



POLE « CONSEIL ET EMPLOI TERRITORIAL »

Frédéric PIEROPAN, Directeur adjoint, chef de pôles,
Djamila ADJINA, Adjointe au chef de pôle,
Hélène PATIGNY, Gestionnaire emploi public,
Sophie DHERMENT, Chargée emploi formation.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

PRESENTATION COMITE TECHNIQUE DU CDG 83 _ JEUDI 31 MARS 2022

Sommaire



- INTRODUCTION
- LE ROLE DU CDG83
- L'ENQUÊTE
- LES CHIFFRES CLES
- CONCLUSION

Introduction

L'année 2021 marque le **passage du Bilan Social au Rapport Social Unique (RSU)**. Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport, se substituant donc au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines. Pour cette première année de campagne RSU, les indicateurs sont identiques à ceux présents au sein du Bilan social 2019.

Le **Rapport Social Unique (RSU)** constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de votre collectivité ou de votre établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.



Effectifs
sociaux



temps de travail



rémunération



conditions de travail



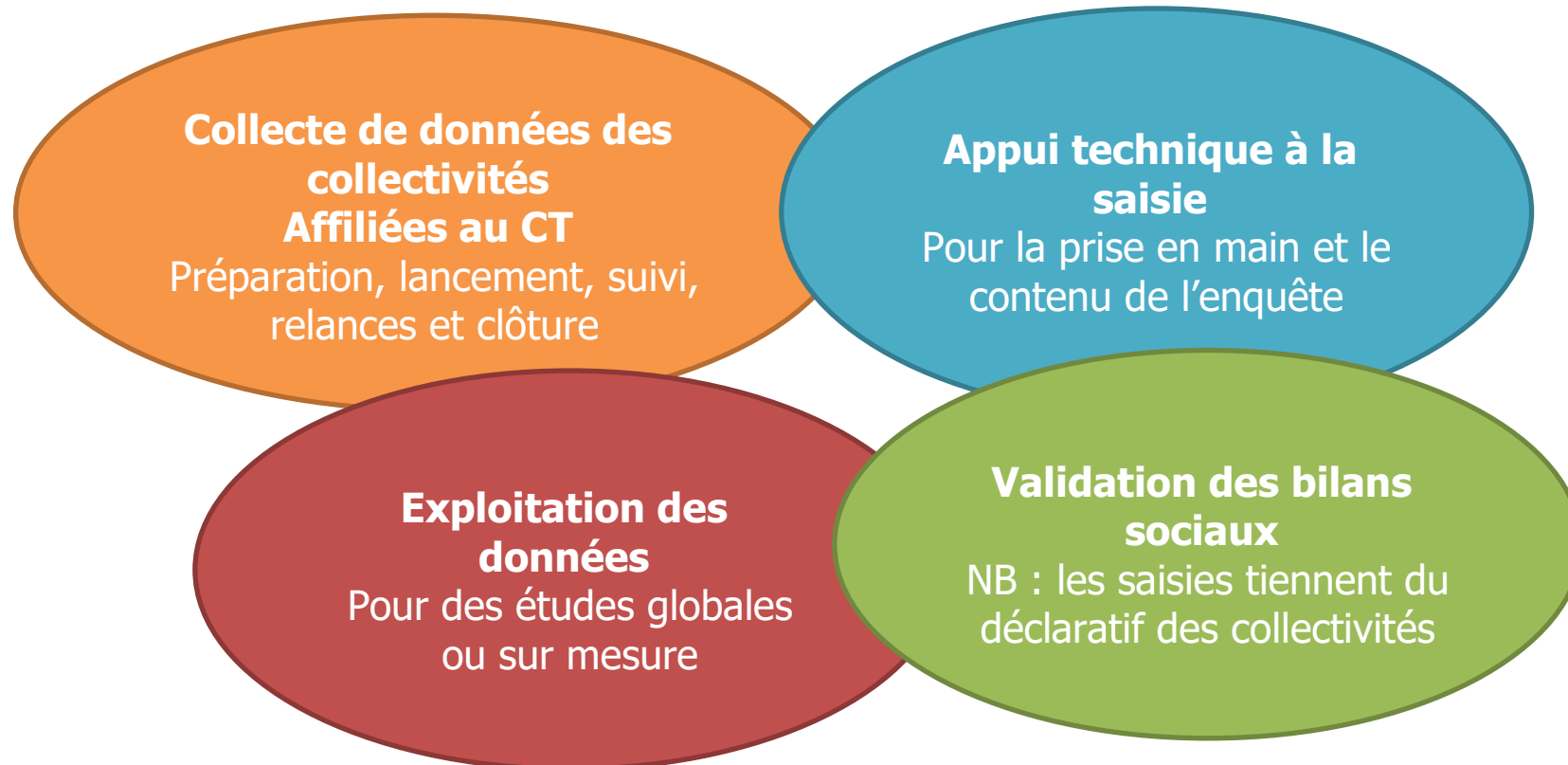
formation



droits



Le rôle du CDG



L'enquête

a) Les moyens humains

Une équipe au sein du CDG83



Hélène Patigny
