

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : UN NOUVEL OUTIL POUR RECUEILLIR ET VALORISER LES DONNÉES RH DES COLLECTIVITÉS

Dans le cadre de la campagne du bilan social 2017, 52 216 collectivités et établissements publics au niveau national ont saisi leur rapport sur l'état de la collectivité (REC) sur la nouvelle application créée à cet effet. Cela représente 72 % des agents territoriaux.

C'est la première fois que l'ensemble des centres de gestion de métropole et d'outre-mer propose une même et unique solution numérique pour collecter les données de terrain dans divers domaines : effectifs, mouvements de personnel, temps de travail, handicap, absentéisme, santé et sécurité, formation, budget...

L'outil choisi se veut moderne, ergonomique et d'une prise en main rapide. Il propose de nouvelles modalités de pré-remplissage qui simplifient grandement la saisie des données. Plusieurs enquêtes peuvent en effet être lancées simultanément et interconnectées sur l'application, permettant aux employeurs de saisir une seule fois les données communes.

L'autre point fort de cette nouvelle application réside dans l'augmentation des contrôles de cohérence entre indicateurs qui renforce considérablement la fiabilité des données.

Afin de faciliter la prise en main de ce nouvel outil par les collectivités, les centres de gestion les ont accompagnées tout au long de la campagne du REC 2017 avec des initiatives variées : outils d'information et d'aide à la saisie, rencontres et formations spécifiques ou encore télé-assistance.

Après transmission de son bilan social, chaque collectivité peut obtenir auprès de son centre de gestion des synthèses reprenant les données du REC sur des thématiques telles que l'absentéisme, l'égalité femmes-hommes, une comparaison avec 2015 etc.

Ces synthèses ont vocation à faciliter le pilotage de la politique RH, à favoriser le dialogue social et à valoriser les données RH auprès des élus, de l'encadrement et des agents.

L'application respecte les principes institués par le Règlement Général de Protection des Données (RGPD) en anonymisant les données individuelles des agents. La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) dispose d'un espace sécurisé où sont conservés les bilans sociaux. Les collectivités bénéficient d'un accès personnel pour consulter leurs bilans sociaux successifs.

La prochaine campagne de collecte des bilans sociaux aura lieu en 2020 sur l'application et portera sur les données au 31 décembre 2019.

Contacts techniques : Benjamin Reymond, CIG Grande Couronne, 01 39 49 70 54 ;
Cyrielle Poulot, CDG 64, 05.59.90.35.69 ; Aurélien Martin , CDG 17, 05 16 19 60 73 ;
Lourdes Barroso, CDG 38, 04 76 33 20 43 ; Jean Gheroldi, CIG Petite Couronne, 01 56 96 82 70.

SOMMAIRE

Éditorial de Michel HIRIART, président de la FNCDG.....	6
Éditorial de Jean-Laurent NGUYEN KHAC, président de l'ANDCDG.....	7
1 - Une nouvelle application pour la campagne du bilan social 2017.....	8
2 - Les synthèses thématiques produites par les centres de gestion.....	11
3 - L'accompagnement des centres de gestion.....	13
4 - Le bilan chiffré.....	13
5 - Ce qu'ils en pensent.....	14
6 - La campagne de collecte du bilan social.....	16
7 - Qu'est-ce que le REC ?	17
8 - Les référents régionaux des centres de gestion.....	18
9 - Contacts presse	19

Editorial de Michel HIRIART, président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

Les qualités présentées par la nouvelle application full web de recueil du bilan social ont permis la collecte de données sociales relatives à près de 1,5 million d'agents de la FPT lors de notre dernière campagne, enregistrant ainsi une progression de 12 % par rapport à 2015.

J'observe tout d'abord, qu'au-delà de la distinction entre collectivités et établissements affiliés et non affiliés, ces résultats soulignent la vocation des Centres de Gestion à réaliser des missions au bénéfice de l'ensemble des collectivités ; cette progression illustre également la capacité d'innovation et de rationalisation des CDG dans la réalisation de leurs missions.

Cette démarche volontaire pour se doter d'un outil performant, au service des collectivités, a été partagée par l'ensemble des Centres de Gestion, ainsi que le souhaitait notre Fédération.

Je salue cette démarche unanime qui contribue in fine à fonder des réponses aux enjeux auxquels les collectivités sont et seront confrontées : notamment, il est impératif de renforcer la GPEEC dans un contexte où la mise en œuvre de cette gestion prévisionnelle n'est encore réellement effective que dans 13 % des collectivités et établissements. La modernité de notre application permet une rationalisation de différentes enquêtes permettant de recenser les indicateurs du bilan social mais également du RASSCT, d'handitorial... et ouvre ainsi de nouvelles perspectives exploitables en matière de GPEEC.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique vient d'ailleurs souligner cette approche globale en prévoyant les attributions des « Comités Sociaux Territoriaux » et en confirmant l'actualité du rapport sur l'état de la collectivité présenté par l'autorité territoriale. Dès lors, la collecte et le traitement de ces données contribuent à animer le dialogue social et notre nouvelle application facilite, pour les collectivités, l'exploitation de l'ensemble de ces données en offrant également la possibilité de se comparer et de bénéficier des synthèses thématiques réalisées par les CDG.

