus exposés à un accident de service ou de trajet et de mesurer l'absentéisme en résultant |
| **Thématique** | ☺ |
| **Critère de ventilation** | • Nombre d'accidents de service ou de trajet reconnus dans l'année dont ceux n'ayant pas donné lieu à des arrêts de travail, nombre de jours d'arrêts de travail dus à des accidents de service ou de trajet survenus dans l'année ou auparavant<br>• Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Nombre d'accidents du travail et nombre de jours d'arrêt de travail : par filière déclinée en cadres d'emplois ; par type d'accident du travail croisé par le sexe. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Conformément aux articles L. 822-18 et suivants du code général de la fonction publique, les fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, en activité ont droit à un congé pour invalidité temporaire imputable (Citis) au service lorsque leur incapacité temporaire de travail est consécutive à une maladie contractée en service.<br>Ils conservent l'intégralité de leur traitement jusqu'à ce qu'ils soient en état de reprendre leur service ou jusqu'à leur mise à la retraite. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si leur état de santé nécessite leur maintien en Citis.<br>Lorsqu'ils sont guéris ou que les lésions résultant de leur maladie professionnelle sont stabilisées, ils transmettent à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation.<br>Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau Citis.<br>Les agents contractuels en activité bénéficient, quant à eux, en cas de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.<br>**Précisions :**<br>L'indicateur concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent) présents au cours de l'année.<br>Un agent peut être comptabilisé plusieurs fois s'il est victime de plusieurs accidents sur l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 39 |

# Indicateur 4.2.2

Maladies professionnelles reconnues dans l'année et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.2.2** |
| **Texte de référence** | Article L. 9 et L. 822-18 à L. 822-25 du code général de la fonction publique ;<br><br>Articles 37-1 à 37-20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Articles 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 34, 37, 38, 39 et 43 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet d'identifier les cadres d'emplois les plus exposés aux maladies professionnelles et de mesurer l'absentéisme en résultant |
| **Thématique** | ☺ |
| **Critère de ventilation** | • Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année, reconnues dans les années antérieures ayant donné lieu à des arrêts de travail, nombre de jours d'arrêts de travail dus à des maladies professionnelles<br>• Filière<br>• Cadre d'emplois<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Nombre de maladies professionnelles et jours d'arrêts de travail dus à des professionnelles : par filière déclinée en cadres d'emplois ; par sexe. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Conformément aux articles L. 822-18 et suivants du code général de la fonction publique, les fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, en activité ont droit à un congé pour invalidité temporaire imputable (Citis) au service lorsque leur incapacité temporaire de travail est consécutive à une maladie contractée en service.<br>Ils conservent l'intégralité de leur traitement jusqu'à ce qu'ils soient en état de reprendre leur service ou jusqu'à leur mise à la retraite. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si leur état de santé nécessite leur maintien en Citis.<br>Lorsqu'ils sont guéris ou que les lésions résultant de leur maladie professionnelle sont stabilisées, ils transmettent à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation.<br>Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau Citis.<br>Les agents contractuels en activité bénéficient, quant à eux, en cas de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.<br>**Précision :**<br>L'indicateur concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent) présents au cours de l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 39 |

# Indicateur 4.2.4

Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.2.4** |
| **Texte de référence** | Articles L. 417-8 et L. 417-9 du code des communes ;<br>Article L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;<br>Articles L. 434-1 à L. 434-6 et R. 434-1 à R.434-9 du code de la sécurité sociale ;<br>Article L. 9 du code général de la fonction publique ;<br>Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br>Articles 34 et 38 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br>Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaître les conséquences des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles générés par l'exposition aux risques professionnels et plus généralement l'état des conditions de travail des agents |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaire titulaire et stagiaire et agent contractuel sur emploi permanent<br>• Motif : pour accident du travail, pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service, autres cas<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par statut ; par motif croisé par le sexe. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Les fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) atteints d'une incapacité permanente résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle peuvent prétendre à une allocation temporaire d'invalidité (ATI) cumulable avec leur traitement.<br><br>La demande d'allocation doit, à peine de déchéance, être présentée dans le délai d'un an à partir du jour où le fonctionnaire a repris ses fonctions après la consolidation de la blessure ou de son état de santé<br><br>L'ATI est accordée après avis de la commission de réforme et de la CNRACL pour une période de cinq ans. A l'expiration de cette période, les droits du fonctionnaire font l'objet d'un nouvel examen et l'allocation est attribuée sans limitation de durée sur la base du nouveau taux d'invalidité constaté ou, le cas échéant supprimée.<br><br>Les agents stagiaires, victimes d'une maladie ou d'un accident imputable au service pendant la période de stage, peuvent bénéficier de l'ATI uniquement à compter de leur titularisation.<br><br>Les agents contractuels et les fonctionnaires affiliés au régime général de la sécurité sociale atteints d'une incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peuvent percevoir une indemnisation versée par la sécurité sociale sous la forme d'une indemnité en capital ou d'une rente viagère en cas d'incapacité permanente de plus de 10 %. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 4.2.5

Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.2.5** |
| **Texte de référence** | Articles L. 822-1 à L. 822-5, L. 822-6 à L. 822-11, L. 822-12 à L. 822-13, L. 822-18 à L. 822-25 et L. 825-1 à L. 825-2 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;<br><br>Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Articles 7 à 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 34, 35, 36, 37, 38, 43 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de quantifier le nombre de collectivités et d'établissements publics ayant souscrit un contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie |
| **Thématique** | |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Les agents territoriaux bénéficient de droits statutaires au maintien de toute ou partie de leur rémunération lorsqu'ils sont en congé de maladie (CMO, CLM, CLD), congé de grave maladie, congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis), congé pour accident du travail ou maladie professionnelle. Ces droits varient selon le type de congé.<br><br>En contrepartie d'un taux ainsi que d'une assiette de cotisation de sécurité sociale réduits par rapport aux employeurs du secteur privé, il appartient aux employeurs territoriaux de financer ces garanties statutaires.<br><br>Afin de se prémunir des charges financières en résultant, certains employeurs territoriaux ont souscrit des contrats d'assurance, directement ou par le biais des centres de gestion.<br><br>**Précision** :<br><br>Ces contrats sont à dissocier de la participation des employeurs territoriaux au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents (cf **fiche 7.2.1**). |
| **Référence FAQ** | p. 40 |

