

WEBINAIRE

# Le Rapport Social Unique (RSU) / Les LDG de promotion interne



Nous sommes à distance, mais il est essentiel pour nous que vous puissiez réagir, poser vos questions, partager vos réflexions

Nous allons utiliser :

- **Teams**

→ Pour vous partager le support de présentation



→ Pour poser vos questions sur le fil de discussion ici !



Pour y accéder, cliquez ici sur votre écran



Icône Micro à activer quand le modérateur vous donne la parole !

## Comment ca se passe ?

- L'animateur va couper vos micros afin d'éviter des nuisances sonores, cela ne veut pas dire que vous n'êtes pas invité à participer !
- À tout moment pendant la présentation, posez votre question à l'écrit
- Le modérateur posera la question à l'animateur, qui interrompra la présentation pour vous répondre.
- Si vous souhaitez faire une remarque, indiquez dans le fil conversation que vous souhaiteriez prendre la parole. Il vous suffira d'activer votre micro en cliquant sur l'icône micro. N'oubliez pas d'indiquer votre collectivité d'origine.

# AU SOMMAIRE

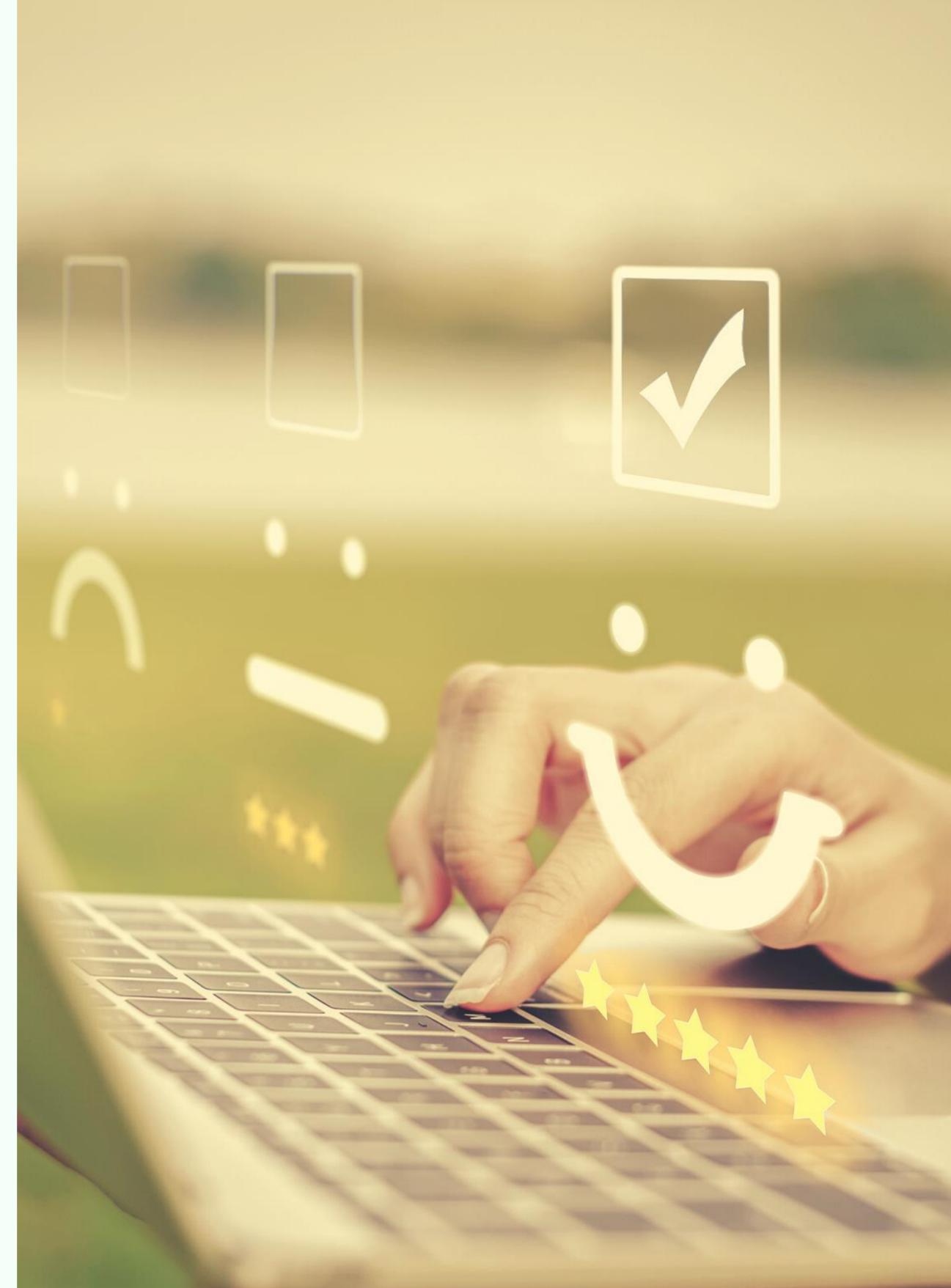
---

## RSU :

- Rappel du cadre réglementaire
- L'application Données Sociales
- Les synthèses

## LDG dédiées à la Promotion interne :

- Rappel des principales étapes de l'établissement des LDG
- Présentation des LDG
  - Présélection sur dossier
  - Entretien de promotion interne devant une commission ad' hoc



# Le Rapport Social Unique

---

# RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

## QUE DISENT LES TEXTES ?

---



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit, dans son article 5 que l'ensemble des administrations élabore, un rapport social unique (RSU), chaque année.