Cette innovation, par son approche globale, renforce le pilotage de la politique RH, bénéficie aux pouvoirs publics (DGCL) et intervient en complémentarité avec les travaux de nos partenaires institutionnels.



Edito de Jean-Laurent NGUYEN KHAC, président de l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

L'application « Données sociales des Centres de Gestion » issue d'un travail de collaboration entre l'ANDCDG et la FNCDG, a permis à plus de 52 000 collectivités et établissements publics d'effectuer la saisie de leurs données RH. Cette application innovante se positionne comme la référence pour nombre de collectivités, affiliées ou non, dans la saisie des enquêtes.

Partagée par tous les Centres de Gestion, cette application constitue une illustration notable de la coopération des Centres de Gestion à l'échelle nationale. La collecte des données devient ainsi homogénéisée sur l'ensemble du territoire. Je tiens, à cette occasion, à remercier l'ensemble des collègues qui ont permis que ce projet devienne une réussite.

Construit dans une logique de rationalisation, cet outil centralise les enquêtes déployées auprès des collectivités (Rapport sur l'état de la Collectivité, Rapport Annuel Santé Sécurité Conditions de Travail, Handitorial) et met un terme aux doublons de saisie.

La possibilité de pré-remplir les enquêtes à partir des éléments issus de la déclaration dématérialisée des données sociales (N4DS) couplée à la présence de nombreux contrôles de cohérence favorise la qualité et la fiabilité des données.

L'importance accordée aux outils de valorisation des données permet aux collectivités de disposer rapidement de rendus statistiques clairs. Ces synthèses, portant sur diverses thématiques et permettant la comparaison entre collectivités, sont de véritables outils d'aide à la décision. Elles donnent aux collectivités les moyens de favoriser le dialogue social et de s'inscrire pleinement dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Cette application, portée par le CIG Grande Couronne, dispose d'un espace dédié pour les Centres de Gestion, pour les collectivités et les partenaires institutionnels. Elle permet à chacun, du recueil à la restitution des données, de traiter l'information avec rapidité et efficacité, et d'aboutir plus largement à une meilleure connaissance de l'emploi public territorial.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC
Président de l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)



1

UNE NOUVELLE APPLICATION POUR LA CAMPAGNE

DU BILAN SOCIAL 2017

Les centres de gestion ont décidé d'adopter un nouvel outil, plus moderne, pour la campagne 2017 des rapports sur l'état de la collectivité (REC). La création d'une nouvelle application a fourni l'opportunité aux centres de gestion de répondre au plus près aux besoins des collectivités.

La démarche a été lancée en 2015 par un groupe de centres de gestion qui ont commencé à travailler ensemble sur un cahier des charges. Pour la première fois, la totalité des 96 centres de gestion de métropole et d'outre-mer propose aux collectivités une même et unique application, avec de nouvelles fonctionnalités, pour saisir leur bilan social.

L'application « Données sociales 2017 » des centres de gestion est riche en nouveautés :

- Une application full web, entièrement accessible sur internet, ne nécessitant pas de télécharger de logiciel ;
- Une saisie des données facilitée par un pré-remplissage grâce à l'import de la Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales (N4DS)¹ ;
- Des données fiables par l'augmentation des contrôles de cohérence entre indicateurs ;
- Une ergonomie moderne et attrayante accélérant la prise en main de l'outil ;
- Une rationalisation des enquêtes grâce au regroupement sur le même outil des indicateurs liés au bilan social, au Rapport Annuel de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT), à Handitorial et éventuellement à la GPEEC ;
- L'anonymisation des données individuelles des agents, conformément aux principes du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les synthèses graphiques résument sur une thématique ciblée les données sociales de la collectivité : parité, risques psychosociaux, prévention, accidentologie, absentéisme ou encore évolutions 2015-2017, et comparaison par strate de collectivité.

▲ 1.1 Une application innovante pour pré-remplir les données

Depuis de nombreuses années, les centres de gestion cherchaient une solution pour rationaliser la saisie des données par les collectivités.

Pour la première fois, les collectivités ont la possibilité de pré-remplir le bilan social grâce à l'import de la N4DS (Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales). Ainsi, les données relatives aux agents et à leur rémunération, et tous les éléments impactés par la paie, sont renseignées de manière automatique.

Outre la N4DS, les collectivités peuvent choisir le pré-remplissage à partir des bases carrières de leur centre de gestion ou bien l'import du fichier Excel fourni par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

▲ 1.2 Une application pouvant héberger de multiples enquêtes

L'application « Données sociales » permet de répondre à plusieurs enquêtes : le bilan social, le Rapport Annuel de Santé, Sécurité et Conditions de travail (RASSCT) et Handitorial.

