



# Le Rapport Social Unique (RSU)

BOUROUINA Zélie	Conseillère en organisation	CDG60
CABAREZ Thomas	Responsable du service analyse et prospective de l'emploi	CDG59
CATRYSSÉ Alexandre	Chargé d'études statistiques et prospectives	CDG59



Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS)  
CDG des Hauts-de-France





# Au sommaire

**I. PRÉSENTATION DE LA RÉGLEMENTATION**

**II. CE QU'IL FAUT SAVOIR DE LA CAMPAGNE 2021**

**III. L'APPLICATION DONNÉES SOCIALES PAS A PAS**

**IV. LES SYNTHÈSES**

**V. LE CALENDRIER 2021**

**VI. RESSOURCES**

**VII. QUESTIONS / RÉPONSES**

# I. Présentation de la réglementation

- ✓ **Code général de la fonction publique (Art. L231-1 à L231-4)**
- ✓ **Décret n°2020-1493 du 30 Novembre 2020**
- ✓ **Arrêté du 10 décembre 2021**



✓ **Code général de la fonction publique**

**Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social (Articles L211-1 à L232-1)**

**Titre III : Rapport social unique et base données sociales (Articles L231-1 à L232-1)**

**Chapitre 1er : Rapport social unique (Article L231-1 à L-231-4)**

✓ **Code général de la fonction publique**

**Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social (Articles L211-1 à L232-1)**

**Titre III : Rapport social unique et base données sociales (Articles L231-1 à L232-1)**

**Chapitre 1er : Rapport social unique (Article L231-1 à L-231-4)**

**Article L231-1**

*Les administrations élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.*

**Article L231-2**

*Le rapport social unique présente l'état de la situation compare des femmes et des hommes.*

**Article L231-3**

*Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux\*. Il sert de support à un débat relative à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.*

**Article L231-4**

*Le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.*

*Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.*

*Les centres de gestion rendent accessibles un portail numérique dédié au recueil des données sociales : l'application "données sociales".*

*\*Dans l'attente de la mise en place des comités sociaux, le RSU est présenté aux comités techniques compétents*

- ✓ **Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et rapport social unique dans la fonction publique** (*fixe le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du RSU*)

### **Dispositions transitoires**

- *Le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.*
- *Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.*
- *La base de données sociales prévue par l'article 1er est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022.*

- ✓ **Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et rapport social unique dans la fonction publique** (*fixe le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du RSU*)

### **Dispositions transitoires**

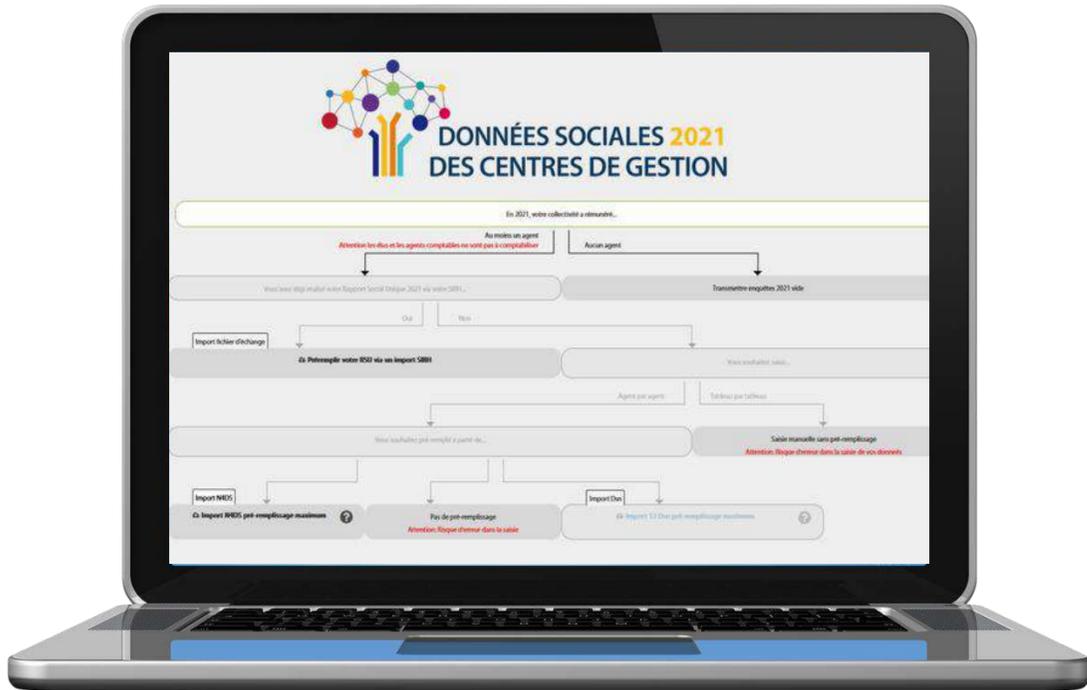
- *Le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.*
- *Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.*
- *La base de données sociales prévue par l'article 1er est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022.*

