

Sommaire

n° 3 › mars 2021

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Le rapport social unique et la base de données sociales
- 8 Capital décès : les modalités provisoires de calcul
- 13 L'extension du complément de traitement indiciaire aux personnels non médicaux des EHPAD de la FPT : le décret n°2021-166 du 16 février 2021

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 18 Conditions d'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre d'un différend entre un agent public et son supérieur hiérarchique

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 24 Covid-19
- 29 Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

À LIRE ÉGALEMENT

STATUT AU QUOTIDIEN

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le rapport social unique et la base de données sociales

Un décret du 30 novembre 2020 pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 définit les modalités de constitution de la base de données sociales et d'élaboration du rapport social unique. Il précise notamment les principaux indicateurs devant figurer dans la base de données en vue d'alimenter le rapport social unique, établit les règles de transmission de ce rapport au comité social et de sa mise à disposition du public.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 (1) a mis en place de nouveaux instruments de gestion des ressources humaines afin d'anticiper et de répondre aux différents enjeux auxquels les administrations publiques sont susceptibles d'être confrontées en raison des évolutions du service public. Dans ce cadre, elle a créé les lignes directrices de gestion qui déterminent, dans chaque administration, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. L'élaboration de ces lignes directrices s'appuie sur les éléments d'analyse formalisés dans un rapport social unique établi à partir de données statistiques portant sur des thématiques à enjeux identifiés, communes aux trois versants de la fonction publique.

Ces nouveaux dispositifs visent à promouvoir un dialogue social plus stratégique dans la fonction publique. Le rapport social unique donne ainsi lieu à une consultation

obligatoire du comité social et sert de support à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Après avis du comité, il devra être présenté à l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement.

Dans un objectif de simplification et de rationalisation, le RSU se substitue :

- d'une part, au rapport biennal sur l'état de la collectivité ou de l'établissement (REC) antérieurement prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984,
- d'autre part, aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition, respectivement mentionnés par les articles 35 bis et 62 de la même loi, ainsi qu'au rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes visé par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012⁽²⁾.

Ce sont les articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créés par l'article 5 de la loi du 6 août 2019, qui imposent aux administrations publiques d'élaborer chaque année un rapport social unique (RSU). Pour la fonction publique territoriale, ce principe est repris par l'article 33-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La période transitoire

Le décret du 30 novembre 2020 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021, sous réserve des dispositions prévues par son article 12 qui prévoit une période transitoire du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 :

« 1° La base de données sociales est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité ;

2° Le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ;

3° Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent ».

1 Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Se reporter sur ce point au numéro des IAJ de septembre 2019.

2 Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Pour établir le RSU, les collectivités territoriales et leurs établissements doivent élaborer et mettre en place une base de données sociales, accessible aux membres du comité social pour l'exercice de leur mandat. Un portail numérique dédié au recueil des données sociales ouvert par les centres de gestion est rendu accessible aux employeurs locaux. Pour mémoire, un dispositif analogue est déjà mis à la disposition des collectivités par les centres de gestion pour l'établissement du rapport sur l'état de la collectivité (REC), désormais remplacé par le RSU.

Publié au *Journal officiel* du 2 décembre 2020, le décret d'application n°2020-1493 du 30 novembre 2020 précise le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration de la base de données sociales et du rapport social unique pour les trois versants de la fonction publique. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Toutefois, puisque les comités sociaux ne seront mis en place qu'à l'issue des prochaines élections professionnelles de 2022, des règles transitoires sont prévues (voir encadré).

On rappellera que le comité social est appelé à remplacer le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à compter du prochain renouvellement général des instances représentatives en 2022. Cette instance unique sera obligatoire dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi que dans chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant un nombre d'agents inférieur à ce seuil.

La base de données sociales

Selon l'article 1^{er} du décret, chaque collectivité territoriale et chaque établissement public auprès duquel est créé un comité social territorial doit élaborer et mettre en place une base de données sociales comportant, sous une forme dématérialisée, les données relatives aux agents relevant de ce comité. Ces données pourront aussi concerner les agents qui ne sont pas électeurs lorsqu'ils sont rémunérés ou accueillis par la collectivité ou l'établissement.

Cette base de données devra être mise en place au plus tard le 31 décembre 2022. Les membres des comités techniques sont tenus informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité.

Le contenu de la base de données sociales

Les données sociales répertoriées dans la base s'articulent autour des dix indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (voir le tableau page suivante).

Sont présentées par sexe, les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, au harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Elles peuvent aussi être présentées selon des critères liés à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents.

Ces éléments contribuent à la réalisation par le Gouvernement du rapport annuel sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes

et les femmes présenté devant le Conseil commun de la fonction publique.

En outre, pour chaque fonction publique, un arrêté du ministre compétent viendra préciser la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales ainsi que les modalités d'accès par le ministre à ces bases en vue de l'agrégation des données. L'arrêté relatif à la fonction publique territoriale est en attente de publication.

Aucune donnée nominative ne devra figurer dans la base et les données devront être traitées de façon à ce que personne ne soit identifiable.

