

Principales réponses aux questions concernant les bilans sociaux 2019

Version du 28/07/2020

Lien avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale

Pour les collectivités affiliées : si votre bilan social est réalisé *via* l'infocentre des centres de gestion, il n'est pas nécessaire de nous envoyer en parallèle le fichier txt ou le fichier Excel dédié. Nous récupérerons les informations *via* les centres de gestion.

Pour les collectivités non affiliées : si vous le souhaitez, vous pouvez utiliser l'outil développé par les centres de gestion pour réaliser votre bilan social 2019. Dans ce cas, vous devez contacter le centre de gestion de votre département.

Lien avec le rapport de situation comparée (RSC)

Les indicateurs contenus dans le RSC font l'objet d'un surlignage en grisé dans l'arrêté du 12 août 2019. La source juridique de ces indicateurs se trouve en annexe du protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (socle de 27 indicateurs).

Pour plus d'informations, voir vers la page internet suivante : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/legalite-professionnelle-hommes-femmes>

Travail sous MAC

Les macros Excel qui figurent dans le questionnaire des bilans sociaux ne fonctionnent pas sous MAC. Si vous travaillez sous MAC, envoyez un mail à dgcl-bilans-sociaux-2019@interieur.gouv.fr. Nous vous transmettrons un fichier Excel dédié et vous expliquerons la démarche à suivre.

Nouvelle version du questionnaire Excel des bilans sociaux 2019

Il arrive qu'une nouvelle version du questionnaire soit mise en ligne pour corriger des erreurs. Quand cela arrive, le document relatif aux différentes versions du questionnaire est également mis à jour sur notre site (versioningbs2019_dgcl.docx sur la page <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/recueil-bilan-sociaux>) et permet de voir quelles modifications ont été apportées par rapport à la version précédente.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de re-saisir toutes les données dans la nouvelle version du questionnaire. Il suffit d'extraire un txt de l'ancien fichier Excel et d'importer ce txt dans le nouveau fichier Excel.

Restitutions

Cette année, le questionnaire des bilans sociaux ne comprend plus les onglets relatifs aux restitutions. Pour les collectivités qui le souhaitent (y compris les non affiliées), les centres de gestion proposent gratuitement des restitutions personnalisées.

Cas des collectivités issues d'une fusion

Les collectivités qui ont fusionné au 1^{er} janvier 2020 doivent réaliser autant de bilans sociaux qu'il existait de collectivités au 31 décembre 2019.

A l'opposé, les collectivités issues d'une fusion ayant eu lieu avant le 31 décembre 2019 doivent réaliser un seul bilan social.

Agents sur emploi permanent, agents sur emploi non permanent

La notion de « permanent » s'applique à un poste et non à une personne. De fait, il arrive qu'un agent évolue d'un poste non permanent vers un poste permanent.

Agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM)

Dans les tableaux où figure la catégorie hiérarchique, les AOTM ne figurent plus car ce statut n'existe plus. Les AOTM ont été reclassés dans la catégorie C.

Services civiques

Dans la mesure où les volontaires du service civique exercent des missions d'intérêt général "*complémentaires des activités confiées aux salariés ou aux agents publics et ne peuvent se substituer ni à un emploi ni à un stage.*" (article L. 120-1 du code du service national), ils ne doivent pas être recensés dans les effectifs de la collectivité.

Indicateur 1.1.1

Les quelques agents titulaires ou stagiaires ne relevant pas d'un cadre d'emplois de la FPT doivent tout de même être comptabilisés par référence à une filière, à un cadre d'emplois et un grade de la FPT. Il faut choisir le grade le plus proche de leur métier et de leur rémunération.

Les fonctionnaires qui sont rémunérés jusqu'au 31/12 et prennent leur retraite le 31/12 doivent bien être comptabilisés dans l'indicateur 1.1.1. Ils ne doivent pas figurer dans les départs de 2019.

Les professeurs des écoles qui surveillent la récréation ou la cantine et qui sont rémunérés par la commune pour ces tâches ne doivent pas être recensés dans le bilan social. En effet, ils sont des agents de l'État et sont recensés dans le bilan social du Ministère de l'Éducation Nationale.