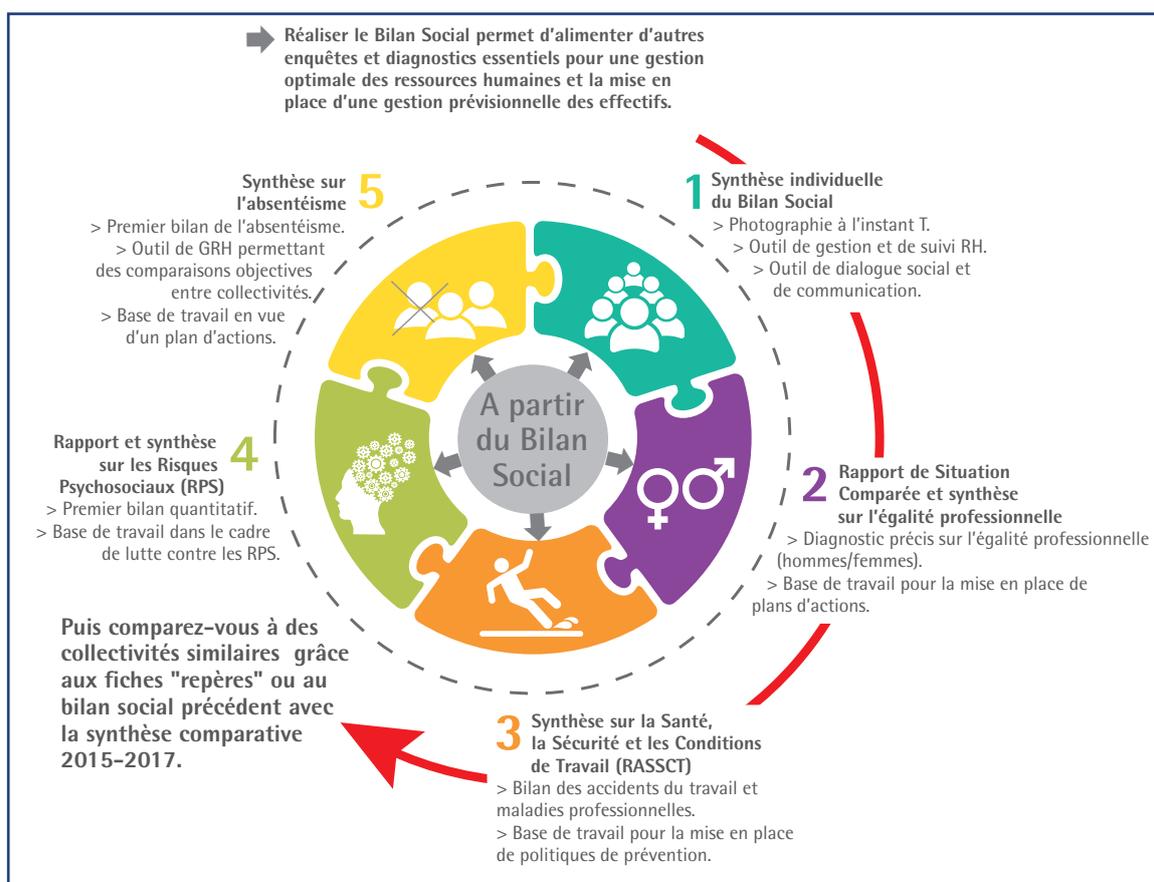
Ces enquêtes étant interconnectées, une seule saisie des données suffit. En effet, certaines informations renseignées dans le REC alimentent les autres enquêtes.

1 - La DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) est une formalité administrative obligatoire que doit accomplir toutes les administrations publiques. Cette déclaration, établie par établissement, doit être transmise au plus tard au 31 janvier de chaque année pour l'année n-1.

Le RASSCT permet une meilleure connaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles de la collectivité. Il est un outil de gestion servant à mieux définir les politiques de prévention et les plans d'action pour la prévention des risques professionnels.

Handitorial est une enquête qui vise à améliorer la connaissance des travailleurs en situation de handicap. Elle alimente les observatoires nationaux et les interlocuteurs institutionnels tels que le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

L'application permet aussi de proposer aux collectivités de renseigner un volet GPEEC, centré sur le recensement de la donnée métier et des diplômes.



▲ 1.3 Des synthèses pour valoriser les données RH

Lorsque la collectivité a transmis ses données, elle a la possibilité de télécharger son bilan social 2017 sous format Excel « DGCL ». Puis, elle peut générer elle-même une synthèse de ce bilan reprenant les principaux indicateurs : effectifs, absentéisme, temps de travail, rémunérations, etc.

D'autres synthèses sont proposées aux collectivités. Réalisées par les centres de gestion, elles portent sur des thématiques variées telles que l'absentéisme, le Rapport de Situation Comparée (RSC), le Rapport Annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT), et les risques psycho-sociaux (RPS).