Gestionnaire Emploi Public



Sophie Dherment
Chargé Emploi Formation

b) Les moyens techniques



Une adresse mail à disposition des collectivités
recueil.donneessociales@cdg83.fr



Bienvenue sur le site de l'application Données sociales 2020 des Centres de gestion de la fonction publique territoriale qui vous accompagnent dans la réalisation de votre Rapport Social Unique 2020

Une application
www.donnees-sociales.fr

Mise à disposition pour l'ensemble des collectivités affiliées et non affiliées.

LES AVANTAGES DE L'APPLICATION



ACCÈS SÉCURISÉ

À l'application avec des identifiants de connexion personnels à chaque collectivité



FULL WEB

Avec une saisie qui se déroule exclusivement en ligne, il n'y a pas de logiciel à installer



GAIN DE TEMPS

Avec un pré-remplissage de votre bilan grâce à l'import du fichier n4ds




SAUVEGARDE

Des données instantanées grâce aux identifiants de connexion



UN SEUL ENDROIT

Où saisir et transmettre votre bilan social au cdg et la possibilité de dialoguer en ligne directement depuis l'application



DONNÉES SOCIALES 2020
DES CENTRES DE GESTION

Accéder à mon enquête

Identifiant ?

Mot de passe

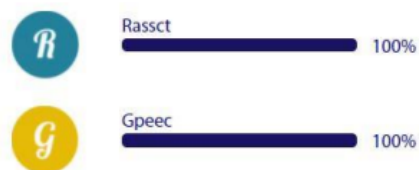
Connexion

[Mot de passe oublié](#)

