

Rapport social unique (RSU) LANCEMENT DE LA CAMPAGNE 2022



Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un rapport social unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci remplace le "bilan social", auparavant réalisé tous les deux ans. Cette année, la campagne se déroule du 1^{er} août au 31 décembre 2022.

CE QU'IL FAUT RETENIR...

Au-delà d'une obligation légale, le RSU représente :

- un état des lieux des données RH de la collectivité,
- un outil de dialogue social,
- un instrument de comparaison dans le temps,
- un prérequis indispensable pour élaborer vos lignes directrices de gestion.

L'application « Données Sociales » constitue désormais le seul mode de collecte pour le RSU de toutes les collectivités territoriales et établissements publics, qu'ils soient affiliés ou non.

Ce support unique permet :

- de saisir les données et de les transmettre directement à la Direction générale des collectivités locales ;

- de faciliter l'accompagnement du Centre de Gestion via un accès « gestionnaire » aux données saisies, avec l'autorisation des employeurs ;

- d'obtenir des restitutions de données mises en forme et des synthèses thématiques égalité hommes femmes, santé et sécurité au travail, risques psycho-sociaux, absentéisme...

Pour faciliter le travail des gestionnaires RH, cet outil propose :

- deux modes de saisie pour faciliter au maximum la tâche des employeurs en fonction de la taille de la structure,
- plusieurs outils de pré-remplissage partiel des données,
- des contrôles de cohérence en direct pendant la saisie pour faciliter la fiabilisation et la complétude des données.

De nouveaux indicateurs seront à alimenter pour cette campagne.

L'APPUI DU CENTRE DE GESTION

Le Centre de Gestion vous accompagne dans la réalisation du RSU à travers notamment :

- l'organisation de deux réunions d'information les 8 et 15 septembre en visio à 10 h 30. [Inscription ICI](#).
- la vérification de la cohérence des rapports transmis via l'application et la prise de contact pour vous permettre de compléter/corriger vos données.
- l'élaboration sur demande de synthèses thématiques.



SERVICE EMPLOI

Rémy GALLIET
04 73 28 59 83

Carole GOUTTEFANGEAS
04 73 28 75 01
donnees.sociales@cdg63.fr

LES GRANDES ÉTAPES

• PRÉPARER

- Accéder à son espace de saisie <https://bs.donnees-sociales.fr>.
- Se connecter avec l'identifiant (SIRET) et le mot de passe reçu par courrier.
- Modifier ses informations.
- Choisir son mode de pré-remplissage : importer sa N4DS 2021, ses DSN 2021, fichier d'échange SIRH ou générer un RSU vide.

• SAISIR

ÉTAPE 1

Saisir les données : informations générales + informations collectivité + données sur les agents.

ÉTAPE 2

Passer en « consolidé » et finaliser le RSU.

• TRANSMETTRE

- Transmettre au Centre de Gestion
- Corriger et/ou compléter le RSU (réception d'un courriel de validation).
- Récupérer une copie du RSU.
- Éditer une synthèse du RSU.

Protection sociale complémentaire POINT SUR LA RÉFORME EN COURS



L'ordonnance du 17 février 2021 prévoit que les employeurs territoriaux participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire des agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels. **Le décret du 20 avril 2022**, précise les garanties minimales et définit les montants de référence pour déterminer la participation minimale obligatoire.

DE QUOI PARLONS-NOUS ?

La protection sociale complémentaire recouvre les risques d'atteinte à l'intégrité physique dénommés aussi « risque santé » ou « mutuelle santé » et ceux liés à l'incapacité de travail appelés « risque prévoyance » ou « maintien de salaire ». Cette réforme concerne tous les agents qu'ils soient affiliés ou non à la CNRACL (titulaires, stagiaires, contractuels).

	SANTÉ	PRÉVOYANCE
Définition	couvre au minimum les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.	couvre les pertes de salaires liées aux situations de maladie, d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.
Montant minimum de la participation employeur	15 € à savoir 50 % du montant de référence fixé à 30 €.	7 € à savoir 20 % du montant de référence fixé à 35 €.
Obligation de mise en œuvre	à compter du 1 ^{er} janvier 2026	à compter du 1 ^{er} janvier 2025.

À VENIR : organisation d'un débat au sein du Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale sur les garanties minimales, à échéance du 31 décembre 2023 en matière de prévoyance et avant le 31 décembre 2024 pour la couverture santé.

QUELS SONT LES ENJEUX DE LA RÉFORME ?

En matière de santé publique, cette réforme est une mesure forte d'action sociale pour favoriser l'accès aux soins pour le plus grand nombre d'agents publics. Agissant sur les conditions d'emploi des agents, elle participe au développement de qualité de vie au travail.

L'alignement avec le secteur privé doit permettre également aux collectivités d'être plus attractives.

L'APPUI DU CENTRE DE GESTION

Le Centre de Gestion mène une démarche pro-active sur ce dossier et tiendra régulièrement informé les collectivités et les établissements publics par le biais des supports de communication et rencontres habituels (lettres d'information, matinales RH, site internet...).



