Le Rapport Social Unique (RSU)

Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS)
CDG des Hauts-de-France

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Au sommaire

I. LE RSU, POUR QUOI FAIRE ?

II. RÈGLEMENTATION ET CALENDRIER

III. CE QU'IL FAUT SAVOIR

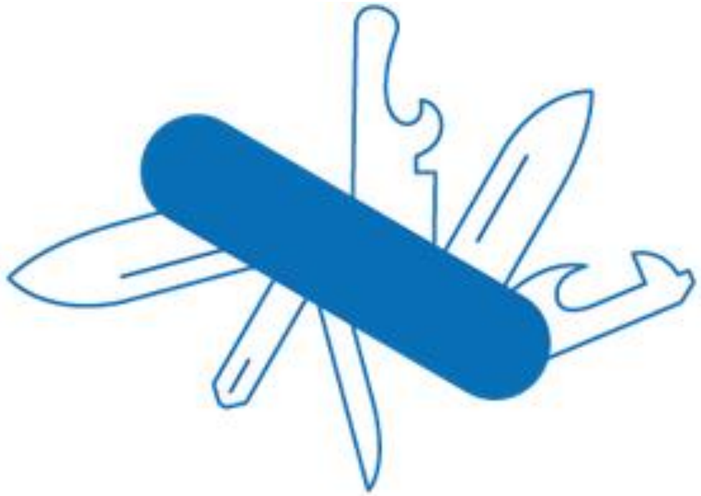
IV. LE PORTAIL DONNÉES SOCIALES PAS A PAS

V. VALORISATION DES DONNÉES SOCIALES

VI. LES RESSOURCES

I. Le RSU, Pour quoi faire ?

- Pour les décideurs nationaux
- Pour vous-même, employeur local
- Pour vos partenaires
- Pour le dialogue social



Au sommaire

I. LE RSU, POUR QUOI FAIRE ?

II. RÈGLEMENTATION ET CALENDRIER

III. CE QU'IL FAUT SAVOIR

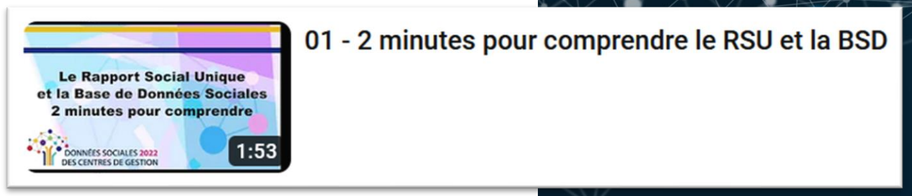
IV. LE PORTAIL DONNÉES SOCIALES PAS A PAS

V. VALORISATION DES DONNÉES SOCIALES

VI. LES RESSOURCES

II. Règlementation et calendrier

- ✓ **Code général de la fonction publique (Art. L231-1 à L231-4)**
- ✓ **Décret n°2020-1493 du 30 Novembre 2020**
- ✓ **Arrêté du 10 décembre 2021**



✓ **Code général de la fonction publique**
Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social (Articles L211-1 à L232-1)
Titre III : Rapport social unique et base données sociales (Articles L231-1 à L232-1)
Chapitre 1er : Rapport social unique (Article L231-1 à L-231-4)

Article L231-1
Les administrations élaborent chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Article L231-2
Le RSU présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Article L231-3
Le RSU est présenté au comité social territorial (CST). Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.

Article L231-4
Le RSU est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du CST.
Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité.
Les centres de gestion rendent accessibles un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale (portail "données sociales").

✓ **Code général de la fonction publique**
Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social (Articles L211-1 à L232-1)
Titre III : Rapport social unique et base données sociales (Articles L231-1 à L232-1)
Chapitre II : Base de données sociales

Article L232-1
Les données du RSU sont renseignées dans une Base de Données Sociales (BSD) accessible aux membres des CST.

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par **une base de données sociales**.

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 a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

ARTICLE 4

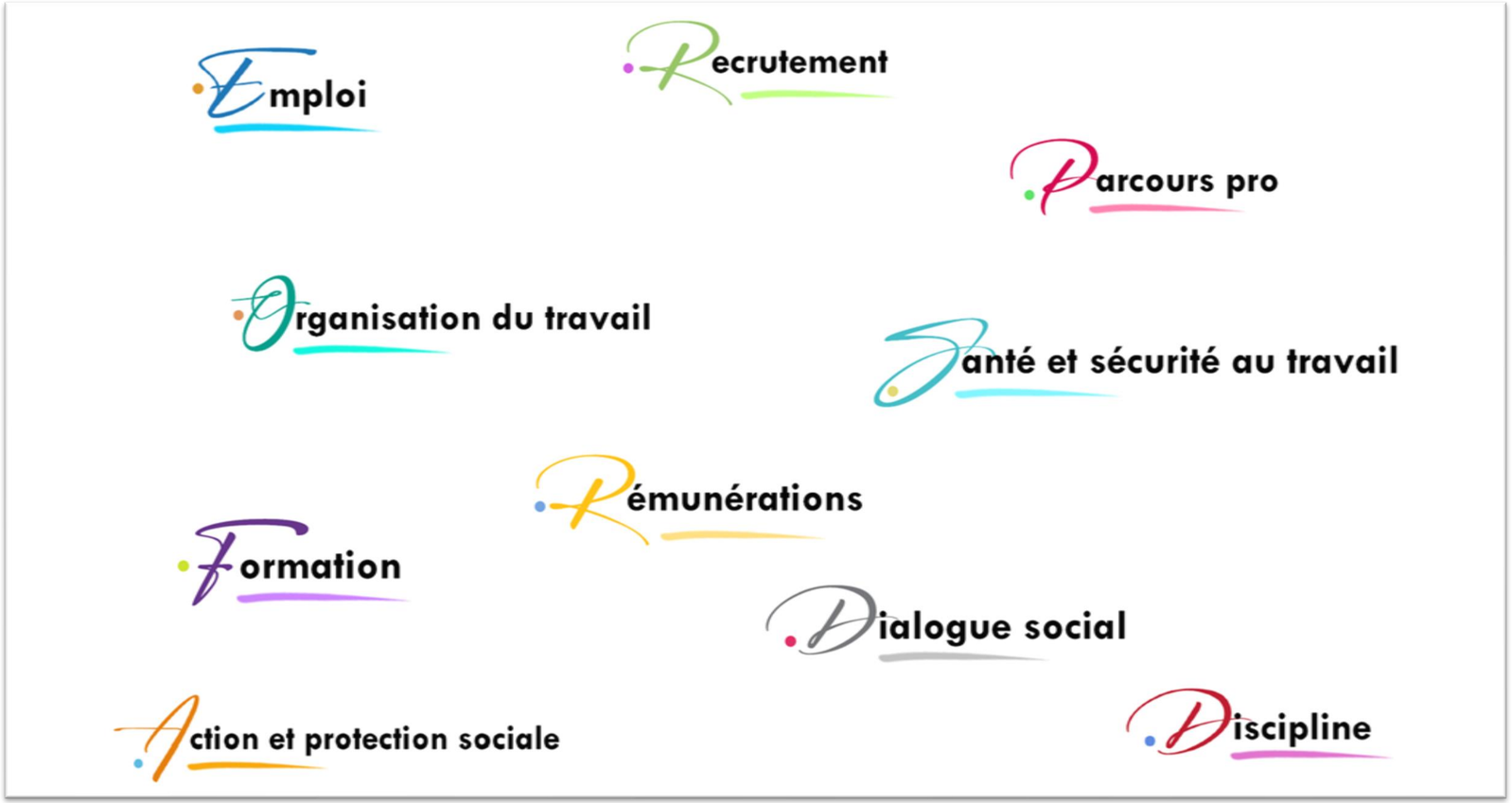
Pour l'exercice de leurs missions, les membres du comité social concerné sont mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente.

Les membres du comité social sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité.

- ✓ **Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et rapport social unique dans la fonction publique** *(fixe le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du RSU)*

- ✓ **Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales**

L'autorité territoriale établit un rapport social unique à partir des données renseignés dans la base de données sociales, au regard des thématiques suivantes :



Rapport Social Unique

Rapport annuel regroupant les données sociales

*Emploi

1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2021 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2021.

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel sont également comptés ici, mais uniquement dans leurs cadres d'emplois et emple : un attaché principal qui est en poste sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint, doit être comptabilisé en tant qu'attaché principal.

Retour au sommaire

*Uniquement pour les SDIS

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total					
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATEURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché hors classe	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Directeur territorial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché principal	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Attaché	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Attaché stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATTACHES	6	0	0	0	0	2	4	6	0	0
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Rédacteur	7	0	0	0	0	1	6	7	0	0
Rédacteur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REDACTEURS	13	0	0	0	0	2	11	13	0	0
Adjoint administratif principal de 1ère classe	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	8	0	0	0	0	1	7	8	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	13	0	0	2	2	2	13	15	0	0
Adjoint administratif stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	26	0	0	2	2	3	25	28	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	**45**	**0**	**0**	**2**	**2**	**7**	**40**	**47**	**0**	**0**

Base de Données Sociales

Base de données informatisée utilisée pour collecter, stocker et gérer les informations

	A	B	C	D	E	F
1	année	Filière	Cadre d'emploi	Statut	Temps de travail (TC/TNC)	Total agent fonct
2	2021	Administrative	Attachés	Fonctionnaires	Temps complet	6
3	2021	Administrative	Rédacteurs	Fonctionnaires	Temps complet	13
4	2021	Administrative	Adjoints administratifs	Fonctionnaires	Temps complet	26
5	2021	Administrative	Adjoints administratifs	Fonctionnaires	Temps non complet	2
6	2021	Technique	Ingénieurs	Fonctionnaires	Temps complet	1
7	2021	Technique	Techniciens	Fonctionnaires	Temps complet	5
8	2021	Technique	Agents de maîtrise	Fonctionnaires	Temps complet	11
9	2021	Technique	Adjoints techniques	Fonctionnaires	Temps complet	76
10	2021	Technique	Adjoints techniques	Fonctionnaires	Temps non complet	13
11	2021	Culturelle	Professeur d'enseignement artistique	Fonctionnaires	Temps complet	1
12	2021	Culturelle	Professeur d'enseignement artistique	Fonctionnaires	Temps non complet	1
13	2021	Culturelle	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Fonctionnaires	Temps complet	3
14	2021	Culturelle	Assistants d'enseignement artistique	Fonctionnaires	Temps complet	1
15	2021	Culturelle	Assistants d'enseignement artistique	Fonctionnaires	Temps non complet	11
16	2021	Culturelle	Adjoints territoriaux du patrimoine	Fonctionnaires	Temps complet	3
17	2021	Sportive	Educateurs des APS	Fonctionnaires	Temps complet	1
18	2021	Sociale	Educateurs de jeunes enfants (Décret n° 2017-902 du 9 mai 201	Fonctionnaires	Temps complet	2
19	2021	Sociale	ASEM	Fonctionnaires	Temps complet	8
20	2021	Médico-sociale	Puéricultrices (décret n° 2014-923 du 18 août 2014)	Fonctionnaires	Temps complet	1
21	2021	Médico-sociale	Auxiliaires de puériculture	Fonctionnaires	Temps complet	1
22	2021	Police municipale	Chef de service de police municipale	Fonctionnaires	Temps complet	1
23	2021	Police municipale	Agents de police municipale	Fonctionnaires	Temps complet	6
24	2021	Animation	Animateurs	Fonctionnaires	Temps complet	3
25	2021	Animation	Adjoints territoriaux d'animation	Fonctionnaires	Temps complet	22
26	2021	Animation	Adjoints territoriaux d'animation	Fonctionnaires	Temps non complet	20

... 1_Emploi | 1.1.0 | 1.1.1 - fili_cadrempl | 1.1.1 - Genre | 1.1.4 et 1.2.4 | 1.2.1 | 1.2.1 - ancienneté | 1.2.1 - genre - c ...