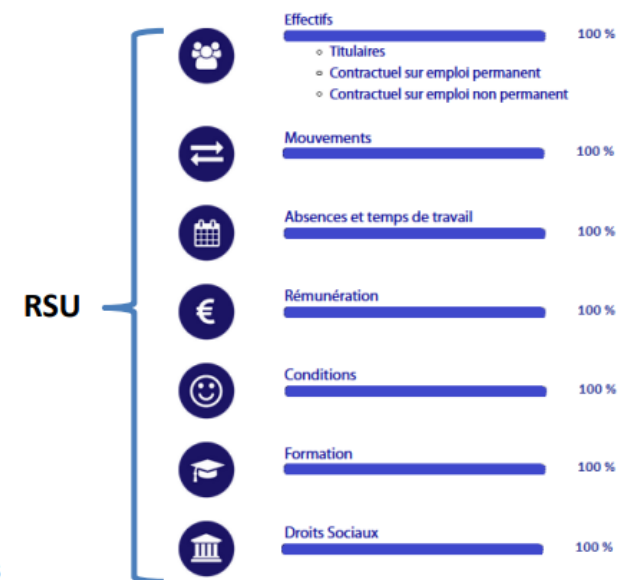
▪ **Les avantages de l'application :**

➤ **3 enquêtes en une:**

- Le Rapport Social Unique
- Les questions RASSCT
- Les questions GPEEC

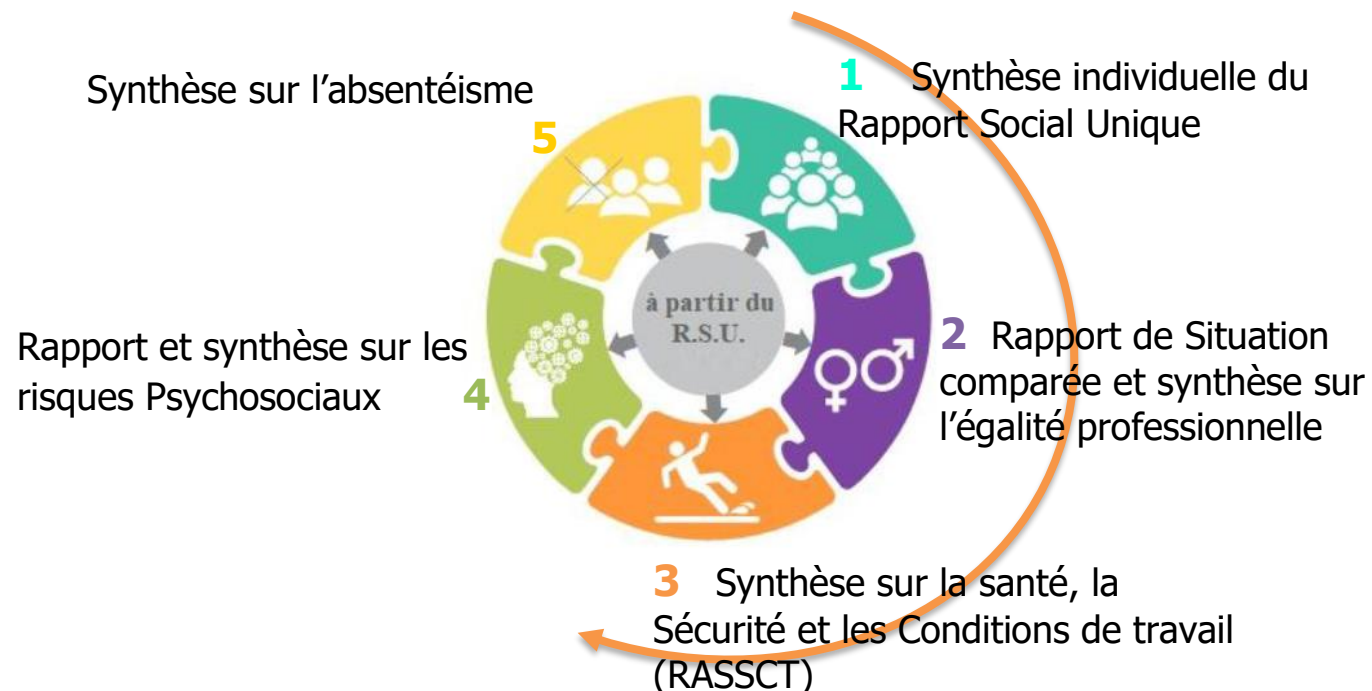


- **600 contrôles de cohérence** entre indicateurs qui renforce considérablement la fiabilité des données en signalant toutes les anomalies.

