



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°11

décembre
2020

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Base de données sociales et RSU
Congé de présence parentale et congé de solidarité familiale
Congé de proche aidant
CAP et conseils de discipline
Régime de retraite
Forfait mobilités durables
Relèvement du salaire minimum de croissance
Aide financière pour le recrutement d'apprentis
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Dispositions relatives au COVID-19

Versement d'une prime exceptionnelle
Fonctionnement des établissements publics et
des instances collégiales
Projet de suspension du jour de carence

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Focus

L'indemnité de fin de contrat dite prime de précarité
Le rapport social unique

Le mot du service

Avec plus d'une trentaine de décrets publiés à ce jour, la loi de transformation de la FP constitue une évolution majeure dans la gestion RH des collectivités.

L'un des objectifs de la loi visait à simplifier le fonctionnement des instances et à renforcer les outils du dialogue social avec la création annoncée du comité social territorial, la réforme des CAP et l'élaboration du rapport social unique.

En cette fin d'année, les collectivités sont confrontées à l'un des aspects de cette reconfiguration du dialogue social avec l'élaboration de leurs lignes directrices de gestion qui comprend deux axes de travail : un volet emploi et compétences, et un volet carrière.

Deux matinées d'actualité statutaire ont été organisées sur cette thématique en visio les 15 et 17/12/2020. Une autre réunion est prévue en visio le 05/01/2021.

Vous trouverez sur le site Internet du CDG un guide, une trame et un modèle d'arrêté.

Vos conseillères statutaires

p. 2

p. 2

p. 3

p. 3

p. 4

p. 4

p. 5

p. 5

p. 5

p. 6

p. 6

p. 7

p. 8

p. 11

p.13

Les dispositions réglementaires

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

Le décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre de l'article 5 de la loi n°2019-828 du 06 aout 2019.

La base de données sociales est élaborée et mise en place par les établissements auprès desquels sont placés des comités sociaux d'établissements.

Elle comporte, sous forme dématérialisée les données concernant les agents relevant du comité social et ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité mais rémunérés ou accueillis par l'établissement.

Les membres du comité social concernés sont mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base selon des modalités précisées par l'autorité compétente. Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. Cette dernière précise la durée du caractère confidentiel des données.

Les données sont présentées par sexe et peuvent également être présentées selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés.

Il est prévu qu'un arrêté précise la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales.

2

► [Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique](#)

Le décret détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel. Il ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants.

En outre, il fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.

Par ailleurs, il prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques.

► [Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique](#)

Le décret prévoit pour les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique et les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques exerçant en établissement public de santé, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant.

Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Il peut cependant percevoir une allocation journalière du proche aidant versée par la caisse d'allocations familiales.

La durée passée en congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Le décret précise en outre à l'article 6, les situations dans lesquelles il peut être mis fin de façon anticipée au congé de proche aidant notamment lors de l'admission dans un établissement de la personne aidée ou encore en cas de diminution importante des ressources du fonctionnaire. Le fonctionnaire doit alors respecter un préavis d'au moins quinze jours. En cas de décès de la personne aidée, le délai est ramené à huit jours.

► [Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret précise les compétences des commissions administratives paritaires, supprime les conseils de discipline de recours et simplifie leur composition en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances.

Par ailleurs, il vient :

- 1/ confirmer ce que la loi avait décidé à savoir que les CAP ne seront plus, à compter de leur prochain renouvellement, organisées par groupes hiérarchiques ;
- 2/ confirmer ce que la loi avait déjà fait, à savoir que les conseils de discipline de recours sont supprimés ;
- 3/ préciser — signe des temps — qu'en cas d'urgence ou de circonstance particulière, et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président de la commission peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve qu'il soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de celle-ci
- 4/ fixer, à la suite de la loi du 6 août 2019, nouveau domaine de compétences des CAP.

► [Décret n° 2020-1532 du 8 décembre 2020 portant diverses dispositions relatives aux régimes de retraite des avocats, des artistes-auteurs et des agents des collectivités locales](#)

Le texte permet à la Caisse nationale des barreaux français d'abonder son fonds d'action sociale par un prélèvement sur les recettes du régime invalidité-décès qu'elle gère.

Il autorise, à titre exceptionnel, le conseil d'administration de l'institution de retraite complémentaire de l'enseignement et de la création à déléguer au directeur l'attribution des aides d'action sociale, par dérogation à ses statuts qui prévoient que cette attribution est décidée par une commission d'action sociale. Il prévoit en outre une dérogation exceptionnelle concernant les effectifs de population des communes retenus pour définir deux des collèges d'électeurs compétents pour l'élection des membres du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraites des collectivités territoriales.

► [Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

Ce décret prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux agents de la fonction publique territoriale.