Ces synthèses chiffrées et graphiques, de 4 à 5 pages, sont de réels outils de gestion interne, de communication et de dialogue social à destination des élus, des fonctions d'encadrement, de direction et des agents. Elles résument en quelques pages les données importantes qui peuvent, selon leur nature, devenir des points d'alerte nécessitant la mise en place de plans d'action.

À titre d'exemple, la synthèse absentéisme décline le taux d'absentéisme par motif. Ainsi, la collectivité dispose d'informations objectives et détaillées sur lesquelles elle peut se reposer pour prendre des mesures ciblées.

Des synthèses permettent également de comparer l'évolution des données entre 2015 et 2017, ou de comparer sa collectivité avec des collectivités de même strate.

En plaçant en vis-à-vis les données de la collectivité et celles d'un groupe de collectivités possédant des caractéristiques communes, cette dernière synthèse offre une comparaison fine et pertinente aux collectivités souhaitant se situer par rapport à d'autres. Les statistiques comparées portent sur les principaux indicateurs du bilan social.

▲ 1.4 Une application renforçant la fiabilité des données

Le nombre de contrôles de cohérence a été considérablement augmenté pour faciliter la détection de données contradictoires. En reliant les indicateurs entre eux, ces contrôles limitent les risques d'erreur en signalant toutes les anomalies. L'application comprend ainsi plus de 600 contrôles de cohérence.

▲ 1.5 Une ergonomie intuitive facilitant la prise en main

L'interface de l'application a été pensée de manière à faciliter la prise en main des nouveaux utilisateurs. L'application full-web est accessible directement en ligne, à l'aide d'un mot de passe et d'un identifiant transmis au préalable, sans aucun autre logiciel à télécharger.

Des icônes illustrent les grandes rubriques du REC et un code couleur efficace combiné à une jauge en pourcentage signalent d'un coup d'œil le niveau de renseignement des données.

▲ 1.6 Une application sécurisée conforme aux principes du RGPD

Les CDG ont veillé à respecter les principes affirmés par le Règlement Général de Protection des Données (RGPD). Ainsi, toutes les données individuelles des agents sont anonymisées. La transmission du REC est réalisée directement sur l'application vers un serveur sécurisé.

Les modalités d'identification (numéro de SIRET et mot de passe personnalisé) respectent les préconisations du RGPD.

▲ 1.7 Un historique pour les collectivités

Les collectivités garderont sur leur compte les Rapports sur l'Etat de la Collectivité (REC) des différentes campagnes. Elles disposeront ainsi d'un historique de leurs bilans sociaux avec un accès facile, immédiat et permanent.

▲ 1.8 Un espace réservé pour la DGCL

Les bilans sociaux renseignés sur l'application par les collectivités sont vérifiés et transmis par le centre de gestion à la DGCL. La DGCL dispose d'un compte spécifique unique qui lui permet de collecter tous les REC validés.

▲ 1.9 Des outils d'aide à la saisie des données

Les centres de gestion ont élaboré plusieurs outils pour aider les collectivités à renseigner leur bilan social :

- Un guide utilisateur de l'application destiné aux agents en charge de la réalisation du bilan social ;
- Des vidéos pédagogiques expliquant comment se connecter à l'application et importer la N4DS ;
- La « Foire aux questions » répondant aux interrogations d'ordre général et sur les indicateurs.

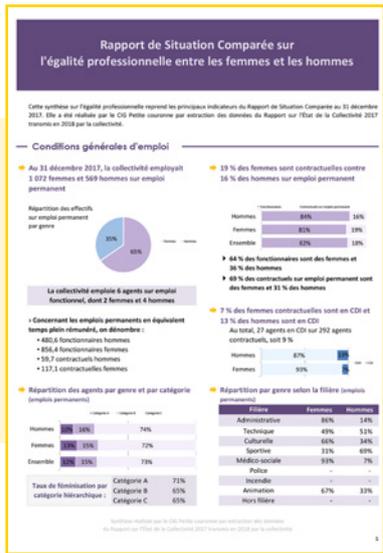
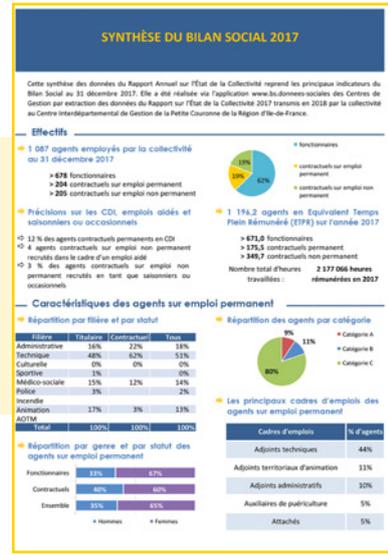
Ces outils sont accessibles directement sur le site www.donnees-sociales.fr.