Un agent en détachement sur un emploi fonctionnel de DGA doit être comptabilisé dans le cadre d'emplois administratif des administrateurs territoriaux. S'il est administrateur civil, il doit apparaître dans le grade des administrateurs. S'il est professeur agrégé hors classe, il doit apparaître dans le grade des administrateurs hors classe.

Indicateur 1.1.4

Les personnes à temps partiel toute l'année, avec une quotité de travail de 80 %, comptent pour 0,8, même si leur rémunération est de l'ordre de 86 % de celle d'un temps plein de même grade et même échelon. Il en va de même pour les personnes à temps partiel toute l'année avec une quotité de 90 % : elles comptent pour 0,9.

Les personnes à temps partiel thérapeutique toute l'année comptent pour 1 ETP.

Indicateur 1.2.1

Un agent contractuel recruté fin décembre 2019 mais rémunéré sur le bulletin de paie de janvier 2020 pour les jours travaillés en décembre doit bien figurer dans l'indicateur 1.2.1.

Les professeurs des écoles qui surveillent la récréation ou la cantine et qui sont rémunérés par la commune pour ces tâches ne doivent pas être recensés dans le bilan social. En effet, ils sont des agents de l'État et sont recensés dans le bilan social du Ministère de l'Éducation Nationale.

Indicateur 1.3.1

Les contractuels voire les vacataires qui n'ont pas été rémunérés en décembre 2019 mais ont bien reçu une rémunération les autres mois de l'année ne doivent pas figurer dans la partie gauche du tableau (effectifs rémunérés au 31 décembre 2019) et doivent bien figurer dans la partie droite du tableau (effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019).

Les collaborateurs de groupes d'élus sont à recenser avec les collaborateurs de cabinet.

Les contrats d'engagement éducatifs sont à comptabiliser dans la catégorie « autres ».

Les membres de jury de concours sont à recenser dans la catégorie "autres".

S'il ne s'agit pas d'agents de la collectivité, les agents qui perçoivent des indemnités de régie de recette (ou régisseurs) sont à comptabiliser dans la catégorie « autres ».

Les professeurs des écoles qui surveillent la récréation ou la cantine et qui sont rémunérés par la commune pour ces tâches ne doivent pas être recensés dans le bilan social. En effet, ils sont des agents de l'État et sont recensés dans le bilan social du Ministère de l'Éducation Nationale.

Indicateur 1.4.1

Cet indicateur ayant vocation à recenser les positions statutaires particulières en nombre de personnes physiques, tous les agents doivent être recensés indépendamment de leur quotité de travail. Cela inclut les mises à disposition partielles.

Indicateur 1.4.3

Cet indicateur ayant vocation à recenser les mises à disposition en nombre de personnes physiques, tous les agents doivent être recensés indépendamment de leur quotité de travail. Cela inclut les mises à disposition partielles.

Indicateur 1.5.0

Les fonctionnaires qui sont rémunérés jusqu'au 31/12 et prennent leur retraite le 31/12 ne doivent pas être comptabilisés dans l'indicateur 1.5.0.

Les contractuels avec une fin de contrat mi-décembre 2019 et un nouveau contrat début janvier 2020 sont absents entre ces deux dates et ne sont pas comptabilisés dans les effectifs au 31/12/2019. Il faut donc les compter dans les départs.

Indicateur 1.5.1

Les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel au sein de leur collectivité ne doivent pas être recensés dans les arrivées sur emploi fonctionnel.

Les disponibilités de droit sont accordées pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire, pour exercer un mandat d'élu local (article 24 du 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), pour se rendre dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants (article 34-1 du décret du 13 janvier 1986 précité). Les disponibilités sur demande sont accordées sous réserve des nécessités du service pour convenances personnelles, mener des études ou des recherches présentant un intérêt général

(article 21 du décret du 13 janvier 1986 susmentionné) ou pour créer ou reprendre une entreprise (article 23 du même décret). Les placements en disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration n'ont pas à être recensés dans cet indicateur (articles 10,17,19,20 et 20-1 du décret du 13 janvier 1986 susvisé : à l'issue de l'expiration des droits statutaires à congé de maladie ou dans l'attente de la réintégration de l'agent à la suite d'un détachement, d'une mise hors cadres, d'un congé parental...).