Un arrêté du 9 mai 2020 a fixé ce nombre minimal à 100 jours et la limite du montant annuel du forfait à 200 €.

Le nombre minimal de jours et le montant du forfait peuvent être modulés selon la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé quand l'agent :

- a été recruté au cours de l'année ;
- est radié des cadres au cours de l'année ;
- a été placé dans une position autre que celle d'activité pendant une partie de l'année.

Le versement du forfait n'est pas cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

Cependant, à titre exceptionnel pour l'année 2020, les agents peuvent bénéficier à la fois du versement du « forfait mobilités durables » et du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos, à condition que ce versement intervienne au titre de périodes distinctes.

De plus, le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont réduits de moitié au titre des déplacements effectués au cours de l'année 2020

► **[Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)**

En application des dispositions légales relatives à la fixation annuelle du SMIC, le décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020 fixe au 1er janvier 2021 le montant du SMIC horaire à 10,25 euros brut (augmentation de 0,99 %), soit 1 554,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

► **[Décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant](#)**

Il concerne les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant employeurs d'apprentis, apprentis, agence de services et de paiement.

Il a pour objet de définir des modalités de versement d'une aide financière exceptionnelle forfaitaire de 3000€ pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant réalisés entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

Le décret détermine les modalités de versement de l'aide exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements en relevant. L'agence de services et de paiement assure, pour le compte de l'Etat, la gestion administrative, technique et financière de l'aide exceptionnelle versée aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

5

► **[Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique](#)**

Il concerne les fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques, militaires, magistrats de l'ordre judiciaire et vient modifier les modalités de réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG).

Le texte entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Le décret prévoit la réévaluation annuelle de l'indemnité compensatrice au 1er janvier de chaque année et en fixe les modalités.

Les dispositions relatives au Covid-19

Décret n° 2020-1580 du 14 décembre 2020 portant modification des décrets n° 2020-568 du 14 mai 2020 et n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatifs au versement d'une prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de covid-19

[Ce décret](#) précise les modalités de versement de la prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisé à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de covid-19.

Du fait de l'évolution de l'épidémie, le décret vient modifier le montant total de la prime exceptionnelle versée à certains personnels. Il va passer de 500 euros à 1000 ou 1500 euros, à condition d'avoir travaillé trente jours entre le premier juin et le 31 aout.

Ordonnance n° 2020-1507 du 2 décembre 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire

6

L'[ordonnance](#) prévoit deux mesures :

- En premier lieu, l'article 1er étend le champ des personnes pouvant bénéficier des dispositions de l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 qui fixe les modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial, par l'utilisation des technologies de communication par voie électronique.

Ces dispositions pourront s'appliquer, à nouveau, aux instances de délibération des établissements publics, quel que soit leur statut, y compris les établissements sui generis tels que la Caisse des dépôts et consignations, des groupements d'intérêt public, de toutes les autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes, de la Banque de France, des organismes de droit privé chargés d'une mission de service public administratif, **des commissions et de toute instance collégiale administrative ayant vocation à adopter des avis ou des décisions** à l'instar des commissions d'attribution des logements des organismes d'habitations à loyer modéré, à l'exception des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs groupements.

Par ailleurs, cet article aménage certaines de ces modalités afin d'en faciliter la mise en œuvre et prévoit que la possibilité de recourir à ces mesures est offerte aux organismes précités, même si leurs règles de fonctionnement prévoyaient des modalités d'organisation différentes.

Définissant le champ d'application temporel de ces mesures, cet article prévoit qu'elles prendront fin jusqu'à l'expiration de l'état d'urgence déclaré, qui a été prolongé par la loi du 14 novembre 2020 précitée jusqu'au 16 février 2021, augmenté d'une durée d'un mois.

- En deuxième lieu, et dans la seule hypothèse où leur renouvellement ou leur remplacement implique de procéder à une élection qui ne peut être organisée de manière dématérialisée, l'article 2 permet aux membres des instances de délibération des organismes visés par la présente ordonnance de continuer à siéger jusqu'à une période allant jusqu'au 30 avril 2021.

Projet de suspension du jour de carence au sein de la fonction publique

Le sénat vote à nouveau la suspension du jour de carence pour les agents de la fonction publique qui s'appliquera jusqu'à la fin de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, soit le 16 février 2021. Il concerne "les agents dont l'arrêt maladie est directement lié au Covid-19".

Cette mesure devrait être applicable à partir du 1^{er} janvier 2021.

Foire Aux Questions

Veillez trouver les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci.

1/ L'élaboration des lignes directrices de gestion concerne-t-elle également les petites collectivités ?

La formalisation de ce document est une obligation pour l'ensemble des collectivités, quelles que soient leur nombre d'habitants ou d'agents. La trame mise à disposition par le CDG dans l'onglet [carrière/actualités/lignes directrices de gestion](#) peut toutefois être adaptée en fonction de la taille de la collectivité.