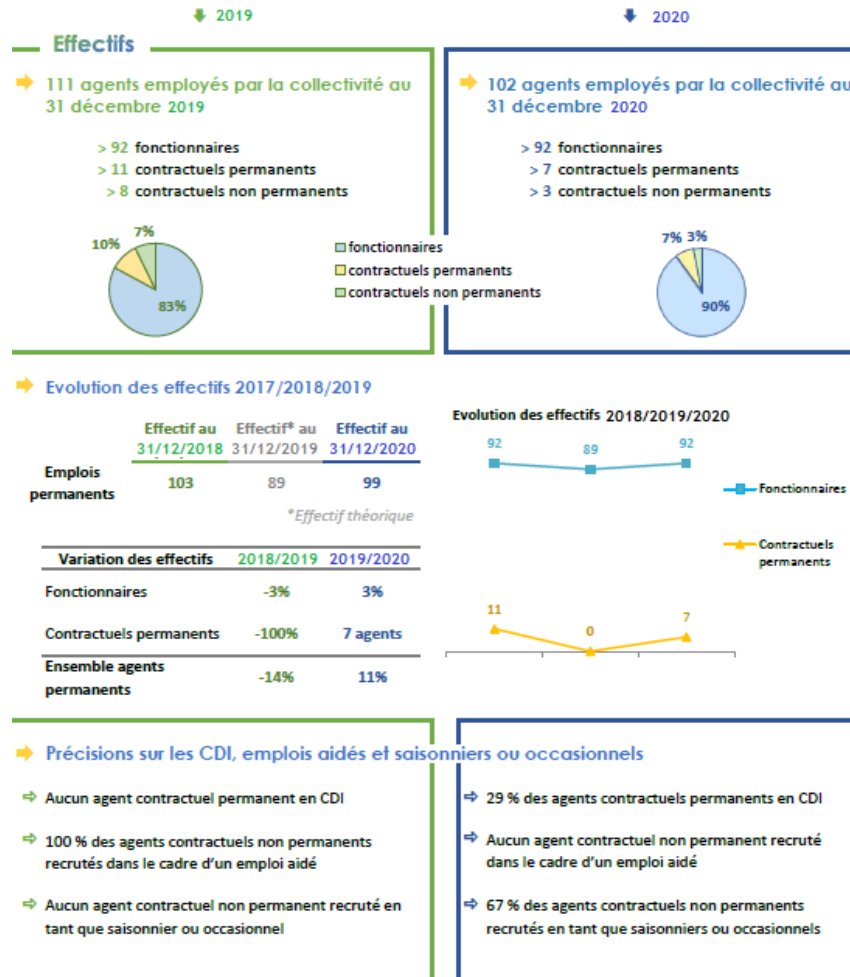


c) Les synthèses

Réaliser le Rapport Social Unique permet d'alimenter différentes enquêtes complémentaires :

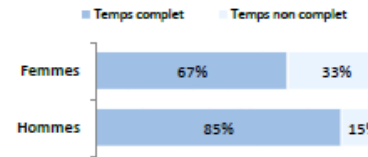


Exemple de synthèse comparée et synthèse sur l'égalité professionnelle

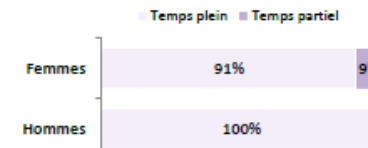


Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

→ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



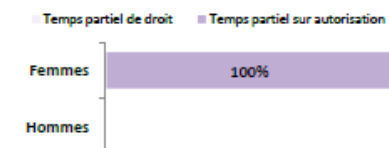
→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



→ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

→ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

→ Taux d'absentéisme des agents permanents

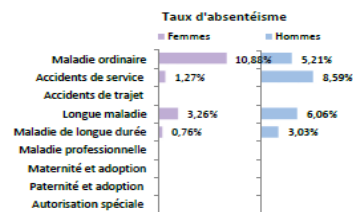
| | Femmes | Hommes |
|--|--------|--------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 12,15% | 13,80% |
| Ensemble : | 12,70% | |
| Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité) | 16,17% | 22,89% |
| Ensemble : | 18,41% | |
| Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 16,17% | 22,89% |
| Ensemble : | 18,41% | |

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

→ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent

- ▶ En moyenne, 59 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 83,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents au travail, maladie professionnelle
**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.



→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en

→ 8 accidents du travail déclarés

- ▶ 5 accidents du travail pour 68 femmes en position d'activité
- ▶ 3 accidents du travail pour 34 hommes en position d'activité :
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 306 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1097 jours d'arrêt

d) Les actions développées pour l'information et l'assistance aux collectivités



e) Les résultats

Les collectivités placées auprès du CT du CDG83 sont au nombre de 124.