Synthèse

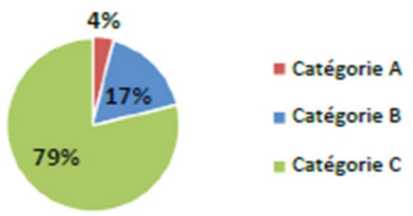
Fiche synthétique reprenant les principaux indicateurs sociaux issus du RSU

Caractéristiques des agents permanents

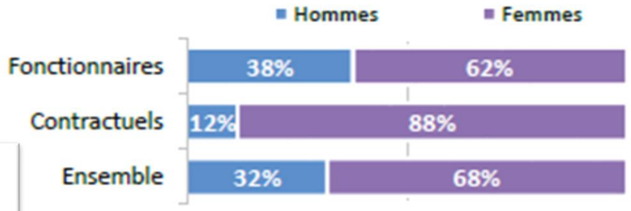
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	7%	17%
Technique	45%	10%	37%
Culturelle	8%	4%	8%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	5%		4%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	19%	78%	32%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints d'animation	28%
Adjoints administratifs	10%
Assistants d'enseignement artistique	5%
Rédacteurs	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

06 - Récupérer le RSU et la synthèse

Le calendrier

31 décembre 2023

Clôture de la campagne de collecte
Transmission des données à la DGCL

Avril – Mai 2023

Ouverture de la campagne de collecte sur le site « données sociales » (www.donnees-sociales.fr)

Le calendrier

Les collectivités de - 50 agents sont rattachées au comité social départemental du Centre de Gestion

- ✓ **Date limite de transmission du RSU fixée par le CDG**
- ✓ **Présentation des données au CST départemental**
- ✓ **Calendrier règlementaire ≠ calendrier de la collectivité**

Calendrier règlementaire :

Semaine du 10 avril 2023 : ouverture de la collecte du RSU (Source : DGCL)

Au plus tard un mois avant la présentation du RSU au comité social territorial (CST) : l'autorité territoriale met à disposition la base de données sociales aux membres du (Art. 8 du Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020)

Avant le 30 juin 2023 : présentation du RSU au Comité Social Territorial (Art. 3 de l'Arrêté du 10 décembre 2021)

Présentation du rapport social unique à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics après avis du comité social territorial
(art. L231-4 du CGFP)

Dans un délai de **soixante jours à compter de la présentation du RSU au CST** et au plus tard avant le **31 décembre 2023** : le rapport est rendu public par l'autorité compétente
(art. 10 du Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020)

31 décembre 2023 : clôture de la campagne de collecte du RSU. Transmission des données à la DGCL. Les données collectées au travers du portail « données sociales » des Centres de gestion sont adressées de manière centralisée

Avril
Mai
Juin
Juillet
Août
Septembre
Octobre
Novembre
Décembre

Le calendrier

Les collectivités de 50 agents et + disposent de leur propre Comité Social Territorial

- ✓ **Impliquer les principaux acteurs :**
  - **Les membres du CST**
  - **Le service des Ressources Humaines**
  - **L'assemblée délibérante**

- ✓ **Calendrier règlementaire ≠ calendrier de la collectivité**

Calendrier règlementaire :

Avril

Semaine du 10 avril 2023 : ouverture de la collecte du RSU (Source : DGCL)

Mai

Au plus tard un mois avant la présentation du RSU au comité social territorial (CST) : l'autorité territoriale met à disposition la base de données sociales aux membres du (Art. 8 du Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020)

Juin

Avant le 30 juin 2023 : présentation du RSU au Comité Social Territorial (Art. 3 de l'Arrêté du 10 décembre 2021)

Juillet

Présentation du rapport social unique à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics après avis du comité social territorial
(art. L231-4 du CGFP)

Août

Septembre

Octobre

Dans un délai de **soixante jours à compter de la présentation du RSU au CST** et au plus tard avant le **31 décembre 2023** : le rapport est rendu public par l'autorité compétente
(art. 10 du Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020)

Novembre

Décembre

31 décembre 2023 : clôture de la campagne de collecte du RSU. Transmission des données à la DGCL. Les données collectées au travers du portail « données sociales » des Centres de gestion sont adressées de manière centralisée

Au sommaire

I. LE RSU, POUR QUOI FAIRE ?

II. RÈGLEMENTATION ET CALENDRIER

III. CE QU'IL FAUT SAVOIR

IV. LE PORTAIL DONNÉES SOCIALES PAS A PAS

V. VALORISATION DES DONNÉES SOCIALES

VI. LES RESSOURCES

III. Ce qu'il faut savoir

Le portail « données sociales » constitue le seul moyen de collecte du RSU

Le RSU est obligatoire

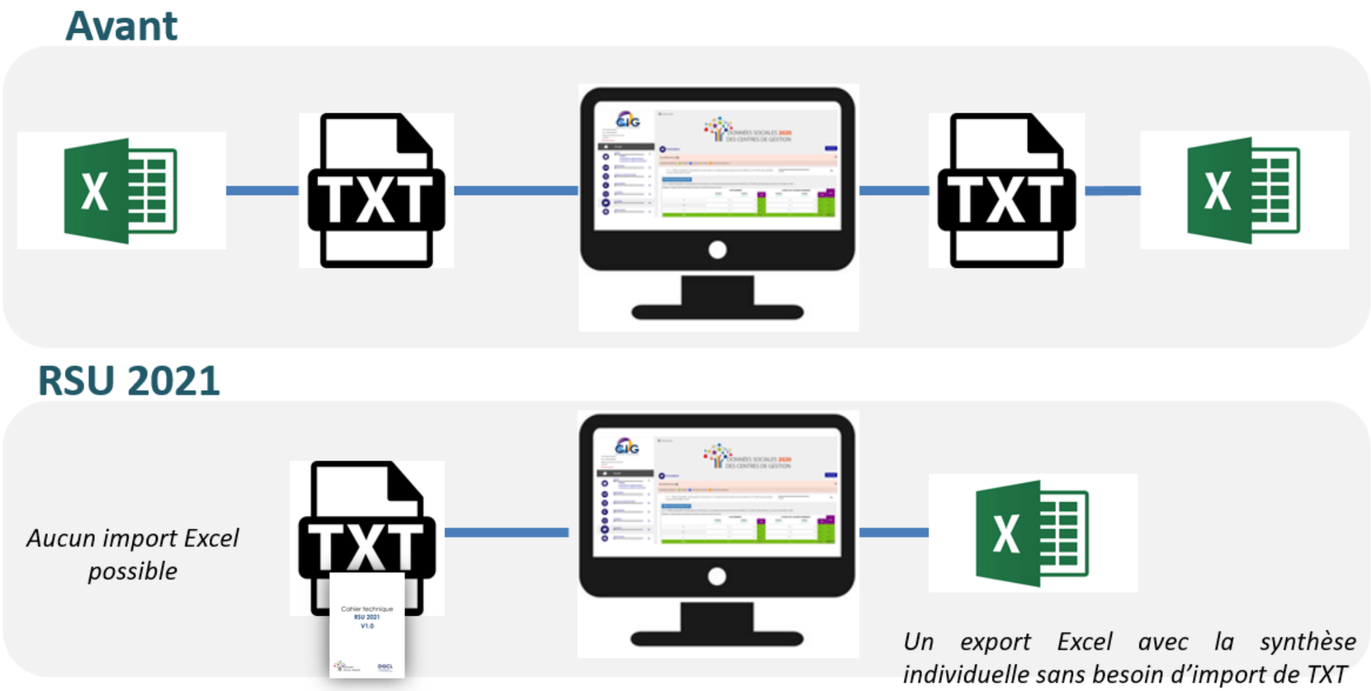
Le RSU contribue à la définition et la mise à jour de vos Lignes Directrices de Gestion

Le RSU constitue un outil de pilotage RH et de dialogue social

Les mêmes indicateurs qu'en 2022 (+ ou – 120)

III. Ce qu'il faut savoir

Depuis 2022, la fin du « fichier Excel »…

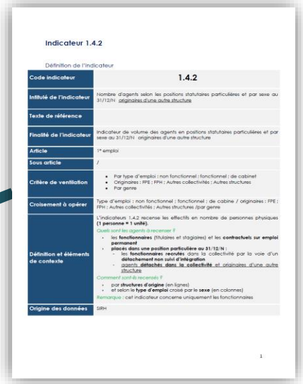


III. Ce qu'il faut savoir

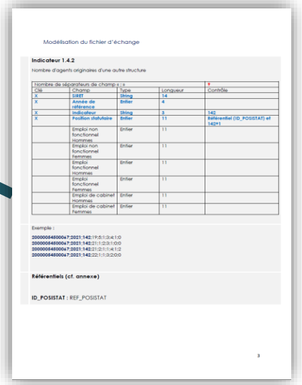
…remplacé par le fichier d'échange

- *Géré par les CDG*
- *Validé par la DGCL*
- *+ ou - 120 indicateurs*
- *Description des normes techniques du fichier d'échange*
- *Détails des contrôles de cohérence*
- *Liste des référentiels*

Un volet « métier »



Un volet « informatique »



Le cahier technique est disponible sur le site « données sociales »

