



PREFET DE LA HAUTE-SAVOIE

PREFECTURE

DIRECTION DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITES LOCALES

Bureau des Contrôle de Légalité et Budgétaire

Affaire suivie par Mme LAPPAS-SABORIT

Tel : 04.50.33.60.48

Mel : pref-collectivites-locales@haute-savoie.gouv.fr

Anney, 21 JAN. 2016

Le Préfet de Haute-Savoie
à

Monsieur le Président du Conseil Départemental
de Haute-Savoie

Mesdames et Messieurs les Maires du Département
Mesdames et Messieurs les Présidents des Etablissements
publics de coopération intercommunale
et des syndicats mixtes

Monsieur le Président du centre de gestion de la fonction
publique territoriale de Haute-Savoie

Monsieur le directeur du service départemental d'incendie et
de secours de Haute-Savoie

En communication à Mme et MM les Sous-Préfets
d'arrondissement

CIRCULAIRE

Cette circulaire peut être consultée sur le site internet : www.haute-savoie.gouv.fr
à la rubrique "publications" puis "circulaires"

OBJET : Rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés aux comités techniques dits «bilans sociaux» .

REF :

- article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée;
- décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié;
- circulaire ministérielle NOR: RDFB1529174N du 28 décembre 2015;
- arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

La présente circulaire précise les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales doivent établir le rapport au comité technique (C.T) sur l'état de la collectivité au 31 décembre de l'année 2015.

Ces rapports doivent être présentés au C.T au plus tard le **30 juin 2016**.

Ils devront être adressés par l'ensemble des collectivités à la Direction Générale des Collectivités (D.G.C.L.) **avant le 30 septembre 2016**.

Cependant, comme pour les campagne précédente, un échantillonnage de collectivités (dûment avisées) sera invité à transmettre son rapport dans des délais restreints (courant juillet 2016) .

Cette circulaire comprend les coordonnées du site internet au sein duquel vous trouverez le modèle de rapport à utiliser pour la collecte des informations et la présentation au C.T. Elle définit également le format et le mode selon lesquels ces informations doivent être transmises à la D.G.C.L.

I – Le mécanisme juridique

Il repose sur la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que « l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au C.T. un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé ». Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service.

Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

Les conditions d'application de ce texte et, notamment, la liste des informations fournies par les collectivités et les délais à respecter sont fixés par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié.

Les rapports doivent être présentés au C.T. au plus tard le 30 juin 2016.

Une obligation juridique nouvelle : le rapport de situation comparée, volet du bilan social

L'article 51 de la 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 introduit l'obligation pour les collectivités territoriales, comme pour l'ensemble des employeurs publics, de présenter devant le comité technique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique vient préciser ces dispositions. Il prévoit notamment que ce **rapport de situation comparée (RCS)** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, s'appuie sur un socle de 27 indicateurs communs aux trois fonctions publiques, annexés au protocole et à sa circulaire d'application du 8 juillet 2013. Le RSC doit permettre d'élaborer un plan d'actions, établi après concertation avec les organisations syndicales, pour favoriser l'égalité professionnelle.

II - Les rapports aux comités techniques, dits « bilans sociaux » pour 2015

Pour cette nouvelle campagne, la liste des informations devant figurer dans le rapport à soumettre au C.T. avant le 30 juin 2016 est annexée à l'arrêté du 28 septembre 2015, paru au Journal officiel du 8 octobre 2015.

Pour élaborer leur RSC, les collectivités pourront s'appuyer notamment sur les indicateurs « égalité professionnelle » de cette liste, qui font l'objet d'un repérage par un surlignage en grisé.

III – Le rôle des collectivités locales et des centres de gestion

Les collectivités locales et les centres de gestion sont activement sollicités pour la réalisation des bilans sociaux. Les procédures sont différentes selon la taille des collectivités.

III-1 - La présentation des rapports aux CT :

Trois cas de figure peuvent se présenter :

- 1- *Les collectivités de moins de 50 agents rattachées du C.T.* placé auprès du centre de gestion doivent fournir des informations nécessaires au centre de gestion dont elles dépendent, afin que soit établi un rapport d'ensemble de ces collectivités rattachées. Chaque commune nouvelle de moins de 50 agents, créée au 1^{er} janvier 2016, fournira au centre de gestion des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont elle est issue.
- 2- *Les collectivités employant entre 50 et 350 agents*, qui, bien qu'étant affiliées au centre de gestion, ont leur propre C.T. sont tenues d'établir leur propre rapport, soumis pour avis à leur C.T. C'est ce dernier rapport qui sera transmis au centre de gestion auquel elles sont affiliées. Pour les communes nouvelles employant entre 50 et 350 agents, créées au 1^{er} janvier 2016, ce rapport contiendra des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont est issue la commune nouvelle.

