

# Les publications

de l'Observatoire Régional de l'Emploi  
et des Données Sociales \_\_\_\_\_ Hauts-de-France



## Rapport Social Unique 2020 - Synthèse régionale

L'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré depuis 2021 un Rapport Social Unique (RSU) annuel ([article L231-1](#) du code général de la fonction publique) en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivités (REC) plus communément appelé bilan social. En attendant la mise en place des Comités Sociaux Territoriaux qui interviendra à l'issue des élections professionnelles, le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit une période transitoire. L'ensemble des employeurs publics devront cependant dès cette année établir leur rapport autour de 14 thématiques, fixées par arrêté ministériel du 10 décembre 2021.

A travers cette publication, l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) des centres de gestion de la région Hauts-de-France vous propose un éclairage sur la campagne 2020 (réalisée en 2021) ainsi que les informations essentielles sur la campagne à venir.

### Les Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hauts-de-France

**Cdg02**  
14 rue Lucien-Quittelier  
BP 20076 - 02302 Chauny Cedex  
03 23 52 01 52 - [www.cdg02.fr](http://www.cdg02.fr)

**Cdg59**  
14 rue Jeanne Maillote  
CS 71222 59013 - Lille Cedex  
03 59 56 88 00 - [www.cdg59.fr](http://www.cdg59.fr)

**Cdg60**  
2 rue Jean Monnet  
60008 Beauvais  
03 44 06 22 60 - [www.cdg60.com](http://www.cdg60.com)

**Cdg62**  
Cité de la Fonction Publique Territorial Pierre MAUROY  
Allée du Château Labuissière - BP67  
62702 Bruay-la-Buissière Cedex  
03 21 52 99 50 - [www.cdg62.fr](http://www.cdg62.fr)

**Cdg80**  
32 rue Lavalard  
CS 12604 - 80026 Amiens cedex 1  
03 22 91 05 19 - [www.cdg80.fr](http://www.cdg80.fr)

Les cdg des Hauts-de-France autorisent la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :  
\*source : cdg HDF, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour\*



## Table des matières

<b>1/ Méthodologie</b> .....	<b>3</b>
<b>2/ Les Fiches « Repères »</b> .....	<b>5</b>
<b>3/ RSU, outil de pilotage RH pour toutes les collectivités</b> .....	<b>10</b>
<b>4/ Campagne de collecte des données sociales 2021</b> .....	<b>12</b>
<b>5/ Pour aller plus loin</b> .....	<b>13</b>