Au sommaire

I. LE RSU, POUR QUOI FAIRE ?

II. RÈGLEMENTATION ET CALENDRIER

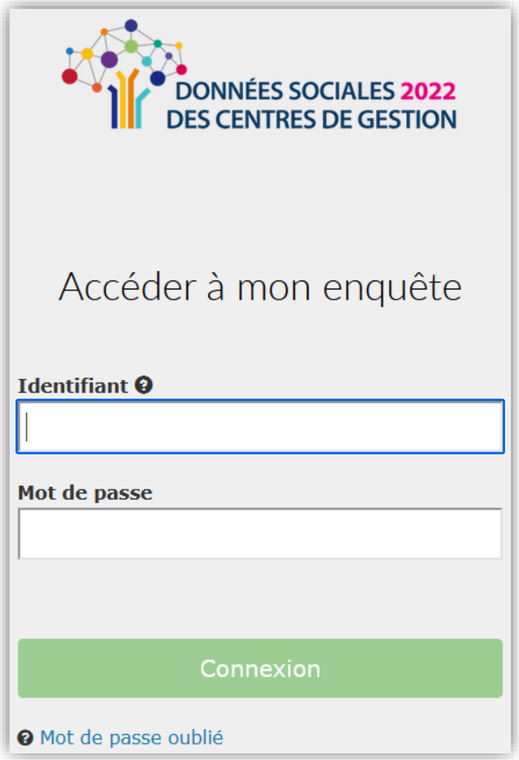
III. CE QU'IL FAUT SAVOIR

IV. LE PORTAIL DONNÉES SOCIALES PAS A PAS

V. VALORISATION DES DONNÉES SOCIALES

VI. LES RESSOURCES

IV. Le portail Données Sociales pas à pas



Les Centres de gestion ont développé le portail « données sociales » permettant la collecte et la restitution du Rapport Social Unique

- URL : https://bs.donnees-sociales.fr

Deux navigateurs à privilégier pour un fonctionnement optimal de l'application : Mozilla Firefox ou Google Chrome

- Identifiant : SIRET de la collectivité
- Mot de passe : mot de passe renseigné lors de la dernière campagne de collecte (en cas d'oubli ou de première connexion, rapprochez-vous de votre CDG)

Les avantages du portail

ACCÈS SÉCURISÉ

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 VOS DONNÉES GRÂCE À AUX IMPORTS (N4DS/DSN)

SAUVEGARDE

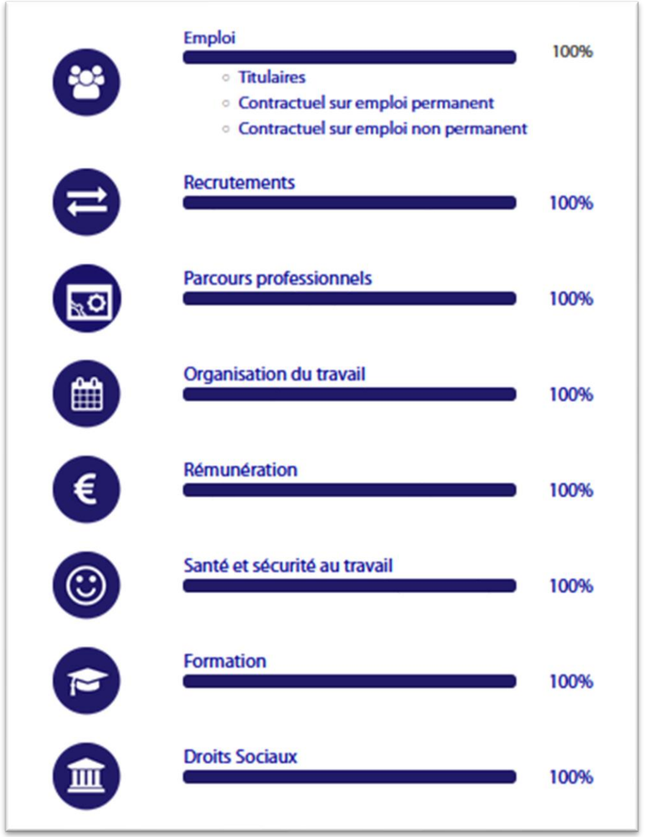
DES DONNÉES INSTANTANÉE GRÂCE AUX IDENTIFIANTS DE CONNEXION

UN SEUL ENDROIT

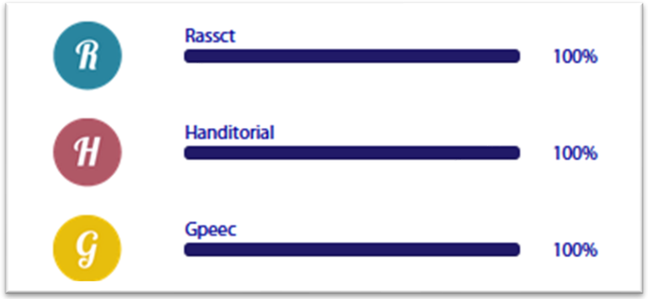
OÙ SAISIR ET TRANSMETTRE VOTRE RSU AU CDG ET LA POSSIBILITÉ DE DIALOGUER EN LIGNE

Les grands principes du portail

✓ **RAPPORT SOCIAL UNIQUE**



✓ **ENQUETES COMPLEMENTAIRES**



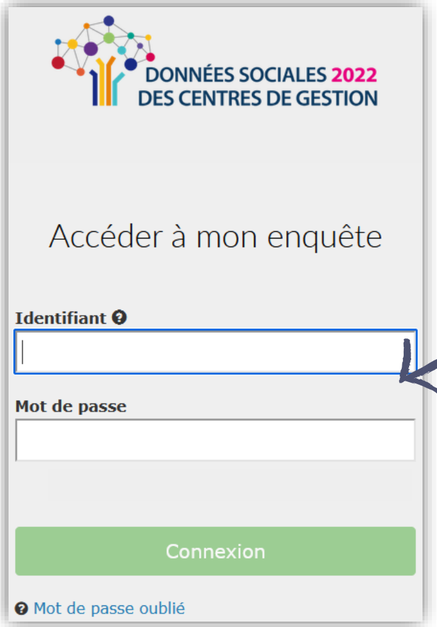
Les grands principes du portail

- **Bénéficier des contrôles de cohérences sur partie consolidée de l'application**
- **Obtenir un contrôle complémentaire des données de la part du CDG**
- **Envoi sécurisé et assuré à la DGCL**
- **Compléter les enquêtes complémentaires Handitorial, RASSCT et GPEEC**
- **Obtenir l'analyse automatisée pour présentation au CST et se voir proposer plus facilement des analyses personnalisées RH de la part de son CDG**

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

https://bs.donnees-sociales.fr

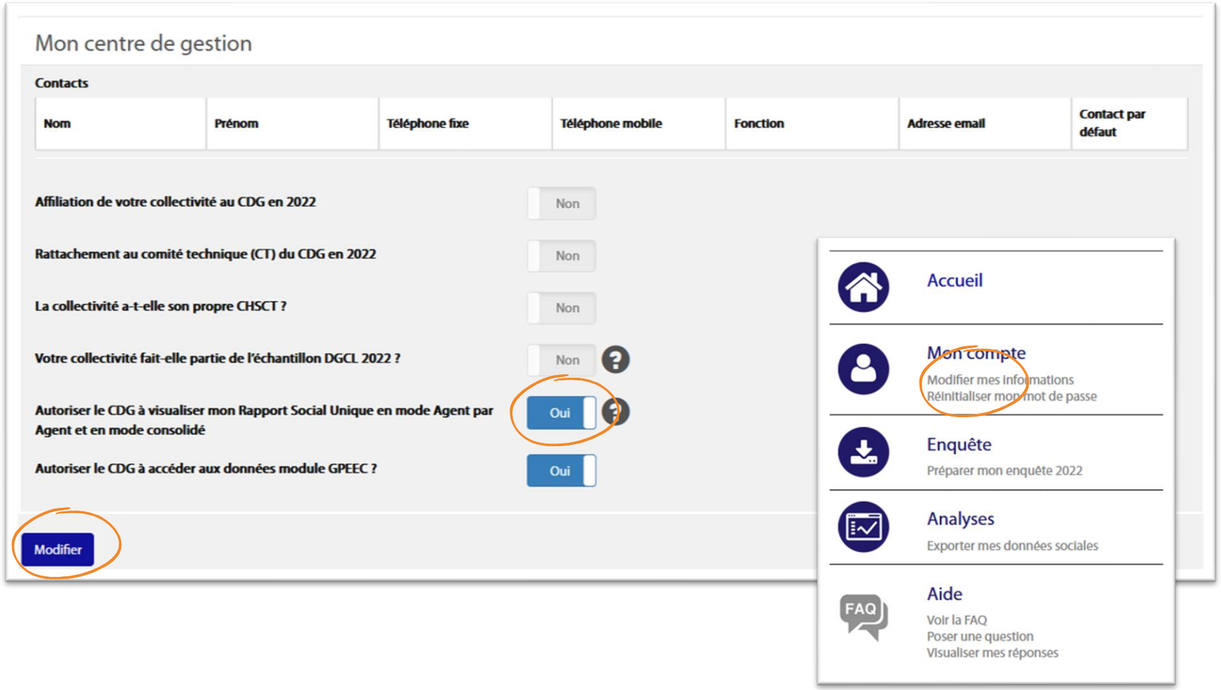


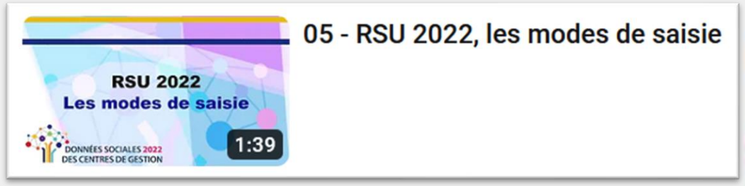
Identifiant : SIRET de la collectivité ou établissement

Mot de passe identique à la précédente campagne

03 - Première connexion au site "données sociales"

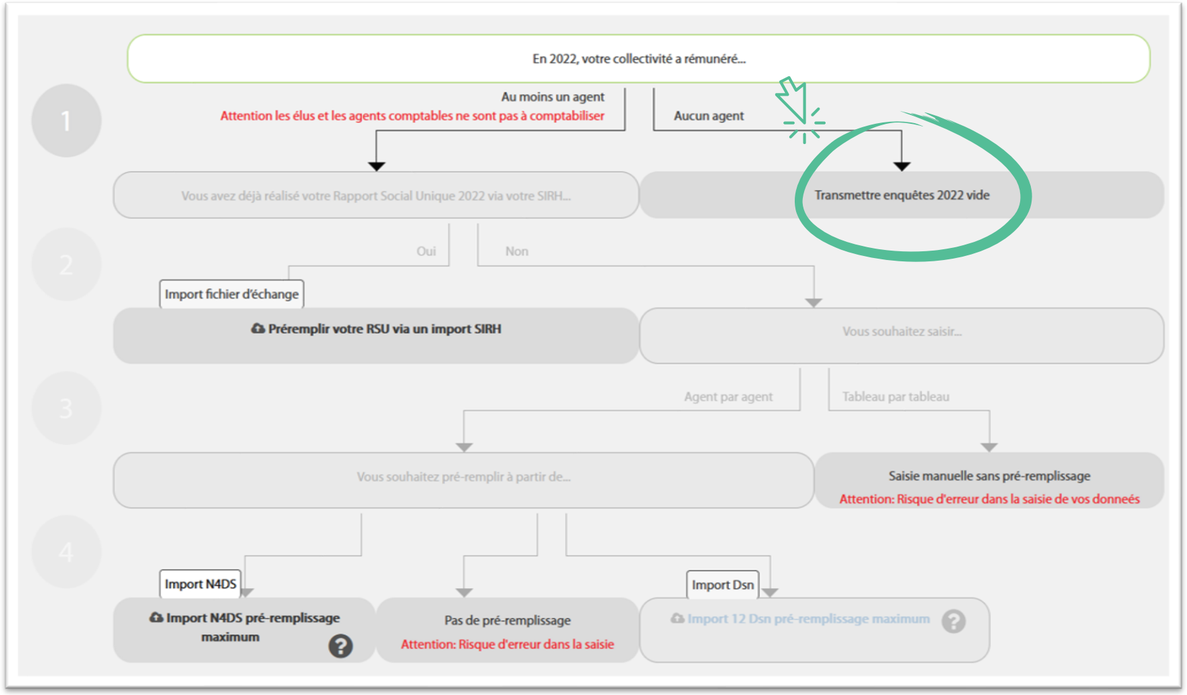
"Autoriser votre CDG à accéder à votre RSU" permet tout simplement à votre Centre de gestion de visualiser votre enquête pour tous renseignements ou besoin d'assistance.