- ✓ **Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales**

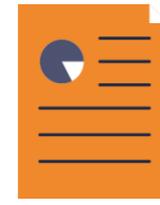
*L'autorité territoriale établit un rapport social unique à partir des données renseignés dans la base de données sociales, au regard des thématiques suivantes :*

- *à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;*
- *aux parcours professionnels ;*
- *aux recrutements ;*
- *à la formation ;*
- *aux avancements et à la promotion interne ;*
- *à la mobilité ;*
- *au handicap.*
- *à la mise à disposition ;*
- *à la rémunération ;*
- *à la santé et à la sécurité au travail ;*
- *à la diversité ;*
- *à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*
- *à la lutte contre les discriminations ;*
- *à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;*

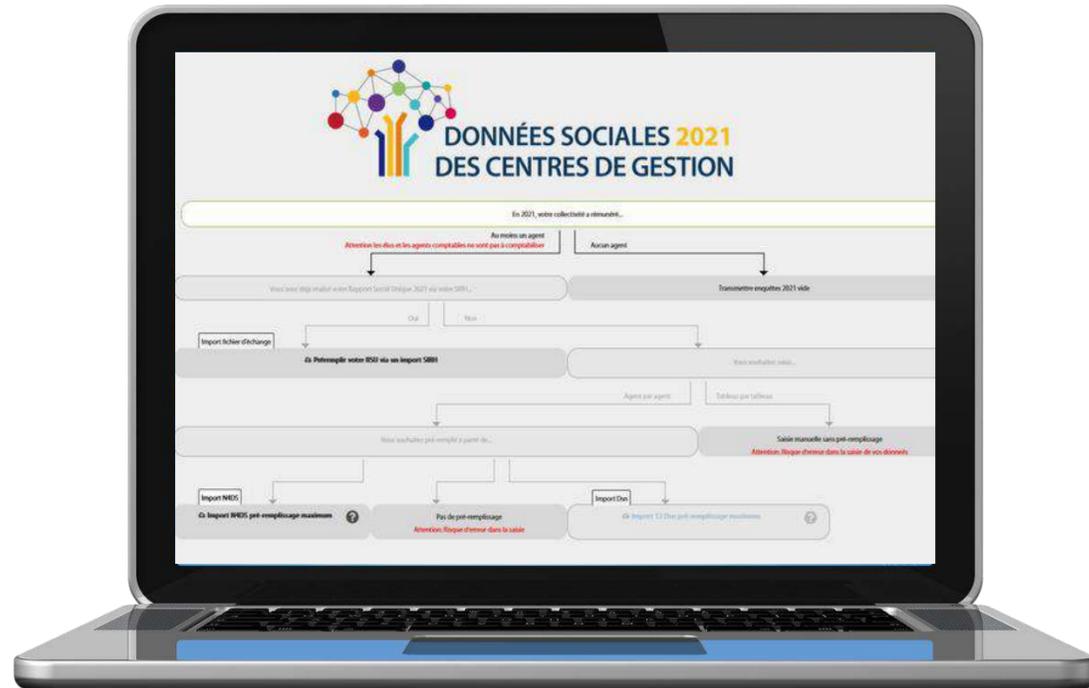
# II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



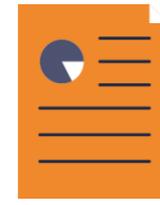
## II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