# Indicateur 4.2.6

Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux

| Code indicateur | 4.2.6.1 | 4.2.6.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Directive n° 2013/35/UE du 26/06/13 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques ;<br><br>Articles L. 4624-2, R. 4624-23, L. 5213-1 et L. 5213-2 du code du travail ;<br><br>Articles 21 et 26-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 90-277 du 28 mars 1990 modifié relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare ;<br><br>Décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants ;<br><br>Décret n° 2015-1438 du 5 novembre 2015 relatif aux modalités du suivi médical post- professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à une substance cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction ;<br><br>Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique. | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents territoriaux soumis à une surveillance médicale particulière | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Statut d'emploi : fonctionnaire ou contractuel<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe<br>• Fondement de la surveillance médicale particulière : situation personnelle ou nature de l'emploi | |
| Croisement à opérer | • **Tableau 4.2.6.1** sur les fonctionnaires : par fondement de la surveillance médicale particulière ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique<br><br>• **Tableau 4.2.6.2** sur les contractuels : par fondement de la surveillance médicale particulière ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique. | |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Les agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans, en application de l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.<br><br>Toutefois, parmi eux, certains agents justifient d'une surveillance médicale particulière de sorte que d'autres visites médicales sont, en sus de l'examen périodique biennal, ordonnées par le médecin de prévention. La fréquence et la nature de ces visites obligatoires sont définies par ce même médecin.<br><br>Conformément à l'article 21 du décret du 10 juin 1985, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certains agents en raison de leur situation personnelle ou de la nature de leur emploi.<br><br>Les agents soumis à une **surveillance médicale particulière en raison de leur situation personnelle** sont : les personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée et les agents souffrant de pathologies particulières.<br><br>Les agents soumis à une **surveillance médicale particulière en raison de la nature de leur emploi** sont ceux occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux.<br><br>La liste des postes présentant des risques particuliers pour les travailleurs au sens de l'article L. 4624-2 du code du travail est précisée à l'article R. 4624-23 du même code (applicable à la fonction publique territoriale par renvoi de l'article 26-1 du décret du 10 juin 1985 susmentionné), qui prévoit que les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4412-60, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.<br><br>Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur lequel celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par ce même code.<br><br>En outre, s'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, après avis du ou des médecins concernés, en cohérence avec l'exposition des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de santé au travail, et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste. |
| **Référence FAQ** | p. 40 |

# Indicateur 4.2.7

Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime.

| Code indicateur | 4.2.7.1 | 4.2.7.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de connaître le nombre de demandes et de décisions octroyant la protection fonctionnelle aux agents territoriaux dans l'année | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Statut d'emploi : fonctionnaire ou agent contractuel<br>• Situation de l'auteur de la demande : mis en cause ou victime<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe | |
| Croisement à opérer | • **Tableau 4.2.7.1** sur les fonctionnaires : demande de protection fonctionnelle et nombre d'accord par situation de l'auteur de la demande ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>• **Tableau 4.2.7.2** sur les contractuels : demande de protection fonctionnelle et nombre d'accord par situation de l'auteur de la demande ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique. | |
| Définition et éléments de contexte | L'agent public (fonctionnaire ou contractuel) victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions bénéficie, sous conditions, de mesures de protection et d'assistance due par son administration.<br><br>La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause ou des faits imputés de façon diffamatoire.<br><br>Il revient à l'autorité administrative, qui a octroyé la protection fonctionnelle, de prendre toutes les mesures dans le cadre de celle-ci lui permettant de remplir son obligation légale de protection vis-à-vis de son agent. La protection peut ainsi prendre des formes diverses à la main de l'employeur, qui doivent être adaptées à la nature de la menace ou de l'attaque : assistance juridique avec possibilité d'une prise en charge de certains frais d'avocats dans le cadre de poursuites judiciaires, prise en charge médicale, droit de réponse en cas de diffamation, changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique professionnels, changement de service, indemnisation du préjudice subi… | |

| | |
|---|---|
| | **Précisions** :<br><br>L'indicateur 4.2.7 recense uniquement les demandes formulées par les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, et les agents contractuels au cours de l'année.<br><br>Les demandes de protection fonctionnelle formulées par les anciens agents de la collectivité (anciens fonctionnaires et anciens agents contractuels) ainsi que par les ayant-droits (conjoints, concubins, partenaires liés par un pacte civil de solidarité, enfants et ascendants directs) des agents territoriaux ne doivent pas être recensées. |
| **Référence FAQ** | p. 40 |

NOUVEAU

# Indicateur 4.2.8

Nombre d'accidents mortels selon le genre

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.2.8** |
| **Texte de référence** | Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.<br><br>Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.<br><br>Articles L.4121-1 et suivants ; et article L.4111-1 du code du travail |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mettre en évidence le nombre d'accidents mortels selon le genre. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Nombre d'accidents de travail mortels<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Nombre d'accidents du travail mortels; par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Les accidents mortels mentionnés par cet indicateur sont les accidents ayant causés la mort de l'agent. Les accidents mortels recensés ici sont ceux ayant eu lieu sur les lieux de travail, qu'ils soient en lien direct ou indirecte avec l'exercice du service. Par définition les suicides ne sont pas recensés par cet indicateur. |
| **Référence FAQ** | |

# Indicateur 4.3.1

Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissements sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel au cours de l'année N

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Code indicateur** | **4.3.1.1** | **4.3.1.2** | **4.3.1.3** | **4.3.1.4** | **4.3.1.5** | **4.3.1.6** | **4.3.1.7** |
| **Texte de référence** | Articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quater A et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. | | | | | | |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de répertorier les signalements émis par les agents territoriaux pour actes de violences afin de prendre toute mesure de protection appropriée | | | | | | |
| **Thématique** | | | | | | | |
| **Critère de ventilation** | • Type de violence signalée : violences physiques, violences sexuelles, harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes, acte de discrimination, menaces ou actes d'intimidation<br>• Auteur des violences signalées : personnel de la collectivité ou usager<br>• Conséquence : avec ou sans arrêt de travail<br>• Catégorie hiérarchique de la victime de la violence signalée<br>• Sexe de la victime de la violence signalée | | | | | | |
| **Croisement à opérer** | **Tableau 4.3.1.1** sur les violences physiques : par auteur et conséquence ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique de la victime.<br><br>**Tableau 4.3.1.2** sur les violences sexuelles : par auteur et conséquence ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique de la victime.<br><br>**Tableau 4.3.1.3** sur le harcèlement moral : par auteur et conséquence ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique de la victime.<br><br>**Tableau 4.3.1.4** sur le harcèlement sexuel : par auteur et conséquence ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique de la victime.<br><br>**Tableau 4.3.1.5** sur les agissements sexistes : par auteur et conséquence ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique de la victime.<br><br>**Tableau 4.3.1.6** sur les actes de discrimination : par auteur et conséquence ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique de la victime.<br><br>**Tableau 4.3.1.7** sur les menaces ou actes d'intimidation : par auteur et conséquence ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique de la victime. | | | | | | |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Conformément à l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983, les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.<br><br>Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.<br><br>Il comporte notamment une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.<br><br>Il appartient aux employeurs territoriaux d'informer les agents placés sous leur autorité de l'existence de ce dispositif, de ses modalités d'accès ainsi que des procédures qu'il prévoit.<br><br>**Précision** :<br><br>L'indicateur concerne l'ensemble des signalements émis par les agents de la collectivité ou de l'établissement public, fonctionnaires titulaires et stagiaires et agents contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 40 |