L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION



CAS N°1

Votre collectivité n'a rémunéré aucun agent au cours de l'année 2022 ?

Dans ce cas, cliquez sur "Transmettre enquêtes 2022 à vide"

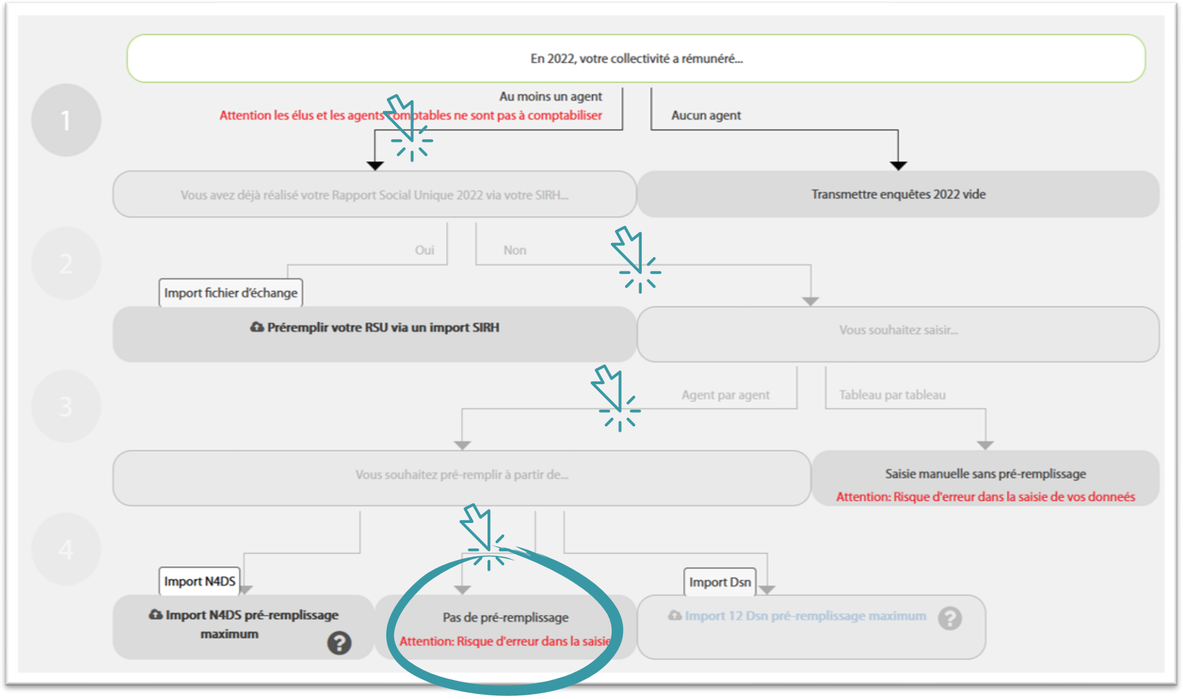
En cas de cessation d'activité, cette information doit être déclarée auprès des services de l'INSEE :

sirene-secteurpublic@contact-insee.fr

02.38.69.52.60

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION



CAS N°2

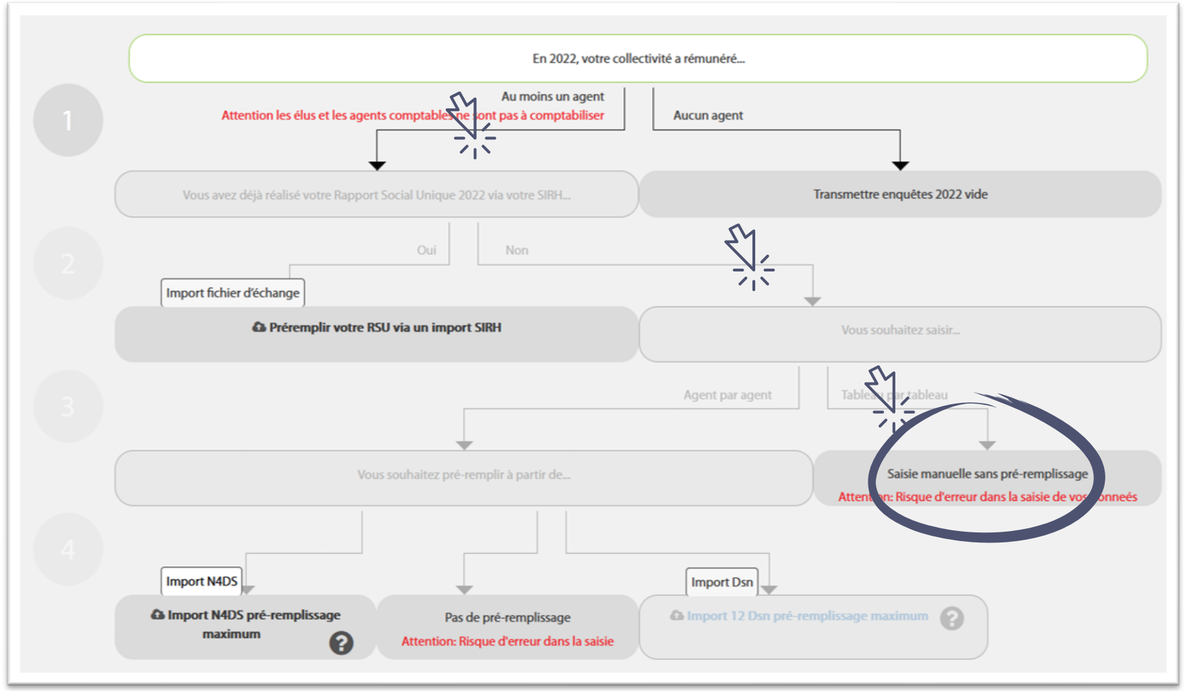
Votre collectivité a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2022 ?

Vous ne disposez pas de fichier N4DS ou DSN, ou vous souhaitez saisir sans pré-remplissage, cliquez sur "pas de pré-remplissage" pour saisir en agent par agent.

Vous devrez ensuite finaliser la saisie tableau par tableau.

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION



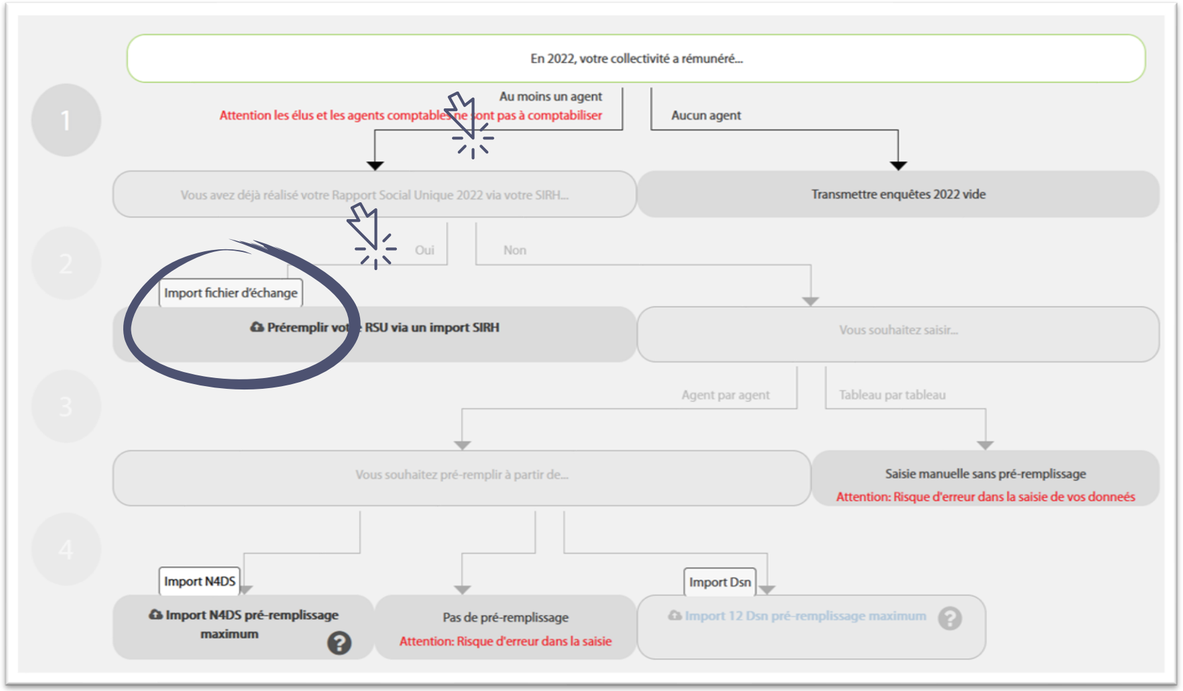
CAS N°3

Votre collectivité a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2022 ?

Vous ne disposez pas de fichier N4DS ou DSN, ou vous souhaitez saisir sans pré-remplissage, cliquer sur "pas de pré-remplissage" pour saisir en consolidé les indicateurs (tableau par tableau).