2 LES SYNTHÈSES THÉMATIQUES PRODUIES PAR LES CENTRES DE GESTION

Les centres de gestion ont travaillé sur des synthèses thématiques et des bilans sociaux comparés disponibles à la demande des collectivités afin de valoriser leurs données RH.

2.1 - Synthèse générale : les principales données du bilan social synthétisées en 5 pages

La synthèse générale reprend les principaux indicateurs du bilan social de la collectivité. Cette présentation chiffrée et graphique de 5 pages des données du REC peut servir de support de communication à destination des agents, et de base d'échange avec les organisations syndicales dans le cadre du Comité Technique (CT).



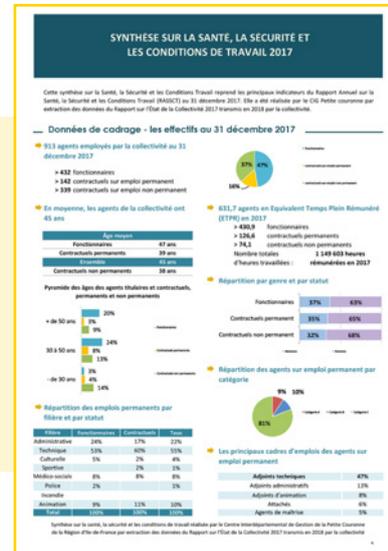
2.2 - Le Rapport de Situation Comparée

Il reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée et met en exergue les données « parité » sur de nombreuses variables telles que le statut, la filière, la moyenne d'âge, les évolutions de carrière, l'absentéisme, la formation et les rémunérations.

Il permet d'identifier les écarts entre les genres dans des domaines variés et peut être utilisé comme support à des plans d'actions futurs afin de les réduire et alimenter les débats au Comité Technique.

2.3 - Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

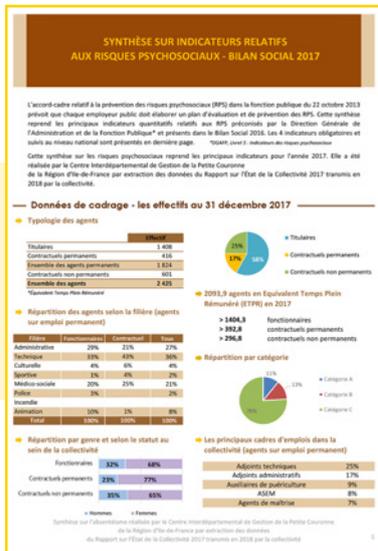
Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT). Elle permet d'avoir une meilleure connaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles de la collectivité. Elle est aussi un outil de gestion servant à mieux définir les politiques de prévention et les plans d'actions pour la prévention des risques professionnels. Elle peut alimenter les débats du CHSCT ou du CT.



2.4 – Synthèse absentéisme

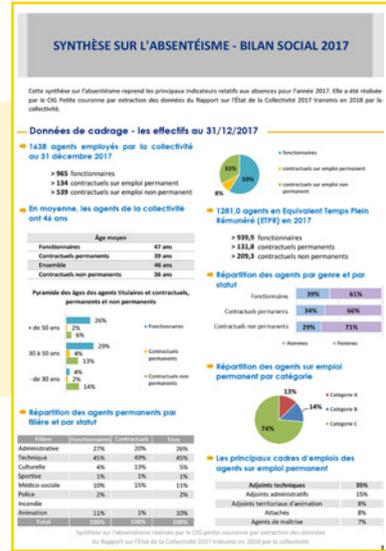
Cette synthèse reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année. Elle offre un état des lieux complet de l'absence en présentant à la fois des données globales sur l'absentéisme et des zooms sur les différents motifs d'absence.

Cette synthèse respecte une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. De cette manière, les collectivités peuvent se comparer entre elles.



2.5 – Synthèse sur les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux

La synthèse présente les quatre indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique et les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

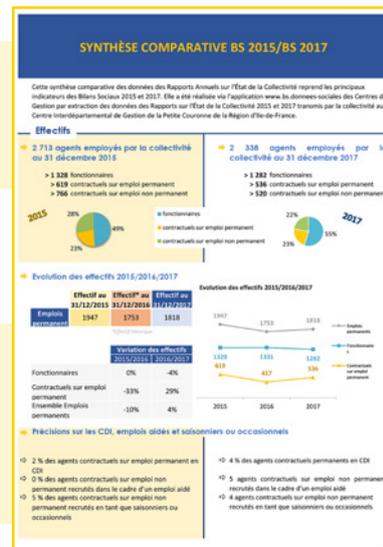


2.6 – Synthèse comparative 2015-2017

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du REC 2017 et les met en regard des données du REC 2015 de la collectivité.

