

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020



COMITE TECHNIQUE DU 07 DECEMBRE 2021

SOMMAIRE

- ❖ Cadre réglementaire du Rapport Social Unique
- ❖ Modalités de recueil des Données Sociales 2020
- ❖ Analyse des Données Sociales 2020
- ❖ Etapes finales de la Campagne 2020

Cadre règlementaire du RSU

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique : Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Bilan Social.

- ✓ Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique entre en vigueur le 1er janvier 2021.
- ✓ L'article 2 de ce décret dispose que "les collectivités territoriales affiliées à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. »
- ✓ Ce portail étant également accessible aux collectivités non affiliées.

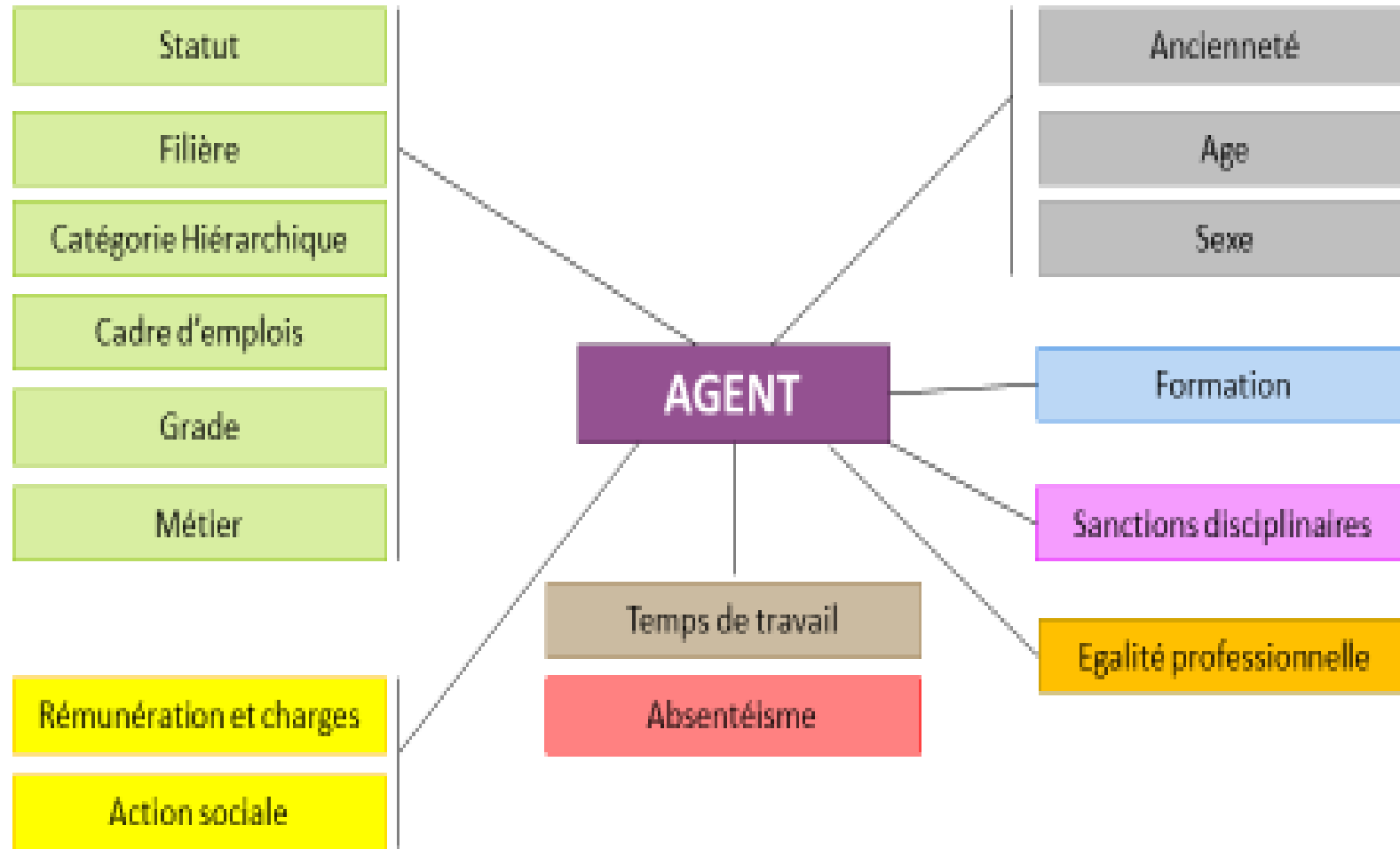
- ❖ Périodicité: Tous les ans
- ❖ Présenté au Comité Technique pour avis
 - Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques RH.
 - Il rassemble les données à partir desquelles sont établies les LDG
- ❖ Rendu public, par la collectivité sur son site internet ou par tout autre moyen dans les 60 jours suivant sa présentation au CT
- ❖ Tous les employeurs publics sont concernés y compris ceux qui n'emploient aucun agent.
- ❖ Pour cette première année de campagne RSU: les indicateurs sont identiques à ceux présents au sein du Bilan Social 2019 (arrêté du 12 août 2019). L'année 2020 constituant une année de transition.