# Indicateur 4.3.2

Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.3.2** |
| **Texte de référence** | Articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quater A et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer les modalités organisationnelles du dispositif de signalement ainsi que les modalités de traitement des faits signalés |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Modalités organisationnelles du dispositif<br>• Modalités de traitement des faits signalés par type de violence, catégorie hiérarchique et sexe du signalant, type de suites données |
| **Croisement à opérer** | **Tableau 1** sur les violences physiques : par modalité de traitement ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>**Tableau 2** sur les actes de violence sexuelle : par modalité de traitement ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>**Tableau 3** sur le harcèlement moral : par modalité de traitement ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>**Tableau 4** sur le harcèlement sexuel : par modalité de traitement ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>**Tableau 5** sur les agissements sexistes : par modalité de traitement ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>**Tableau 6** sur les menaces : par modalité de traitement ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>**Tableau 7** sur tout autre acte d'intimidation : par modalité de traitement ; par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>**Tableau 8** sur les actes de discrimination : actes recensés selon le critère de discrimination.<br><br>**Tableau 9** sur les actes de discrimination : actes recensés selon le contexte professionnel.<br><br>**Tableau 10** sur l'ensemble des types de violence : actes recensés selon le type de suites données. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | **S'agissant des modalités organisationnelles**, le dispositif de signalement prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 mis en place par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant (cf fiche 4.3.1) peut être :<br><br>- assuré en propre par la collectivité ou l'établissement public ;<br><br>- mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics ;<br><br>- confié à un centre de gestion<br><br>**S'agissant des modalités de traitement des faits signalés**, le dispositif de signalement comporte :<br><br>1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;<br><br>2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;<br><br>3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.<br><br>**Précision** :<br><br>L'indicateur concerne l'ensemble des signalements émis par les agents de la collectivité ou de l'établissement public, fonctionnaires titulaires et stagiaires et agents contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 40 |

# Indicateur 4.4.1

Inaptitudes au cours de l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **4.4.1** |
| **Texte de référence** | Articles L. 514-1 à L. 514-8, L. 823-1 à L. 823-6 et L. 826-1 à L. 826-9 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;<br><br>Article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;<br><br>Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Articles 9-1, 11, 13, 33 et 34 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 34-1, 40 et 41 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Articles 7-1, 10 et 11 du n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 30, 31, 36 et 39 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet d'évaluer la prise en charge des agents inaptes physiquement à exercer leurs fonctions en raison d'une dégradation de leur état de santé |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Type d'inaptitude : partielle ou définitive<br>• Filière<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | **Tableau 1** sur les demandes et les décisions d'inaptitude : par sexe.<br><br>**Tableau 2** sur les décisions d'inaptitudes définitives des fonctionnaires : par filière ; par sexe. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Les agents territoriaux peuvent être confrontés à une dégradation de leur état de santé les rendant inaptes à la poursuite de l'exercice de leurs fonctions.<br><br>Si un agent n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, ces conditions de travail doivent être adapté à son état physique (**aménagement d'horaires ou aménagement de poste de travail**). Si les nécessités du service ne permettent pas d'aménager les conditions de travail de l'emploi sur lequel l'agent est affecté, l'employeur peut l'affecter sur un autre emploi de son grade.<br><br>En outre, il peut être autorisé à accomplir un service à **temps partiel pour raison thérapeutique** lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :<br><br>- soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;<br><br>- soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.<br><br>Néanmoins, si son état physique ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade mais que le comité médical le considère apte à exercer d'autres fonctions, les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être **reclassés** sur un emploi d'un autre cadre d'emplois, d'un autre corps ou dans un autre emploi, en priorité dans son administration d'origine ou à défaut dans toute administration ou établissement public.<br><br>Afin d'accompagner les agents dans leur démarche de reclassement, l'autorité territoriale leur propose une **période de préparation au reclassement**.<br><br>Si l'agent est dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions à l'issue de ses congés de maladie et qu'il ne peut être reclassé, il peut être admis en **retraite pour invalidité**, soit d'office, soit sur demande ou être **licencié pour inaptitude physique**.<br><br>S'il ne peut être dans l'immédiat procédé au reclassement de l'agent, inapte à l'exercice de ses fonctions sans être inapte à toutes fonctions, ou à sa mise à la retraite pour invalidité, celui-ci est placé en **disponibilité d'office** à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie.<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur concerne les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, et les agents contractuels occupant un emploi permanent présents au cours de l'année.<br>Un agent peut être recensé dans plusieurs cases. |
| **Référence FAQ** | p. 39 |

# Indicateur 4.5.1

Suicides au cours de l'année

| Code indicateur | 4.5.1.1 | 4.5.1.2 |
|---|---|---|
| Texte de référence | Article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Articles 41 et 42 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 37-1 à 37-20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Article 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 34 et 37 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;<br><br>Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale | |
| Finalité de l'indicateur | Cet indicateur permet de déterminer les circonstances des tentatives de suicides et des suicides reconnus imputables au service, ainsi que et des tentatives de suicides et suicides déclarés intervenus sur le lieu de travail afin de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées. | |
| Thématique | | |
| Critère de ventilation | • Statut d'emploi : fonctionnaire ou contractuel<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe | |
| Croisement à opérer | • **Tableau 4.5.1.1** sur les fonctionnaires : par sexe croisé par la catégorie hiérarchique.<br><br>• **Tableau 4.5.1.2** sur les contractuels : par sexe croisé par la catégorie hiérarchique. | |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Conformément à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983, est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.<br>Dans ce cadre, les suicides et les tentatives de suicide commis par un fonctionnaire qu'ils soient survenus sur le lieu de travail et dans le temps de service ou sur un autre lieu ou à un autre moment bénéficient de la présomption d'imputabilité au service dès lors qu'ils présentent un lien direct avec le service.<br>De même, les suicides et tentatives de suicide commis par un agent contractuel peuvent être qualifiés d'accident du travail.<br>A la suite de ces événements, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) procède à une enquête visant à analyser les circonstances afin de proposer des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail.<br>En outre, en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail, il peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail.<br>**Précisions** :<br>L'indicateur concerne les tentatives de suicide et les suicides commis par des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, ou des agents contractuels présents au cours de l'année (1 agent = 1 unité). Il convient de se référer à la date de la décision reconnaissant l'imputabilité au service de ces faits et non à la date de leur commission. |
| **Référence FAQ** | p. 44 |

# Formation

## Indicateur 5.1.1.1

Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/N ayant participé à au moins une formation dans l'année N