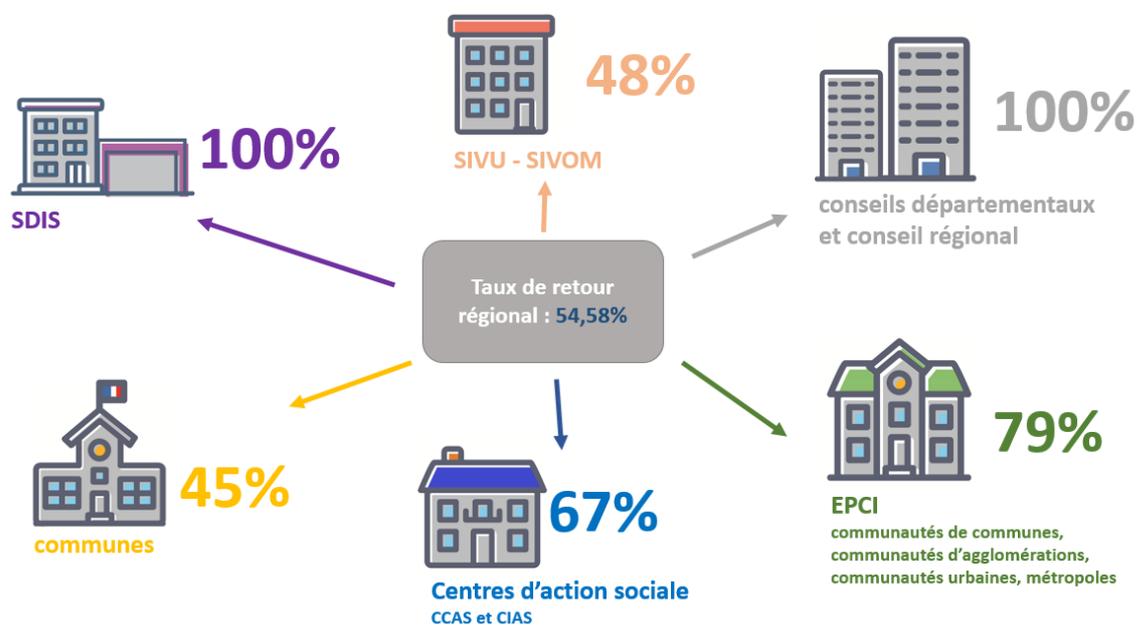
## 1/ Méthodologie

L'article 2 du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, prévoit que « les collectivités territoriales et leurs établissements publics adressent les données dont ils disposent » pour formaliser le Rapport Social unique. C'est ainsi que dans l'attente de la parution de l'arrêté ministériel du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des nouveaux indicateurs, les Centres de gestion ont lancé en 2021 une campagne de collecte sur la base des indicateurs du dernier REC sur le portail national « [www.donnees-sociales.fr/](http://www.donnees-sociales.fr/) ».

Toutes les collectivités territoriales sont soumises à cette obligation réglementaire, y compris celles qui n'emploient aucun agent. Le portail propose de nombreux contrôles de cohérence. Cependant il est important de signaler que l'ensemble des données sont issues de saisies déclaratives.

En 2021, 2092 collectivités employant au moins un agent ont réalisé leur RSU, soit une baisse de 2,7% par rapport à l'exercice précédent. Le taux de retour toutes collectivités confondues (4 014 rapports) à quant à lui progressé de 6,6% pour atteindre 54,58%.

Plusieurs hypothèses peuvent expliquer cette baisse : une montée de la charge de travail importante en lien avec l'application progressive de la loi de transformation de la fonction publique (lignes directrices de gestion, temps de travail, égalité professionnelle, ...), un contexte sanitaire dégradé depuis mars 2020, une grande difficulté pour certains services RH d'alimenter la totalité des indicateurs.



La campagne de collecte du RSU 2020 sur la plateforme internet dédiée a débuté le 25 mai 2021. La clôture intervenue le 14 janvier 2022 a permis de collecter les données de 109 962 agents permanents (titulaires et contractuels), soit un taux de retour relatif aux effectifs des collectivités de la région de 71.13 % (sources : données SIASP et RSU régional).



## FOCUS SUR LES COMMUNES

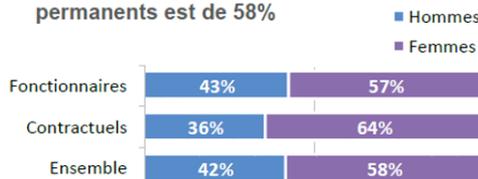
**1703** RSU validés (dont 1599 recrutant au moins 1 agent)

taux de retour **45%**

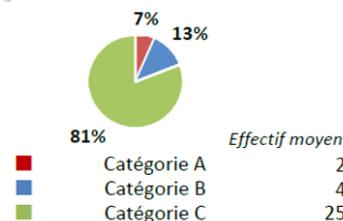


**61 569 agents**

La part des femmes parmi les emplois permanents est de 58%

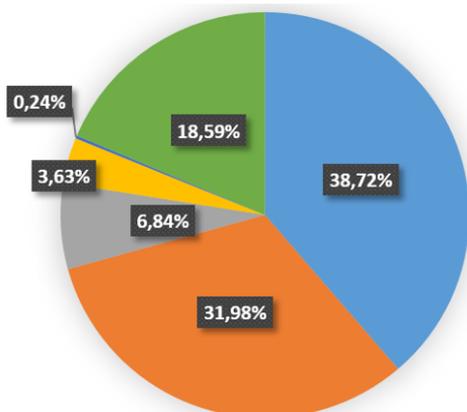


- 40 %** des communes de moins de 500 habitants
- 46 %** des communes de 500 à 3 499 habitants
- 67 %** des communes de 3 500 à 9 999 habitants
- 78 %** des communes de 10 000 à 49 999 habitants
- 56 %** des communes de plus de 50 000 habitants