2/ Les lignes directrices de gestion doivent-elles être adoptées avant le 31 décembre 2020 ?

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires indique que les LDG relatives à la promotion et à l'avancement, s'appliquent pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021.

Le gouvernement a annoncé qu'il laisserait aux collectivités un délai raisonnable de mise en place et préconise une tolérance de la part des Préfets.

La difficulté qui résulte dans une mise en place tardive des LDG est liée aux avancements de grade ; tant que les LDG n'ont pas été élaborées, les collectivités ne pourront pas faire avancer de grade leurs agents et un effet rétroactif ne serait pas légal.

3/ Les lignes directrices de gestion relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne sont-elles élaborées par le Centre de gestion ?

Les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle et aux avancements de grade doivent être arrêtées au sein des collectivités au 1er janvier 2021.

Concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, elles sont élaborées par le CDG. Si la collectivité dépend du comité technique du CDG, elle n'a aucune action à mettre en œuvre ; si la collectivité a son propre comité technique local, elle recevra fin mars 2021 le projet de LDG établi par le CDG pour avis et à faire valider par le CT local.

Par ailleurs, le président du CDG reste dans tous les cas compétent pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour les fonctionnaires relevant des collectivités affiliées au CDG. Seules les collectivités non affiliées ou certaines collectivités affiliées à titre volontaire qui n'ont pas confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, gardent compétence pour établir des LDG en matière de promotion interne.

Pour les collectivités affiliées, le nombre de postes autorisé est toujours calculé par les services du CDG et reste toujours soumis à un quota basé sur le nombre de recrutements intervenus dans l'ensemble des collectivités affiliés au CDG.

L'autorité territoriale propose les dossiers des agents à la promotion interne en tenant compte de leur valeur professionnelle. La collectivité peut prévoir dans ses propres LDG les critères qu'elle entend mettre en œuvre pour sélectionner les dossiers présentés au CDG au titre de la promotion interne.

4/ Quelles sont les nouvelles compétences de la CAP ?

Initiée par la loi du 06 août 2019 – dite de transformation de la fonction publique, la réforme de la commission administrative paritaire a été enclenchée au 01 janvier 2020 et sera finalisée au 01 janvier 2021.

Cette modification s'inscrit dans le cadre de la réforme du dialogue social au sein de la fonction publique.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les CAP devront être saisies dans les cas suivants:

- Licenciement après une disponibilité en cas de trois refus de poste consécutifs ;
- Refus de titularisation ;
- Licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ;
- Discipline ;
- Licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- Refus de mobilisation du CPF pour une 3^{ème} année consécutive ;
- Refus de congé pour formation syndicale ;
- Deuxième refus de formation ;
- Renouvellement de contrat article 38 (travailleur handicapé) ;
- Non renouvellement de contrat article 38 (refus de titularisation) ;
- Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ;
- Demande de réintégration à l'issue d'une période de privation de droits civiques, à l'issue d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public ou suite à réintégration dans la nationalité française.

A leur demande, les agents pourront solliciter l'avis de la CAP concernant :

- Les décisions individuelles relatives à la disponibilité (sauf mise en disponibilité) ;
- Les refus de temps partiel/litige sur les modalités d'exercice ;
- La révision du compte rendu d'entretien professionnel ;
- Le refus de démission ;

- Le refus d'autorisation de télétravail ou de renouvellement ;
- Le refus d'octroi de congés au titre du CET ;
- Le refus de mobilisation du CPF.

Par ailleurs, les groupes hiérarchiques seront supprimés à compter du prochain renouvellement général des instances, en janvier 2023.

L'indemnité de fin de contrat dite prime de précarité

Très attendu depuis sa présentation au Conseil commun de la Fonction publique, le décret sur la prime de précarité a enfin été publié au Journal officiel.

► Le cadre réglementaire

[L'article 23 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique](#) avait instauré le principe de versement d'une indemnité de fin de contrat dite prime de précarité pour les contrats les plus précaires de la fonction publique, tel qu'il est déjà le cas dans le secteur privé où cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié.

[L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) dans sa rédaction issue de l'article 23 de la loi de transformation de la fonction publique est venu préciser les modalités d'application aux agents contractuels.

Enfin, [le décret n° 2020-1296 paru le 23 octobre 2020](#) pris en application de cet article 23, prévoit le droit à une indemnité de fin de contrat visant à compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public recrutés à durée déterminée.

11

► Les agents concernés par le dispositif

Les contrats concernés par l'indemnité sont les contrats sur emplois permanents ou non [des articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#). Il s'agit des motifs d'accroissement temporaire d'activité, de remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels, de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ainsi que les cas listés à l'article 3-3 de la même loi (à l'exclusion des recrutements sur emplois saisonniers ou sur contrats de projet).