2.7 – Synthèse comparaison par strate

Elle reprend les principaux indicateurs du bilan social en agrégeant les données de collectivités en la comparant à l'échantillon auquel elle appartient. Les collectivités disposent ainsi de repères par rapport à des collectivités de taille comparable.



3

L'ACCOMPAGNEMENT DES CENTRES DE GESTION

Les centres de gestion ont accompagné les collectivités lors de la campagne du REC 2017 avec des initiatives variées.

En plus des outils disponibles en ligne, chaque centre de gestion a adapté son accompagnement aux besoins des collectivités de son territoire pour les aider à renseigner au mieux le REC. Certains centres ont proposé des rencontres ou des formations permettant de présenter le REC, l'application et ses fonctionnalités.

Des téléassistances ont été mises en place afin de répondre par téléphone et par mail aux collectivités ayant des interrogations sur l'application ou les indicateurs du rapport.

4

LE BILAN CHIFFRÉ

Les centres de gestion ont collecté et validé les bilans sociaux de 52 216 collectivités. En 2015, 28 885 collectivités avaient transmis leur bilan social dans le cadre de la précédente campagne.

La campagne du REC 2017 a permis de recenser 1 428 691 agents. Parmi eux, 1 010 710 sont fonctionnaires, 170 988 sont contractuels sur un emploi permanent et 246 993 sont contractuels sur emploi non permanent. Les collectivités répondantes regroupent ainsi 72 % des effectifs territoriaux. A titre de comparaison, ce taux de retour était de 60,4 % en 2015.

L'ensemble des différents types de collectivités ont participé à cette campagne. On constate que la majorité des régions, départements, métropoles et communes ont transmis leur bilan social.

Plus de la moitié des collectivités ont utilisé le pré-remplissage à partir de la N4DS pour renseigner leur bilan social.

▲ 4.1 - Perspectives

La campagne du bilan social 2017 étant terminée, les centres de gestion travaillent à la valorisation des données RH recueillies. Des synthèses thématiques reprenant les données à l'échelle nationale pourront être diffusées sur l'absentéisme et le rapport de situation comparée.

Les centres de gestion pourront proposer une exploitation des données à l'échelle départementale ou régionale, dans le cadre de leurs observatoires régionaux.

La prochaine campagne de collecte des bilans sociaux aura lieu en 2020 sur l'application et portera sur les données au 31 décembre 2019.

5

CE QU'ILS EN PENSENT

▲ 5.1 - Les collectivités



Isabelle DEBEST, DRH, conseil départemental du Gers

« Lorsque nous avons utilisé la plateforme mise à disposition par le CDG pour contrôler les anomalies avant transmission à la DGCL, nous avons été agréablement surpris par son design qui en fait un outil facile à appréhender, pratique et agréable à utiliser.

Le signalement des anomalies est clair. On retrouve les informations du fichier excel de la DGCL ce qui est très pratique. La FAQ bien fournie est très axée vers les collectivités et donc proche de leurs interrogations. Le guide utilisateur ainsi que les synthèses sont soignés et font remonter des informations pertinentes. »

Déborah MESSINESE,

Coordnatrice Budget/ Effectif Service Ressources Humaines, Commune de Montbéliard, département du Doubs

« La ville de Montbéliard n'est pas affiliée au centre de gestion, cependant nous avons eu l'opportunité en 2018 d'intégrer nos données du bilan social 2017 sur la nouvelle application nationale de saisie.

La saisie du bilan social sur la plateforme est relativement intuitive et agréable. L'interface est fluide et le graphisme général de la plateforme est accueillant. Les contrôles visant à croiser les données des différents tableaux sont nombreux et bien détaillés ce qui permet de dépister rapidement les erreurs de saisie.

La production de fiches synthétiques à thèmes est très intéressante ; les fiches sont visuelles et l'information se dégage de façon pertinente et claire. Nous avons hâte de disposer de la fiche synthèse qui nous permettra de comparer les données de notre collectivité avec les données à l'échelle du territoire national. »



Emilie ARPAILLANGE,

Responsable affaires générales, Agence Publique de Gestion Locale, département des Pyrénées-Atlantiques.

« La saisie en ligne du bilan social a été grandement facilitée par la nouvelle plateforme. Tout d'abord, l'import de nombreuses données par l'intégration du fichier de la DADS a permis de gagner un temps considérable.

Ensuite, l'ergonomie de la nouvelle plateforme (plus aérée, fonctionnelle, moins austère) a rendu le travail restant à réaliser moins fastidieux. Pour finir, la transmission via le portail de l'avis du Comité Technique sur le Bilan Social revêt un côté très fonctionnel.»

Amélie HUSTAIX

DGS, Commune de Pontacq, département des Pyrénées-Atlantiques

« Ce nouveau portail constitue une véritable avancée pour les collectivités. Il permet de sécuriser la saisine des informations et de limiter l'aspect fastidieux du travail des services. Les principaux avantages sont : Une ergonomie conviviale et intuitive, la récupération des données extraites de la N4DS et la saisine des 4 enquêtes RH en simultanément. La restitution des différentes synthèses devrait également permettre de valoriser plus facilement les données RH, et d'impliquer plus largement les élus sur ces questions.