Indicateur 1.5.2

Les fonctionnaires arrivés en 2019 par voie de transfert sont à recenser dans la colonne 1.5.2 (13) "transfert de compétence".

Indicateur 1.5.5

L'indicateur 1.5.5 vise à recenser les avancements de grade et d'échelon intervenus au cours de l'année 2019. Les modalités d'avancements de grade sont déterminées à l'article 79 de la loi n° 84- de la loi du 26 janvier 1984. En application de cet article, l'avancement de grade a lieu soit :

- au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement annuel établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (**correspond à la ligne "promotion au choix"**) ;
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel (exemple : examen professionnel d'accès au grade de rédacteur principal de première classe, examen professionnel d'accès au grade d'ingénieur territorial) (**correspond à la ligne "réussite à un examen professionnel de promotion interne"**) ;
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel (concours d'attaché territorial, concours de technicien territorial, concours de bibliothécaire territorial...) (**correspond à la ligne "réussite à un concours"**).

Ainsi, un même grade peut être accessible suivant plusieurs modalités et chaque statut particulier détermine ces modalités (article 39 de la loi du 26 janvier 1984 précitée).

A titre d'exemple, le grade d'attaché principal est accessible soit au choix, soit après réussite à un examen professionnel de promotion interne (article 19 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux) tandis que le grade d'attaché territorial est accessible soit au choix, soit après réussite à un examen professionnel de promotion interne, soit par concours (article 3 du décret du 30 décembre 1987 précité).

Un avancement de grade peut s'opérer au sein d'un même cadre d'emplois ou dans un autre cadre d'emplois. Par exemple, un agent de police municipale (cadre d'emplois de catégorie C) peut accéder au grade de technicien territorial (cadre d'emplois de catégorie B) dès lors qu'il justifie de quatre années d'ancienneté en qualité de fonctionnaire après réussite au concours interne d'accès à ce grade.

Un agent relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux justifiant de huit années de services effectifs peut être promu au grade de technicien territorial au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement annuel établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ou par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel (article 7 du décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux).

De même, l'examen professionnel d'accès à un grade peut être ouvert, sous conditions, aux fonctionnaires n'appartenant pas au cadre d'emplois (cf. exemple précédent pour les agents relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux) ou aux seuls fonctionnaires appartenant déjà au cadre d'emplois (exemple : l'accès au grade d'attaché principal est ouvert aux seuls attachés sous conditions - article 19 du décret du 30 décembre 1987 précité).

A noter : les cases concernant les avancements de grade ne peuvent pas être remplies car le calcul est fait automatiquement à partir des promotions au choix, des réussites aux examens professionnels et des réussites aux concours.

Indicateur 1.5.7

L'indicateur 1.5.7 vise à recenser les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2019. En application de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, *"tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle."* Le conseil en évolution professionnelle vise à aider l'agent à élaborer un projet professionnel et à identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Il permet d'éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel et dans la construction de son parcours professionnel (mobilité interne ou externe au sein de la fonction publique, mobilité dans le secteur privé, formation professionnelle...). Il peut prendre plusieurs formes : entretiens, coaching, bilan de compétences... Aussi, les agents ayant été accompagnés dans le cadre d'une mobilité et ceux ayant bénéficié d'un bilan de compétences doivent être recensés.

Indicateur 2.1.1

Le champ de cet indicateur a été modifié depuis le précédent millésime des bilans sociaux : il s'agit de recenser toutes les absences des agents présents dans collectivité au 31/12/2019 (et non les absences des agents présents au moins un jour au cours de l'année 2019).

Les absences injustifiées s'apparentent à des absences de service fait et entraînent une absence de rémunération mais n'ont pas d'incidence sur la position de l'agent qui reste en position d'activité. Aussi, ce type d'absence ne doit pas être recensé.

Indicateur 2.1.2

Le champ de cet indicateur a été modifié depuis le précédent millésime des bilans sociaux : il s'agit de recenser toutes les absences des agents présents dans collectivité au 31/12/2019 (et non les absences des agents présents au moins un jour au cours de l'année 2019).