Ce rapport devra rassembler les éléments et données sur la base desquels les lignes directrices de gestion sont établies. Celles-ci servent, notamment, à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

**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 » (publié au Journal officiel du 2 décembre 2020)** fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

# RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

## QUE DISENT LES TEXTES ?

---



Les données mentionnées par la loi (Article 5 de la loi du 6 août 2019) doivent être présentées par sexe.

Elles 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.

Ces données contribuent également à l'établissement du rapport annuel un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (III de l'article 1er du décret précité).

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

**Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion devront adresser les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci.**

Ce portail sera également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion (article 2).



Accéder à mon enquête

En naviguant sur notre site, vous acceptez l'utilisation de cookies. Les cookies sont des informations stockées dans votre navigateur pour optimiser vos prochaines visites. ✕

Identifiant 

cdg60

Mot de passe

●●●●●●●●●●●●●●●●

Connexion

 [Mot de passe oublié](#)

# L'APPLICATION

---

# DONNÉES SOCIALES

# LES AVANTAGES DE L'APPLICATION

---



## ACCÈS SÉCURISÉ

À l'application 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 votre bilan grâce à l'import du fichier N4DS



## SAUVEGARDE

Des données instantanée grâce aux identifiants de connexion

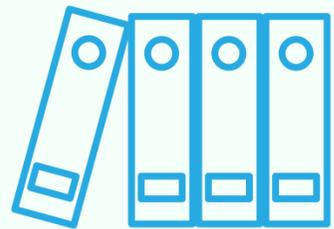


## UN SEUL ENDROIT

Où saisir et transmettre votre bilan social au cdg et la possibilité de dialoguer en ligne directement depuis l'application