## RÉPARTITION DES RSU VALIDÉS – HAUTS DE FRANCE

COLLECTIVITÉS COMPTANT AU MOINS 1 AGENT



- communes de - 500 habitants
- communes de 500 à 3 499 habitants
- communes de 3 500 à 9 999 habitants
- communes de 10 000 à 49 999 habitants
- communes de plus de 50 000 habitants
- autres collectivités

Source : RSU régional 2020

Plus de la moitié des communes de la région (53%) comptent moins de 500 habitants.

Elles représentent 39% de l'échantillon « RSU régional 2020 » - constitué de l'ensemble des employeurs territoriaux ayant réalisé leur rapport - et 2,7% des effectifs, alors que les communes de plus de 50 000 habitants représentent 0,2% de l'échantillon et 16,4% de l'effectif.

Enfin, les 3 plus gros employeurs territoriaux totalisent à eux seuls 45% des effectifs de l'échantillon.

Pour information, sont comptabilisés dans le Rapport Social Unique les agents titulaires, stagiaires, contractuels occupant un emploi permanent, et contractuels occupant un emploi non permanent qui ont été rémunérés au moins un jour au cours de l'année 2020.

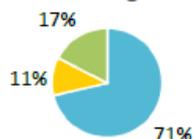
## 2/ Les Fiches « Repères »

Les données "Repères" régionales reprennent les principaux indicateurs du RSU 2020 autour de 6 grandes thématiques (effectifs, temps de travail, rémunérations, condition de travail – hygiène et sécurité, formation droits sociaux). Elles ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.

Ci-dessous, quelques données extraites du RSU 2020 agrégé des 2 092 collectivités (employant au moins un agent) ayant transmis leurs enquêtes aux centres de gestion de la région Haut-de-France en 2021.

### Effectifs

- 71% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	7432	45
Contractuels permanents	0	1671	7
Contractuels non permanents	0	2913	11



- Précisions emplois non permanents

⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé  
⇒ 36 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

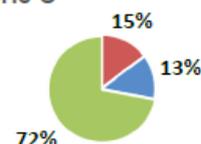
- 17 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

- 47% d'agents relevant de la filière technique

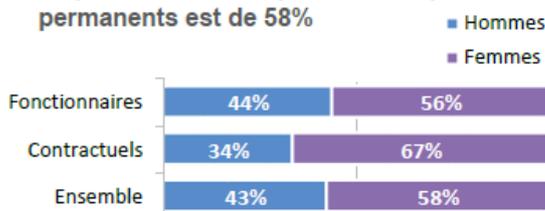
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	26%	20%	25%	13
Technique	48%	41%	47%	25
Culturelle	4%	10%	5%	2
Sportive	1%	1%	1%	0
Médico-sociale	10%	17%	11%	6
Police	1%	0%	1%	1
Incendie	5%	0%	4%	2
Animation	5%	11%	5%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

- 72% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
■ Catégorie A	8
■ Catégorie B	7
■ Catégorie C	38

- La part des femmes parmi les emplois permanents est de 58%

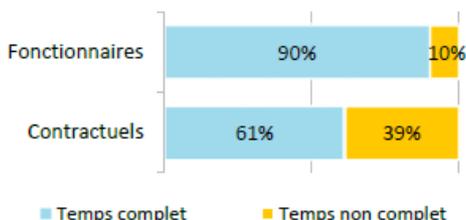


- Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 29%

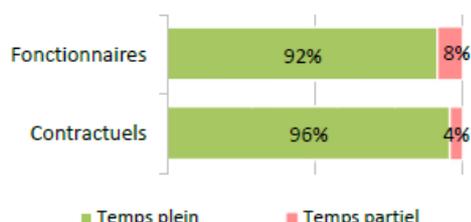
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	7%
Rédacteurs	6%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