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **5.1.1.1** |
| **Texte de référence** | Articles L.422-21, L.422-22, L422-26 L.422-28 du code général de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le nombre d'agents (fonctionnaires et agents contractuels) occupant un emploi permanent, présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année ayant participé à au moins une formation dans l'année. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaires titulaires et contractuels sur emploi permanent<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique ; par statut croisé par le sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Un emploi permanent est créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration contrairement à un emploi non permanent.<br><br>Les formations dont peuvent bénéficier les agents titulaires et contractuels occupant un emploi permanent au sein de la fonction publique territoriale (FPT) sont multiples, elles peuvent être obligatoires ou non.<br><br>Tout d'abord, les fonctionnaires et les agents contractuels recrutés pour une durée égale ou supérieure à un an, sur un emploi permanent en application de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique sont astreints à **suivre les formations statutaires dites « obligatoires »** pour l'employeur et l'agent (à l'exception des agents relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale, qui sont soumis, pour leur part, à des dispositions spécifiques en matière de formation obligatoire).<br><br>Ces formations obligatoires sont au nombre de deux : la formation d'intégration et de la formation de professionnalisation<br><br>La formation d'intégration a pour objectif de faciliter l'intégration de des agents par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel ils exercent leurs missions. Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des |

| | |
|---|---|
| | fonctionnaires territoriaux. Les statuts particuliers définissent la durée de la formation d'intégration et les conditions dans lesquelles elle peut être fractionnée. En tout état de cause, elle est dispensée au cours de la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois.<br><br>La formation d'intégration doit intervenir durant la première année suivant la nomination du stagiaire (ces derniers n'étant pas qualifiés d'agents titulaires, leurs effectifs ne sont pas insérés au sein des tableaux ci-dessous).<br><br>La formation de professionnalisation a quant à elle pour objectif de permettre l'adaptation des agents à leur emploi et le maintien à niveau de leurs compétences. Le contenu est adapté aux emplois que les membres du cadre d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies au sein des statuts particuliers.<br><br>La formation de professionnalisation comprend : la formation de professionnalisation au premier emploi, la formation de professionnalisation tout au long de la carrière et la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.<br><br>Par ailleurs il existe des **formations non obligatoires** telles que les préparations aux concours et aux examens professionnels, les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière, les formations personnelles, les actions de lutte contre l'illettrisme, qui s'insèrent davantage dans le cadre de la formation continue.<br><br>Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service mais peuvent aussi être rendues obligatoires par l'employeur. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions qu'après avis de la commission administrative paritaire compétente.<br><br>**Précisions :**<br><br>Cet indicateur recense les agents permanents présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année ayant participé à au moins une formation dans l'année en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).<br><br>Un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être saisi qu'une fois. |
| **Référence FAQ** | p. 45 |

# Indicateur 5.1.1.2

Journées de formation suivies par les agents titulaires, stagiaires et les contractuels sur emploi permanent présents au 31/12 et nombre d'agents fonctionnaires ayant participé à au moins une journée de formation au cours de l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **5.1.1.2** |
| **Texte de référence** | Articles L.422-21 et L.422-22 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires), et les contractuels sur emploi permanant ayant participé à au moins une formation au cours de l'année en identifiant le type de formation suivie par ces agents. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Type de formation<br>• Organisme dispensant la formation<br>• Catégorie hiérarchique<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par catégorie hiérarchique ventilée par type de formation ; le nombre de journées de formation par type d'organisme les dispensant et le nombre d'agents ayant participé à une action de formation par sexe. |

**Définition et éléments de contexte**

Pour une présentation des types de formation, il convient de se reporter à la **fiche 5.1.1.1** relative aux fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N ayant participé à au moins une formation dans l'année N.

**Précisions** :

Cet indicateur recense le nombre de journées de formation auxquelles ont participé les agents qui occupent un emploi permanent présents au 31 décembre de l'année.

Un emploi permanent répond à une activité normale et habituelle de l'administration. Sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours. Le recrutement d'agents contractuels sur les emplois permanents reste donc un mode de recrutement dérogatoire.

Les cas de recours aux agents contractuels sur emploi permanent ont été étendus par la loi de transformation de la fonction publique.

Les contractuels occupant des emplois permanents et bénéficiaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an doivent suivre de façon obligatoire la formation d'intégration et de professionnalisation prévue pour les fonctionnaires.

Il convient de recenser le nombre total de journées effectuées par les agents en comptabilisant les jours ouvrés quel que soit le nombre d'heures réel de la formation (compter les journées selon les pratiques de la collectivité et celles des organismes (certains comptent 6h, 6h30, 7h ou plus par journée de formation)).

Il convient de ne pas décompter de durée inférieure à la journée.

*Exemple : 7 stagiaires ont participé à un stage de 3,5 j, et par ailleurs le nombre total des journées correspondant aux autres formations est de 50 j. Le nombre de journées de formation correspondant au stage sera égal à 24,5. Additionné aux autres journées, le résultat final sera de 74,5 à arrondir à 75.*

S'agissant des formations dont la durée est comptabilisée en heures, il convient de transformer le nombre total d'heures en nombre de journées (en utilisant la norme d'1 journée = 7 heures) et arrondir si besoin.

**Quelles sont les informations recherchées par type de formation** ?

* préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : compter strictement les journées d'absence correspondant à des actions de formation = ne pas prendre en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.

* formation prévue par les statuts particuliers : concerne toutes les formations obligatoires suite à nomination ou exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois :

- formation d'intégration,

- formation de professionnalisation.

* formation de perfectionnement : compter les journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les

compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité qui sont prévues par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour les acmo, les ACFI, et plus généralement pour tous les agents.

* formation personnelle : ne prendre en compte que les journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (article 5-1 pour les titulaires et 15-1 pour les contractuels du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985).

**Comment répartir les journées selon les organismes (intitulés de colonnes)** ?

* 5.1.1(1) : compter les journées correspondant aux formations organisées en inter et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics.

* 5.1.1(2) : compter les journées correspondant aux formations organisées en inter au-delà de la cotisation obligatoire (ceci existe dans certaines régions, mais pas dans toutes).

* 5.1.1(3) : compter les journées correspondant aux formations organisées par la collectivité, qu'il s'agisse :

- de formations assurées par des formateurs internes (titulaires ou contractuels),

- de formations assurées par des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations,

- de formations assurées par le CNFPT en intra, c'est à dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.

* 5.1.1(4) : compter la totalité des journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.

* 5.1.1(5) : colonne totalisant automatiquement l'ensemble des journées de formation précédentes (ne pas remplir cette colonne)

* 5.1.1(6) et 5.1.1(7) : compter la totalité des journées de formation assurées parmi les précédentes dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ; par sexe.

*5.1.1(8) à 5.1.1(10) – Comment sont décomptés les agents occupant un emploi permanent par type de formation ?

Le but est de connaître pour chaque type de formation et par catégorie hiérarchique au 31 décembre de l'année, le nombre d'agents qui ont été concernés au cours de l'année. Pour chaque catégorie, comptabiliser le nombre d'agents partis au moins une fois par type de formation (et non le nombre de départs). Un même agent ayant participé à plusieurs types de formation sera comptabilisé une fois pour chaque type.