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION



CAS N°4

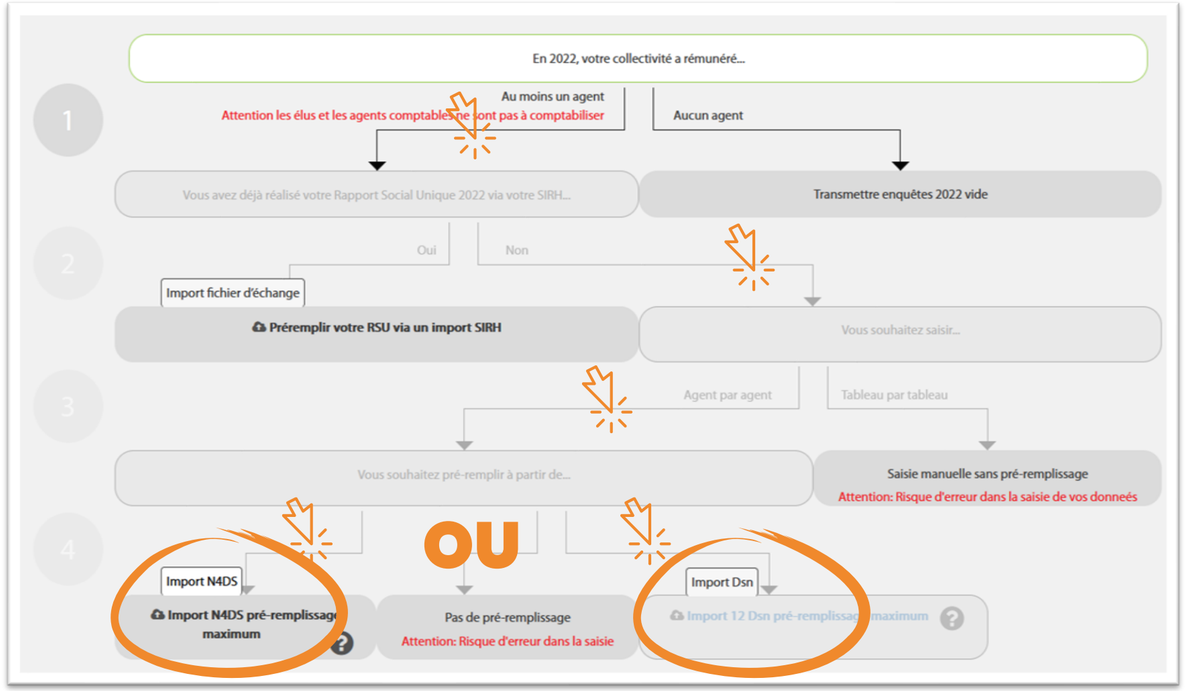
Votre collectivité a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2022 ?

Si votre SIRH vous permet d'exporter un fichier d'échange, vous pouvez l'importer afin de préremplir la saisie.

Vous devrez ensuite effectuer des contrôles de cohérences.

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION



CAS N°5

Votre collectivité a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2022 ?

Cliquer sur « import N4DS » ou bien sur « import DSN »

Vous devrez ensuite finaliser la saisie tableau par tableau.

Au sommaire

I. LE RSU, POUR QUOI FAIRE ?

II. RÈGLEMENTATION ET CALENDRIER

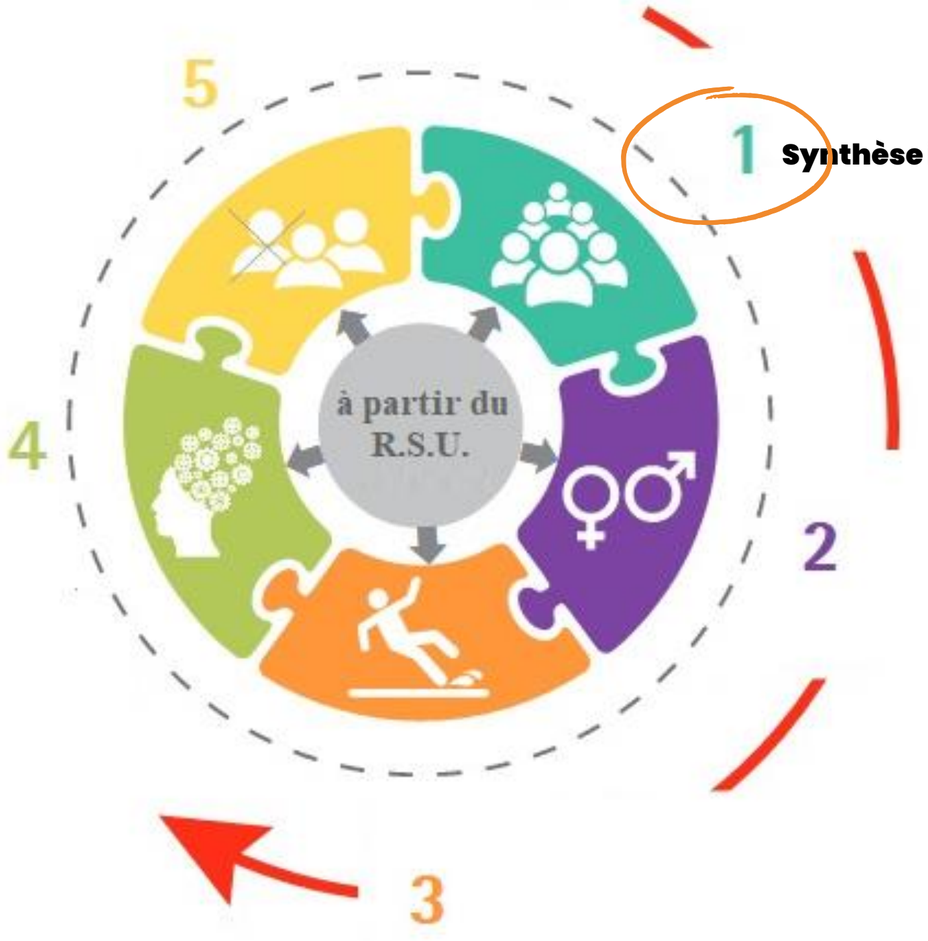
III. CE QU'IL FAUT SAVOIR

IV. LE PORTAIL DONNÉES SOCIALES PAS A PAS

V. VALORISATION DES DONNÉES SOCIALES

VI. LES RESSOURCES

V. Valorisation des données sociales



Synthèse individuelle du Rapport Social Unique

1 Synthèse individuelle du Rapport Social Unique

RSU

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

COMMUNE TEST

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

198 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

> 118 fonctionnaires
> 11 contractuels permanents
> 69 contractuels non permanents

Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

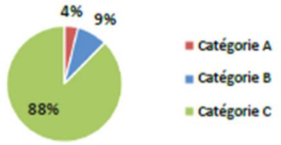
- 9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

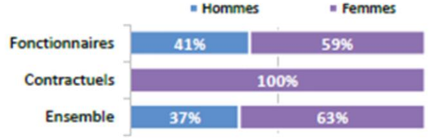
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	9%	28%
Technique	53%	45%	53%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	7%	9%	7%
Police			
Incendie			
Animation	8%	36%	11%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



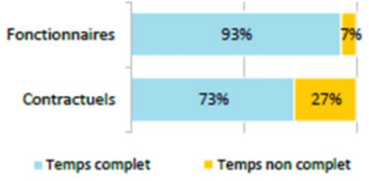
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	22%
Adjoints d'animation	9%
Rédacteurs	5%
ATSEM	2%

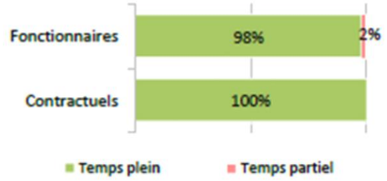
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	11%	60%
Animation	10%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

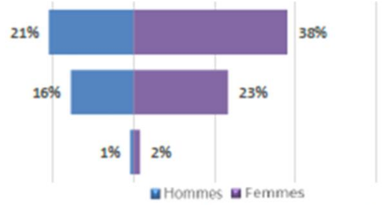
En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,65
Contractuels permanents	40,68
Ensemble des permanents	50,72

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,59

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

166,55 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> 112,65 fonctionnaires
> 9,90 contractuels permanents
> 44,00 contractuels non permanents

303 121 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité
> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

1 Synthèse individuelle du Rapport Social Unique

Mouvements

➡ En 2021, 18 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020[1]	Effectif physique au 31/12/2021
118 agents	129 agents

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	11 agents
Ensemble	↗	9,3%

➡ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	43%
Mise en disponibilité	29%
Démission	14%
Décès	14%

➡ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	61%
Voie de concours, sélection professionnelle	17%
Recrutement direct	11%
Voie de mutation	11%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➡ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➡ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➡ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➡ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➡ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➡ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

➡ Les charges de personnel représentent 40,48 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 198 092 €	Charges de personnel*	4 128 229 €	➡	Soit 40,48 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 428 229 €
Primes et indemnités versées :	576 028 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	22 426 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	70 901 €
Supplément familial de traitement :	39 564 €
Indemnité de résidence :	23 703 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

815 434 €

➡ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 113 €		38 060 €		26 418 €	s
Technique	s		s		25 997 €	19 751 €
Culturelle					s	
Sportive			s			
Médico-sociale	32 097 €				31 053 €	s
Police						
Incendie						
Animation			s	s	28 829 €	20 127 €
Toutes filières	45 466 €		37 711 €	s	26 630 €	21 913 €

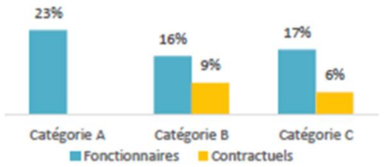
**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

➡ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,8 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,56%
Contractuels sur emplois permanents	6,27%
Ensemble	16,80%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

1 Synthèse individuelle du Rapport Social Unique

Absences

En moyenne, 72,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	6,08%	0,00%	5,56%	0,00%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	19,97%	0,00%	18,27%	0,00%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	19,97%	0,00%	18,27%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- 6 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

10 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 5,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 88 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 88 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

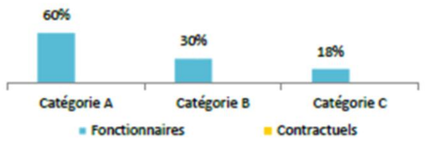
DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

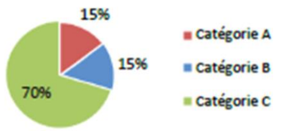
En 2021, 19,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

27 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



29 930 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	41 480 €
Montant moyen par bénéficiaire	506 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

Relations sociales

Jours de grève

5 jours de grève recensés en 2021

Comité Technique Territorial

3 réunions en 2021 dans la collectivité
1 réunion du CHSCT

1 Synthèse individuelle du Rapport Social Unique

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Note de lecture :
Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

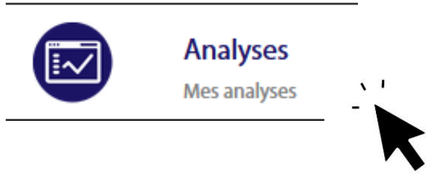
Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

