

Webinaire CDG 971

Septembre 2021





En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les administrations, collectivités et établissements publics doivent depuis 2021 mettre en place deux nouveaux outils d'information des comités sociaux (CS) : le rapport social unique (RSU) et **la base de données sociales (BDS)**.

Ces mesures ont pour but de simplifier le fonctionnement des instances et de renforcer les outils de dialogue social



Webinaire CDG 971

Septembre 2021

Ordre du jour

- **Base de données sociales**
- Campagne de collecte 2020
- Dialogue social
- Indicateurs nationaux
- Questions



Base de Données Sociales

Art.5 de la loi du 06 aout 2019 de transformation de la fonction publique

- Le Conseil commun de la fonction publique a donné un avis favorable le 23 juillet 2020 à un décret qui met en place ces deux outils d'information pour le dialogue social dans la fonction publique.
- Ils serviront d'appui aux « lignes directrices de gestion » qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.



Base de Données Sociales

Art.5 de la loi du 06 aout 2019 de transformation de la fonction publique

La base de données sociales, est élaborée et mise en place par chaque administration ou établissement auprès duquel est placé un comité social d'administration, un comité social territorial ou un comité social d'établissement, dénommé ci-après « comité social ».

La base de données sociales comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du comité social. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements.



Base de Données Sociales

Art.5 de la loi du 06 aout 2019 de transformation de la fonction publique

Les données contenues dans la BDS se rapportent aux thèmes suivants

- L'emploi
- Le recrutement
- Les parcours professionnels, notamment en ce qui concerne :
- La formation, notamment en ce qui concerne :
- Les rémunérations
- La santé et la sécurité au travail,
- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- L'action sociale et la protection sociale
- Le dialogue social
- La discipline



Base de Données Sociales

Art.5 de la loi du 06 aout 2019 de transformation de la fonction publique

Depuis 2018, l'application entièrement web accessible depuis notre site Internet à l'adresse suivante :

www.cdg971.com/emploi/GPEEC



Bienvenue sur le site de l'application Données sociales 2019 des Centres de gestion de la fonction publique territoriale qui vous accompagnent dans la réalisation de votre Bilan social 2019



Webinaire CDG 971

Septembre 2021

Ordre du jour

- Base de données sociales
- **Campagne de collecte 2020**
- Dialogue social
- Indicateurs nationaux
- Questions



Collecte des données sociales

Article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

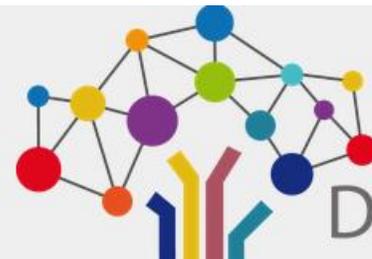
Décret N° 97-443 du 27 avril 1997 modifié

Arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité

Art.5 de la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique

- **Juillet 2021: Lancement de la collecte**
- **30 Septembre 2021: Clôture**

Des corrections de l'outil peuvent être effectuées en fonction des retours des collectivités.

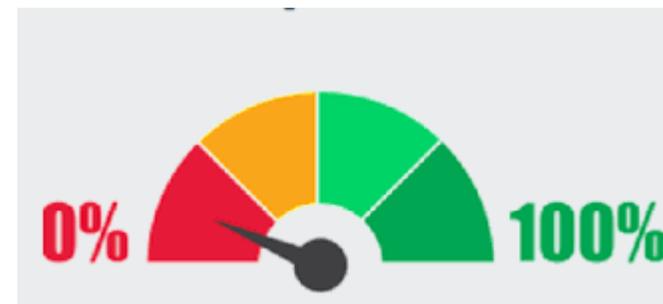


DONNÉES SOCIALES



Au 15 Septembre 2021:

- 19 connections sur 124 collectivités établissements publics
- 6 RSU en cours de saisie
- 1 bilan validé





L'application offre la possibilité de pré-remplir des données notamment par un import de la Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales (N4DS):
Nom, Prénom, Grade, Absentéisme, ...





La CNP Assurances a mis en place une requête facilitant le travail de la collectivité et qui est issue des informations présentes dans les déclarations d'arrêts que vous transmettez.

Pour les collectivités adhérentes, cette requête est disponible sur votre espace client (au sein de l'outil « Déclaration de l'absentéisme »), et respectera intégralement le format de données exigé par l'application



Pour les collectivités de plus de 100 agents :

1. Choisir la saisie agent par agent
2. Compléter les données individuelles clés (BOTH, Accident de travail)
3. Passer à la saisie consolidé
4. Corriger les incohérences en sélectionnant la ligne concernée
5. Transmettre votre rapport



NB : Si une collectivité dispose finalement du fichier txt N4DS, il est possible d'activer ce mode de pré-remplissage s'il ne l'était pas au préalable.