Taux de retour en 2019 : 77 % (96 bilans valides)

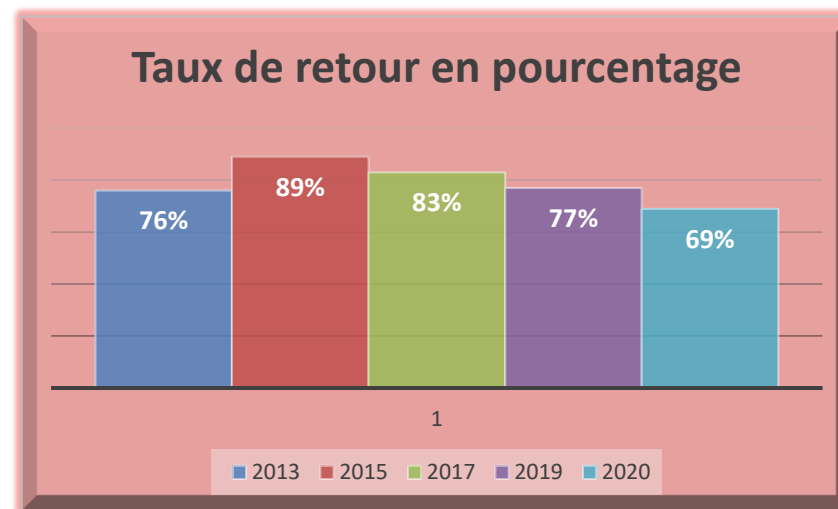
Taux de retour RSU 2020 : 69 %

On observe une légère baisse
du taux de retour

- ✍ 85 bilans sociaux validés
- ✍ 3 collectivités étaient en cours de saisie lors de la fermeture de l'enquête.

Sur ces 85 RSU validés par les collectivités :

- ➔ 45 ont complété leur enquête via la N4DS
- ➔ 27 ont complété leur enquête manuellement
- ➔ 12 ont complété leur enquête via le fichier DGCL
- ➔ 1 a complété son enquête via la DSN



f) Focus sur l'ensemble des collectivités

- ✚ Le RSU est obligatoire dès 2021 (se basant sur les données 2020)
- ✚ Le RSU constitue un outil de pilotage RH et dialogue social

Calendrier de la campagne RSU 2020

Mai 2021

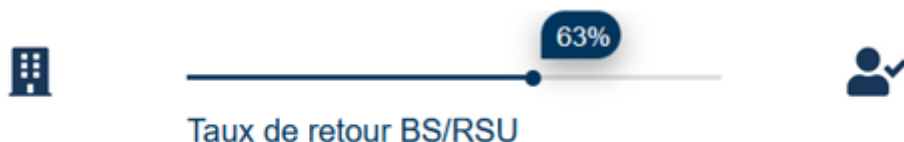
Ouverture de l'enquête RSU
sur l'application « Données sociales »



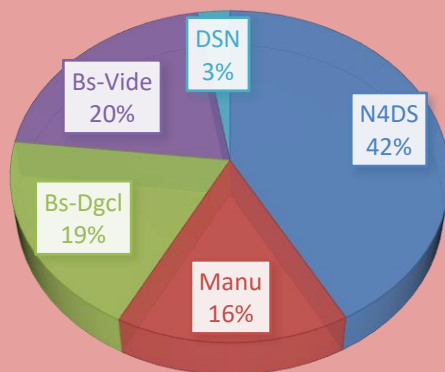
31 décembre 2021

Clôture de la campagne RSU
2020 sur l'application « Données
sociales »

Nombre total de collectivités : 422
Nombre de BS/RSU Validés : 267
Délai de transmission moyen : 29 jours