*Exemple : Madame X, rédactrice, a participé en début d'année à la fin de la préparation à l'écrit du concours d'attaché. Après admissibilité, elle participe à la préparation à l'oral. Dans la même année, nommée attachée stagiaire, elle a entamé sa formation initiale. Au 31 décembre de l'année, cet agent se*

*trouve en catégorie A, donc l'ensemble des formations suivies seront recensées dans cette catégorie.*

*Monsieur Z, agent d'entretien, a participé à un stage de formation de perfectionnement et à une action de formation personnelle.*

| | Hommes | Femmes |
|---|---|---|
| Cat. A : formation prévue par les statuts particuliers | | 1 |
| Cat. B : préparation concours | | 1 |
| Cat. C : formation de perfectionnement | 1 | |
| Cat. C : formation personnelle | 1 | |

**Référence FAQ** p. 45

# Indicateur 5.1.2

Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **5.1.2** |
| **Texte de référence** | Articles L.332-23, L.332-24 L.422-21, L.422-22, L.422-26, L.422-8 à L.422-18 du code général de la fonction publique ;<br><br>Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie. |
| **Finalité de l'indicateur** | Comptabiliser le nombre de jours de formation que suit un agent au cours d'une année sur un emploi non permanent. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Type de financement<br>• Type d'organisme<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par type d'emploi non permanent ; le nombre de journées de formation par type d'organisme les dispensant et le nombre d'agents ayant participé à une action de formation par sexe. |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | A la différence des emplois permanents, les emplois non permanents sont créés de manière provisoire afin de répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Ces postes peuvent notamment être occupés par des contractuels, des apprentis, des collaborateurs de cabinet (cf. tableau).<br><br>Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents contractuels de la même manière que pour les fonctionnaires par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.<br><br>Instauré dans les trois versants de la fonction publique par l'article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le contrat de projet est un contrat à durée déterminée conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Ce nouveau contrat de droit public s'inscrit dans la volonté du législateur d'élargir le recours au contrat dans la fonction publique et de donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs publics dans le recrutement de leurs agents. Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique est venu préciser les modalités d'application et de mise en œuvre de ce contrat de projet.<br><br>Certaines de ces actions de formation peuvent être suivies dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ce dernier s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1er janvier 2017 avec l'ordonnance n °2017-53 du 19 janvier 2017. A la différence du DIF, le CPF s'applique à tous les agents contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet et indépendamment de la durée de leur contrat. |
| **Référence FAQ** | p. 46 |

# Indicateur 5.1.3

Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **5.1.3** |
| **Texte de référence** | Articles L.422-1, L.422-3 et L. 422-35 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (articles 11 à 33 pour les fonctionnaires, 42 à 47 pour les agents contractuels). |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer le nombre d'agents ayant pu bénéficier de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de congés de formation au cours de l'année. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi : fonctionnaire titulaire et stagiaire ou agent contractuel<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | Par statut croisé par le sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | Les fonctionnaires territoriaux qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier de plusieurs dispositifs répondant à des situations, des objectifs et des modalités de mise en œuvre différents.<br><br>Tout d'abord, **le bilan de compétences** a pour objectif de permettre à des agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un nouveau projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Le congé pour bilan de compétences est de 24 heures fractionnables.<br><br>Ensuite, **la validation des acquis de l'expérience (VAE)** permet à un agent de valoriser son expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle, sous la condition que ceux-ci soient inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le congé dédié à la VAE est d'une durée de 24 heures fractionnables.<br><br>Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue, à côté de la formation initiale et de la formation continue, une troisième voie d'accès à la certification professionnelle.<br><br>En outre, un agent territorial qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un |

| | |
|---|---|
| | **congé de formation professionnelle**. Ce congé d'une durée maximale de trois ans permet à l'agent d'être rémunéré pendant douze mois.<br><br>**Précision :**<br><br>Cet indicateur concerne les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les agents contractuels (occupant un emploi permanent ou non permanent) présents au 31 décembre de l'année.<br><br>Comment sont décomptés les VAE, bilans de compétence et congés de formation ?<br><br>* **VAE** : indiquer, pour l'année :<br><br>- le nombre de dossiers dont la collectivité a eu connaissance, qu'il s'agisse de démarches accompagnées ou non<br><br>- le nombre de dossiers en cours : quelle que soit l'année de dépôt, dossier dont le résultat n'est pas encore connu.<br><br>- le nombre de dossiers ayant débouché sur une validation, qu'elle soit totale ou partielle.<br><br>*** bilans de compétences et bilans professionnels** : indiquer le nombre de bilans de compétence et bilans professionnels réalisés en externe par un intervenant ou organisme spécialisé.<br><br>* **congés de formation** : indiquer le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation accepté au titre de l'année. |
| **Référence FAQ** | p. 46 |

# Indicateur 5.1.4

Coûts de formation

| Code indicateur | 5.1.4.1 | 5.1.4.2 | 5.1.4.3 | 5.1.4.4 | 5.1.4.5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Texte de référence** | Articles L.422-21, L.422-26, L.451-5, L.451-6, L451-7, L.451-8, L.451-11, L.451-17, L.451-18 et L.451-19 du code général de la fonction publique ;<br><br>Articles L. 511-6, L. 511-7, R. 511-22, R. 511-38 à R. 511-40 du code de la sécurité intérieure ;<br><br>Article 46-2 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. | | | | |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet d'évaluer le coût des formations (obligatoires et non obligatoires) délivrées aux agents territoriaux. | | | | |
| **Thématique** | | | | | |
| **Critère de ventilation** | • Origine du financement (issue ou non de la cotisation obligatoire perçue par le CNFPT)<br>• Frais de déplacement à la charge de la collectivité<br>• Coût de la formation des apprentis | | | | |
| **Définition et éléments de contexte** | Les coûts de formation se distinguent d'une part par les coûts directs de formation et d'autre part, par les frais de déplacement liés à la formation.<br><br>**Les coûts directs de formation** sont constitués des formations initiales et continues statutaires obligatoires qui concourent à favoriser l'intégration de l'agent dans la fonction publique territoriale et à adapter et renforcer ses compétences tout au long de sa carrière. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé de l'organisation de ces formations.<br><br>Globalement, en 2020, le CNFPT a consacré 78,7 % de ses dépenses de fonctionnement à la formation.<br><br>Les formations obligatoires sont constituées de la formation d'intégration (cf fiche 5.1.1) et de la formation de professionnalisation (cf fiche 5.1.1). Les formations non obligatoires sont les préparations aux concours et aux examens professionnels, les formations de perfectionnement dispensées en cours de | | | | |

| | |
|---|---|
| | carrière, les formations personnelles, les actions de lutte contre l'illettrisme (cf fiche 5.1.5).<br><br>Certaines de ces actions de formation peuvent être suivies dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ce dernier s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1er janvier 2017 avec l'ordonnance n °2017-53 du 19 janvier 2017. A la différence du DIF, le CPF s'applique à tous les agents contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet et indépendamment de la durée de leur contrat. Le compte est alimenté de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures. Cette alimentation est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.<br><br>Un agent public, appelé à suivre une action de formation, bénéficie de la prise en charge de ses frais de déplacement lorsque la formation est en relation avec les fonctions qu'il exerce (formation d'intégration, de professionnalisation, professionnelle continue) ou en vue d'accéder à un emploi d'avancement (préparation aux concours ou examens professionnels).<br><br>**Les frais de formation des apprentis sont pris en charge par le CNFPT, après qu'il a délivré un accord de financement, en application de l'article L451-11 du CGFP.**<br><br>**Précisions** :<br><br>L'indicateur concerne le coût des formations qui ont été dispensées au cours de l'année 2021<br><br>Il convient de comptabiliser les coûts directs de formation d'une part (5.1.4.1, 5.1.4.2 et 5.1.4.3) et les frais de déplacement liés à la formation d'autre part (5.1.4.4).<br><br>**S'agissant de la ligne 5.1.4.2**, il s'agit de recenser les coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au Centre national de la fonction publique territoriale au titre des actions organisées en partenariat.<br><br>**S'agissant de la formation des apprentis (5.1.4.5)**, il s'agit de recenser le coût global à la charge pour partie du CNFPT et pour l'autre partie de la collectivité ou de l'établissement public d'emploi. |
| **Référence FAQ** | p. 46 |