La durée totale du contrat, compte tenu des éventuels renouvellements doit être inférieure ou égale à un an. Cette disposition avait été décriée en Conseil commun par les syndicats qui avaient regretté que cette prime ne soit appliquée qu'aux contrats d'une durée égale ou inférieure à 1 an.

► Les agents qui en sont exclus

Ne sont pas éligibles les agents qui, au terme de leur contrat, sont nommés fonctionnaires stagiaires ou en qualité d'élèves, ainsi que les agents bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

De plus, sont exclus les agents qui ont refusé la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Enfin, l'indemnité n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme, et elle ne sera pas versée lorsque la cessation du contrat est consécutive au licenciement (quel qu'en soit le motif), à la démission ou à l'abandon de poste de l'agent.

► Le versement de l'indemnité

Les dispositions du décret du 23 octobre 2020 ont été intégrées dans [le décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels. Elles précisent les éléments suivants :

- Le versement intervient au plus tard un mois après le terme du contrat,
- La rémunération brute globale prévue par le contrat ne doit pas dépasser deux fois le SMIC (soit 3 078 € brut par mois selon la valeur du salaire minimum au 1er janvier 2020),
- Le montant de l'indemnité est égal à 10 % de la rémunération brute globale versée à l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité comprend le traitement et ses éléments accessoires tels que le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, ainsi que les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels.

12

► La date d'entrée en vigueur

La réforme s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

Ainsi, les périodes de contrats conclus avant le 1er janvier 2021 ne seront pas prises en compte pour les contrats renouvelés.

Exemple : un contrat conclu le 1er octobre 2020 puis renouvelé le 1er janvier 2021 sera considéré comme un nouveau contrat ouvrant droit à l'indemnité, à condition que l'agent remplisse bien les conditions d'octroi au dispositif de l'indemnité de précarité. Il convient donc de ne pas tenir compte de la durée des contrats antérieurs à cette date.

Le rapport social unique

[La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) instaure l'obligation pour les collectivités territoriales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU) et précise que ces données sont renseignées dans une Base de Données Sociales (BDS), à compter du 1er janvier 2021.

Ce RSU aura vocation à rassembler en un seul document les divers rapports qu'élaborent déjà les collectivités et établissements tels que :

- le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Une fois mis en place, le RSU servira de base à l'élaboration des lignes directrices de gestion et aura vocation à ouvrir un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

► La base de données sociales

Elle a vocation à recueillir l'ensemble des données qui vont alimenter le rapport social unique. Les données de cette base seront contenues sous forme dématérialisée.

Des modalités différentes sont prévues selon que la collectivité dispose de son propre comité technique ou pas.

- Pour les collectivités qui ont moins de 50 agents et qui dépendent du comité technique du CDG, ce dernier doit leur rendre accessible un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale. Les collectivités ont l'obligation d'adresser leurs données par le biais de ce portail.
- Pour les collectivités qui ont leur propre comité technique local, cette base de données sociales doit être élaborée et mise en place par chaque collectivité.

► Le rapport social unique

Contrairement au bilan social qui devait être élaboré tous les deux ans, le rapport social unique doit être formalisé chaque année au titre de l'année civile écoulée en rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité.

Ainsi, le RSU 2021 rassemblera les données produites durant l'année 2020 et le RSU 2022 celles de l'année 2021.

Le rapport social unique devra présenter des analyses portant sur 14 thématiques, à savoir :

- La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- Les parcours professionnels,
- Les recrutements,
- La formation,
- Les avancements et à la promotion interne,
- La mobilité,
- La mise à disposition,
- La rémunération,
- La santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La diversité,
- La lutte contre les discriminations,
- Le handicap,
- Et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Des modalités différentes d'élaboration sont également prévues selon que la collectivité a plus ou moins de 50 agents.

- Pour les collectivités et établissements employant moins de cinquante agents affiliés au CDG, le RSU est établi par le président du CDG. Le CDG recueillera auprès de ces collectivités les informations nécessaires à l'élaboration du document,
- Les collectivités qui possèdent leur propre CT devront élaborer leur RSU.

14

Le RSU devra être présenté au comité technique et être transmis à ses membres avant sa présentation.

Il devra ensuite être publié par l'autorité territoriale sur son site Internet ou par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation au comité technique et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte.

► **Entrée en vigueur**

L'ensemble de ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Des dispositions transitoires sont prévues :

- La base de données sociales doit être élaborée au plus tard le 31 décembre 2022,
- Le rapport social unique est formalisé à partir des données disponibles pour les années 2020, 2021 et 2022. Il est présenté au comité technique pour les années 2020 et 2021, dans l'attente de la création du comité social territorial qui est issu de la fusion des organismes paritaires actuels (comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et qui est prévue après le renouvellement général des instances de 2022.