# APPLICATION DONNÉES SOCIALES : LES ÉTAPES CLÉS

---



**Préparer les  
éléments  
nécessaires**



**Accéder à  
l'application et  
procéder au pré-  
remplissage**



**Saisir les  
informations  
manquantes**

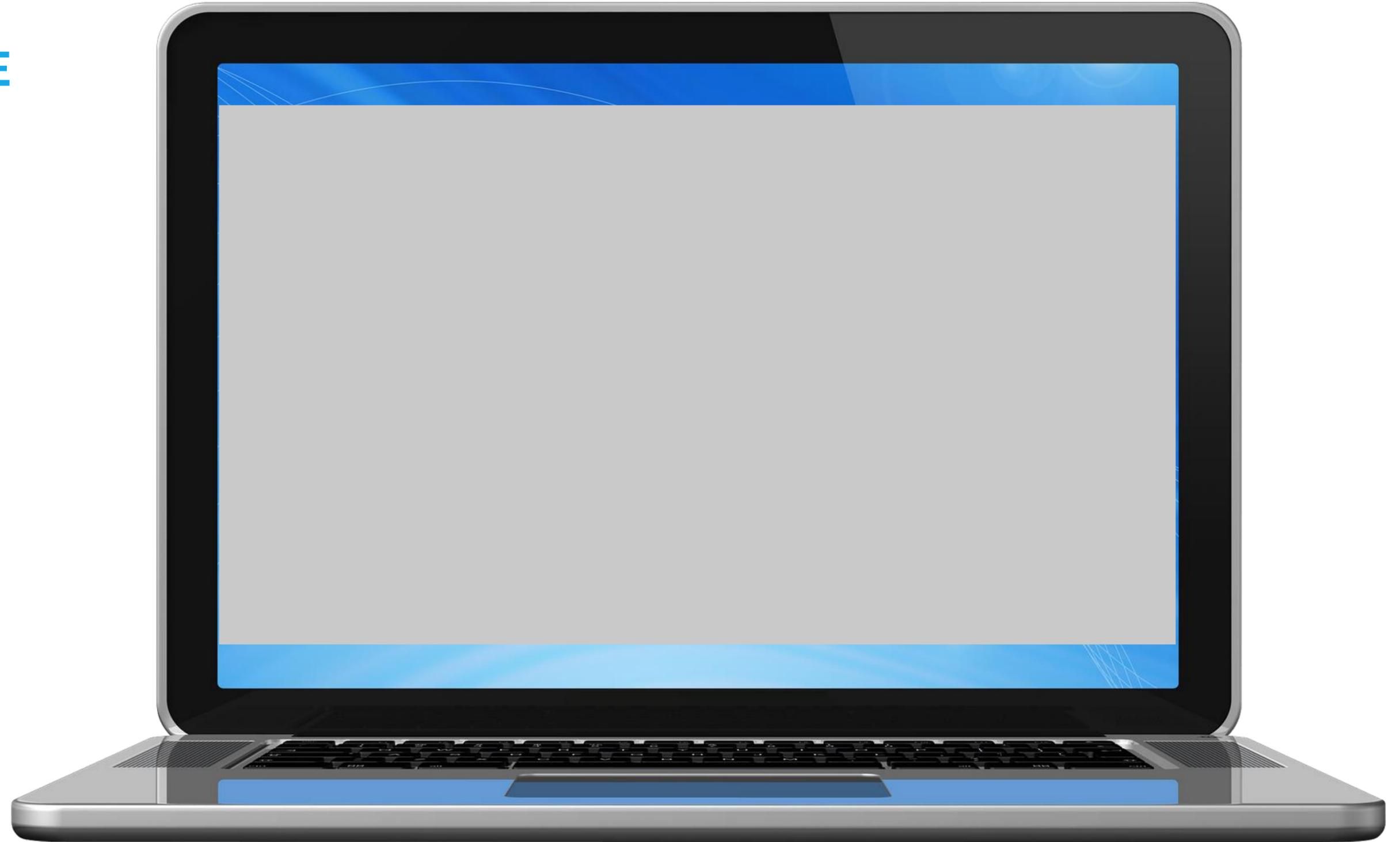


**Vérifier et  
transmettre le RSU**



**Accéder aux  
synthèses  
personnalisées**

# EN PRATIQUE



# LES SYNTHÈSES

---

## **PROFITEZ D'UNE VISION GLOBALE ET DYNAMIQUE DE VOS RH**

Une fois vos données transmises vous avez la possibilité de télécharger votre synthèse RSU où seront représentés les principaux indicateurs : effectifs, absentéisme, temps de travail, rémunérations, etc.

D'autres synthèses seront accessibles par la suite. >réalisées sur demande auprès du CDG60, elles traitent de thématiques variées :

- **Absentéisme,**
- **Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC),**
- **Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT),**
- **Risques psycho-sociaux (RPS),**
- **Synthèse comparative de l'évolution des données entre N et N-1.**

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.