**L'application « données sociales » constitue aujourd'hui le seul moyen de saisie du RSU**



## II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



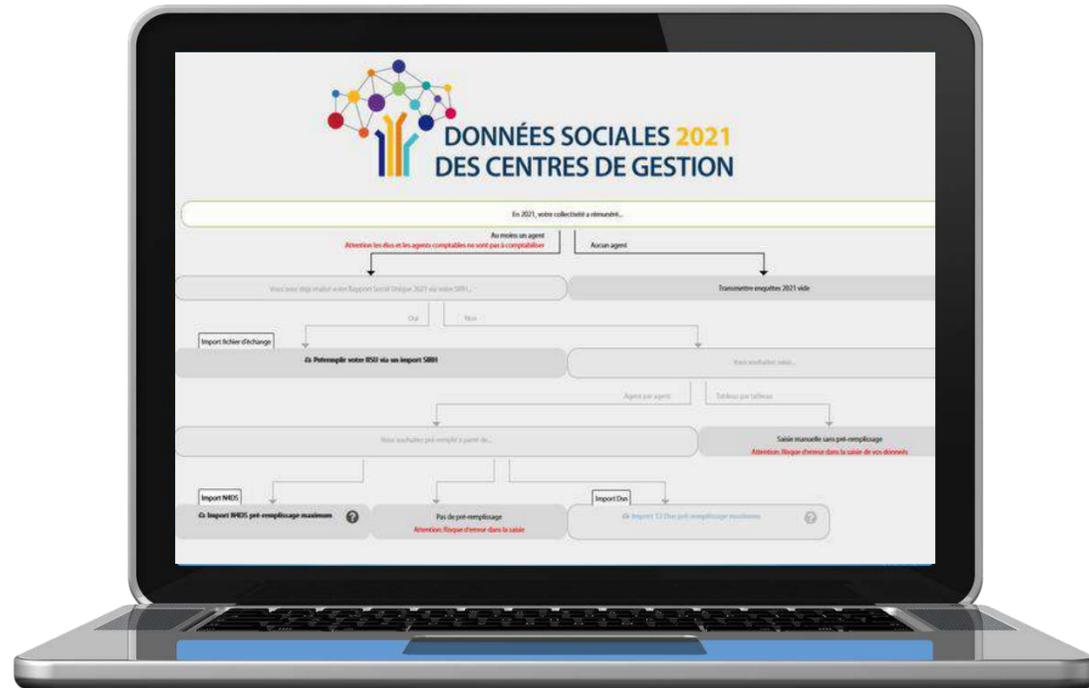
**L'application « données sociales » constitue aujourd'hui le seul moyen de saisie du RSU**

**Le RSU est obligatoire**

**Le RSU contribue à la définition et la mise à jour de vos Lignes Directrices de Gestion**



**Le RSU constitue un outil de pilotage RH et de dialogue social**



# II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



## De nouveaux indicateurs



# II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



## De nouveaux indicateurs

### Rubrique Emploi

- IND 1.2.5.1 Nombre de CDI conclus au cours de l'année
- IND 1.8.1 Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire

### Rubrique Parcours professionnels

- IND 1.9.4.1 Nombre de procédures de rupture conventionnelle au cours de l'année, par sexe et catégorie hiérarchique
- IND 1.9.4.2 Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année, par sexe et par catégorie hiérarchique