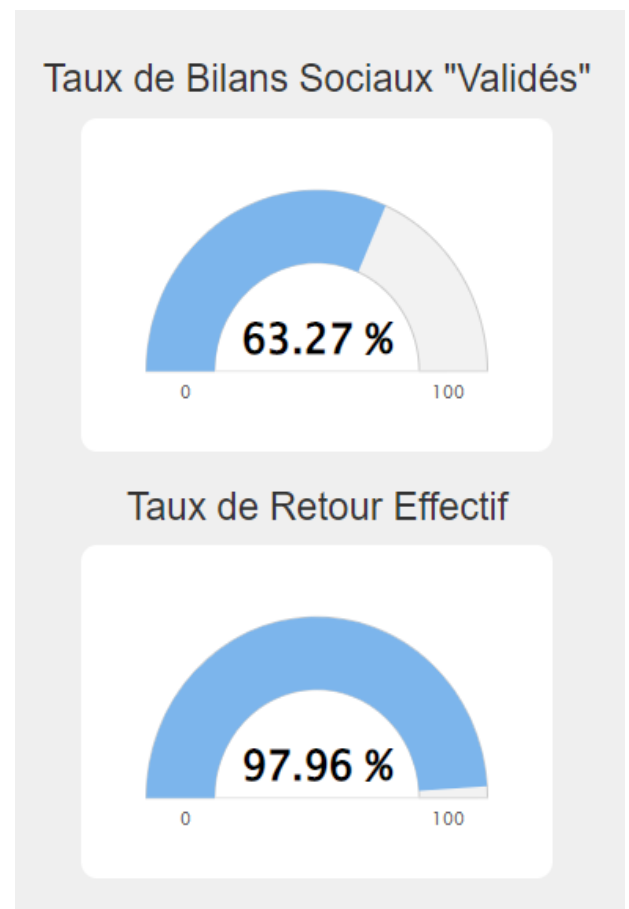
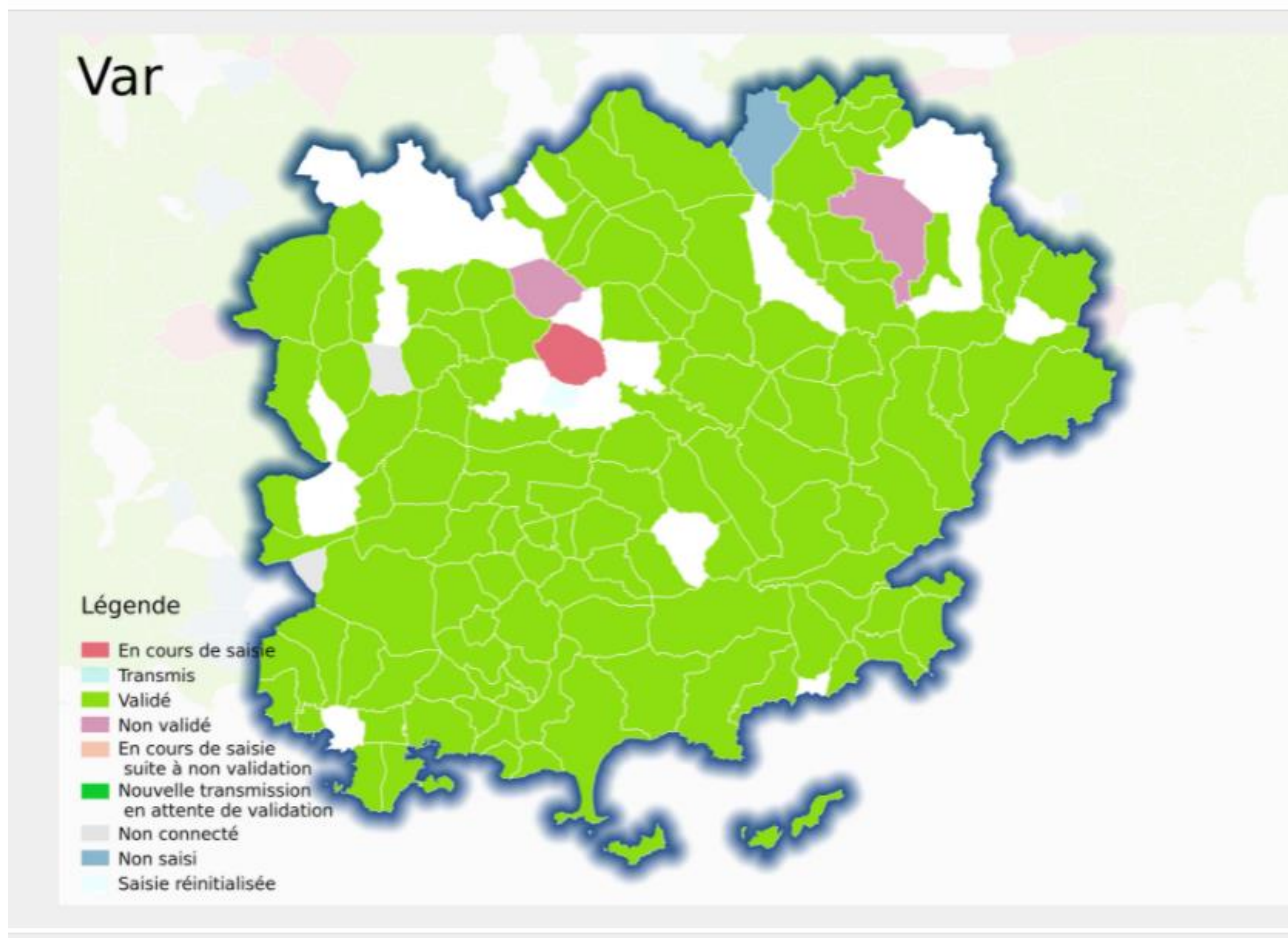
CHOIX DE SAISIE DES COLLECTIVITES