- 90% des fonctionnaires à temps complet contre 61% des contractuels



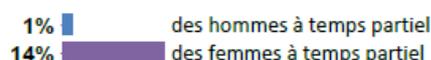
- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	28%	76%
Animation	20%	71%
Médico-sociale	15%	47%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

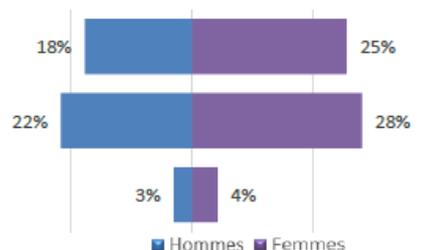
- En moyenne, les agents des communes de moins de 20 agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,87
Contractuels permanents	40,63
Ensemble des permanents	46,88
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,99

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

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	13 803 712 €	7 736 691 €
Montant moyen par bénéficiaire	354 €	86 €

- L'action sociale des collectivités  
23% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

26% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité  
13% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents  
32% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Mouvements

- En 2020, 5 arrivées d'agents permanents et 4 départs en moyenne par collectivité



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
<b>52 agents</b>	<b>53 agents</b>

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↗	19,4%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Départ à la retraite	30%
Mutation	10%
Démission	7%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	37%
Arrivées de contractuels	33%
Recrutement direct	11%
Voie de mutation	9%
Intégration directe	3%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Absences (Agents présents au 31/12/2020)

- En moyenne, 32,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>4,80%</b>	<b>1,93%</b>	<b>4,41%</b>	<b>0,69%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	<b>8,87%</b>	<b>2,18%</b>	<b>7,95%</b>	<b>0,69%</b>
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	<b>9,68%</b>	<b>2,64%</b>	<b>8,72%</b>	<b>0,83%</b>

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

- > 34,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

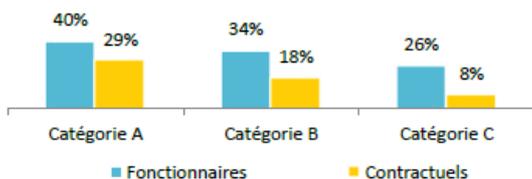


LICENCE OUVERTE  
OPEN LICENCE

## Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 26,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



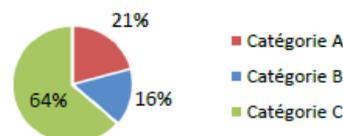
- 17 048 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	71 %
Autres organismes	26 %
Frais de déplacement	3 %

- 53 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	25%
Interne à la collectivité	21%

## Précisions méthodologiques

- 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

- 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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

### 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.

- 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.

Les fiches « Repères » régionales selon 11 strates offrent la possibilité aux collectivités de comparer leurs données avec celles d'un groupe de collectivités similaires, mais également de s'appuyer à titre comparatif sur des données nationales présentes sur la 2<sup>ème</sup> édition du dossier 10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines (ANCDG et FNCDG).

## Conseils départementaux

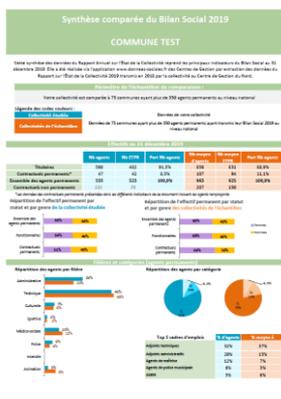
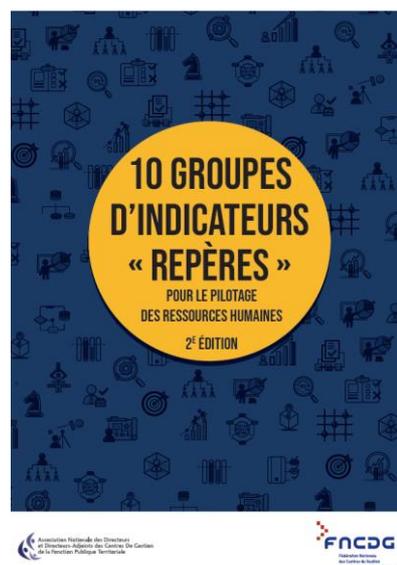
- [Intercommunalités de 50 à 99 agents](#)
- [Intercommunalités de 100 à 349 agents](#)
- [Intercommunalités de 350 agents et plus](#)