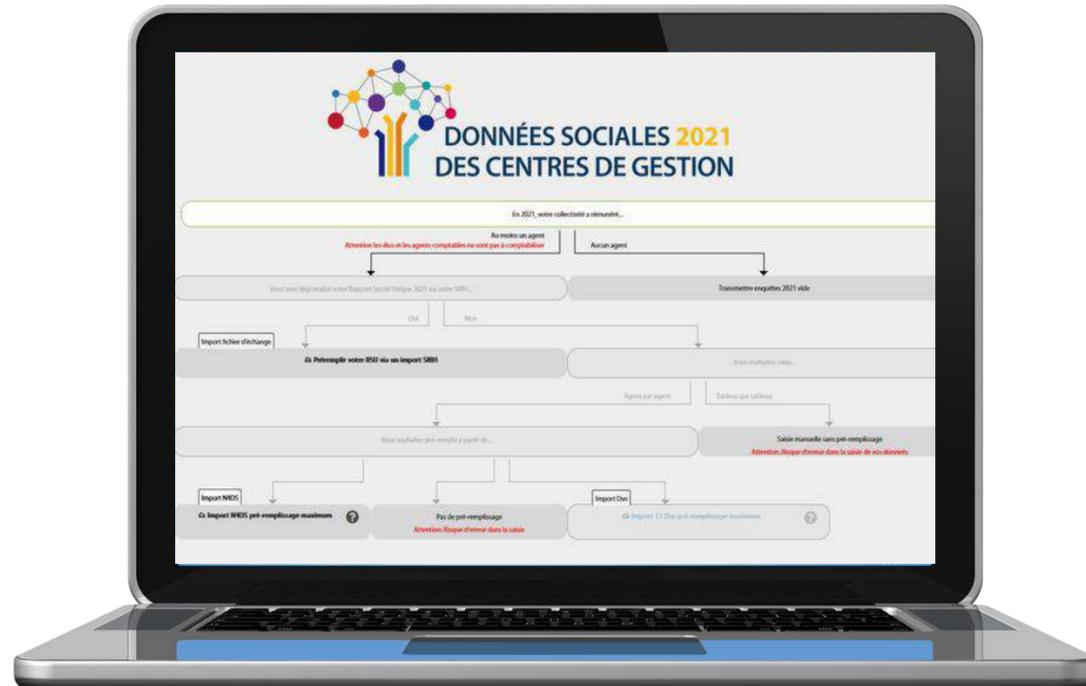
### Rubrique Organisation du travail

- IND 2.2.0 Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique
- IND 2.2.9 Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération dans l'année
- IND 2.4.2 Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail

### Rubrique Rémunération

- IND 3.3.9 Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat

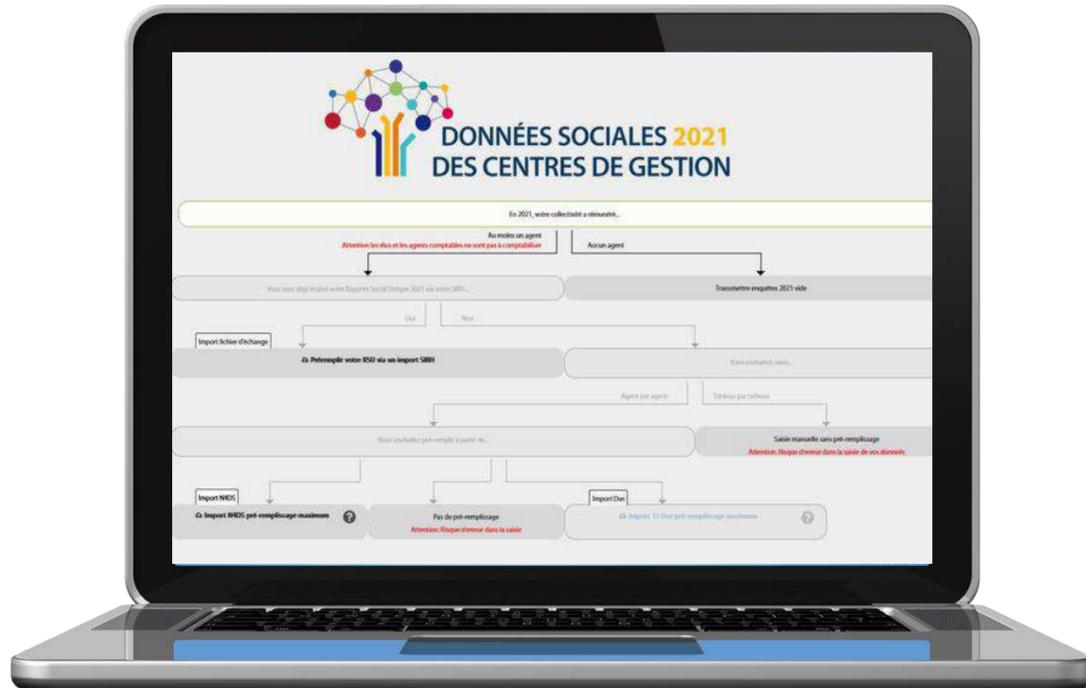
*RSU 2021 = + de 120 indicateurs (dont 64% de nouveaux et/ou modifiés)*



# II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



Des saisies impactées par la crise sanitaire



# II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



## Des saisies impactées par la crise sanitaire



### Indicateur 2.4.2

Sans délibération spécifique relative à la mise en place du télétravail, il convient de ne pas considérer comme télétravail les phases de confinement mais du travail à domicile en réponse à une situation exceptionnelle.