Webinaire CDG 971

Septembre 2021

Ordre du jour

- Base de données sociales
- Campagne de collecte 2020
- **Dialogue social**
- Indicateurs nationaux
- Questions



Rapport social unique

Article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

Décret N° 97-443 du 27 avril 1997 modifié

Arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité

Art.5 de la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique

Les données et indicateurs présentés dans le **RSU** sont issus d'une base de données sociales (**BDS**) proposée par le Centre de Gestion sous un format entièrement dématérialisé depuis le portail numérique accessible via le site du centres de gestion:

www.cdg971.com/emploi/GPEEC

- Lien outil CIG
- Informations réglementaires
- Guides utilisateurs outil de collecte
- **Fiches synthèse**





Synthèse RSU (ex bilan social)



BS

SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2019

SYNDICAT INTERCOMMUNAL D'ALIMENTATION EN EAU ET D'ASSAINISSEMENT DE LA GUADELOUPE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion de la Guadeloupe.

Effectifs

28 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 28 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



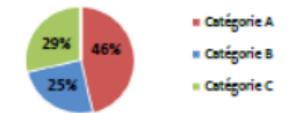
Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

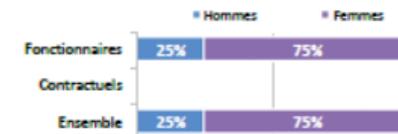
Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-----------|-------------|------|
| Administrative | 61% | | 61% |
| Technique | 39% | | 39% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 0% | 100% |

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|--------------------------|------------|
| Ingénieurs | 29% |
| Rédacteurs | 21% |
| Adjointes administratifs | 21% |
| Attachés | 18% |
| Adjointes techniques | 7% |

Synthèse des principaux indicateurs du Bilan Social 2019



Rapport de situation comparée

Art.5 de la loi du 06 aout 2019 de transformation de la fonction publique
la loi du 06 aout 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Ses dispositions concernent tant l'égalité professionnelle femmes-hommes que celle en faveur des agents en situation de handicap

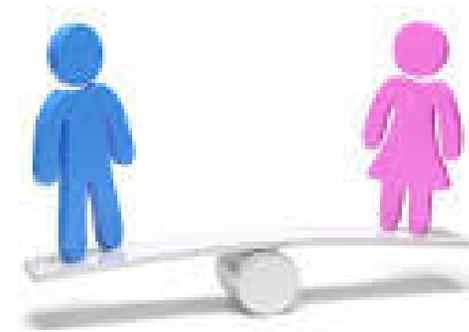
Afin de mieux garantir l'égalité de traitement des agents, l'obligation des employeurs publics en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière des agents en situation de handicap est renforcée.





Le Rapport de Situation Comparée femmes hommes au travail, identifie les inégalités et définit les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, une pénalité est due par l'employeur.





Rapport composé d'indicateur mesurant :

- Le respect de l'obligation de nominations équilibrées;
- La composition équilibrée et présidence alternée des jurys
- L'application des mesures intéressant la grossesse
- L'avancement « équilibré » des hommes et des femmes





Il intègre également l'application de l'égalité professionnelle en faveur des travailleurs handicapés:

- Obligation d'emploi
- Parcours professionnel des agents en situation de handicap
- Aménagement des concours administratifs
- Promotion interne des fonctionnaires handicapés





Rapport annuel sur les conditions de sécurité et de santé au travail (RACSST)

Arrêté ministériel du 12 décembre 1985

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique

Présenté tous les 2 ans au CSE, ce bilan décrit

- la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- le plan d'actions, passées et à venir, concernant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

En cas d'absence d'élaboration du plan, une pénalité est due par l'employeur.