L'assistance assurée par le centre de gestion dans la prise en main de ce nouveau portail et l'écoute active de ses services quant aux axes d'amélioration possibles en font d'ores et déjà un outil indispensable ! »

▲ 5.2 – Les centres de gestion



Jérémie MARCHAND, Directeur du centre de gestion des Pyrénées-Atlantiques
« Établir le Rapport sur l'État de la Collectivité, ou Bilan Social, est un exercice long, précis... la période du bilan social est d'ailleurs souvent « redoutée » des DRH et des secrétaires de mairie... Pour autant, cet exercice est indispensable pour le pilotage RH d'une collectivité, à condition de savoir exploiter ces multiples données. La mise à disposition par les centres de gestion de « fiches repère » par strate démographique ou type de collectivités permet de procéder à des analyses fines, d'engager des politiques RH et, surtout, d'en suivre les évolutions. »



3 questions à **Sarah DESLANDES**,
Directrice Générale Adjointe au centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

• Quels sont les apports de la nouvelle application ?

Avec cette nouvelle application, nous avons conçu un outil performant capable de simplifier l'accomplissement de cet exercice obligatoire pour les collectivités. Nous avons conscience de la charge de travail que représente la réalisation du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC). Depuis de nombreuses années, nous réfléchissons au moyen d'alléger la tâche des collectivités.

Deux fonctionnalités, en particulier, leur permettent de gagner du temps. L'import des données de la paie dans l'application alimente directement le bilan social (notamment sur les effectifs et la rémunération). L'autre atout de l'application est la possibilité de répondre à plusieurs enquêtes à la fois, en plus du REC, portant sur les travailleurs en situation de handicap et les conditions de travail. Certaines informations renseignées dans le REC étant communes aux autres enquêtes, une seule saisie des données suffit.

• Pour quelle raison est-il si important pour les collectivités de réaliser leur REC ?

La réalisation du REC est d'abord une obligation juridique. Cependant, l'application Données sociales offre la possibilité de transformer cette contrainte réglementaire en une opportunité pour la fonction RH. Le travail de recueil des données sociales n'est pas du temps perdu. Il servira de base à l'analyse, la conduite et l'évaluation des politiques RH. L'important est d'avoir des données fiables. L'application y contribue grâce aux nombreux contrôles de cohérence entre indicateurs. Les données contradictoires sont rapidement repérées.

Il faut voir la réalisation du REC comme un investissement. Une fois réalisé, il est possible de l'exploiter efficacement de manière à faciliter le pilotage de la politique RH (état des lieux objectif, création de tableaux de bord avec suivi d'indicateurs). Les nombreuses synthèses proposées par les centres de gestion sur des thématiques telles que l'absentéisme, l'égalité femmes-hommes, les risques psychosociaux, etc. poursuivent ce but.

• C'est la première fois que les centres de gestion proposent une application commune. Sa mise en place sur l'ensemble du territoire a-t-elle été difficile ?

Elle est un exemple concret du travail collaboratif que réalisent régulièrement les centres de gestion (CDG). La mutualisation des moyens fait partie de la vocation des CDG. Nous avons élaboré ensemble un cahier des charges afin de proposer une application adaptée aux collectivités de tout le territoire. S'il n'est pas toujours aisé de se mettre d'accord quand on est aussi nombreux (96 CDG ont adopté l'application, soit la totalité), nous avons pu capitaliser sur notre expérience passée de travail en commun.

Contacts supplémentaires

Laurence RAPENDY

DGS à la Mairie de Fréhel (Côtes d'Armor).