### Indicateurs 2.1.1 / 2.1.2 / 2.1.3

Les autorisations spéciales d'absence liées à la COVID-19 sont à comptabiliser.

		Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire		1	0	15,00	0,00	2	0
		Pour accidents du travail imputables au service		0	0	0,00	0,00	0	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet		1	0	10,00	0,00	1	0
	Non compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service		1	0	15,00	0,00	1	0
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie		0	0	0,00	0,00	0	0
		Pour congé de maladie longue durée		0	0	0,00	0,00	0	0
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé		0	0	0,00	0,00	0	0
Autres raisons	Pour maternité et adoption (1)			0		0,00		0	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)		1	0	25,00	0,00	2	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		0	0	0,00	0,00			
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>65,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6</b>	<b>0</b>		

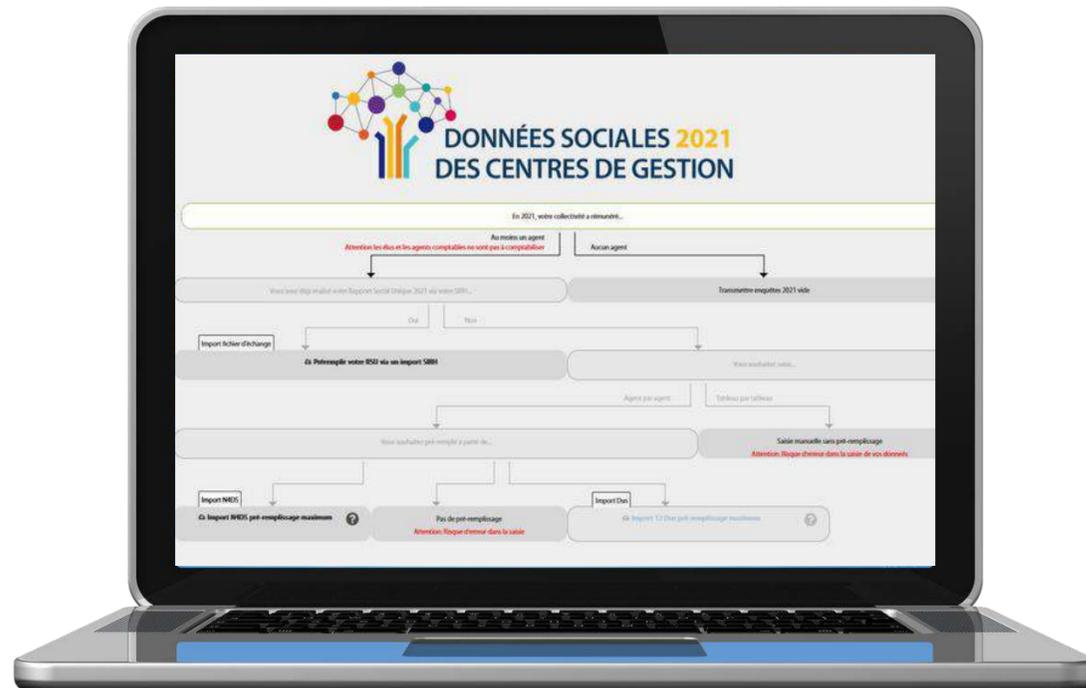
# II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



## Des saisies impactées par la crise sanitaire

### Indicateur 4.1.2

Les équipements de protection individuelle (EPI) visent à assurer la sécurité des agents. L'utilisation de masques, permettant de réduire l'exposition au Coronavirus, entrent dans cette catégorie.