Objectifs

Un véritable outil de gestion RH permettant :

- ❖ Une photographie de l'emploi dans la collectivité à l'instant T
- ❖ Un outil de dialogue social et de communication
- ❖ Un suivi de l'absentéisme
- ❖ Un outil de prévention et d'alerte sur les RPS, de l'usure physique
- ❖ L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Indicateurs



MODALITES DE RECUEIL DES DONNEES SOCIALES 2020



L'application Données Sociales

5 grands principes retenus:

- **Pré-remplissage optimal de l'enquête Rapport Social Unique** pour la collectivité via l'import N4DS/ DSN de la collectivité ou via la base carrière du CDG
- **Favoriser le contrôle dynamique** des données saisies par les collectivités
- **Offrir des rendus statistiques RH instantanés** pour la collectivité
- **Des contrôles de cohérence renforcés limitant le risque d'erreur**
- **Pas de téléchargement de logiciel**
(une connexion Internet suffit)

Efficacité

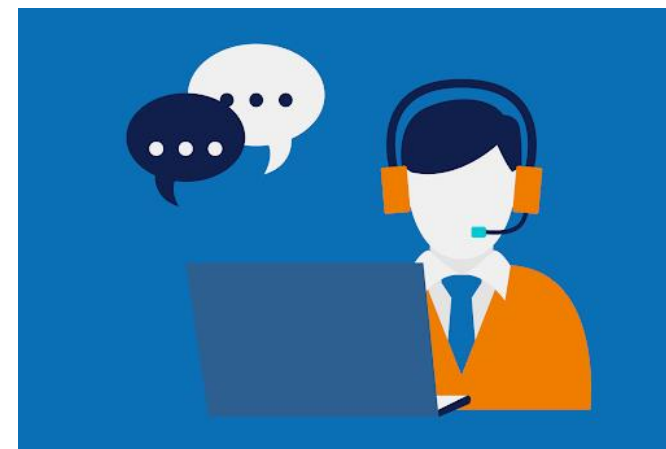
Valorisation des données RH

Données sécurisées

Fiabilité des données

Accompagnement des collectivités

- ❖ Des ateliers en visioconférence
- ❖ Une circulaire destinée à apporter des informations sur la Campagne Rapport Social Unique
- ❖ Un guide d'utilisation
- ❖ Une adresse mail dédiée
- ❖ Une assistance téléphonique
- ❖ Une foire aux questions en ligne



ANALYSE DES DONNEES SOCIALES 2020



En 2019

TAUX DE RETOUR DES BS : 75%

1 011 collectivités recensées dans le
Département de la Marne (INSEE)

525 collectivités ayant retourné leur BS:

- 20 collectivités ayant entre 20 et 50 agents
- 483 collectivités ayant moins de 20 agents
- 22 collectivités sans agent

En 2020

TAUX DE RETOUR DES RSU : 73%

982 collectivités recensées dans le
Département de la Marne (INSEE)

510 collectivités ayant retourné leur RSU:

- 23 collectivités ayant entre 20 et 50 agents
- 469 collectivités ayant moins de 20 agents
- 12 collectivités sans agent