Les absences injustifiées s'apparentent à des absences de service fait et entraînent une absence de rémunération mais n'ont pas d'incidence sur la position de l'agent qui reste en position d'activité. Aussi, ce type d'absence ne doit pas être recensé.

Indicateur 2.1.3

Le champ de cet indicateur a été modifié depuis le précédent millésime des bilans sociaux : il s'agit de recenser toutes les absences des agents présents dans collectivité au 31/12/2019 (et non les absences des agents présents au moins un jour au cours de l'année 2019).

Les absences injustifiées s'apparentent à des absences de service fait et entraînent une absence de rémunération mais n'ont pas d'incidence sur la position de l'agent qui reste en position d'activité. Aussi, ce type d'absence ne doit pas être recensé.

Indicateur 2.1.4

Pour cet indicateur, il est important de compter tous les congés paternités et accueil de l'enfant, y compris ceux des agents qui auraient quitté la structure en cours d'année. Il faut donc comptabiliser tous les congés paternités et d'accueil de l'enfant des agents ayant travaillé au moins un jour dans l'année 2019.

De fait, les données de cet indicateur ne correspondent pas forcément à la ligne dédiée à la naissance, aux adoptions, à la paternité et à l'accueil de l'enfant de l'indicateur 2.1.1. Parce que ce n'est pas le même champ et que les jours de naissance et pour adoption ne sont pas comptabilisés dans l'indicateur 2.1.4.

Indicateur 2.2.7

L'indicateur 2.2.7 vise à recenser les modalités de contrôle des arrêts de maladie telles que rappelées par la 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.

Le contrôle administratif 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. L'agent doit transmettre à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail dans un délai de 48 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 24 mois. 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. 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 n° 87-602 du 30 juillet 1987). 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.

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. L'autorité hiérarchique peut ordonner une contre-visite médicale 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 et 34 du décret du 30 juillet 1987 précité applicables aux fonctionnaires relevant du régime spécial – article 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale - article 12 décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels).

Indicateur 3.1.1

Il faut déduire du montant des primes et indemnités le montant correspondant au transfert primes-points. En effet, ce dispositif transforme des primes en points d'indice et augmente le traitement indiciaire.

Il faut prendre en compte l'indemnité de compensation de la CSG, dans les colonnes dédiées aux primes et indemnités.

Les participations à la protection sociale ainsi que le remboursement des frais de transport domicile-travail ne doivent pas être recensés dans les primes et indemnités. Il convient de recenser les primes et indemnités versées sur le fondement de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Si un agent a changé de catégorie ou de filière au cours de l'année 2019, il faut tenir compte de ce changement. Par exemple, si un agent de catégorie B de la filière administrative est devenu catégorie A de la même filière au 1^{er} juillet 2019, il faut comptabiliser le montant de sa rémunération annuelle brute pour les six premiers mois de l'année dans la ligne dédiée catégorie A de la filière administrative et le montant de sa rémunération annuelle brute pour les six derniers mois de l'année dans la ligne dédiée à la catégorie B de cette même filière.

Indicateur 3.2.1

Le supplément familial de traitement (SFT) des agents contractuels doit être comptabilisé dans les colonnes relatives aux primes et indemnités.

Il faut prendre en compte l'indemnité de compensation de la CSG, dans les colonnes dédiées aux primes et indemnités.

Indicateur 4.1.2

L'indicateur 4.1.2 vise à recenser les formations prévues par le 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. Ce dernier prévoit l'organisation de plusieurs types d'actions de formation :

- formation des assistants et conseillers de prévention (articles 4-2 et 9) ;
- formation des inspecteurs en santé et sécurité au travail (articles 5-3 et 9) ;
- formation de l'ensemble des agents en matière d'hygiène et de sécurité (articles 6, 7 et 9) ;
- formation des membres des CHSCT (article 8 et 8-1).

Aucun texte ne fait référence à la délivrance d'habilitations. Néanmoins, il ressort du guide juridique d'application du 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 que le représentant du personnel au CHSCT "connaît le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par métier". Dans ces circonstances, il est permis de penser que les habilitations sont délivrées aux agents susceptibles d'être exposés à des risques dans le cadre de leurs fonctions.