Dans ces deux cas, les centres départementaux de gestion (CDG) communiqueront le rapport à renseigner aux collectivités qui leur sont affiliées, les centraliseront en retour et transmettront à la DGCL l'ensemble des rapports individuels des collectivités dont ils disposent (cf III-3).

- 3- *Les autres collectivités non affiliées à un centre de gestion* (les collectivités de plus de 350 agents) enverront leur rapport directement à la DGCL. Pour les communes nouvelles non affiliées à un centre de gestion, les dispositions précitées s'appliquent. Elles devront transmettre directement leur rapport, pour chaque commune dont elles sont issues, à la DGCL.

En outre, les préfetures devront transmettre au centre de gestion de leur département les rapports au CT des collectivités non affiliées (plus de 350 agents) dont elles disposent pour le département. En effet, les centres de gestion sont chargés en application de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 de réaliser un bilan de l'emploi public territorial et des perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi. Pour cela, ils doivent être destinataires des bilans sociaux des collectivités non affiliées.

III-2 - La réalisation des rapports

Un questionnaire électronique, sous forme de classeur Excel conforme au modèle de rapport, est disponible sur la page Internet en 2 versions (excel 2003 ou excel 2007) pour faciliter le travail des collectivités :

<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/recueil-des-bilans-sociaux-0>

Ce questionnaire informatisé servira à saisir directement le rapport. Il comporte une fonctionnalité de restitution immédiate des informations saisies par la collectivité, sous forme de tableaux et de graphiques simples, pouvant par exemple être utilisés pour la présentation ou l'analyse des données du bilan social.

III-3 - L'envoi des rapports à la DGCL

Le questionnaire informatisé permet d'exporter les informations du rapport conformément « au format DGCL »

D'autres moyens peuvent être utilisés à la condition impérative de transmettre le rapport selon le format d'échange : «format DGCL».

Les collectivités non affiliées à un centre de gestion enverront leur rapport, prioritairement au « format DGCL », par messagerie à l'adresse électronique dgcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr

Dans les autres cas, chaque centre de gestion transmettra, dans les mêmes conditions, les rapports et avis dont il dispose, à savoir :

- > ceux du C.T. placé directement auprès de lui, faisant apparaître les informations individuelles pour chacune des collectivités qui relèvent de ce C.T.,
- > ceux des collectivités affiliées ayant leur propre C.T.

Dans des cas très exceptionnels, à défaut de support informatique (fichier au format DGCL ou questionnaire Excel si la fonction d'exportation au format DGCL ne fonctionne pas), la présentation sur papier devra respecter scrupuleusement le modèle tel qu'il est présenté dans le document « questionnaire bilans sociaux.xls » sur le site et sera transmise par voie postale à :

Ministère de l'intérieur
Direction générale des collectivités locales
Département des études et des statistiques locales
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX 08

Parallèlement, chaque préfet recevra une copie des rapports et avis issus des collectivités non affiliées de son département.

IV – Une exploitation spécifique organisée sur un échantillon de collectivités

Comme pour la campagne précédente, une enquête « rapide » par échantillon, portant sur 3000 collectivités, est mise en œuvre parallèlement au dispositif habituel opérant sur l'ensemble des collectivités de façon exhaustive. **Elle ne modifie en rien l'obligation pour l'ensemble des collectivités territoriales de transmettre leur bilan social comme indiqué dans cette circulaire.**

La liste des collectivités faisant partie de l'échantillon, qui distingue les collectivités affiliées à un centre de gestion et les autres, est communiquée dans une circulaire distincte.

La DGCL communique à la préfecture la liste des collectivités faisant partie de l'échantillon de l'exploitation rapide. Celles-ci, dûment avisées, devront transmettre leur rapport dans les plus brefs délais après présentation au C.T. (courant juillet 2016).