## CONTACT

---

Le pôle GPET vous conseille et vous accompagne :



**03 44 06 22 60**



**[gpet@cdg60.com](mailto:gpet@cdg60.com)**

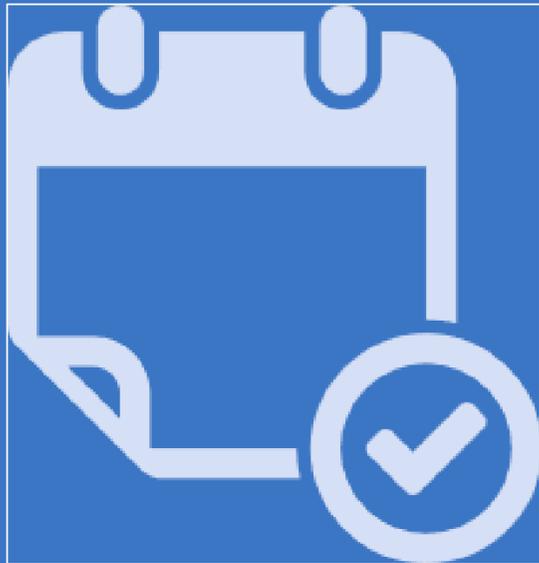


# Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

---

# Rappel des principales étapes

---



**14 Janvier 2021**

Réunion de présentation et de travail avec l'intersyndicale sur le projet de LDG.

**19 Janvier 2021**

1er avis favorable du CTI sur le projet sous réserve des avis des CT propres.

**21 Janvier 2021**

Transmission du projet de LDG aux 39 CT propres des collectivités affiliées.

**25 mars 2021**

Réception de 24 avis des CT propres.

**1<sup>er</sup> avril 2021**

Nouvelle réunion de travail avec l'intersyndicale afin d'amender le projet au vu des retours et propositions des CT.

**5 mai 2021**

Nouvel avis du CTI sur le projet amendé.

**6 mai 2021**

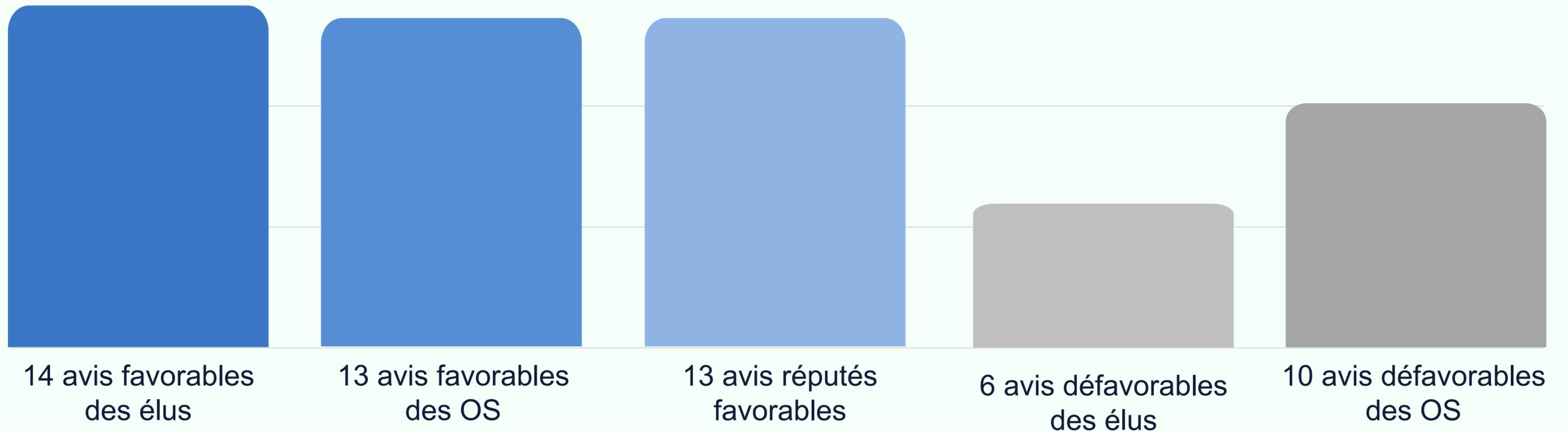
Publication des LDG de promotion interne et ouverture des présentations.