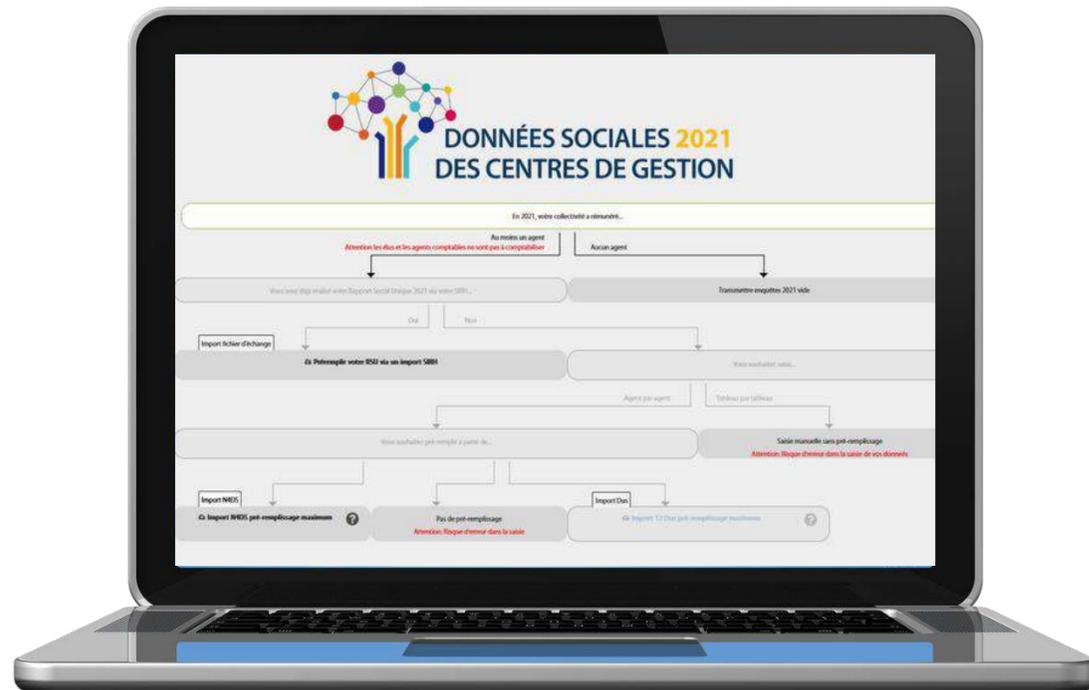
2.1.1 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12/2020

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *			Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)			Nombre d'arrêts**			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Médical compressible	Pour maladie ordinaire									
	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	
	Pour accidents du travail imputables au service									
Médical non compressible	Pour accidents du travail imputables au trajet									
	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	
	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie									
Autres raisons	Pour maladie de longue durée									
	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	
Autres raisons	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel									
	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	
	Pour maternité et adoption (1)									
Autres raisons	Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple) et congé d'adoption (article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984)									
	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	
Autres raisons	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire...) ou formation particulière (ex: BAFA), hors motif syndical ou de représentation									
	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



La fin du « fichier Excel »...



Avant



RSU 2021

Aucun import Excel possible



# II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021



...remplacé par le fichier d'échange

- *Géré par les CDG*
- *Validé par la DGCL*
- *+ de 120 indicateurs*
- *Description des normes techniques du fichier d'échange*
- *Détails des contrôles de cohérence*
- *Liste des référentiels*



Un volet « métier »

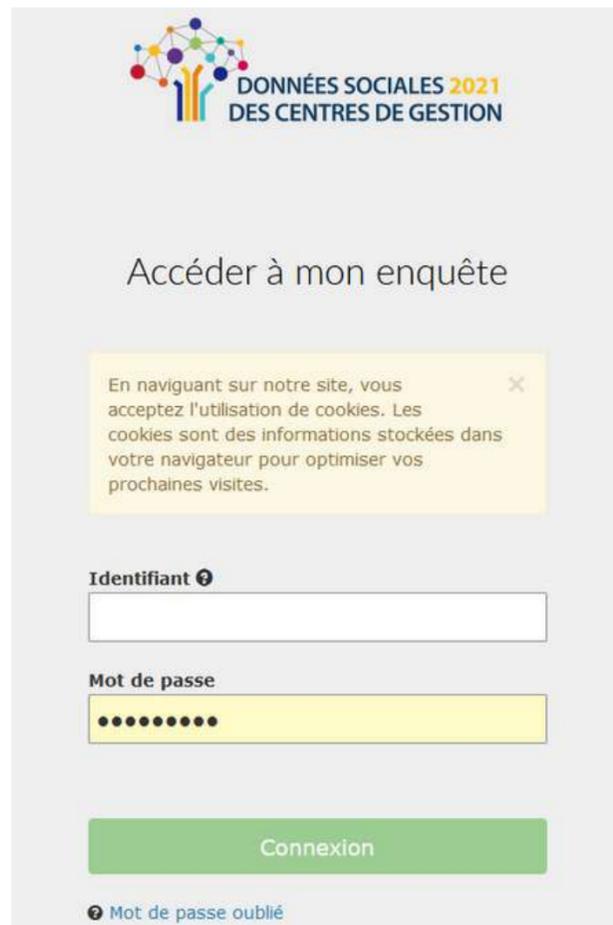
Un volet « informatique »