Pour les autres, les rapports devront être transmis obligatoirement au plus tard trois mois après leur présentation au C.T., soit fin septembre 2016.

V - Etablissement de la liste des comités techniques

Afin de permettre aux services de la DGCL d'assurer un suivi de la centralisation des réponses, il appartiendra à la préfecture de lui faire parvenir sous le timbre précité la liste des comités techniques du département, en mettant à jour la liste établie en 2013 pour les bilans sociaux 2013 (cf. instruction : **NOR/INT/B/1329999/C du 30 décembre 2013**). Pour ce faire, le centre de gestion du département sera sollicité pour la mise à jour de cette liste. Pour les collectivités issues de regroupements au 1^{er} janvier 2016, la liste devra mentionner les comités techniques des anciennes collectivités existant avant le regroupement.

Ces listes devront parvenir, pour le 28 février 2016, de préférence sous un format Excel, à l'adresse : dgcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr

Cette liste précisera, le cas échéant, si le C.T. est compétent pour une seule collectivité ou s'il est commun à ses divers établissements publics tels que les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles... Dans le cas contraire, chaque C.T. autonome sera identifié sur la liste.

Au delà de l'obligation légale, j'attire votre attention l'intérêt d'une telle démarche de collecte d'informations pleinement justifiée par les éléments suivants:

Tout d'abord, l'établissement de tels rapports et la présentation en C.T. sont avant tout un élément du dialogue social au sein des collectivités territoriales elles-mêmes, auquel le Gouvernement et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale accordent une importance particulière. Ce bilan apporte également aux collectivités locales des éléments de comparaison par type de collectivité, par taille, par catégorie d'agents, nécessaires à l'analyse de leur situation.

Ensuite, le recueil centralisé de ces bilans et leur exploitation statistique permettent de disposer d'un outil de suivi de l'évolution de la fonction publique territoriale et de comparaison avec les autres composantes de la fonction publique. Comme pour les éditions précédentes, une synthèse des bilans sociaux sera réalisée conjointement par la DGCL et le centre national de la fonction publique territoriale.

Vous pouvez consulter les synthèses précédentes à l'adresse :

<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/résultat-des-bilans-sociaux>

Plus globalement, cette opération s'inscrit dans une démarche de mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les collectivités territoriales.

Les questions pourront être soumises sous forme électronique à l'adresse suivante dgcl-bilans-sociaux-2015@interieur.gouv.fr ou par télécopie au 01-49-27-34-29.

LE PREFET,

Pour le Préfet
Le Secrétaire Général...



Christophe Noël du Payrat

BILAN SOCIAL 2015

INFORMATIONS DEVANT FIGURER DANS LE RAPPORT AU COMITE TECHNIQUE¹

Effectifs en stock au 31 décembre

Agents sur des Emplois fonctionnels de direction au 31 décembre

Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel de direction par sexe, par statut d'origine, par cadre d'emplois de détachement et par type d'emploi fonctionnel.

Nombre de fonctionnaires (1) occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre

Nombre de fonctionnaires (en effectifs physiques) occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet (moins de 17h 30, entre 17h30 et 28h, 28h et plus), par sexe, par filière, par cadre d'emplois et par grade.

Nombre de fonctionnaires par sexe, par filière (2), par cadre d'emplois (3) occupant un emploi à temps complet :

- à temps plein ;
- à temps partiel selon les tranches de quotité de travail (article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Nombre de fonctionnaires par sexe et catégorie hiérarchique (4) occupant un emploi à temps complet :

- bénéficiant d'un temps partiel de droit au sens de l'article 60 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Nombre de fonctionnaires, en équivalents temps-plein, par sexe et par filière.

Nombre d'agents non titulaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre

Nombre d'agents non titulaires (en effectifs physiques) occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière, par cadre d'emplois, par type de recrutement et par type de contrat.

Nombre d'agents non titulaires par sexe, par filière (2), par cadre d'emplois (3) et par classe d'ancienneté dans la collectivité (5) occupant un emploi à temps complet :

- à temps plein ;
- à temps partiel selon les tranches de quotité de travail.

Nombre d'agents non titulaires par sexe et catégorie hiérarchique (4) occupant un emploi à temps complet :

- bénéficiant d'un temps partiel de droit au sens de l'article 13 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 ;
- bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (art10 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004).