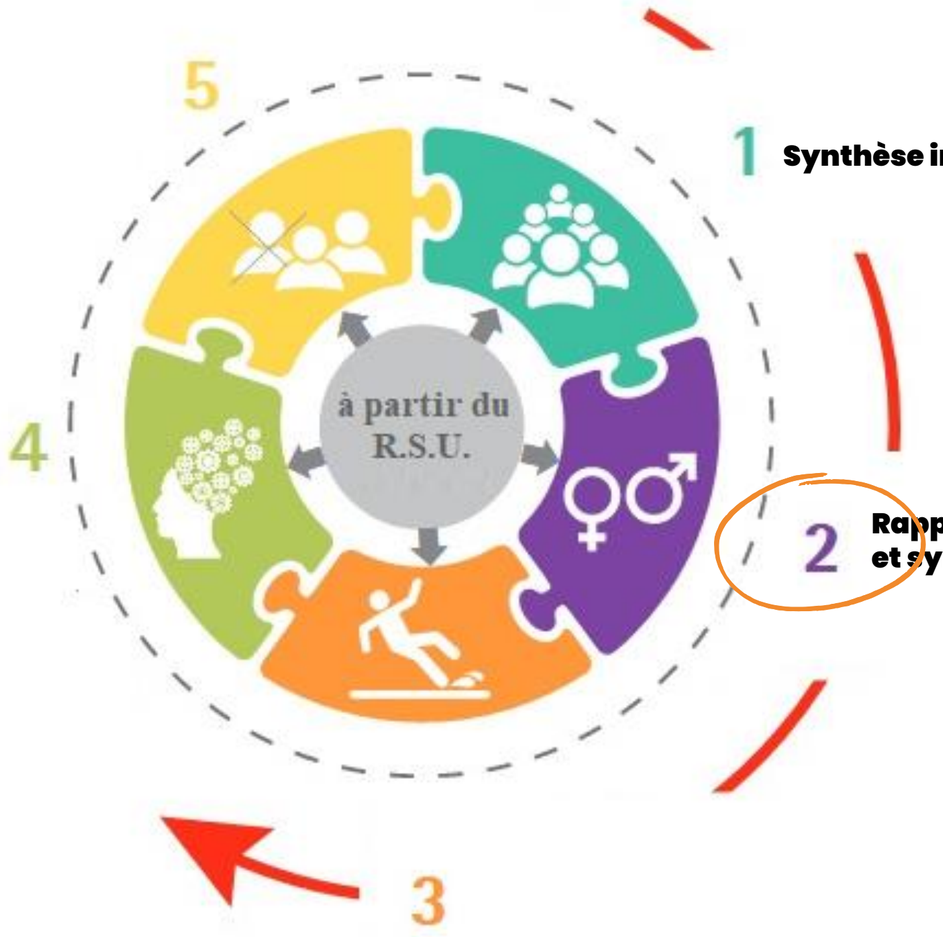
DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

analyse disponible depuis votre espace collectivité du portail « données sociales »



Valorisation des données sociales



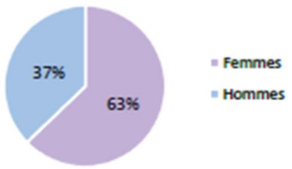
1 **Synthèse individuelle du Rapport Social Unique**

2 **Rapport de Situation Comparée**
et synthèse sur l'égalité professionnelle

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 81 femmes et 48 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

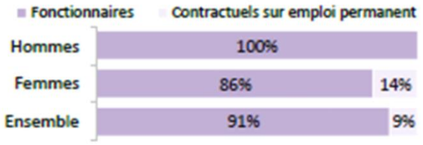


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 48,5 fonctionnaires hommes
- 64,2 fonctionnaires femmes
- 9,9 contractuelles femmes

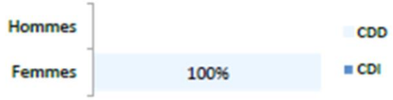
14 % des femmes sont contractuelles permanentes contre aucun homme



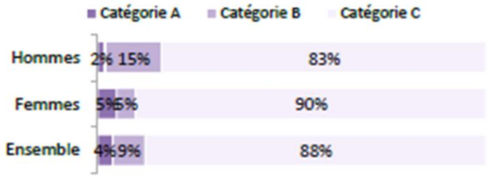
- 59 % des fonctionnaires sont des femmes et 41 % des hommes
- Tous les agents contractuels permanents de la collectivité sont des femmes

Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	80%
	Catégorie B	36%
	Catégorie C	65%

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	69%	31%
Technique	54%	46%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	100%	
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	64%	36%

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,49%	4,01%
	Ensemble : 5,56%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	24,32%	8,06%
	Ensemble : 16,92%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	24,32%	8,06%
	Ensemble : 18,27%	

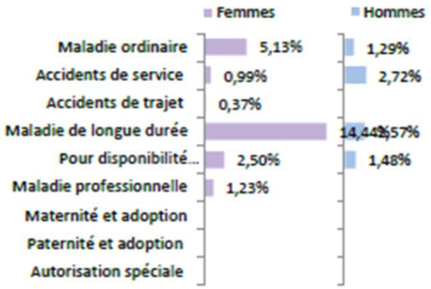
Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- En moyenne, 88,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
  En moyenne, 29,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du 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.*

Taux d'absentéisme



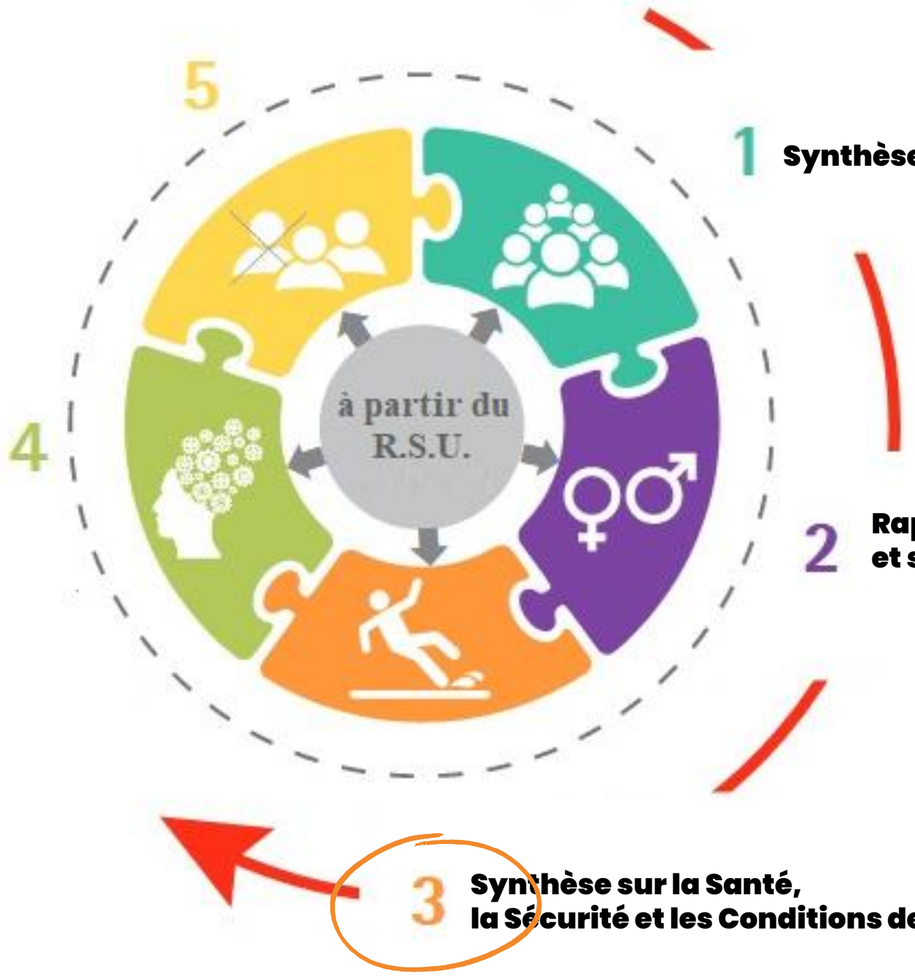
Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Aucun congé maternité ou adoption en 2021
- Aucun congé paternité ou adoption en 2021

10 accidents du travail déclarés en 2021

- 3,1 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 6 accidents du travail pour 69 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 402 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 476 jours d'arrêt

Valorisation des données sociales



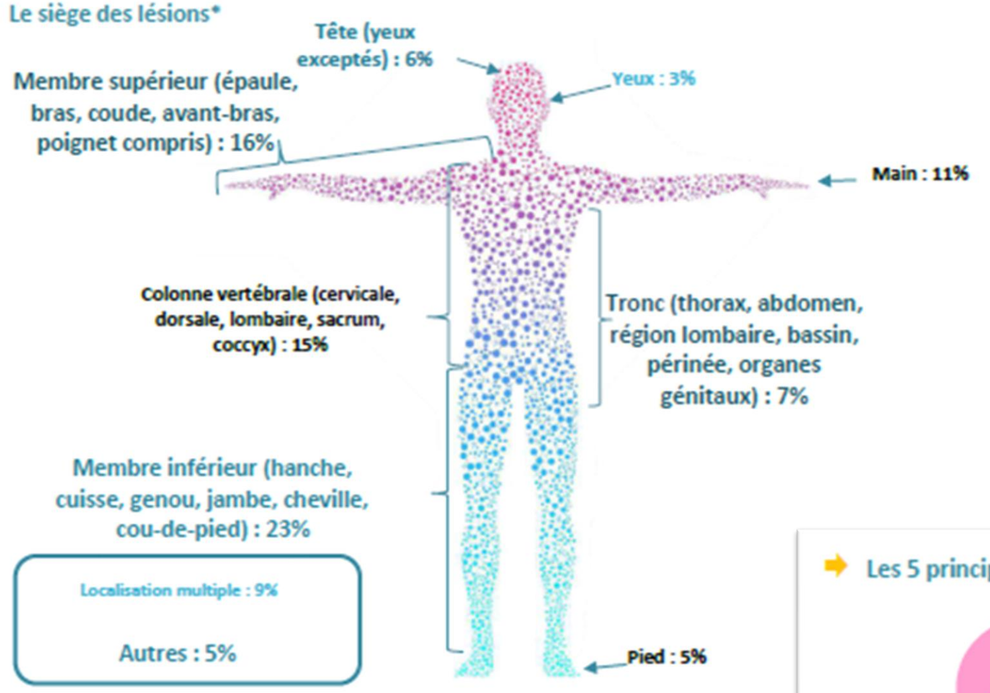
1 **Synthèse individuelle du Rapport Social Unique**