# Retour des CT propres sur le projet de LDG de Promotion interne

---

Synthèse des avis rendus par les deux collèges :

---



# Présentation des LDG dédiées à la promotion interne

---

A compter de l'année 2021, la [procédure de promotion interne](#) est organisée annuellement selon deux grandes lignes directrices de gestion :

- La première consiste à une présélection dans un nombre limité des agents proposés à la promotion interne sur dossier après application de critères objectifs de sélection,
- La deuxième consiste à un entretien avec une commission ad 'hoc.

Ces lignes directrices visent à garantir l'égalité de traitement entre tous les fonctionnaires des collectivités affiliées, la non-discrimination, l'égalité des femmes et des hommes, la valorisation et la diversité des parcours professionnels.

# L'expérience professionnelle

## Publique

Ancienneté de service public dans la fonction publique  
Dans la limite de 25 ans  
(pour 25 points)

## Privée

Expérience professionnelle sur des missions similaires dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction publique  
Dans la limite de 10 ans  
(pour 10 points)

## Bonus

Bonus d'ancienneté dans un grade d'avancement de catégorie C ou B si l'agent proposé compte une ancienneté de service dans un grade d'avancement supérieure ou égale à 5 ans  
(=10 points)

# L'effort de concours ou d'examen

## Obtention en cours de carrière

Lauréat d'un concours C ou B (10 points)

Lauréat d'un concours B+ (15 points)

Lauréat d'un examen pro d'AVG (5 points)

## Bonus

Pour technicien :  
Lauréat du concours d'agent de maîtrise (15 points)

Pour ingénieur :  
Lauréat de l'examen pro de PI d'ingénieur (15 points)

## Présentation au concours du grade visé

Suivi de l'intégralité de la formation de préparation au concours (5 points)

Présentation aux écrits sur les 3 dernières sessions (2,5 points dans la limite de 2 tentatives)

Présentation aux oraux sur les 3 dernières sessions (7,5 points dans la limite de 2 tentatives)

# L'effort de formation

## Obtention d'un diplôme en cours de carrière

Obtention en cours de carrière d'un titre ou diplôme enregistré au RNCP.

Cat A : diplôme ou titre minimum de niveau 4 (bac)  
Cat B ou C : aucun niveau

(20 points)

## Formation

Formations professionnelles ou syndicales effectuées depuis les 5 dernières années (Précédent l'année de la PI)

(20 points)

# Ordre de priorité

## Rang de classement établi par l'autorité

Lorsqu'une même autorité proposera, pour le même grade visé à la promotion interne, plusieurs agents, elle devra obligatoirement ordonner les dossiers présentés :

N° 1 : 20 points

N° 2 : 10 points

N° 3 : 5 points

Un seul agent proposé : 20 points

# Mobilités externes

## Mobilité Au sein de la FPT

10 points par  
mobilité externe  
dans la limite de 2

## Mobilité inter- fonction publique

10 points par  
mobilité dans la  
limite de 2

## Détachement sur un CDI privé

20 points pour un  
détachement

## Disponibilité

Disponibilité pour  
créer ou reprendre  
une entreprise ou  
pour convenances  
personnelles afin  
d'exercer dans le  
secteur privé  
(20 points).

# Poste à responsabilité, polyvalence ou technicité particulière

## NBI

Poste avec NBI  
(sauf fonction accueil)  
20 pts/  
10 pts si moins de 5 ans  
d'ancienneté sur le  
poste

## Encadrement

Encadrement direct  
sans NBI

1 à 2 agents : 5 points,  
3 à 5 agents : 10 points,  
+ de 6 agents : 20 points

Si l'ancienneté sur le  
poste est de – de 5 ans,  
les points sont divisés  
par 2

## Poste particulier

Missions d'assistant de  
prévention ou conseiller  
de prévention, de  
réfèrent handicap ou  
égalité, activité syndicale,  
poste déclaré comme à  
responsabilités par une  
délibération de la  
collectivité prise après  
avis du CT

20 points (divisé par 2 si  
ancienneté de moins de 5  
ans sur le poste)

# Contrôle des dossiers par le CDG

---

**A noter :** l'ensemble des points sont attribués, après contrôle par les services du CDG des pièces justificatives obligatoirement annexées au dossier de l'agent proposé. Le défaut de leur production entrainera automatiquement l'absence d'attribution des points correspondants, Aucune relance par les services du CDG en cas de dossier incomplet,

Après application de ces critères à l'ensemble des dossiers recevables, le Centre de Gestion établira la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

Il sera retenu un nombre de candidats au plus égal au double du nombre de quotas ouverts pour la promotion interne du grade visé.