Webinaire CDG 971

Septembre 2021

Ordre du jour

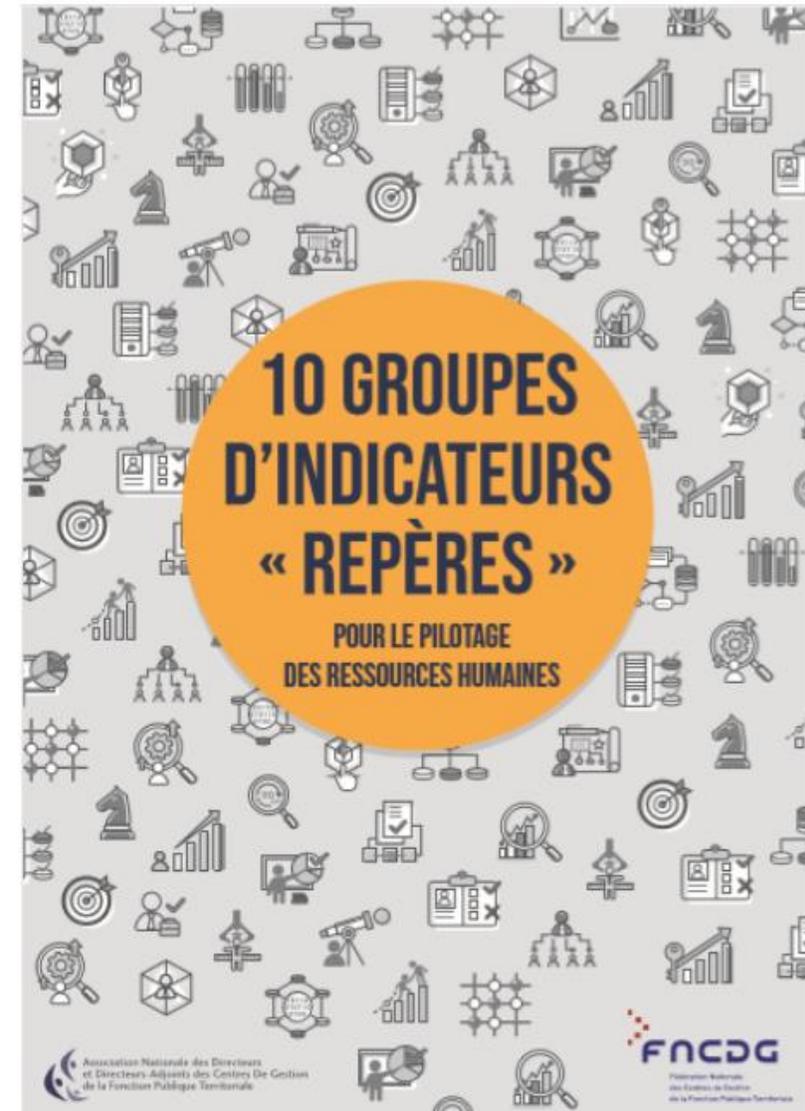
- Base de données sociales
- Campagne de collecte 2020
- Dialogue social
- **Indicateurs nationaux**
- Questions



10 groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines

Objectifs :

- Référentiel commun sur les indicateurs RH
- Valoriser les données collectées





Contenu :

- 10 groupes d'indicateurs retenus (Effectifs, Age, Temps de travail, Mouvements, Budget et Rémunération, Formation, Absences, Conditions de travail, Action sociale, Égalité professionnelle)
- 38 indicateurs

Description d'une fiche indicateur « type » :

- Objectif
- Mode de Calcul
- Déclinaisons Possibles
- Exemple
- Données de la campagne 2019



Indicateur 1

PART DES CHARGES DE PERSONNEL SUR
LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

OBJECTIFS :

- Évaluer le poids des charges de personnel dans le budget de fonctionnement d'une collectivité
- Comparer l'évolution de la part des charges de personnel dans le temps

CALCUL :

$$\frac{\text{Montant total des charges de personnel}^*}{\text{Montant total des dépenses de fonctionnement}} \times 100$$

*compte 012 de la M14

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement
- Part de la masse salariale dans les charges de personnel

EXEMPLE :

Le budget de la commune X est de 1 500 000 € et ses charges de personnel s'élèvent à 850 000 €. La part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement : $(850\,000 / 1\,500\,000) \times 100 = 56,66\%$.

VIGILANCE :

Pour l'analyse de cet indicateur dans le temps, le périmètre des activités prises en charge par la collectivité devra être précisé : y a-t-il des services transférés à un EPCI, des activités en régie ou la présence d'un centre de santé ? Etc.

PART DES CHARGES DE PERSONNEL SUR
LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Indicateur 1

“ Ne fokd okfsogko dkovk sv, fkgofgo fdkfo fdfo fkdv fvdI- ”

Métropoles 23 % des dépenses de fonctionnement

- de 20 agents 12 % des dépenses de fonctionnement

20 à 49 agents 19 % des dépenses de fonctionnement

50 à 99 agents 28 % des dépenses de fonctionnement

100 à 349 agents 25 % des dépenses de fonctionnement

350 agents et + 28 % des dépenses de fonctionnement

CCAS 71 % des dépenses de fonctionnement

CIAS 69 % des dépenses de fonctionnement

Régions 14 % des dépenses de fonctionnement

Départements 20 % des dépenses de fonctionnement

- de 20 agents 38 % des dépenses de fonctionnement

20 à 49 agents 43 % des dépenses de fonctionnement

50 à 99 agents 41 % des dépenses de fonctionnement

100 à 349 agents 54 % des dépenses de fonctionnement

350 agents et + 56 % des dépenses de fonctionnement

Autres établissements publics 37 % des dépenses de fonctionnement

Nationale 36 % des dépenses de fonctionnement

Intercommunalités de :

Communes de :

Indicateur 1

PART DES AGENTS À TEMPS NON COMPLET PAR STATUT

OBJECTIFS :

- Évaluer la part des agents à temps non complet par statut
- Connaître les personnels dont le temps de travail peut être complété
- Repérer les situations de précarité

CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre d'agents à temps non complet par statut}}{\text{Nombre d'agents total par statut}} \times 100$$

DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- Par métier
- Par âge
- Par service
- Par cadre d'emploi
- Par catégorie
- Par genre (cf. Indicateur 3 Famille Égalité professionnelle page 110)

EXEMPLE :

La commune X a 35 agents fonctionnaires dont 3 exercent leurs missions sur un emploi à temps non complet. La part des agents fonctionnaires à temps non complet est de : $(3/35) \times 100 = 8,6\%$.