2 **Rapport de Situation Comparée**
et synthèse sur l'égalité professionnelle

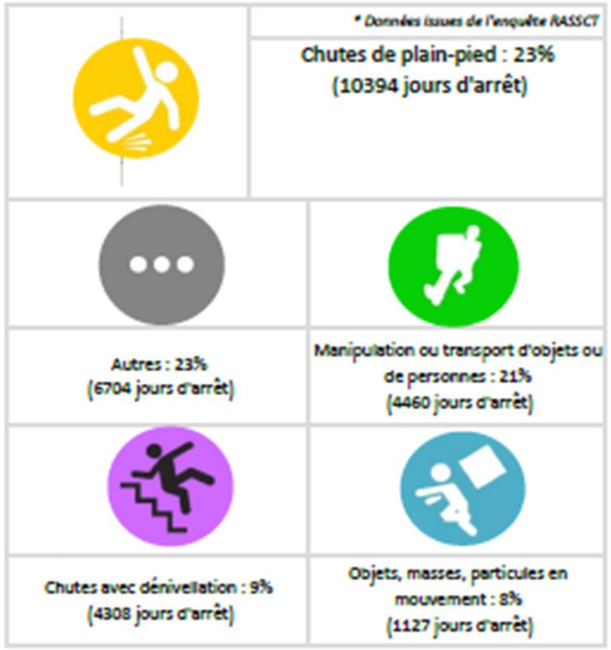
3 **Synthèse sur la Santé,**
la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT et RASSCT+)

Code Général de la Fonction Publique
Articles L811-1 à L829-2

Le siège des lésions*

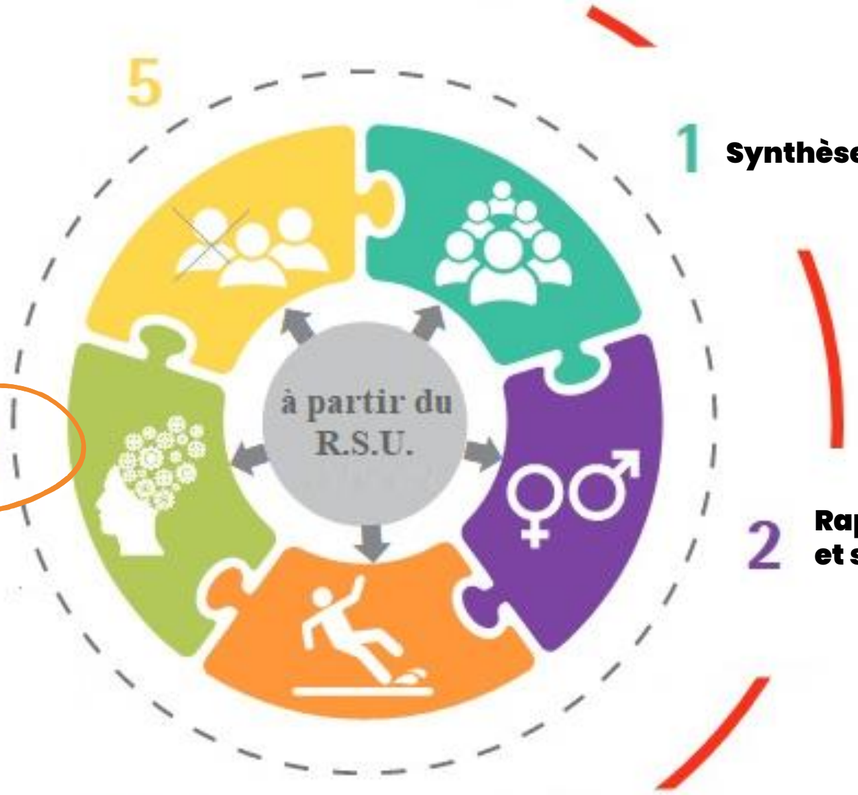


Les 5 principaux éléments matériels*



Les 5 principaux types d'activités* exercées lors de l'accident

Valorisation des données sociales



1 **Synthèse individuelle du Rapport Social Unique**

2 **Rapport de Situation Comparée et synthèse sur l'égalité professionnelle**

3 **Synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT et RASSCT+)**

4 **Rapport et synthèse sur les Risques Psychosociaux (RPS)**

Nombre de signalements

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour harcelement moral

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour harcelement sexuel

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2021

Taux de rotation des agents (1)

(1)Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents pemanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 10,1 %

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

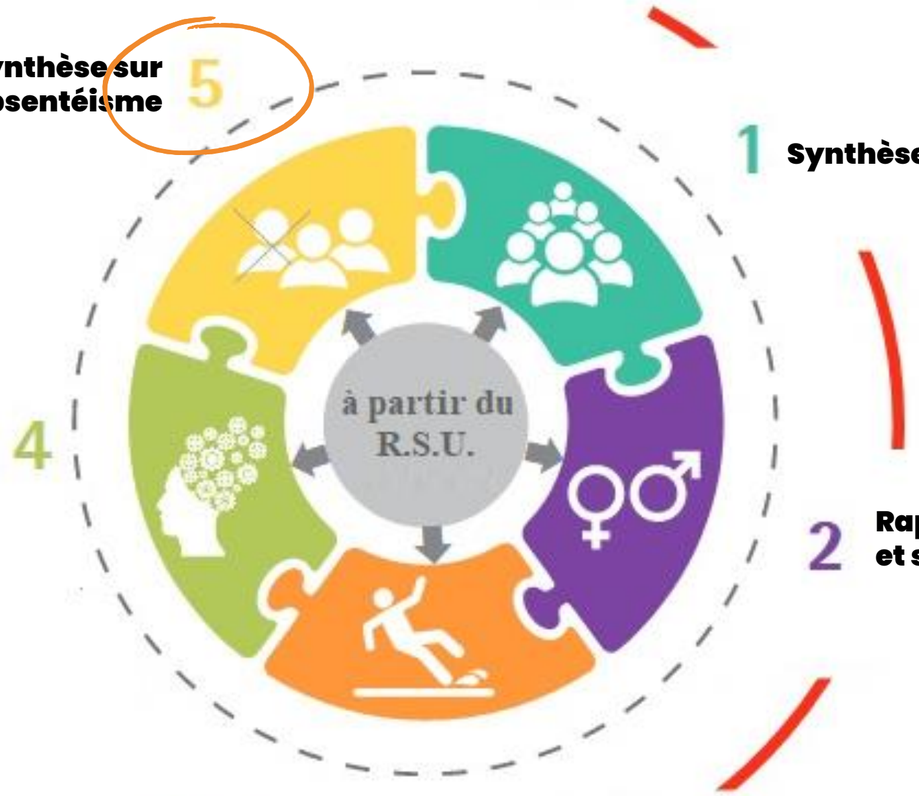
Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	13,5
Congés pour longue maladie et congés longue durée	36,6
Congés pour accidents du travail	6,8
Congés pour maladie professionnelle	2,8
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	66,7

Valorisation des données sociales



5 Synthèse sur l'absentéisme

1 Synthèse individuelle du Rapport Social Unique

2 Rapport de Situation Comparée et synthèse sur l'égalité professionnelle

3 Synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT et RASSCT+)

4 Rapport et synthèse sur les Risques Psychosociaux (RPS)

5 Synthèse sur l'absentéisme

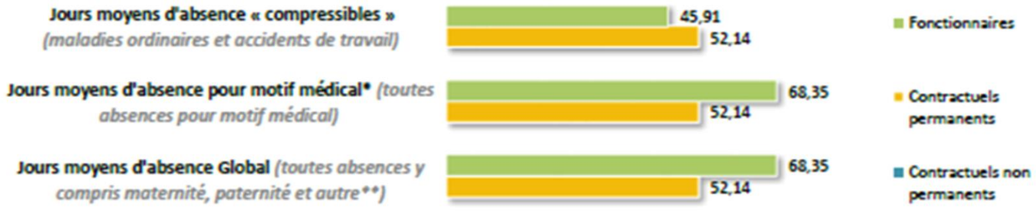
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	12,58%	14,29%	12,70%	0,00%
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	18,73%	14,29%	18,41%	0,00%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	18,73%	14,29%	18,41%	0,00%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2020



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

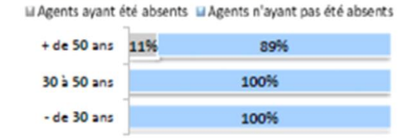
**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

6,86 % des agents absents

9 % d'hommes absents et 6 % de femmes absentes

11 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

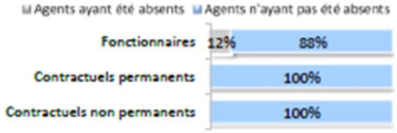
- Taux d'absentéisme* : 5,54 %
- Taux d'exposition** : 6,86 %
- Taux de fréquence*** : 35,29 %
- Gravité**** : en moyenne, 57 jours par arrêt
- 7 agents absents
  7 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- 2 064 jours d'absence

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	6,15%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	7,61%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	39,13%	0,00%	0,00%
Gravité****	57,3	-	-

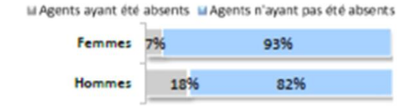
- Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 10,12 %
- Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 13 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

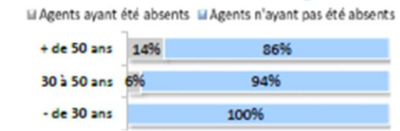
10,78 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



18 % d'hommes absents et 7 % de femmes absentes



14 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme* : 3,6 %
- Taux d'exposition** : 10,78 %
- Taux de fréquence*** : 10,78 %
- Gravité**** : en moyenne, 122 jours par arrêt
- 11 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
  11 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- 1 341 jours d'absence suite à des accidents

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	3,99%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	11,96%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	11,96%	0,00%	0,00%
Gravité****	121,9	-	-

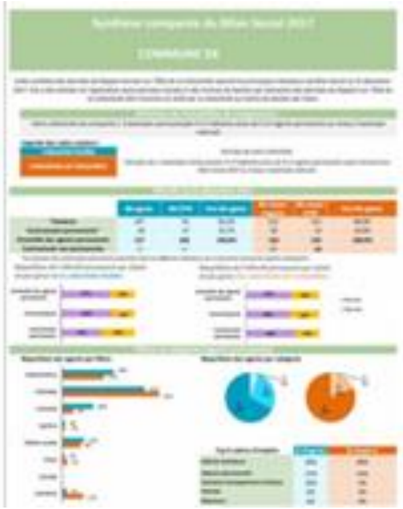
- Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 15,46 %
- Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 17,6 agents absents pour 100 agents

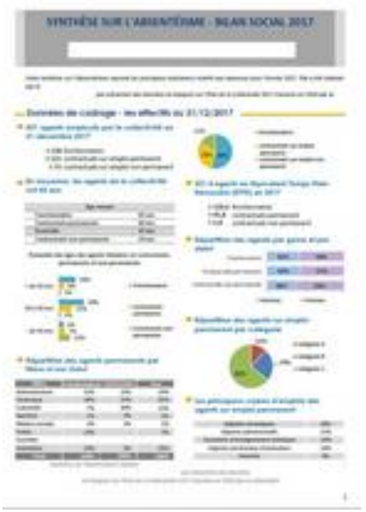
Valorisation des données

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Ces synthèses comportent des éléments chiffrés et des graphiques, vous permettant une lecture rapide et pertinente.