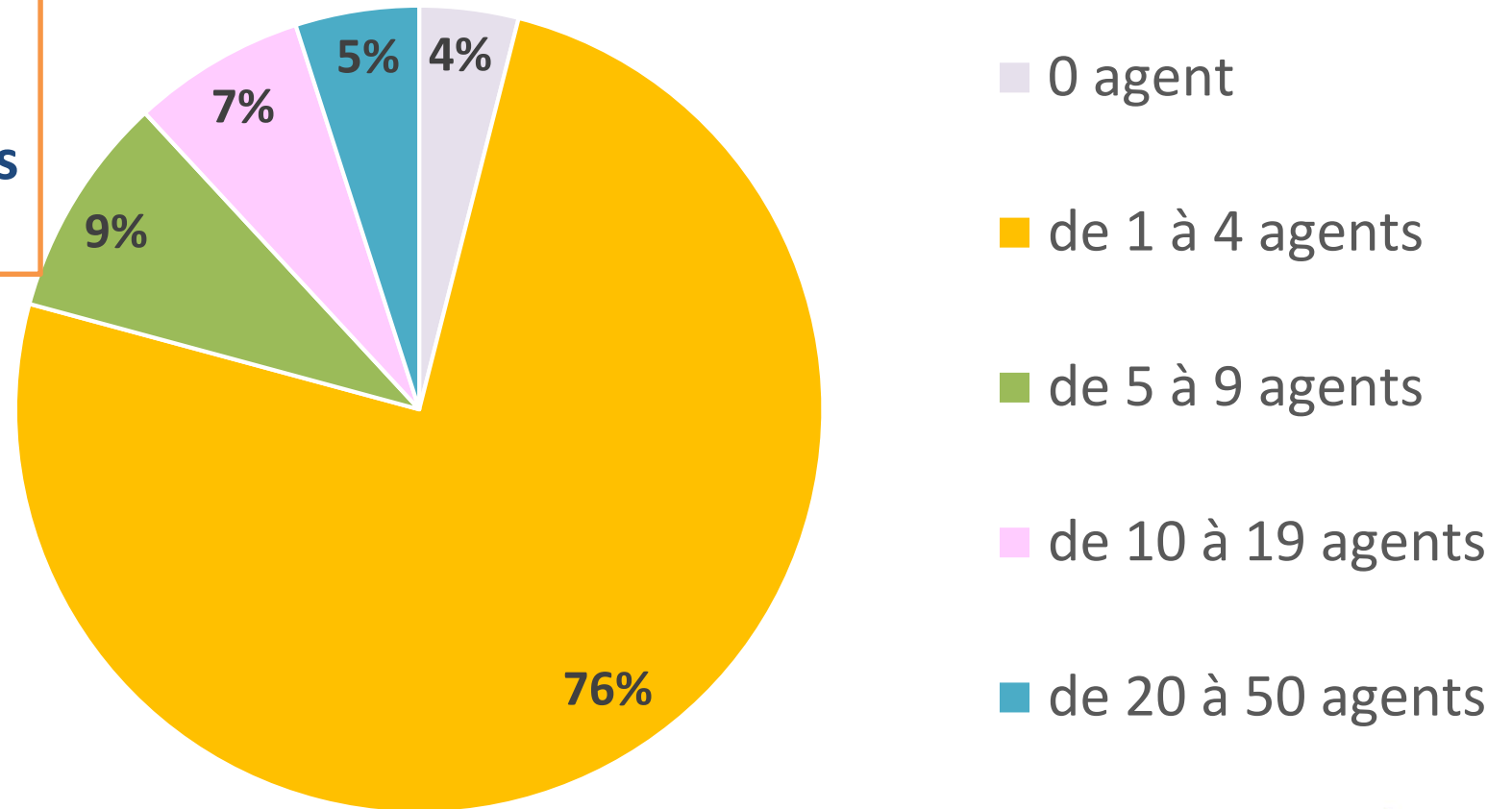
Constat d'une stabilité des données RH par rapport à certains indicateurs

- ❖ La répartition des effectifs entre les fonctionnaires, les contractuels permanents et les contractuels non permanents
- ❖ La répartition des agents par catégorie
- ❖ La répartition des agents par filière : filières technique et administrative toujours dominantes
- ❖ L'organisation du temps de travail : répartition des agents à temps complet et à temps non complet