Malvina HANNOTEUX

Responsable du pôle assurances, marchés publics et finances

04 73 28 59 92

malvina.hannoteaux@cdg63.fr

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ?

Les employeurs territoriaux devront choisir l'une des trois possibilités suivantes. Ce choix s'appliquera ensuite à tous les agents de la collectivité.

#01 Convention de participation :

L'employeur pourra, à la suite d'une négociation collective avec accord majoritaire et après une procédure de mise en concurrence, conclure un **contrat collectif avec adhésion obligatoire des agents publics** à toute ou partie des garanties pour la couverture « santé ». Il pourra y inclure le financement du risque "prévoyance".

#02 Contrats labellisés :

À titre dérogatoire, le dispositif déjà existant de **labellisation** dans la fonction publique territoriale est **maintenu**. Les agents sont libres d'adhérer à la mutuelle et l'organisme de prévoyance de leur choix, parmi une liste d'établissement labellisés. Il est donc possible pour l'employeur de maintenir la labellisation.

#03 Convention avec le Centre de Gestion :

L'ordonnance introduit une obligation pour les Centres de Gestion de conclure des conventions de participation. Les collectivités auront la possibilité d'y adhérer. Pour la prévoyance, le Centre de Gestion a lancé la démarche puisqu'une assistance à maîtrise d'ouvrage est déjà envisagée.

Objectifs : établir un état des lieux des pratiques des employeurs sur le territoire et accompagner la réflexion sur le niveau et le contenu de l'offre à proposer aux collectivités.

Le démarrage de la convention pour la prévoyance est envisagé au 1^{er} trimestre 2024.

Promotion interne 2022 LANCEMENT DE LA PROCÉDURE



La promotion interne (PI) est une procédure dérogatoire à celle des concours. Elle permet d'accéder à un grade de niveau supérieur dans une catégorie supérieure (de la catégorie C vers la catégorie B ou de la catégorie B vers la catégorie A) ou dans un cadre d'emplois de la même catégorie (du cadre d'emplois d'adjoint technique ou d'ATSEM vers le cadre d'emplois d'agent de maîtrise).

ÉLABORATION DE LA LISTE D'APTITUDE

La promotion interne est réalisée par l'inscription par son employeur d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude, établie par le président du Centre de Gestion :

- soit après réussite à un examen professionnel,
- soit sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent au regard des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale.

Les dossiers de candidature des agents, remplissant les critères au 1^{er} janvier 2022, doivent être renvoyés **avant le 30 septembre 2022**. Retrouvez tous les documents utiles [en cliquant ici](#) (lettre P).

UN NOMBRE DE PLACE LIMITÉ

Le nombre de postes ouverts aux fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une promotion interne est limité par une règle de quota fixée par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Cette règle s'applique, en pourcentage, sur le nombre de recrutements annuels dans ce cadre d'emplois à l'échelle des collectivités affiliées au Centre de Gestion.

Prenons l'exemple du cadre d'emplois des attachés : 1 poste ouvert pour 3 recrutements recensés soit, cette année, 5 postes ouverts retenus suite aux 15 recrutements recensés sur ce grade en 2021 dans les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion.

Par conséquent, le nombre de postes ouverts est souvent très inférieur à celui des dossiers de candidatures présentés, tout particulièrement dans les filières administrative et technique.



MATINALE RH

Le Centre de Gestion donne rendez-vous en visioconférence aux collectivités intéressées le 19 septembre de 10 h à 11 h 30. Cette rencontre sera réalisée en présence de Tony BERNARD, président du Centre du Gestion.

[Inscription en cliquant ici.](#)



Service carrières

04 73 28 59 80

carrieres@cdg63.fr

Revalorisation de la catégorie B À COMPTER DU 1^{ER} SEPTEMBRE...



Le relèvement de l'indice minimum de traitement par rapport au SMIC a eu notamment pour conséquence de placer au même niveau les premiers échelons des catégories B et C. Afin de rétablir de la cohérence, des mesures correctives sont applicables à compter du 1^{er} septembre.

CONCRÈTEMENT, QU'EST-CE QUI CHANGE ?

- La durée de carrière du grade B1 est réduite de 30 à 26 ans (raccourcissement des durées des 4 premiers échelons de 2 à 1 an).
- La durée de carrière du grade B2 est ramenée à 26 ans (fusion de 2 échelons et la durée des 2 premiers qui passe également de 2 à 1 an).
- Quelques points d'indice supplémentaires sont attribués aux 4 premiers échelons du grade B1 et au nouveau premier échelon du B2.

POUR INFORMATION

Une restructuration des grilles des trois catégories (A, B et C) devrait être l'enjeu des discussions sur les carrières et les rémunérations qui devraient débiter après les élections professionnelles de décembre prochain.