# Quotas de promotion pour 2021

CAT	GRADES	QUOTAS
A	Attaché (B vers A)	6
A	Attaché (A vers A)	7
A	Attaché de conservation du patrimoine	1
A	Conservateur du Patrimoine	1
A	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1
A	Ingénieur	1
A	Professeur d'enseignement artistique	2
B	Animateur Animateur principal de deuxième classe	1*
B	Educateur des Activités Physiques et Sportives Educateur des Activités Physiques et Sportives principal de deuxième classe	2*
B	Rédacteur Rédacteur principal de deuxième classe	11*
B	Technicien Technicien principal de deuxième classe	2*
C	Agent de Maitrise avec examen professionnel de promotion interne	26
C	Agent de maitrise sans examen professionnel	illimité

# L'entretien avec une commission ad 'hoc

---

Cet entretien de promotion interne avec une commission ad 'hoc ne concerne **que les promotions interne permettant de changer de catégorie hiérarchique** (C vers B ou B vers A).

Ne sont pas soumises à cet entretien, les promotions interne d'accès au grade **d'agent de maîtrise (C vers C)** ou d'accès au grade d'attaché pour les fonctionnaires titulaires du grade de **secrétaire de mairie (A vers A)**.

Les agents présentés sur ces deux voies seront donc inscrits sur la liste d'aptitude correspondante sur la base de la cotation de leur dossier et après une appréciation comparée des dossiers par le Président du CDG.

Pour l'accès à tous les autres grades par voie de promotion interne, les agents sélectionnés sur la base des critères sus-évoqués seront convoqués à un entretien avec une commission ad 'hoc.

# L'entretien avec une commission ad 'hoc

---

Cet entretien de promotion interne a pour objet d'apprécier l'aptitude et la motivation de l'agent proposé, sur la base d'une présentation, à exercer des responsabilités, des missions ou des tâches de niveau plus élevé.

Il vise également à s'assurer de la cohérence du parcours de l'agent proposé et d'objectiver les éléments contenus dans son dossier de promotion interne.

L'entretien dure **15 minutes**, et se déroule comme suit :

- 5 minutes dédiées à la présentation de l'agent proposé, lui permettra de décrire son parcours professionnel, ses missions actuelles et son projet professionnel,
- Les 10 minutes restantes seront consacrées à un échange afin de permettre aux membres de la commission d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer des responsabilités, des missions ou des tâches de niveau plus élevé.

Cet entretien est évalué par la commission ad' hoc sur la base de **40 points** qui viendront s'ajouter avec les points attribués lors de la cotation du dossier.

# Établissement des listes d'aptitude

---

A l'issue des entretiens, la commission établit un procès-verbal d'évaluation des agents proposés qu'elle remet au Président du CDG.

Le Président du Centre de gestion établit ensuite les listes d'aptitude au titre de la promotion interne en tenant compte de l'évaluation des agents proposés par la commission ad hoc dans la limite des quotas ouverts pour chaque grade.



Les présentations à la promotion interne sont ouvertes **jusqu'au vendredi 2 juillet 2021, dernier délai** (cachet de la poste faisant foi),

Les entretiens devraient pouvoir être organisés en septembre ou octobre 2021.

# Rappel sur les LDG des collectivités

---



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'établissement de lignes directrices de gestion, après avis du CT, est une obligation pour chaque autorité territoriale,

La DGCL a ainsi pu préciser qu'une promotion ne pouvait légalement intervenir en 2021 sans que l'autorité n'ait arrêté ses LDG.

Ainsi et **avant toute présentation à la promotion interne** d'un agent, il appartient à l'autorité d'effectuer, au sein de sa collectivité, un choix parmi l'ensemble des fonctionnaires promouvables. Ce choix doit désormais s'appuyer sur les règles définies dans les Lignes Directrices de Gestion de la collectivité.

Si vous n'avez pas encore arrêté vos propres LDG, il est donc urgent de le faire !

**Merci de votre attention**

---