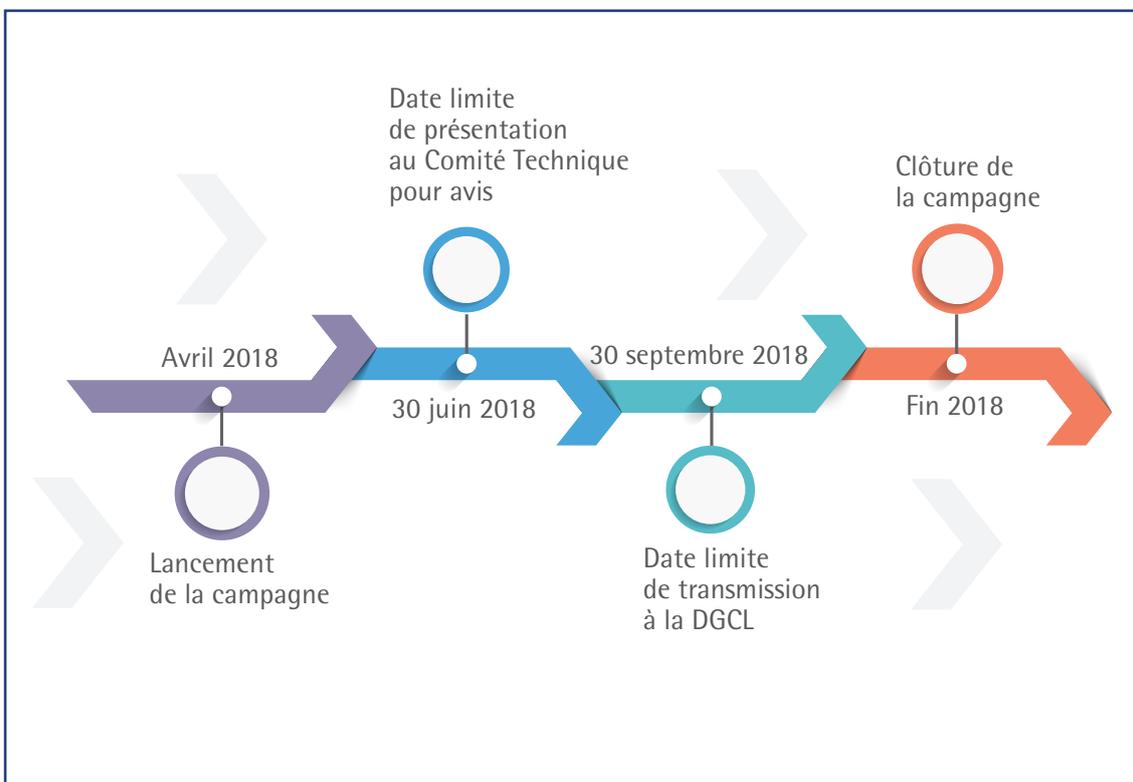
Jean-Marc RUBION

Gestionnaire RH à la Marie de Le Rheu (Ille et Vilaine) - jm.rubion@ville-lerheu.fr - 02 99 60 97 04

6

LA CAMPAGNE DE COLLECTE DU BILAN SOCIAL

▲ 6.1 - Le calendrier du bilan social 2017



▲ 6.2 - Le cadre juridique

La loi du 26 janvier 1984 (n°84-53), article 33, impose aux collectivités territoriales la présentation d'un rapport sur l'état de leur collectivité (REC) tous les deux ans à leur comité technique. Il doit contenir des données sociales sur les effectifs, les mouvements, les absences et le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation et les droits sociaux.

Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 précise les modalités de réalisation du REC.

L'arrêté du 28 août 2017 a fixé les indicateurs présents dans la campagne du REC 2017.

La note d'information de la DGCL du 13 février 2018 indique que les centres de gestion communiquent le rapport à renseigner aux collectivités qui leur sont affiliées, les centralisent en retour et transmettent à la DGCL l'ensemble des rapports individuels des collectivités dont ils disposent.

7

QU'EST-CE QUE LE REC ?

Le bilan social est obligatoire au sein des entreprises privées suite à la loi 77-769 du 12 juillet 1977.

▲ 7.1 Les enjeux du REC : un outil de pilotage RH et de dialogue social

Outre la réponse à une obligation légale, les collectivités ayant rempli leur REC peuvent l'utiliser comme base de données et réaliser un véritable bilan social.

Le REC se transforme alors en un outil de pilotage RH :

- Utile pour le management afin de mieux connaître les caractéristiques des effectifs, et de suivre l'évolution des différents indicateurs ;
- Nécessaire à une bonne information (document unique regroupant les principales données chiffrées à un instant T) ;
- Favorisant la planification en initiant une démarche GPEEC ;
- Stimulant le dialogue social (les représentants du personnel disposent de données claires, objectives et comparables dans le temps).

8

LES RÉFÉRENTS RÉGIONAUX DES CENTRES DE GESTION



DONNÉES SOCIALES 2017
DES CENTRES DE GESTION

9

CONTACTS PRESSE

Contacts techniques

- **Benjamin REYMOND**, responsable du service analyse et prospective sociales, CIG Grande Couronne, 01 39 49 70 54, mail : breymond@cigversailles.fr
- **Cyrielle POULOT**, chargée de l'observation et de l'analyse sociale, CDG 64, 05 59 90 35 69, mail : cyrielle.poulot@cdg-64.fr
- **Aurélien MARTIN**, chargé d'études statistiques, CDG 17, 05 16 19 60 73, mail : aurelien.martin@cdg17.fr
- **Lourdes BARROSO**, coordinatrice de l'observatoire régional de l'emploi territorial AURA, CDG 38, 04 76 33 20 43, mail : lbarroso@cdg38.fr
- **Jean GHEROLDI**, chargé de l'observatoire emploi- RH, CIG Petite Couronne, 01 56 96 82 70, mail : j.gheroldi@cig929394.fr

Contact FNCDG

- **Thierry SÉNAMAUD**, directeur FNCDG, mail : direction@fncdg.com