De plus, la Direction Générale des collectivités locales du Ministère de l'intérieur devrait lancer d'ici la fin de l'année des travaux, spécifiques à la fonction publique territoriale, visant à étudier l'assouplissement de certaines règles de promotion et avancements, pour la catégorie B.




AGENDA

Élections professionnelles 2022

POINT D'ÉTAPE



La préparation des élections professionnelles, qui auront lieu le 8 décembre prochain, entre désormais dans sa dernière phase. Celle-ci requiert un certain nombre de points de vigilance. Pour anticiper les tâches à effectuer au cours de cette période, voici les principales échéances à venir.

EN VISIO

Les 8 et 15 septembre 2022

➤ RAPPORT SOCIAL UNIQUE

> 10 h à 11 h 30

- Réunions d'information consacrées au cadre réglementaire et au lancement de la campagne RSU 2022.
- [Inscription ICI](#).

EN PRÉSENTIEL

Vendredi 16 septembre 2022

➤ MATINALE DE LA PRÉVENTION

> 9 h à 12 h

- Pour rappel, cette 8^e édition a pour but d'actualiser les connaissances des assistants et conseillers de prévention. Elle permettra aussi des échanges entre les acteurs de la prévention du territoire.
- [Programme ICI](#) et [inscription ICI](#).

EN VISIO

Jeudi 19 septembre 2022

➤ MATINALE RH

> 9 h 30 à 11 h 30

- au programme : point d'étape sur les élections professionnelles à 9 h 30 et la campagne de promotion interne à 10 h.
- [Inscription ICI](#).

EN PRÉSENTIEL

Septembre / octobre 2022

➤ RÉUNIONS TERRITORIALISÉES

- Réunions sur l'actualité des ressources humaines et réglementaire de la rentrée.
- [Inscription ICI](#).
- > **Jeudi 29 septembre**, de 14 h à 17 h, à la mairie de Saint-Maurice-ès-Allier
- > **Vendredi 30 septembre**, de 9 h 30 à 12 h, à la maison des associations de Riom
- > **Jeudi 13 octobre**, de 9 h 30 à 12 h, à la maison du Parc Livradois-Forez
- > **Vendredi 28 octobre**, de 9 h 30 à 12 h, au Centre de Gestion

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Tony BERNARD, président du Centre de Gestion.

COORDINATION : Mission communication en lien avec les services du Centre de Gestion.

JUSQU'AU 16 SEPTEMBRE

Vérification pour toutes les instances (CAP - CCP-CST) des données des collectivités à travers le menu « Liste des agents » préparatoire à la liste électorale propre à chaque instance.

Il permet de voir les agents identifiés comme électeurs à la date du 8 décembre 2022. Les éléments manquant ou à corriger doivent être saisis directement dans le Menu « Agents d'AGIRHE » pour mettre à jour la carrière ou l'identité du ou des agents concernés.

DU 19 SEPT. AU 5 OCTOBRE

Validation des listes électorales définitives pour chacune des instances.

À cette étape de la procédure, toutes les demandes de modifications/corrections avant validation définitive de la liste électorale ne pourront être réalisées que sur demande des collectivités par le Centre de Gestion. Il est essentiel que le suivi de la liste préparatoire soit réalisé pour limiter au maximum les éventuelles corrections.

7 OCTOBRE

Échéance réglementaire le 9 octobre.

Publicité de la liste électorale : les extraits de liste concernant chaque structure seront mis à disposition des collectivités via AGIRHE à compter du mercredi 5 oct. au soir.

28 NOVEMBRE (AU PLUS TARD)

Envoi du matériel de vote par correspondance au domicile des agents par le Centre de Gestion.

Merci de vous assurer que le Centre de Gestion disposera bien de l'adresse actuelle des agents.

Retour sur la question prioritaire de constitutionnalité sur les 1607 heures

Le Conseil Constitutionnel a jugé constitutionnelle l'obligation pour toutes les collectivités de fixer le temps de travail des agents publics à 1607 heures en mettant un terme aux

En 2001, lors du passage aux 35 heures, le législateur avait permis aux collectivités de maintenir les temps de travail existants.

Cette dérogation a été remise en cause par la loi de la transformation de la fonction publique imposant aux collectivités l'obligation annuelle de 1607 heures.

Plusieurs communes refusant de s'y conformer, ont contesté la constitutionnalité de l'article 47 de la loi du 6 août 2019 au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Le Conseil constitutionnel a rejeté l'argumentation indiquant qu'en adoptant les dispositions

contestées, « le législateur a entendu contribuer à l'harmonisation de la durée du temps de travail au sein de la fonction publique territoriale et avec la fonction publique de l'État afin de réduire les inégalités entre les agents et faciliter leur mobilité. Ce faisant, il a poursuivi un objectif d'intérêt général. »

Il rappelle que les collectivités territoriales qui avaient maintenu des régimes dérogatoires demeurent libres, comme les autres collectivités, de définir des régimes de travail spécifiques qui tiennent compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents. Plus d'information [en cliquant ici](#).

Le Centre de Gestion,
un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