- [Communes de moins de 20 agents](#)
- [Communes de 20 à 49 agents](#)
- [Communes de 50 à 99 agents](#)
- [Communes de 100 à 349 agents](#)
- [Communes de 350 agents et plus](#)

## Centres communaux d'action sociale

## Autres établissements publics\*

\*Autres établissements publics : SIVU, SIVOM, Syndicats mixtes, SDIS, Centres de Gestion, Caisses des écoles, Autres établissements, OPHLM, PETR, Autres établissements publics communaux, autres établissements intercommunaux.



Vous souhaitez comparer les indicateurs RSU 2020 de votre collectivité à ceux d'un échantillon de collectivités similaires ?

Contactez votre centre de gestion pour obtenir votre synthèse comparée 2020 (cf liste des contacts départementaux page 12).



### 3/ RSU, outil de pilotage RH pour toutes les collectivités

Au-delà de l'obligation réglementaire, le RSU constitue une boîte à outils RH permettant à chaque collectivité de bénéficier d'une base de données annuelle stable et fiable pour la définition et le suivi des orientations en matière de politique de prévention et de ressources humaines.

Depuis 2018, les centres de gestions accompagnent les collectivités pour valoriser leurs données en produisant par exemple des synthèses thématiques et des outils par extractions des indicateurs (Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT), outil d'aide à l'élaboration des lignes directrices de gestion, outils égalité professionnelle, ...).

#### ➤ Synthèses thématiques



✓ des synthèses thématiques



Le RASSCT constitue une obligation prévue par l'article 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

#### ➤ Outil d'aide à l'élaboration des lignes directrices de gestion

**Objectif:** proposer une trame d'aide à la définition des Lignes Directrices de Gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour répondre aux obligations prévues de [la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) dite de Transformation de la Fonction Publique.

**COMMUNE DE DEMONSTRATION**

Lignes Directrices de Gestion

Ce document est divisé en 2 parties :

**Partie 1 : Stratégie pluriannuelle de politique RH**

- Effectifs
- Temps de travail
- Mouvements
- Budget et Rémunérations
- Formations

**Partie 2 : Promotion et valorisation des parcours professionnels**

- Absences
- Conditions de travail
- Protection et action sociale
- Égalité professionnelle
- BOETH

## ➤ Outils égalité professionnelle



➔ Baromètre de l'égalité professionnelle

➔ Outil plan d'action triennal

**Objectif :** Développer des outils clés en main permettant à la fois de remplir les obligations mais aussi de sensibiliser et de permettre au plus grand nombre d'agir en mobilisant tous les acteurs territoriaux.

En vertu de [l'accord du 30 novembre 2018](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un Plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Plan d'action triennal Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **Plan d'action « Egalité professionnelle »**. Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan doit prévoir les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre**.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans, il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes aux **cadres d'emplois, grades et emplois**
- Favoriser l'articulation entre **activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
- Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel** ainsi que des **agissements sexistes**

Au vu des enjeux relatifs à cette thématique, nous proposons un axe supplémentaire sur le pilotage et l'élaboration du plan. Cet axe comprend une partie sur les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'action contient une partie **diagnostic** qui s'appuie sur les **indicateurs du Rapport Social Unique**, en particulier sur les 7 indicateurs comparés suivants :

- Conditions générales de l'emploi
- Organisation du temps de travail
- Évolution de carrière
- Formation
- Rémunérations
- Conditions de travail et congés
- Actes de violence ou de harcèlement

Le Comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce diagnostic, établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique 2020, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