Elles constituent de réels outils de gestion des ressources humaines, et également de communication et de dialogue social à destination des élus, des fonctions d'encadrement, de direction et des agents.





Les synthèses thématiques seront disponibles au 2eme semestre 2023 (sur demande auprès de votre centre de gestion)

Outils

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Code Général de la Fonction Publique
Articles L413-1 à L413-7

Partie 1 : Stratégie pluriannuelle de politique RH

1 Les effectifs

Pour aller plus loin ➡ Les enjeux de l'évaluation des Effectifs

Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Effectif physique permanent rémunéré au 31/12	36	>	31
Effectif annuel en équivalent temps plein rémunéré	36	>	28
Part de l'encadrement supérieur et intermédiaire	8%	<	13%

Pour aller plus loin concernant les effectifs (répartition par filière, catégorie, cadre d'emplois, et répartition par genre, les agents en position statutaire particulière...), consulter la synthèse du bilan social.

Informations complémentaires

Informations à compléter :

Existe-t-il un organigramme actualisé ?	*à compléter*
Tous les agents disposent-ils d'une fiche de poste à jour ?	*à compléter*
Le tableau des effectifs est-il à jour ?	*à compléter*

Commentaires ou éléments de contexte

À compléter

Actions à mettre en place

Cochez les actions que vous souhaitez intégrer à vos lignes directrices de gestion (les autres s'effaceront à l'impression).
Vous pouvez utiliser les lignes de saisie libre pour ajouter d'autres stratégies correspondant à votre collectivité.

Priorité :

- ☐ Ajuster l'organigramme aux besoins actuels
- ☐ Mettre à jour le tableau des effectifs
- ☐ Mettre à jour les fiches de poste
- ☐ Analyser la répartition de la charge de travail et des responsabilités
- ☐ *Saisie libre*
- ☐ *Saisie libre*

5 Les formations

Pour aller plus loin ➡ Les enjeux de l'évaluation des formations

Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Taux de départ en formation des agents permanents	0%	<	34%
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent	0,0	<	2,1
Montant moyen consacré à la formation par agent permanent	466 €	<	308 €

ATTENTION : la comparaison des indicateurs "Formation" est donnée à titre indicatif. En effet, la modification de la population étudiée biaise les comparaisons (agents présents sur l'année en 2017 et agents uniquement présents au 31/12 en 2019).

Pour aller plus loin, consulter la synthèse des principaux indicateurs de Bilan Social

Informations complémentaires

Informations à compléter :

Existe-il un plan de formation suivi et à jour ?	*à compléter*
Existe-il un règlement de formation suivi et à jour ?	*à compléter*
Existe-il une délibération sur les modalités d'utilisation du CPF ?	*à compléter*
Existe-il un suivi qualitatif des formations (entretien de retour de formation, mise en situation...) ?	*à compléter*

Commentaires ou éléments de contexte

À compléter

Actions à mettre en place

Cochez les actions que vous souhaitez intégrer à vos lignes directrices de gestion (les autres s'effaceront à l'impression)

Priorité :

- ☐ Etablir ou mettre à jour un plan de formation
- ☐ Elaborer ou mettre à jour le règlement de formation
- ☐ Mesurer les écarts différentiels entre les compétences de l'agent et les compétences attendues
- ☐ Définir les modalités d'utilisation du CPF
- ☐ Mettre en place un suivi qualitatif des formations

Au sommaire

I. LE RSU, POUR QUOI FAIRE ?

II. RÈGLEMENTATION ET CALENDRIER

III. CE QU'IL FAUT SAVOIR

IV. LE PORTAIL DONNÉES SOCIALES PAS A PAS

V. VALORISATION DES DONNÉES SOCIALES

VI. LES RESSOURCES

VI. Les ressources

04 - RSU 2022, Aide à l'utilisation

Lire plus de publications sur Calaméo

Télécharger la notice des indicateurs du RSU 2021

Télécharger le résumé préparatoire aux données du RSU 2022

Télécharger le guide utilisateur

Télécharger le guide "L'Essentiel"

Aller à la FAQ

Vous pouvez consulter la page internet dédiée au RSU sur le site de votre Centre de Gestion de rattachement.

Vos référents par département

CONTACTS

CENTRE DE GESTION DE L'AISNE

03 23 52 01 52

interface@cdg02.fr

CENTRE DE GESTION DU NORD

03 59 56 88 35

donnees-sociales@cdg59.fr

CENTRE DE GESTION DE L'OISE

03 44 06 22 60

bilan-social@cdg60.com

CENTRE DE GESTION DU PAS-DE-CALAIS

03 21 52 99 50

statistiques@cdg62.fr

CENTRE DE GESTION DE LA SOMME

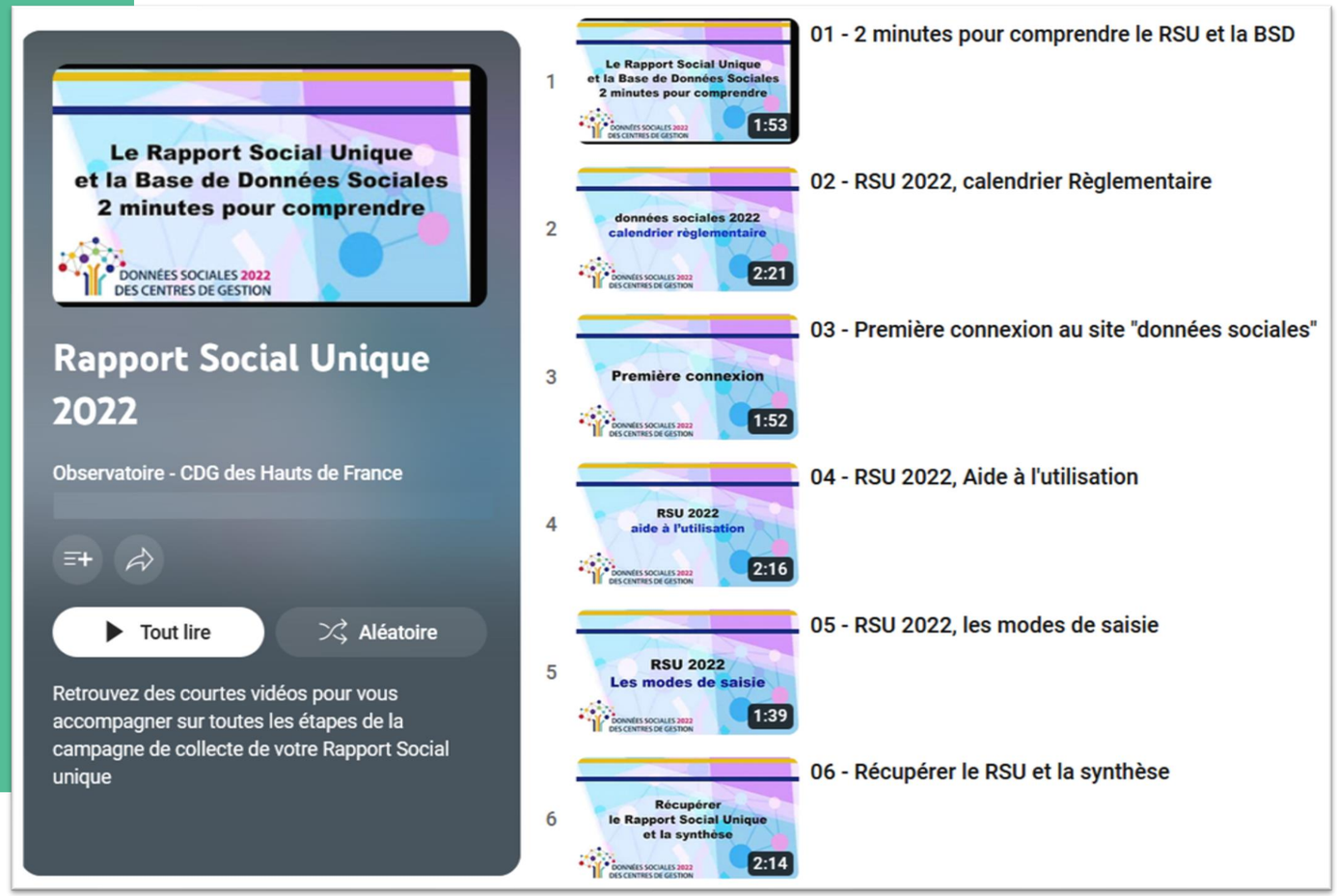
03 22 91 05 19

cdg80@cdg80.fr

CDG
DES HAUTS-DE-FRANCE

La chaîne Youtube de l'Observatoire Régional de l'Emploi des CDG des Hauts-de-France

YouTube FR



Retrouvez de courtes vidéos pour vous accompagner sur toutes les étapes de la campagne du RSU

Abonnez-vous !

La page internet de l'Observatoire Régional de l'Emploi des CDG des Hauts-de-France

Observatoire Régional de l'Emploi (ORE)

Des données, des outils opérationnels et des compétences en matière d'emploi pour les collectivités territoriales de la région Hauts-de-France

Missions

En vertu de l'article L452-34 du code général de la Fonction Publique, les centres de gestion s'organisent au niveau de la région Hauts-de-France pour assurer la mission de gestion de l'Observation Régional de l'Emploi.

La convention de coopération régionale précise les missions de l'observatoire dont l'objectif est de fournir aux collectivités territoriales (ainsi qu'à l'ensemble des partenaires institutionnels départementaux et régionaux) des données, des outils opérationnels et des compétences en matière d'emploi et de ressources humaines et particulièrement la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

Conférence Régionale de l'Emploi 2023

Les données collectées permettent entre autres d'alimenter et de préparer la Conférence Régionale de l'emploi, évènement conçu pour favoriser les échanges entre collectivités et apporter un éclairage sur des sujets d'actualité territoriale.

Cette année, cet évènement se déroulera le 3 juillet 2023 à Beauvais autour de la thématique "co-construire le dialogue social de demain".

Inscrivez-vous

Sur cette page :

- Missions
- Campagne de collecte du Rapport Social Unique 2022
- Les fiches "Repères" de l'Observatoire Régional
- Les publications de l'Observatoire Régional

Merci de votre attention

Avez-vous des questions ?