Situation de l'emploi sur le territoire

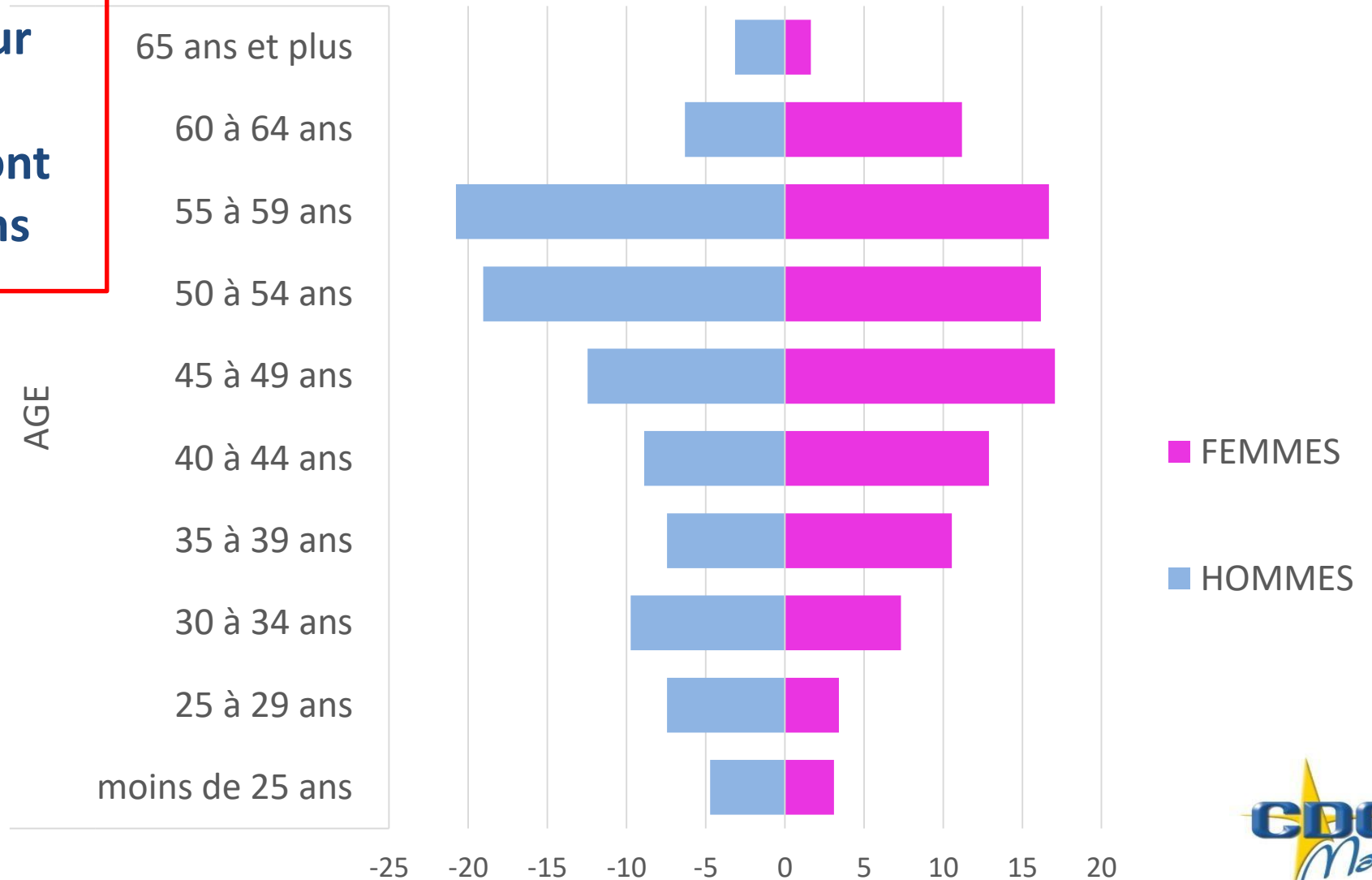
Les employeurs territoriaux

**Plus de 8 collectivités sur 10
emploient moins de 10 agents**

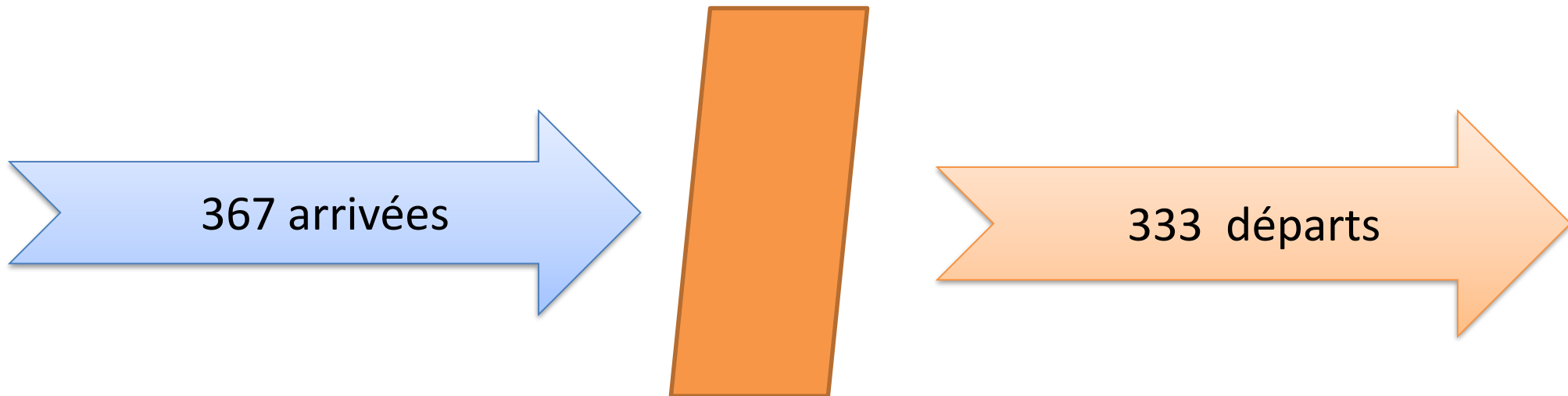


Pyramide des âges

**Une population
vieillissante : 47%
des agents sur
emplois
permanents ont
plus de 50 ans**



Mouvements



Principaux modes d'arrivées

Arrivées de contractuels 69%

↳ 54 Fonctionnaires

↳ 314 Contractuels

Principales causes de départs

Fin de contrats remplaçants 61%

↳ 208 départs sur 333 sont des fins de contrats

Absentéisme

Maladie ordinaire

En 2020, 20 897 jours
d'absence

551 agents pour maladie
ordinaire
soit 377 fonctionnaires et
135 contractuels permanents
et 39 contractuels non
permanents