**Sommaire**

- Axe 1** Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative
  - Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche
  - Sensibilisation et information des agents
  - Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action
  - Actions à mettre en œuvre
- Axe 2** Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
  - Les indicateurs d'évaluation
  - Actions à mettre en œuvre
- Axe 3** Garantir l'égal accès de femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois
  - Les indicateurs d'évaluation
  - Les actions à mettre en œuvre
- Axe 4** Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
  - Les indicateurs d'évaluation
  - Les actions à mettre en œuvre
- Axe 5** Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle
  - Les indicateurs d'évaluation
  - Les actions à mettre en œuvre

Version 2

Ces outils, principalement développés par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de la Nouvelle-Aquitaine, les CIG de la Grande et de la Petite Couronne, ont progressivement intégré les ressources de l'Observatoire Régional de l'Emploi et des données sociales des centres de gestion des Hauts-de-France. Chaque collectivité est invitée à se rapprocher de son Centre de gestion afin de prendre connaissance des offres d'accompagnements spécifiques à son département (cf liste des contacts page 12).

## 4/ Campagne de collecte des données sociales 2021



L'application web « [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr) permet depuis 2018 aux collectivités territoriales de répondre aux enquêtes sociales (REC, RASSCT, Handitorial et depuis l'année dernière le RSU).

La mise en place de la base de données sociales (BDS) et du rapport social unique (RSU), instaurés par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 implique un temps de travail important (de développement et de contrôle) pour intégrer les nombreuses évolutions. Pour ces raisons, la campagne "Rapport social Unique 2021" qui est en cours de préparation ne devrait pas pouvoir s'ouvrir avant le second semestre de cette année 2022.

La fin du fichier EXCEL DGCL a été actée. Il est remplacé par le nouveau fichier d'échange RSU 2021. Un [cahier technique](#) contenant 1 volet « métier » et 1 volet « informatique » a été communiqué aux éditeurs de logiciels RH proposant un module spécifique.

Plusieurs modes de remplissage seront proposés :

- Pré-remplissage des données par importation de la N4DS/DSN
  - Saisie « agent par agent » (totale ou partielle)
  - Saisie « tableau par tableau » ou « consolidé » (totale ou partielle)
- Saisie manuelle sans pré-remplissage
- Fichier d'échange RSU 2021

Afin d'accompagner dans les meilleures conditions les collectivités de la région Hauts-de-France, l'OREDS proposera avant le lancement de la campagne de collecte un webinaire de présentation des évolutions, et mettra à votre disposition comme l'année dernière une boîte à outils complète (guide utilisateur, procédures, FAQ et tutoriel). Vous serez prochainement destinataire d'un courrier. N'hésitez pas à prendre contact avec votre référent départemental.



Vos contacts pour le Rapport Social Unique :



-  Aisne : ✉ [interface@cdg02.fr](mailto:interface@cdg02.fr) ☎ 03.23.52.01.52
-  Nord : ✉ [donnees-sociales@cdg59.fr](mailto:donnees-sociales@cdg59.fr) ☎ 03.59.56.88.35
-  Oise : ✉ [bilan-social@cdg60.com](mailto:bilan-social@cdg60.com) ☎ 03.44.06.22.60
-  Pas de Calais : ✉ [statistiques@cdg62.fr](mailto:statistiques@cdg62.fr) ☎ 03.21.52.99.50
-  Somme : ✉ [cdg80@cdg80.fr](mailto:cdg80@cdg80.fr) ☎ 03.22.91.05.19

## 5/ Pour aller plus loin

### Pour aller plus loin

- Etude « [10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines](#) » - 2<sup>ème</sup> édition - Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANCDG)
- [PANORAMA de l'emploi territorial 10ième édition \(2021\)](#) – FNCDG et ANCDG
- [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020](#) relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- [arrêté du 10 décembre 2021](#) fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales
- Site de l'application « [données sociales](#) »
- [Page internet de l'OREDS](#)
- [Page internet de la DGCL](#) – recueil du rapport social unique (DGCL)
- [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2021](#) – chiffres clés et rapport annuel 2021 (DGAFP)

Document produit par les centres de gestion de la région Hauts-de-France au titre de l'Observatoire régional de l'emploi et des données sociales.

Directeur de production : Éric DURAND

Comité de rédaction : les directions des centres de gestion de la région Hauts-de-France

Publication : avril 2022