Nombre d'agents non titulaires, en équivalents temps-plein, par sexe et par filière.

Autres personnels, non titulaires, sur emploi non permanent au 31 décembre

Nombre d'agents non titulaires sur emploi non permanent, en distinguant effectifs rémunérés au 31 décembre et effectifs ayant travaillé au moins un jour dans l'année, par sexe :

- collaborateurs de cabinet
- assistants maternels, assistants familiaux et accueillants familiaux
- agents non titulaires recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier

¹ Les informations principales à faire figurer dans le rapport de situation comparée (volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du bilan social) apparaissent en grisé. Ces informations peuvent être complétées par toute information pertinente sur l'égalité professionnelle, au regard notamment des 27 indicateurs du socle commun annexé au protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013.

d'activité (en application de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale)

- personnes bénéficiant d'un contrat aidé dans la collectivité territoriale

- agents non titulaires employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités territoriales

- apprentis

- personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois

Pyramide des âges au 31 décembre

Effectif des fonctionnaires et non titulaires sur emploi permanent et non permanent par sexe et âge

Positions statutaires particulières au 31 décembre des agents gérés par la collectivité territoriale

Nombre d'agents originaires de la collectivité par sexe :

- * en congé parental ;
- * en disponibilité (hors ceux mis en disponibilité d'office), dont disponibilité de droit ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires ;
- * mis en disponibilité d'office ;
- * en position hors cadre ;
- * placés en congé spécial ;
- * en détachement au sein de leur propre structure (en distinguant emplois fonctionnels, emplois de cabinets, changement de filière) ;
- * en détachement dans une autre structure (en distinguant fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres collectivités,...) ;
- * mis à disposition dans une autre structure, dont agents mis à disposition des organisations syndicales (article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Nombre d'agents originaires d'une autre structure, ou en détachement direct au sein de la collectivité, par sexe :

- * détachés dans la collectivité (en distinguant : emplois fonctionnels, non fonctionnels, de cabinet et fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres collectivités territoriales...);
- * mis à disposition de la collectivité, dont originaires de la fonction publique de l'Etat.

Nombre de fonctionnaires originaires de la collectivité pris en charge par le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale par classe d'ancienneté de prise en charge (6) et par sexe.

Mouvements de personnels et parcours professionnels

Flux d'entrée et de sortie sur emploi permanent

Nombre d'agents (fonctionnaires, non titulaires sur emploi permanent) ayant quitté la collectivité durant l'année : recensement par motif (mise à disposition, détachement, décharge totale de service, mutation, démission, fin de contrat, retraite, licenciement, décès...), par catégorie hiérarchique et par sexe.

Arrivées dans la collectivité d'agents (fonctionnaires ou non titulaires) sur des emplois fonctionnels, par sexe et par statut d'origine.

Arrivées dans la collectivité de fonctionnaires par filière (2) et cadre d'emplois (3) par :

- recrutement direct (sans concours);
- voie de concours (externe, interne, 3^{ème} concours, concours réservé) ;
- intégration directe (article 13bis alinéa 1 et 14 de la loi n°83-364 du 13 juillet 1983, et article 68-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiés par la loi 2009-972 du 3 août 2009);
- voie de mutation ;
- voie de détachement (dont fonction publique de l'Etat, FPH, autres) ;
- réintégration ;
- transfert de compétences ;

Arrivées dans la collectivité de fonctionnaires et de non titulaires sur emploi permanent, à temps complet et temps non complet, par sexe, par filière (2) et cadre d'emplois (3).

Evolution de carrière

- Nombre de titularisations, prolongations de stage et refus de titularisation à l'issue d'un stage, par sexe.
- Nombre d'agents non titulaires sur emploi permanent titularisés (sans stage) sur un emploi permanent, dont handicapés (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), par sexe.
- Nombre d'agents non titulaires nommés stagiaires, par sexe.
- Nombre d'agents non titulaires nommés stagiaires, au titre de la loi du 12 mars 2012, par sexe, par filière et par cadre d'emploi, en distinguant recrutement réservé sans concours (art 18-I-3° de la loi du 12 mars 2012) et sélection professionnelle (art 18-I-1° de la loi du 12 mars 2012).
- Nombre de fonctionnaires bénéficiaires :
 - d'un avancement d'échelon par sexe ;
 - d'un avancement de grade par sexe ;
 - d'une promotion interne dans l'année, par sexe ;
 - d'un avancement de grade par filière, par catégorie hiérarchique, par sexe.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents handicapés)

Les indicateurs concernent les collectivités assujetties à l'obligation d'emploi et les collectivités non assujetties.

Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (fonctionnaires et agents non titulaires sur emploi permanent et non permanent) par catégorie hiérarchique (4), par statut et par sexe.

Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Taux d'emploi pour l'année écoulée.

Dépenses prises en compte dans le calcul du nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes en application du troisième alinéa du IV de l'article L.323-8-6-1 du code du travail :

- montant total des dépenses réalisées au cours de l'année écoulée au titre des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail, en application du premier alinéa de l'article L323-8 du code du travail ;

- montant total et montants individualisés par agent des dépenses mentionnées aux II, III et IV de l'article 6 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006.

Recours à du personnel temporaire

Nombre de personnes employées comme personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion,

- au moins un jour dans l'année
- présentes au 31 décembre

Nombre de personnes employées dans le cadre du recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail (intérim) en référence à l'article 3-7 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

- au moins un jour dans l'année
- présentes au 31 décembre

Temps de travail

Temps partiel

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

Données réparties par sexe sur le nombre de :

- demandes présentées ;
- demandes acceptées ;
- premières demandes satisfaites ;
- modifications de quotités ;
- retours au temps plein.

Temps de travail

Modalités d'organisation du travail (cycle hebdomadaire, mensuel, saisonnier, travail de nuit, travail le week-end), par sexe.

Compte épargne temps (décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale) par sexe et par catégorie hiérarchique (4) :

- nombre de comptes épargne-temps ouverts;
- nombre de jours des comptes épargne-temps ;
- nombre de jours des comptes épargne temps consommés dans l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).

Télétravail : nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (art 133 de la loi du 12 mars 2012) par sexe et par catégorie hiérarchique (4).

Charte du temps : existence d'une charte du temps dans la collectivité.

Absences au travail

Répartition, par sexe, et par tranche d'âge, pour les fonctionnaires et les non titulaires sur emploi permanent et non permanent, du nombre total de journées d'absence et du nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour :

- maladie ou accident du travail (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et pour grave maladie, accident du travail imputable au service, accident du travail imputable au trajet, maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel).
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption
- autres raisons : autorisations d'absence pour événements familiaux, concours et examens, fonctions électives....

Répartition par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et non titulaires sur emplois permanents), ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans l'année et du nombre de jours pris par rapport au nombre de jours théoriques.

Répartition, par sexe, du nombre d'entretiens avant et après des interruptions de carrière longues pour motifs personnels ou familiaux.

Rémunérations et charges

Rémunérations et nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) pour l'ensemble des agents (au sens de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires (1) rémunérés au 31 décembre :

- dont le montant des primes versées au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 aux fonctionnaires (1) ;
- dont le montant des primes (y compris heures supplémentaires) versées au titre de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 aux fonctionnaires (1) ;
- dont le montant de la N.B.I. versée aux fonctionnaires (1).

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux personnels non titulaires sur emploi permanent rémunérés au 31 décembre :

- dont le montant des indemnités (y compris heures supplémentaires) versées à l'ensemble des personnels non titulaires sur emploi permanent.

Total des rémunérations annuelles brutes versées :

- aux personnels sur emplois non permanents (y compris collaborateurs de cabinet) ;
- aux assistants maternels, assistants familiaux et accueillants familiaux.

*Dépenses de fonctionnement
et dépenses de personnel*

Montant des dépenses de fonctionnement et des charges de personnel de la collectivité territoriale constatées au compte administratif de l'année de référence.

Heures supplémentaires

Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées par filière (2) et par cadre d'emplois (3) pour les fonctionnaires et agents non titulaires sur emploi permanent.

Logements de fonction

Nombre de concessions de logement par nécessité absolue de service.
Nombre de conventions d'occupation précaire avec astreinte.

Assurances chômage

Modalités d'indemnisation du chômage, pour les titulaires et les non-titulaires.

Conditions de travail – hygiène, santé et sécurité

Risques professionnels et mesures en matière de sécurité au sens du décret n° 85-603 du 10 juin 1985

Nombre d'agents chargés :

- de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité (assistant et conseiller de prévention) ;
- des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (ACFI).