PRINCIPAUX INDICATEURS DE LA BASE DE DONNÉES SOCIALES (article 1 ^{er} du décret du 30 novembre 2020)	
EMPLOI	les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein
	les caractéristiques des effectifs
	les positions statutaires
	les postes proposés les postes pourvus
RECRUTEMENT	le recrutement de fonctionnaires
	le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant
	les cas de recours à des contractuels
	l'apprentissage
	les contrats aidés les stagiaires
PARCOURS PROFESSIONNELS	les mutations et les mobilités
	les mises à disposition
	les avancements de grade et les promotions internes
	les examens professionnels les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination
FORMATION	le nombre des agents en formation initiale et continue
	les dépenses de formation
	les types de formations dispensées
	le nombre et la durée des formations
	les décisions prises sur les demandes de formation
RÉMUNÉRATIONS	la masse salariale
	les traitements indiciaires
	les primes et indemnités
	la distribution des traitements et rémunérations
	la somme des dix plus hautes rémunérations s'agissant des collectivités et établissements visés par l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	la nature des risques professionnels
	le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
	le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service

L'actualisation de la base de données sociales

Les données figurant dans la base devront être actualisées chaque année. Les membres du comité social devront être informés de cette actualisation. Si une donnée se rapportant à un thème est absente de la base en raison de circonstances exceptionnelles ou de son indisponibilité, l'employeur local devra en préciser les motifs.

Les membres du comité sont soumis à une obligation de discrétion professionnelle à l'égard des données désignées comme présentant un caractère confidentiel par

l'employeur, lequel devra préciser la durée de cette confidentialité. Sous cette réserve, les membres du comité social pourront, selon des modalités fixées unilatéralement par l'employeur local, consulter et extraire des données pour l'exercice de leur mission.

Chaque collectivité territoriale et établissement public en relevant, qu'il soit affilié ou non à un centre de gestion, devra transmettre les données dont il dispose à l'instance de gestion au moyen du portail numérique mis à sa disposition.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL <i>(suite)</i>	le nombre et la nature des signalements enregistrés au titre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes prévu par l'article 6 <i>quater</i> A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
	le nombre de suicides et tentatives de suicide
	les acteurs de la prévention et leurs activités
	les instances de prévention et leurs activités
	les commissions médicales
	les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels
ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	les cycles de travail l'organisation du travail
	les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel
	les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires
	les heures écrites au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte
	les astreintes et interventions
	le télétravail et le travail à distance
	l'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail
	les droits à jours de congés
	les comptes épargne-temps
	les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs
les jours de carence les restructurations et réorganisations de service	
ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	les montants des dépenses et leur nature les types de prestations fournies, notamment le logement le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques
	les instances de dialogue social les représentants du personnel
	le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales
DIALOGUE SOCIAL	les négociations engagées et les accords signés les recours formés auprès des commissions administratives paritaires les jours de grève
	la nature des fautes disciplinaires le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature
	DISCIPLINE

Le rapport social unique

Le RSU est élaboré à partir des éléments contenus dans la base de données sociales. Cette base devant être opérationnelle au plus tard le 31 décembre 2022, le décret prévoit à titre transitoire que le RSU portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles. Par ailleurs, dans l'attente de la création des comités sociaux, il est présenté aux membres du comité technique compétent.

Premier support de réflexion pour établir les lignes directrices de gestion, le rapport social unique constitue donc un outil d'information et d'aide à la décision pour chaque collectivité ou établissement public. Les modalités de sa diffusion auprès des agents et des acteurs du dialogue social visent la transparence de la gestion des ressources humaines.

Le contenu et l'élaboration

À partir des données fournies par la base de données sociales, l'employeur local établit chaque année un RSU qui présente les éléments et données énumérés par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983. Le rapport comporte en outre des analyses sur les différentes thématiques visées par l'article 5 du décret du 30 novembre 2020, dont les principales correspondent à des questions débattues au sein des comités sociaux, notamment celles correspondant aux conditions générales d'emploi et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations (voir encadré).

Le RSU devant intégrer la situation comparée des hommes et des femmes, comme le précise l'article 9 bis A de la loi, il doit comporter des données présentées par sexe en ce qui concerne le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, les actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par principe, le rapport social est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée. Il doit ainsi comporter des données relatives à la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée. Toutefois, lorsque l'activité de gestion des ressources humaines couvre une périodicité annuelle différente, les informations y ayant trait sont présentées selon cette périodicité. Il comporte

également des informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, si cela est possible, aux trois années suivantes.

Le RSU est élaboré par l'employeur local. Par dérogation, pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents affiliés à un centre de gestion, le RSU sera établi par le président du centre de gestion pour l'ensemble de ceux-ci. Le centre de gestion recueillera auprès d'eux les informations nécessaires dont il ne dispose pas.

Le contenu du rapport social unique



Art. 9 bis A, loi du 13 juillet 1983

Art. 5, décret n°2020-1483 du 30 novembre 2020

Le RSU doit comporter des éléments et données concernant :

- ✓ la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- ✓ les parcours professionnels
- ✓ les recrutements
- ✓ la formation
- ✓ les avancements et la promotion interne
- ✓ la mobilité
- ✓ la mise à disposition
- ✓ la rémunération
- ✓ la santé et la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- ✓ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ la diversité
- ✓ la lutte contre les discriminations
- ✓ le handicap
- ✓ l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Le RSU présente des analyses permettant d'apprécier notamment :

- ✓ les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social et de ceux qui ne sont pas électeurs,
- ✓ la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- ✓ la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.