10 Collectivités NON AFFILIEES au CDG83 ont transmis leur bilan social via la plateforme www.donnees-sociales.fr

9 C.C.A.S. et 5 C.D.E. NON AFFILIEES au CDG83 ont transmis leur bilan social via la plateforme.

Toutes les collectivités NON AFFILIEES au CDG83, ont transmis leur RSU 2020 via la plateforme données sociales.



Les chiffres clés :

- + 85 communes _ 1 544 agents recensés dont :
 - 1 250 fonctionnaires,
 - 70 contractuels,
 - 239 contractuels sur emploi non permanent.

+ Les femmes sont représentées à 59 % dans les emplois permanents.

+ 89 % des agents permanents relèvent de la catégorie C et occupent à 54 % la filière technique.

+ Moyenne d'âge : 47 ans

+ Les mouvements de personnel au sein des collectivités : on enregistre 2 départs et une arrivée en moyenne par collectivité.

✍ Les charges de personnel représentent en moyenne 29.25 % des dépenses de fonctionnement.

✍ L'emploi des travailleurs handicapés en moyenne 1,4 travailleurs handicapés par collectivités concernés, 95% en catégorie C.

✍ Le taux d'emploi de travailleurs handicaps pour l'ensemble de la fonction publique territoriale varoise est de 8,41 %.

+ Formation :

- 20,9 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour.
- En moyenne, 0.7 jour de formation a été suivi par agent permanent.
- 13 387 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020.

AU NIVEAU NATIONAL

Les effectifs augmentent dans chacun des 3 versant de la FP ; +0.7 % dans la FPT.

La FPT compte 61 % de femmes.

77 % des effectifs sont des fonctionnaires dans la FPT, 20 % des contractuels.

La part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes est de 65.2 %

52 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
Le nombre moyen de journées de formation par agent sur emploi permanent est de 2,3 jours en 2017



CONCLUSION

Globalement le RSU 2020 a été une très bonne année de collecte.

Afin de faciliter le travail des gestionnaires des collectivités qui rencontrent des difficultés dans l'appropriation de ce logiciel, le CDG 83 envisage pour la campagne 2021, dont la date de démarrage n'est pas encore fixée, de mettre en place des sessions de formation à distance pour les collectivités placées auprès du CT du CDG83.

À l'heure actuelle de nouveaux indicateurs ne sont pas incrémentés dans l'application. Le démarrage certainement tardif du lancement de la campagne (probablement août 2022) laisse présager d'un taux de retour moins important, d'autant que les collectivités devront également préparer le scrutin pour les élections professionnelles.

Merci pour votre attention