Le guide juridique dissocie plusieurs types de formations à destination des agents :

- celles portant sur les conditions de circulation sur les lieux de travail ;
- celles portant sur les conditions d'exécution du travail ;
- celles portant sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ;
- celles portant sur les risques de responsabilité encourus.

Il précise également qu'en égard à la diversité des situations, le contenu des formations doit être fixé au cas par cas par l'administration.

Dans ces circonstances, il est compliqué pour la DGCL d'énumérer les formations dans le cadre des habilitations rentrant dans le champ de l'indicateur 4.1.2. Aussi, nous vous invitons à vous référer aux formations pour lesquelles le CHSCT a été consulté ou à vous rapprocher de l'assistant ou du conseiller de prévention de votre structure.

Indicateur 4.2.1

Dans l'onglet IND 4.2.1, le haut de la page est figé mais on peut faire défiler verticalement pour voir tous les cadres d'emplois. Si vous n'y arrivez pas, n'hésitez pas à faire un zoom arrière.

Dans cet indicateur, il faut recenser l'ensemble des accidents du travail (accident de trajet et accident de service) reconnus imputables au service dans l'année 2019.

Il faut classer les agents non permanents dans la filière la plus proche du travail qu'ils exercent.

Indicateur 4.2.2

Il faut classer les agents non permanents dans la filière la plus proche du travail qu'ils exercent.

Indicateur 4.3.1

Il faut comptabiliser tous les faits de harcèlement moral ou sexuel déclarés en DRH, qu'il y ait ou non une instruction judiciaire.

Indicateur 5.1.1

Le champ de cet indicateur a été modifié depuis le précédent millésime des bilans sociaux : il s'agit de recenser toutes les formations des agents présents dans collectivité au 31/12/2019 (et non les formations des agents présents au moins un jour au cours de l'année 2019).

Indicateur 5.1.2

Le champ de cet indicateur a été modifié depuis le précédent millésime des bilans sociaux : il s'agit de recenser toutes les formations des agents présents dans collectivité au 31/12/2019 (et non les formations des agents présents au moins un jour au cours de l'année 2019).

Dans les tableaux 5.1.2 (1) et 5.1.2 (2), il y a des informations en commun. Les données de 5.1.2 (2) doivent donc correspondre à ce qui figure dans la partie droite de 5.1.2 (1).

Les fonctionnaires sur emploi non permanent sont rares, il s'agit uniquement des fonctionnaires momentanément privés d'emplois assurant des missions pour le compte des centres de gestion. A terme, cela concernera les fonctionnaires détachés sur un contrat de projet (nouveau issue de la loi de transformation de la fonction publique). Les collaborateurs de cabinet ne sont donc pas à inclure dans cette catégorie.

Concernant les contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités, il faut les compter dans "autres" pour l'indicateur 5.1.2, même si on les distingue dans l'indicateur 1.3.1.

Indicateur 5.1.3

Le champ de cet indicateur a été modifié depuis le précédent millésime des bilans sociaux : il s'agit de recenser toutes les validations d'expérience, bilans de compétence et congés formation des agents présents dans collectivité au 31/12/2019 (et non ceux des agents présents au moins un jour au cours de l'année 2019).

Indicateur 6.1.1

Le recensement du nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT et du secrétaire en CHSCT s'inscrit dans la mise en œuvre du décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 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. Ce décret prévoit que les représentants du personnel des CHSCT disposent d'un contingent annuel d'autorisation d'absence. L'article 61-1 du décret du 10 juin 1985 susmentionné dispose que ce contingent *"est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées."* Ce dernier dispose également que : *"l'autorité territoriale peut déterminer par arrêté un barème de conversion en heures de ce contingent annuel pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres du comité."*

Ainsi, les jours d'activité des représentants et du secrétaire du CHSCT sont à comptabiliser par journée voire par demi-journée d'autorisation d'absence consommés dans l'année en se référant, le cas échéant, à l'arrêté déterminant le barème de conversion en heures.

Indicateur 7.1.4

Dans le tableau qui concerne le nombre de bénéficiaires comme dans celui sur le montant des participations, les lignes relatives aux agents de catégorie A, B et C concernent uniquement les agents sur emploi permanent.