

LOI DE TRANSFORMATION FP

Décret d'application

Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020
relatif à la base de données sociales et au
rapport social unique dans la fonction publique

En direct !



Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

Est paru au JO du 2 décembre 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](#), pris en application de l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique.

Les nouveaux articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créés par la loi TFP, prévoyait en effet une **obligation pour toute collectivité, à compter du 1^{er} janvier 2021, d'élaborer chaque année un rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Ce RSU devra être présenté annuellement au Comité Technique (puis Comité Social Territorial à compter de 2022). Il servira de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et sera rendu public.

Le décret du 30 novembre 2020 fixe le contenu du RSU et les modalités de mise en œuvre de la base de données sociales, qui doit prendre la forme d'un portail numérique dédié au recueil des données sociales, accessible aux membres du comité technique

La base de données sociales

Les centres de gestion mettront ce portail numérique à disposition de toutes les collectivités relevant de leur comité technique, en vue du recueil des données nécessaires à l'élaboration du RSU qui sera présenté à cette instance. Le portail sera également accessible aux autres collectivités ayant leur propre comité technique, ou non affiliées au CDG.

Le décret définit les thèmes de la base de données sociales, dont le contenu exact sera ensuite précisé par arrêté ministériel. Les 10 principaux thèmes, déclinés dans par le décret en sous-thèmes, sont les suivants :

- 1° L'emploi,
- 2° Le recrutement,
- 3° Les parcours professionnels,
- 4° La formation,
- 5° Les rémunérations,
- 6° La santé et la sécurité au travail,
- 7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- 8° L'action sociale et la protection sociale,
- 9° Le dialogue social,
- 10° La discipline

Les données ainsi recueillies sont anonymisées, mais présentées par sexe, et peuvent également être présentées selon des critères relatifs 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 concernés.

La loi prévoit également que le RSU détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (obligatoire pour les collectivités de plus de 20 000 habitants).

Les membres du comité technique devront être en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par le CDG. Le décret rappelle l'obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par le CDG, lequel définira la durée du caractère confidentiel de ces données.

Le rapport social unique

Le rapport est élaboré à partir des données recueillies dans la base de données. **Il présente une analyse de ces données permettant d'apprécier notamment :**

- 1° Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité technique ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- 2° La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- 3° 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.

Le RSU est élaboré **chaque année** au titre d'une année civile, mais peut contenir des données présentées selon une périodicité différente pour les activités organisées par exemple sur la base d'une année scolaire. Le rapport comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes.

Un RSU commun est établi par le Président du CDG pour toutes les collectivités de moins de 50 agents. Pour les collectivités de plus de 50 agents, chacune fait adopter son propre RSU par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique. Si elle est affiliée au CDG, elle lui transmettent ensuite son RSU pour information.

La base de données sociales doit être rendue accessible aux membres du comité technique au moins 1 mois avant la présentation du RSU.

Le RSU est rendu public par l'autorité territoriale (sur son site internet ou par tout autre moyen) **dans les 2 mois suivants sa présentation au CT et au plus tard avant la fin de l'année suivant celle à laquelle il se rapporte.**

À titre transitoire, le décret accorde un délai allant jusqu'au 31 décembre 2022 pour mettre en place le portail numérique supportant la base de données sociales. Dans ce délai, les RSU pour les années 2020, 2021 et 2022 pourront être élaborés sur la base des données disponibles, si la base de données sociales n'est pas encore créée.