# Indicateur 6.1.0

Nombre de représentants du personnel par type d'instance dans l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **6.1.0** |
| **Texte de référence** | Articles 8, 9 bis et 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Articles 28 à 33-1 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;<br><br>Articles 27 à 62 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 88-145 du 11 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires ;<br><br>Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaître la représentation des personnels au sein des différentes instances de dialogue social ; par sexe. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Niveau de l'instance<br>• Type d'instance<br>• Fonction (titulaire ou suppléant)<br>• Sexe |
| **Croisement à opérer** | **- tableau inventoriant les représentants du personnel pour les collectivités n'ayant pas leurs instances placées auprès d'un centre de gestion :** par type d'instance ; par fonction (titulaire ou suppléant)<br><br>**- tableau pour les centres de gestion, inventoriant le nombre de collectivités ayant leurs instances en leur sein et les représentants du personnel :** par type d'instance ; par fonction (titulaire ou suppléant) pour les représentants du personnel |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Les agents territoriaux participent, par le biais de leurs représentants siégeant au sein d'instances paritaires consultatives, à l'examen de décisions, individuelles ou collectives, relatives à leur carrière ou aux modalités d'organisation et de fonctionnement des services de la collectivité ou de l'établissement public.<br><br>**Le comité social territorial (CST)** est une instance de dialogue social paritaire créée dans chaque collectivité employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.<br><br>Il se prononce sur les questions d'ordre collectif.<br><br>**La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT)** est instituée au sein du comité social territorial dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins. En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.<br><br>**La commission administrative paritaire (CAP)** est une instance de dialogue social paritaire créée pour chaque catégorie (A, B, C) de fonctionnaires auprès des collectivités et établissements non affiliés ou auprès du centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement.<br><br>L'affiliation au centre de gestion est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics qui emploient au 1er janvier moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet.<br><br>La CAP examine les décisions individuelles énumérées à l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que celles déterminées par décret en Conseil d'Etat.<br><br>**La commission consultative paritaire (CCP)** est une instance de dialogue social paritaire créée pour chaque catégorie de contractuels (A, B, C) auprès des collectivités et établissements non affiliés ou auprès du centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement.<br><br>L'affiliation au centre de gestion est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics qui emploient au 1er janvier moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet.<br><br>La CCP connait des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. |
| **Référence FAQ** | p. 49 |

# Indicateur 6.1.1

Réunions statutaires

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **6.1.1** |
| **Texte de référence** | Articles 8, 9 bis et 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Articles 28 à 33-1, 32 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 24 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;<br><br>Articles 5-2, 56 et 58 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 27 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires ;<br><br>Article 21 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de préciser le fonctionnement des instances de dialogue social |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | Type d'instance |
| **Croisement à opérer** | Tableau inventoriant le nombre de réunion, pour les collectivités de 50 agents ou plus et les centres de gestion : par type d'instance |

| | |
|---|---|
| **Définition et éléments de contexte** | Conformément à l'article 24 du décret du 30 mai 1985, à l'article 27 du décret du 17 avril 1989, à l'article 21 du décret du 23 décembre 2016, **la commission administrative paritaire (CAP) et la commission consultative paritaire (CCP)** se réunissent au moins deux fois par an. Ils se réunissent également à chaque fois que leur président décide de les convoquer. Ils doivent enfin se réunir dans les deux mois qui suivent une demande écrite d'au moins la moitié des représentants titulaires du personnel.<br><br>Conformément à l'article 58 du décret du 10 juin 1985, **le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum d'un mois, sur demande écrite de deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas.<br><br>En outre, il est réuni par son président à la suite de tout accident dans les conditions prévues par le II de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984.<br><br>Enfin, en cas de divergence sur la réalité d'un danger grave et imminent constaté dans les conditions fixées à l'article 5-2 du décret du 10 juin 1985 ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.<br><br>Désigné parmi les représentants du personnel ayant voix délibérative à la majorité des suffrages exprimés, **le secrétaire du CHSCT** contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'autorité territoriale et effectue une veille entre les réunions du comité. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'autorité territoriale, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission. |
| **Référence FAQ** | p. 49 |

# Indicateur 6.1.3

Conflits du travail : grèves

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **6.1.3** |
| **Texte de référence** | Article 10 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;<br><br>Article 7-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaitre le nombre de journées non travaillées pour faits de grève |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | Motif de la grève |
| **Croisement à opérer** | Nombre de jours de grève ventilés selon le motif de grève |
| **Définition et éléments de contexte** | La grève est une cessation collective et concertée du travail ayant pour objet la défense des intérêts professionnels. Tous les agents publics territoriaux ont le droit de faire grève.<br><br>Les modalités d'exercice du droit de grève (obligation d'un préavis notamment) sont fixées par le code du travail pour les personnels des régions, des départements, et des communes de plus de 10 000 habitants ainsi que des établissements publics chargés de la gestion d'un service public.<br><br>Pour ces personnels, un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'administration ou le service intéressé précise les motifs du recours à la grève **(mot d'ordre national, mot d'ordre uniquement local, autres**). Ce dernier doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement.<br><br>Il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève des communes de moins de 10 000 habitants de sorte que les personnels de ces communes qui entendraient faire usage du droit de grève ne sont pas astreints à l'obligation de préavis.<br><br>**Précision :** Pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à la journée, il convient de comptabiliser le nombre d'heures d'absence de service fait et de considérer que 7h00 équivalent à une journée. Ainsi, 7 agents faisant grève 1 heure représentent 1 journée. |
| **Référence FAQ** | p. 49 |

# Indicateur 6.1.5

Nombre de négociations engagées au cours de l'année N et nombre d'accords collectifs conclus et signés