RAPPEL :

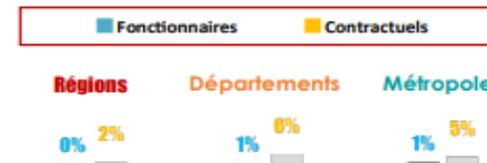
Statut : il existe trois statuts d'agents dans les collectivités (fonctionnaires titulaires /stagiaires, contractuels permanents et contractuels non permanents).

PART DES AGENTS À TEMPS NON COMPLET PAR STATUT

Indicateur 1

Précision : les données présentées ci-dessous pour les contractuels ne concerne que les contractuels sur emploi permanent.

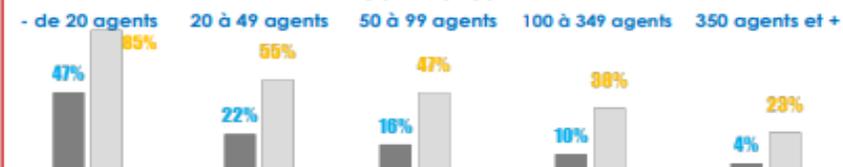
“ Dans les communes de moins de 20 agents, 47% des fonctionnaires et 85% des contractuels sont à temps non complet ”



Intercommunalités



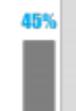
Communes



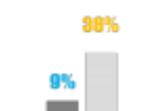
CCAS



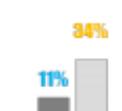
CIAS



Autres établissements publics



Moyenne nationale



Afin d'établir des comparaisons objectives entre collectivités, les données sont déclinées selon les **16 strates suivantes** :

Régions

Départements

Métropoles

Intercommunalités de moins de 20 agents

Intercommunalités de 20 à 49 agents

Intercommunalités de 50 à 99 agents

Intercommunalités de 100 à 349 agents

Intercommunalités de 350 agents et plus

Communes de moins de 20 agents

Communes de 20 à 49 agents

Communes de 50 à 99 agents

Communes de 100 à 349 agents

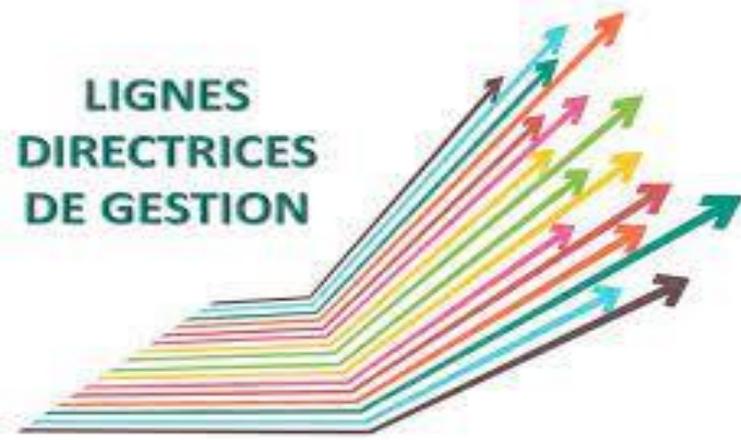
Communes de 350 agents et plus

CCAS

CIAS

Autres établissements publics





A partir des éléments et données sociales collectés, un module peut vous être proposé pour établir les Lignes Directrices de Gestion, outil de formalisation des politiques de gestion des ressources humaines.





Webinaire CDG 971

Septembre 2021

Ordre du jour

- Base de données sociales
- Campagne de collecte 2020
- Dialogue social
- Indicateurs nationaux
- **Questions**

J'ai une question, j'ai besoin d'un conseil, je suis perdu ...

Etape
1



Les guides et documents de formation sont disponibles sur le site et peuvent m'aider.

www.cdg971.com espace Emploi / GPEEC

Etape
2



La Foire aux Questions présente sur l'application et sur le site données sociales.

Etape
3



Une assistance est également prévue avec une adresse mail dédiée aux questions :

gpeec@cdg971.com





Merci de votre attention !



Une assistance téléphonique :
0590 994518



Une assistance mail :
« gpecc@cdg971.com »