



QUE DEVIENT LE BILAN SOCIAL EN 2021 ?



JANVIER 2021



LE CONTENU

Qu'est ce que le bilan social ?

Les changements dus à la loi de la transformation publique

QU'EST-CE QUE LE BILAN SOCIAL ?

Tous les deux ans, les collectivités territoriales et les établissements publics doivent établir leur bilan social, également appelé Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC), et le présenter au Comité Technique. Cela constitue une obligation légale, initiée par un ensemble de textes. Tous les employeurs publics sont concernés, y compris ceux qui n'emploient aucun agent à temps complet.

Au-delà d'une obligation légale, le bilan social permet de faire le point régulièrement sur ses effectifs, en rassemblant diverses données : recrutements, avancements, pyramide des âges, formations, temps de travail, budget et rémunérations, absentéisme....

Les données collectées et analysées dans ce rapport délivrent des informations précises et actualisées permettant de s'inscrire dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC). Il permet par la suite d'alimenter d'autres enquêtes et diagnostics essentiels pour une gestion optimale des ressources humaines.



LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

QUELS CHANGEMENTS ?

À partir de 2021, les collectivités devront élaborer **annuellement** un **Rapport Social Unique** réunissant toutes les données sur leurs ressources humaines.

Le RSU aura vocation à rassembler en un seul document divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques 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
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les éléments contenus au sein de ce rapport seront relatifs :

- 1° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEC) ;
- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° À la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- 6° À la mobilité ;
- 7° À la mise à disposition ;
- 8° À la rémunération ;
- 9° À la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- 10° À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° À la diversité ;
- 12° À la lutte contre les discriminations ;
- 13° Au handicap ;
- 14° À l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.



L'ensemble des données sera recueilli via un portail numérique dédié mis à disposition par les centres de gestion.

Ce rapport sera présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial (ex-CT).

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales seront précisés par un décret en Conseil d'État.

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