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **6.1.5** |
| **Texte de référence** | Articles 6 septies, 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires<br><br>Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de négociations engagées et les domaines concernés ainsi que le nombre d'accords conclus et les domaines sur lesquels ces accords portent. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Domaines de négociation<br>• Initiative d'ouverture de la négociation (autorité territoriale ou organisations syndicales)<br>• Nombre d'accords conclus selon l'année de conclusion |
| **Croisement à opérer** | Par domaines de négociation ; nombre de négociations engagées selon l'initiative d'ouverture et nombre d'accords conclus selon l'année de la conclusion |
| **Définition et éléments de contexte** | Les employeurs territoriaux et les organisations syndicales peuvent conclure des accords collectifs négociés applicables aux agents territoriaux.<br><br>L'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983 liste les quatorze domaines pouvant faire l'objet de ces accords.<br><br>Ouverture de négociations :<br><br>Les organisations syndicales représentatives peuvent demander à l'autorité territoriale d'ouvrir une négociation.<br><br>L'autorité territoriale est alors tenue de proposer une réunion pour examiner si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies dans les deux mois suivant la date de réception de la demande d'ouverture de négociation.<br><br>Dans les quinze jours suivant cette réunion, l'autorité territoriale informe les organisations syndicales de la suite qu'elle donne à la demande.<br><br>Enfin, au sein des collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, l'autorité territoriale a l'obligation de proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation pour élaborer un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action. En cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le plan d'action. |

| | |
|---|---|
| | Les accords sont valides s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.<br><br>Ils entrent en vigueur le lendemain de leur publication ou à une date postérieure qu'ils fixent.<br><br>**Précision** :<br><br>Des négociations portant sur d'autres thématiques que les quatorze listées par l'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983 peuvent également être engagées, mais dans la mesure où les accords qui en résultent ne peuvent comporter de dispositions édictant des mesures réglementaires, ainsi que des clauses par lesquelles l'autorité territoriale s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édiction de mesures réglementaires, ces derniers n'ont pas vocation à être recensés. |
| **Référence FAQ** | p. 50 |

# Indicateur 6.1.6

Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **6.1.6** |
| **Texte de référence** | Article 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre de collectivités et d'établissements publics ayant adapté, par la négociation collective, les conditions d'organisation du travail (accords locaux conclus) en cas de grève et celles ayant, compte tenu de l'échec des négociations, délibéré afin d'assurer la continuité de certains services publics. |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | L'article 7-2 de la loi du 26 janvier 1984 inscrit dans un cadre négocié avec les organisations syndicales représentatives les modalités d'exercice du droit de grève dans les collectivités territoriales.<br><br>Ainsi, des accords locaux entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances représentatives au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires pourront être signés afin de garantir la continuité de certains services publics limitativement énumérés par la loi dont l'interruption contreviendrait au respect de l'ordre public ou aux besoins essentiels des usagers.<br><br>Les services publics concernés sont les suivants : la collecte et le traitement des déchets des ménages, le transport public de personnes, l'aide aux personnes âgées et handicapées, l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire, la restauration collective et scolaire.<br><br>Tout autre service non prévu par la loi ne peut pas faire l'objet d'un accord.<br><br>L'accord doit déterminer le nombre et les catégories d'agents dont l'absence est de nature à affecter l'exécution du ou des services publics concernés ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents disponibles sont affectés afin de garantir le bon fonctionnement du service public.<br><br>Seuls les agents participant directement à leur exécution et qui sont indispensables à la délivrance des prestations minimales, c'est-à-dire ceux dont la cessation des fonctions porterait nécessairement atteinte à l'ordre public, à la santé publique, ou ne permettrait plus de pourvoir aux besoins essentiels des usagers de ces services, sont susceptibles d'être assujettis aux obligations prévues par la loi.<br><br>Cet accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante (**6.1.6.1 - existence d'un accord**).<br><br>En cas d'échec de ces négociations dans un délai de douze mois après le début des négociations, l'assemblée délibérante peut déterminer les services, |

| | |
|---|---|
| | les fonctions et le nombre d'agents indispensables au bon fonctionnement du service public (**6.1.6.2 - existence d'une délibération**).<br><br>**Précision** :<br><br>Si d'autres mesures sont prévues par l'article 7-2 précité afin de définir les conditions d'exercice du droit de grève, cet indicateur porte uniquement sur les conditions de mise en œuvre du dispositif prévu au I de ce même article. |
| **Référence FAQ** | p. 50 |

# Indicateur 7.1.1

Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **7.1.1** |
| **Texte de référence** | Articles L. 731-1 à L. 731-4 et L. 733-1 du code général de la fonction publique ;<br><br>Articles L. 2321-2, L. 3321-1 et L. 4321-1 du code général des collectivités territoriales. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaître le budget consacré annuellement à la réalisation des prestations d'action sociale |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.<br><br>Les dépenses consacrées à la réalisation des prestations d'action sociale constituent des dépenses obligatoires dont le montant est déterminé par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.<br><br>Les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur). Opérations réelles, hors opérations d'ordre. |
| **Référence FAQ** | p. 51 |

# Indicateur 7.1.2

Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **7.1.2** |
| **Texte de référence** | Articles L. 452-42, L. 731-1 à L. 731-4 et L. 733-1 du code général de la fonction publique |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaître le choix de gestion des prestations d'action sociale opéré par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public. |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | L'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public détermine les modalités de mise en œuvre de l'action sociale.<br><br>La gestion des prestations peut être assurée :<br><br>- directement par la collectivité ou l'établissement public ;<br><br>- pour tout ou partie et à titre exclusif, par des organismes à but non lucratif ou des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association (comité d'œuvres sociales local, organisme propre à la collectivité ou à l'établissement public). Les collectivités et leurs établissements publics peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes. ;<br><br>- par les centres de gestion à la demande et pour le compte des collectivités et établissements publics de leur ressort. Ils peuvent souscrire, pour le compte de ces derniers, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées. L'adhésion à ces contrats est décidée par délibération, après signature d'une convention avec le centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement public. |
| **Référence FAQ** | p. 51 |

# Indicateur 7.1.3

Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique et sexe

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **7.1.3** |
| **Texte de référence** | Articles L. 731-1 à L. 731-4, L. 732-1 à L. 732-3 et L. 733-1 du code général de la fonction publique |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mesurer la part des agents bénéficiant de l'action sociale par type de prestation. |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Sexe<br>• Type de prestation |
| **Croisement à opérer** | Le type de prestation croisé par la catégorie hiérarchique, déclinée selon le sexe |
| **Définition et éléments de contexte** | L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.<br><br>Les prestations d'action sociale sont attribuées en tenant compte de la situation de l'agent (revenus et situation familiale) indépendamment de son grade, de son emploi ou de sa manière de servir et impliquent une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.<br><br>Elles ne sont pas soumises au principe de parité de sorte que la collectivité ou l'établissement public fixe librement les types de prestation dont ses agents bénéficient. |
| **Référence FAQ** | p. 51 |

# Indicateur 7.2.0

Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **7.2.0** |
| **Texte de référence** | Article L. 222-3 du code général de la fonction publique ;<br><br>Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer si la collectivité a conclu un accord collectif local en matière de protection sociale complémentaire |
| **Thématique** | |
| **Définition et éléments de contexte** | L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 a réformé la négociation collective au sein de la fonction publique. Désormais, s'agissant de la fonction publique territoriale, les collectivités et leurs établissements publics peuvent engager des négociations avec les représentants des organisations syndicales dans de nombreux domaines, définis à l'article L. 222-3 du code général de la fonction publique, au nombre desquels figure la protection sociale complémentaire.<br><br>Ainsi, en application de ces dispositions, les collectivités peuvent engager avec les organisations syndicales une négociation, notamment en vue de la conclusion d'une convention de participation relative à la protection sociale complémentaire.<br><br>Il revient alors d'indiquer si la collectivité a conclu un tel accord. |
| **Référence FAQ** | p. 50 |