Taux d'absentéisme le plus
élevé concerne les agents de
plus de 60 ans

Accidents du travail

32 accidents déclarés

- 22 avec arrêt
- 10 sans arrêt
- 2 080 jours d'arrêt

Filières touchées

- Technique
- Médico-sociale
- Administrative

Catégorie C la plus
concernée : 90%



Maladies professionnelles

7 maladies
professionnelles
reconnues en 2020

- 1436 jours d'arrêts

Filières touchées

- Technique : 86%
- Administrative : 14%

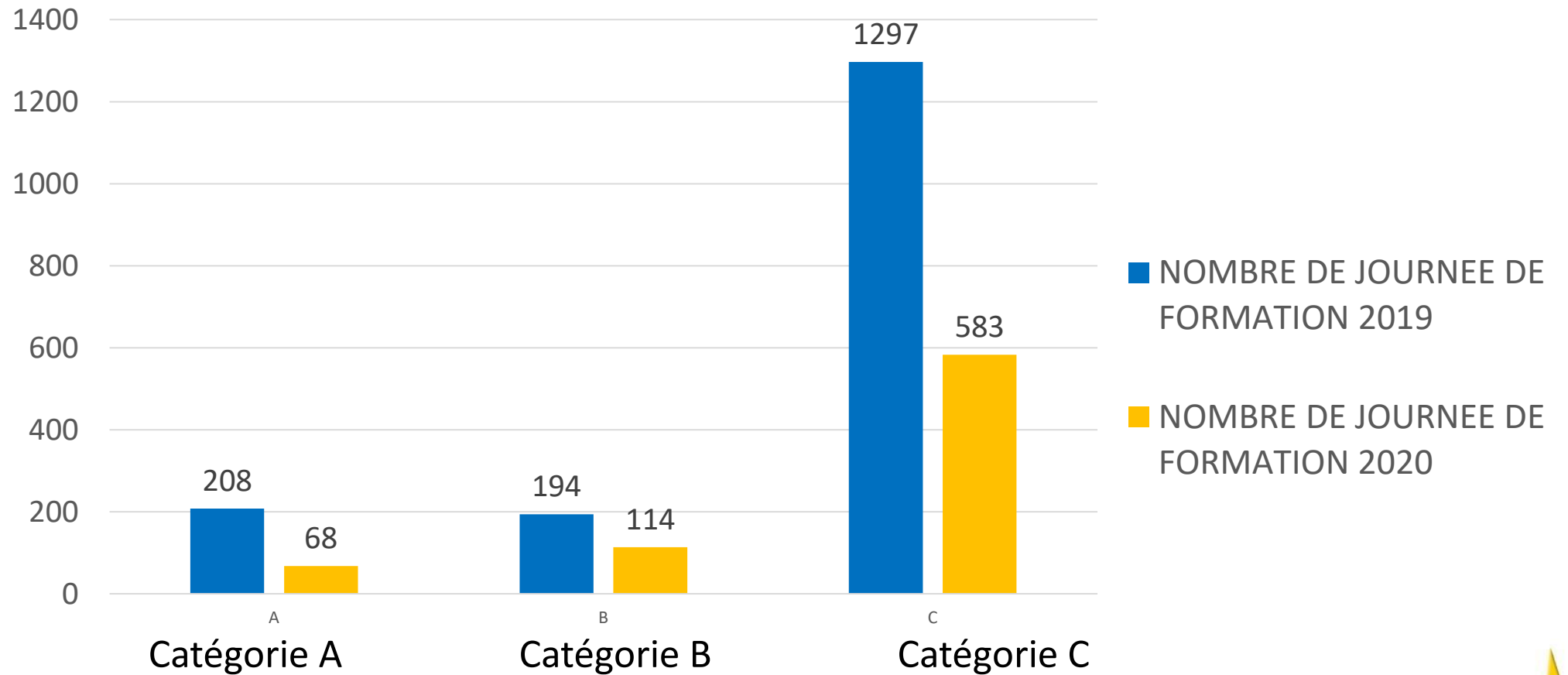
Chiffre clés

- Catégorie C est la plus concernée



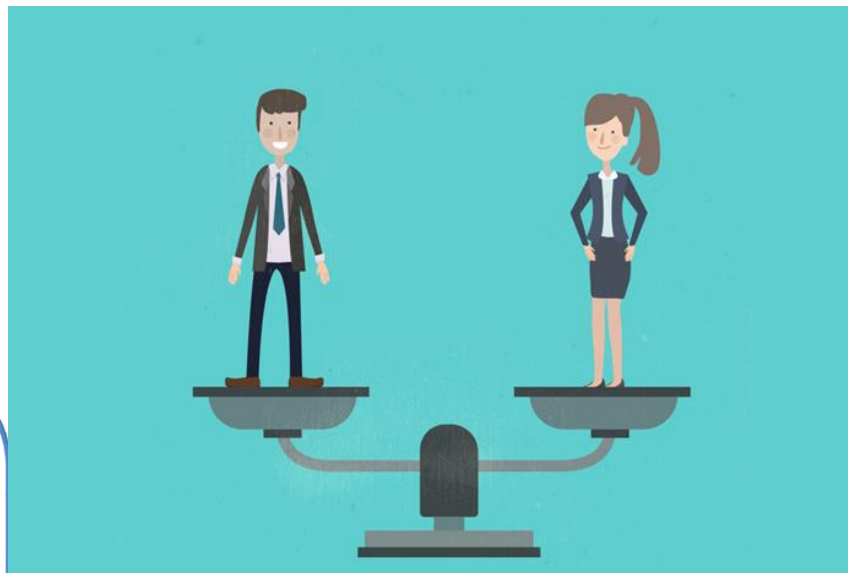
Formation

Nombre de jours de formation par catégorie



Egalité professionnelle

Répartition par genre selon la filière



HOMMES
31%

Filières
✓ Police
✓ Technique
✓ Sportive

FEMMES
69%

Filières
✓ Administrative
✓ Animation
✓ Médico sociale

CONCLUSIONS

- Vieillissement de la population
- Nombreux recrutements d'agents contractuels par les collectivités
- Diminution du nombre de jours de formation liée à la situation sanitaire

ETAPES FINALES DE LA CAMPAGNE 2020

- ❖ Poursuite de l'accompagnement des collectivités et de l'édition des fiches synthèses
- ❖ Diffusion du Rapport Social Unique par mail et publication des fiches synthèses sur le site internet du Centre de Gestion
- ❖ Objectifs pour la prochaine campagne 2021 : obtenir davantage de retours de RSU