

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## La campagne de collecte des données sur les agents est ouverte

Gaëlle Ginibrière | A la une | A la Une RH | Actu Emploi | France | Toute l'actu RH | Publié le 23/08/2022

**Le rapport social unique, qui remplace depuis janvier 2021 le bilan social, devient obligatoire d'ici la fin de l'année. Les responsables des ressources humaines ont jusqu'à la mi-novembre pour renseigner leurs données sociales.**



[1]

La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a remplacé le bilan social, jusqu'alors établi tous les deux ans, par le rapport social unique (RSU). Introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de façon optionnelle, ce document doit désormais être obligatoirement rédigé annuellement. La campagne de saisie des données, sur l'application « Données Sociales <sup>[2]</sup> » prendra fin au 15 novembre.

Cette application est partagée par l'ensemble des centres de gestion, chacun étant référent de la campagne de collecte sur son territoire. Sont concernés tous les établissements publics locaux et collectivités territoriales, quelle que soit leur taille. « Pour cette campagne de RSU 2021, 66 896 administrations sont visées. 4 749 ont déjà validé leur RSU, puisque la campagne est ouverte depuis mi-juillet et 3 000 sont en cours de saisie », détaille Alexandre Ferreira, data analyst au service Analyse et perspectives sociales du CIG Versailles, qui coordonne la démarche au niveau national.

- Comment établir le rapport social unique <sup>[3]</sup>

## 116 indicateurs

Pour la première campagne « de transition » de 2020, 48 000 RSU avait été validés, soit un taux de retour de 70 %. « La nouveauté est que le RSU porte sur les trois années antérieures. Les collectivités qui se sont lancées l'année dernière ont donc déjà renseigné leurs données pour 2019 et 2020, leur tâche s'en trouve donc facilitée », commente Alexandre Ferreira.

La bascule du bilan social au RSU n'est en effet pas totalement anodine, puisqu'il s'agit de prendre en main les 116 indicateurs coconstruits avec la DGCL répartis dans les dix thématiques retenues :

1. emploi,
2. recrutement,
3. parcours professionnels,
4. formation,
5. rémunération,
6. santé et sécurité au travail,
7. organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
8. action sociale et protection sociale,
9. dialogue social
10. discipline.

L'organisation retenue n'est pas non plus la même que celle qui prévalait dans le bilan social, avec un rubriquage différent et davantage de détails en termes de technicité des indicateurs, qui concernent désormais aussi bien les agents contractuels que fonctionnaires titulaires.

- Rapport social unique : les indicateurs de la base de données sociales sont listés <sup>[4]</sup>

## Analyses dès novembre

« La collecte des données représente un travail supplémentaire pour les collectivités, car certains indicateurs sont lourds à réaliser. C'est pourquoi nous avons mis en avant les 56 indicateurs primordiaux et travaillé avec les éditeurs de logiciels pour qu'ils puissent être importés des SIRH. Pour les indicateurs restants, il s'agit de faire au mieux », reconnaît Alexandre Ferreira.

De façon à accompagner la démarche, les centres de gestion ont édité des plaquettes d'information et des guides pratiques, et sont à la disposition de leurs collectivités affiliées.

La contrepartie pour les collectivités est qu'elles pourront obtenir des synthèses automatiques de leurs données, ainsi que des synthèses de comparaison à un échantillon de collectivités qui pourra être réalisé sur-mesure. Les premières analyses comparatives pourront être obtenues dès le mois de novembre.

### POUR ALLER PLUS LOIN

- Rapport social unique : les indicateurs de la base de données sociales sont listés
- Comment établir le rapport social unique
- Tout savoir sur la base de données sociales et le rapport social unique
- Cinq questions sur le rapport social unique, un outil de travail pour le dialogue social