# Indicateur 7.2.1

Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **7.2.1** |
| **Texte de référence** | Articles L. 827-4 à L. 827-8 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer la procédure retenue par la collectivité ou l'établissement public pour la couverture des garanties de protection sociale complémentaire de ses agents |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Type de procédure retenue<br>• Type de risque assuré |
| **Croisement à opérer** | Type de procédure retenue par le type de risque assuré |
| **Définition et éléments de contexte** | Aux termes du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent aider leurs agents souhaitant souscrire une protection sociale complémentaire, en participant financièrement au financement des garanties destinées à couvrir les risques « santé » (risques liés à la maternité, à la maladie ou à un accident) et « prévoyance » (risques liés à une incapacité de travail, à une invalidité, à une inaptitude ou à un décès). Les collectivités peuvent décider d'instaurer cette participation au moyen de trois procédures :<br><br>1. D'une part, elles peuvent conclure une convention de participation avec un organisme complémentaire ; chaque adhésion entraînant le versement de la participation financière par la collectivité.<br>2. D'autre part, elles peuvent adhérer à la convention de participation conclue par le centre de gestion de leur ressort, après signature d'un accord avec ce dernier.<br>3. Enfin, elles peuvent participer financièrement aux contrats de protection sociale complémentaire souscrits par leurs agents dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une procédure de labellisation.<br><br>Il convient alors d'indiquer si la collectivité participe au financement des garanties de protection sociale complémentaire de ses agents et au moyen de quelle procédure. |
| **Référence FAQ** | p. 51 |

# Indicateur 7.2.2

Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **7.2.2** |
| **Texte de référence** | Articles L. 827-4 à L. 827-6 du code général de la fonction publique ;<br><br>Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de déterminer le nombre d'agents bénéficiaires d'une protection sociale complémentaire à l'aide de leur employeur et de quantifier le montant de la participation financière de ce dernier |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Catégorie hiérarchique<br>• Type de risque assuré<br>• Nombre de bénéficiaires<br>• Montant de la participation financière de l'employeur |
| **Croisement à opérer** | • Le nombre de bénéficiaires, par catégorie hiérarchique selon le risque assuré<br>• Le montant de la participation financière de l'employeur, par catégorie hiérarchique selon le risque assuré |
| **Définition et éléments de contexte** | Les articles L. 827-4 à L. 827-6 du code général de la fonction publique et le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 prévoient la possibilité pour les employeurs territoriaux d'aider leurs agents à souscrire une offre de protection sociale complémentaire en participant financièrement aux coûts des cotisations payées par les agents afin de couvrir les risques santé et prévoyance (conventionnement ou labellisation).<br><br>Cette participation financière de l'employeur territorial est facultative et ne peut concerner, le cas échéant, qu'un des deux risques ou les deux risques.<br><br>Il s'agit ainsi de préciser le nombre d'agents bénéficiaires (fonctionnaires, agents contractuels sur emploi permanent et agents contractuels sur emploi non permanent présents au 31 décembre de l'année), selon la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent, ainsi que de renseigner le montant de la participation financière versée par l'employeur. |
| **Référence FAQ** | p. 51 |

# Discipline

## Indicateur 8.1.1

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **8.1.1** |
| **Texte de référence** | Article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;<br><br>Articles 36 à 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 modifié relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ;<br><br>Article 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;<br><br>Article 20 et articles 23 à 26 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de quantifier et de qualifier les sanctions disciplinaires |
| **Thématique** | |
| **Critère de ventilation** | • Statut d'emploi de l'agent sanctionné<br>• Type de sanction<br>• Sexe de l'agent sanctionné<br>• Nature de la faute –motif de la sanction |
| **Croisement à opérer** | • Le statut d'emploi ventilé suivant le type de sanction et sexe (3 tableaux)<br>• Le motif de la sanction selon le sexe (un tableau) |
| **Définition et éléments de contexte** | Un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire s'il manque à ses obligations. Les sanctions applicables diffèrent selon qu'il est fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou agent contractuel. Les sanctions les plus sévères ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.<br><br>L'indicateur 8.1.1 recense les sanctions disciplinaires effectivement prononcées au cours de l'année que ces dernières aient fait l'objet d'un recours gracieux |

| | |
|---|---|
| | ou contentieux. Les procédures disciplinaires en cours ne doivent pas être incluses.<br><br>Cet indicateur recense également les motifs des sanctions prononcées à l'encontre de l'ensemble des agents (fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels). En cas de pluralité de motif, il convient de retenir le motif principal ayant justifié la sanction disciplinaire. |
| **Référence FAQ** | p. 52 |

NOUVEAU

# Indicateur 9.1.1

Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **9.1.1** |
| **Texte de référence** | Loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.<br><br>Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.<br><br>Décret n°2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de mettre en évidence le nombre d'agents, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun ; par sexe. |
| **Thématique** | |
| **Croisement à opérer** | Nombre d'agents qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Lors de la conférence salariale du 12 juin 2023, le ministre de la transformation et de la fonction publiques avait annoncé le relèvement de la prise en charge du titre de transport collectif entre le domicile et le travail à compter du 1er septembre 2023.<br><br>Ce dispositif vise à favoriser l'utilisation des transports collectifs et à réduire le coût de déplacement des agents publics.<br><br>Les abonnements éligibles sont les suivants :<br><br>- Des abonnements multimodaux (qui permettent d'utiliser différents types de transports en commun : train, bus...) à nombre de voyages illimités, ainsi que les abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises privées de transport adhérentes de l'organisation professionnelle des transports d'Île-de-France (Optile) ou toute autre entreprise de transport public de personnes ;<br>- Les abonnements à un service public de location de vélos. |
| **Référence FAQ** | p. 53 |

# Indicateur 9.1.2

Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable

| | |
|---|---|
| **Code indicateur** | **9.1.2** |
| **Texte de référence** | Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ;<br><br>Décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale<br><br>Arrêté du 2 décembre 2022 créant une bonification pour les fiches d'opérations standardisées relatives au covoiturage dans le cadre du dispositif des certificats d'économies d'énergie. |
| **Finalité de l'indicateur** | Cet indicateur permet de connaitre le nombre d'agents, qui bénéficient du forfait de mobilité durable ; par sexe. |
| **Thématique** | |
| **Croisement à opérer** | Nombre d'agents qui bénéficient du forfait de mobilité durable ; par sexe. |
| **Définition et éléments de contexte** | Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) peuvent bénéficier d'un forfait mobilité durable.<br><br>Le versement de ce forfait a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable<br><br>Ce dispositif s'applique aux déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage par tous les agents de la fonction publique territoriale. |
| **Référence FAQ** | p. 53 |