Nombre de médecins de prévention

Autres personnels affectés à la prévention.

Coût de la formation des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, des membres des CHSCT et dans le cadre des habilitations : nombre de jours et dépenses.

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité.

Autres dépenses pour l'amélioration des conditions de travail.

Taux de visites médicales sur demande de l'agent.

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Plan de prévention des risques psycho-sociaux.

Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).

Autres démarches de prévention de risques.

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents

Nombre d'accidents de service, d'accidents de travail imputables au trajet avec ou sans arrêt de travail, de maladies professionnelles reconnues imputables au service, et nombre de jours d'arrêt, par sexe, par filière (2) et par cadre d'emplois (3), pour l'ensemble des agents.

Nombre d'allocations temporaires d'invalidité concédées au cours de l'année, par sexe.

Nombre et taux d'actes de violence physique sur agents, par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail).

Agents inaptes

Nombre d'agents :

- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur.

Nombre d'agents :

- considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme, par filière (2) ;
- bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail.

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année.

Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.

Nombre de retraites pour invalidité.

Nombre de licenciements pour inaptitude physique.

Formation

Effectifs formés

Pour les fonctionnaires et agents non titulaires sur emploi permanent, nombre total, en distinguant formation prévue par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation de professionnalisation), formation de perfectionnement, formation personnelle, préparation aux concours et examens d'accès à la FPT :

- de journées de formation (dont au titre du DIF) suivies par les agents par catégorie hiérarchique (4), par organisme ;
- d'agents ayant participé à des actions de formation (dont au titre du DIF), par sexe, par catégorie hiérarchique (4).

Pour les agents sur emplois non-permanent, nombre total :

- de journées de formation (dont au titre du DIF) suivies par les agents, par type d'emploi et par organisme ;
- d'agents ayant participé à des actions de formation (dont au titre du DIF), par type d'emploi et par sexe.

Nombre d'agents, par sexe, bénéficiant d'un congé de formation accepté au titre de l'année

Validation de l'acquis et de l'expérience : nombre de dossiers :

- déposés durant l'année ;
- en cours ;
- ayant débouché sur une validation.

Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale.

Coût de la formation

Montant de la cotisation obligatoire versée au Centre national de la fonction publique territoriale.

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.

Frais de déplacement des stagiaires.

Coût total des actions de formation.

Relations sociales

Droits sociaux

Nombre de réunions :

- du comité technique (C.T.) ;
- du comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.C.T.) ;
- du CT exerçant les missions dévolues au CHSCT (pour les centres de gestion uniquement)
- de la commission administrative paritaire (C.A.P.).

Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985.

Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application des articles 14 et 17 du décret du 3 avril 1985.

Nombre d'heures de décharges d'activité de service auxquelles ont droit les organisations syndicales.

Nombre d'heures de décharges d'activité de service effectivement utilisées.

Nombre de jours d'absence pour formation syndicale accordés aux fonctionnaires.

Nombre de protocoles d'accords en matière de droits syndicaux.

Nombre de jours de grève en heure agent (en distinguant sur mot d'ordre national et sur mot d'ordre local) pour l'année de référence et pour l'année précédente.

Action sociale

Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles :

- Subventions versées au comité d'œuvres sociales local.
- Cotisations et subventions à un comité intercollectivités.

Prestations servies par la collectivité territoriale.

Dispositifs d'action sociale pour la garde d'enfants (places en crèche, aides financières).

Protection sociale complémentaire

Procédure retenue par la collectivité : convention de participation, contrat et règlement labellisé.

Nombre de bénéficiaires et montant des participations, par catégorie hiérarchique.

(1) Le terme « fonctionnaires » recouvre les agents titulaires et stagiaires.

(2) Filières au sens de la nomenclature des emplois territoriaux faisant l'objet d'une circulaire du ministre chargé des collectivités territoriales.

(3) Nomenclature des emplois territoriaux.

(4) Catégories hiérarchiques : A, B, C. Les non titulaires sont classés par assimilation à l'une de ces trois catégories.

(5) Classes d'ancienneté totale : moins de 3 ans, entre 3 et 6 ans, plus de 6 ans.

(6) Classes d'ancienneté de prise en charge : inférieur à 1 an, entre 1 et 2 ans, 2 à 5 ans, supérieur à 5 ans.