Code indicateur	Niveau de l'indicateur
1.4.2	Indicateur de visites des agents en positions vacataires particulières et par sexe de 1/1/19

Indicateur	Type	Unité	Format	Précision	Longueur	Exemple
1.4.2	Indicateur	Indicateur	Indicateur	Indicateur	Indicateur	Indicateur

Le cahier technique est disponible sur le site « données sociales »

# III. L'application "Données Sociales"



The screenshot shows the login interface for the 'Données Sociales 2021' application. At the top left is the logo with the text 'DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION'. Below it is the heading 'Accéder à mon enquête'. A yellow cookie consent banner is present. The login form includes an 'Identifiant' field, a 'Mot de passe' field with masked characters, and a green 'Connexion' button. A link for 'Mot de passe oublié' is at the bottom left.

**Depuis 2018, les Centres de gestion se sont dotés de cette application permettant la collecte et la restitution des bilans sociaux, puis pour les collectivités affiliées et non affiliées. Dès cette année, l'application devient l'unique moyen de saisie et de collecte du Rapport Social Unique.**

- URL : <https://bs.donnees-sociales.fr>

Deux navigateurs à privilégier pour un fonctionnement optimal de

l'application : Mozilla Firefox



ou Google Chrome



- Identifiant : SIRET de la collectivité
- Mot de passe : mot de passe renseigné lors de la dernière campagne de collecte (en cas d'oubli ou de première connexion, rapprochez vous de votre CDG)



# 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-  
REPLISSAGE 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**

# Les grands principes de l'application

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE



## ENQUETES COMPLEMENTAIRES



# Les grands principes de l'application



**Bénéficiaire des contrôles de cohérences sur partie consolidée de l'application**



# Les grands principes de l'application



**Bénéficier des contrôles de cohérences sur partie consolidée de l'application**



**Obtenir un contrôle complémentaire des données de la part du CDG**



# Les grands principes de l'application



**Bénéficier des contrôles de cohérences sur partie consolidée de l'application**



**Obtenir un contrôle complémentaire des données de la part du CDG**



**Envoi sécurisé et assuré à la DGCL par la plateforme dans l'application dédiée aux services de l'Etat**



# Les grands principes de l'application



**Bénéficier des contrôles de cohérences sur partie consolidée de l'application**



**Obtenir un contrôle complémentaire des données de la part du CDG**



**Envoi sécurisé et assuré à la DGCL par la plateforme dans l'application dédiée aux services de l'Etat**



**Compléter les enquêtes complémentaires Handitorial, RASSCT et GPEEC**



# Les grands principes de l'application



**Bénéficier des contrôles de cohérences sur partie consolidée de l'application**



**Obtenir un contrôle complémentaire des données de la part du CDG**



**Envoi sécurisé et assuré à la DGCL par la plateforme dans l'application dédiée aux services de l'Etat**



**Compléter les enquêtes complémentaires Handitorial, RASSCT et GPEEC**



**Obtenir l'analyse automatisée pour présentation au CT et se voir proposer plus facilement des analyses personnalisées RH de la part de son CDG**



# L'application pas à pas



# DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION

**Autoriser votre CDG à accéder à votre RSU, permet tout simplement à votre Centre de gestion de visualiser votre enquête pour tous renseignements ou besoin éventuel d'assistance.**

Identifiant : SIRET de la collectivité ou établissement

Mot de passe identique à la précédente campagne

Nom	Prénom	Téléphone fixe	Téléphone mobile	Fonction	Adresse email	Contact par défaut
Affiliation de votre collectivité au CDG en 2021						
						<input type="checkbox"/> Oui
Rattachement au comité technique (CT) du CDG en 2021						
						<input type="checkbox"/> Oui
Votre collectivité fait-elle partie de l'échantillon DGCL 2021 ?						
						<input type="checkbox"/> Oui ?
Autoriser le CDG à visualiser mon Rapport Social Unique en mode Agent par Agent et en mode consolidé						
						<input checked="" type="checkbox"/> Oui ?
Autoriser le CDG à accéder aux données module GPEEC ?						
						<input type="checkbox"/> Oui

Modifier



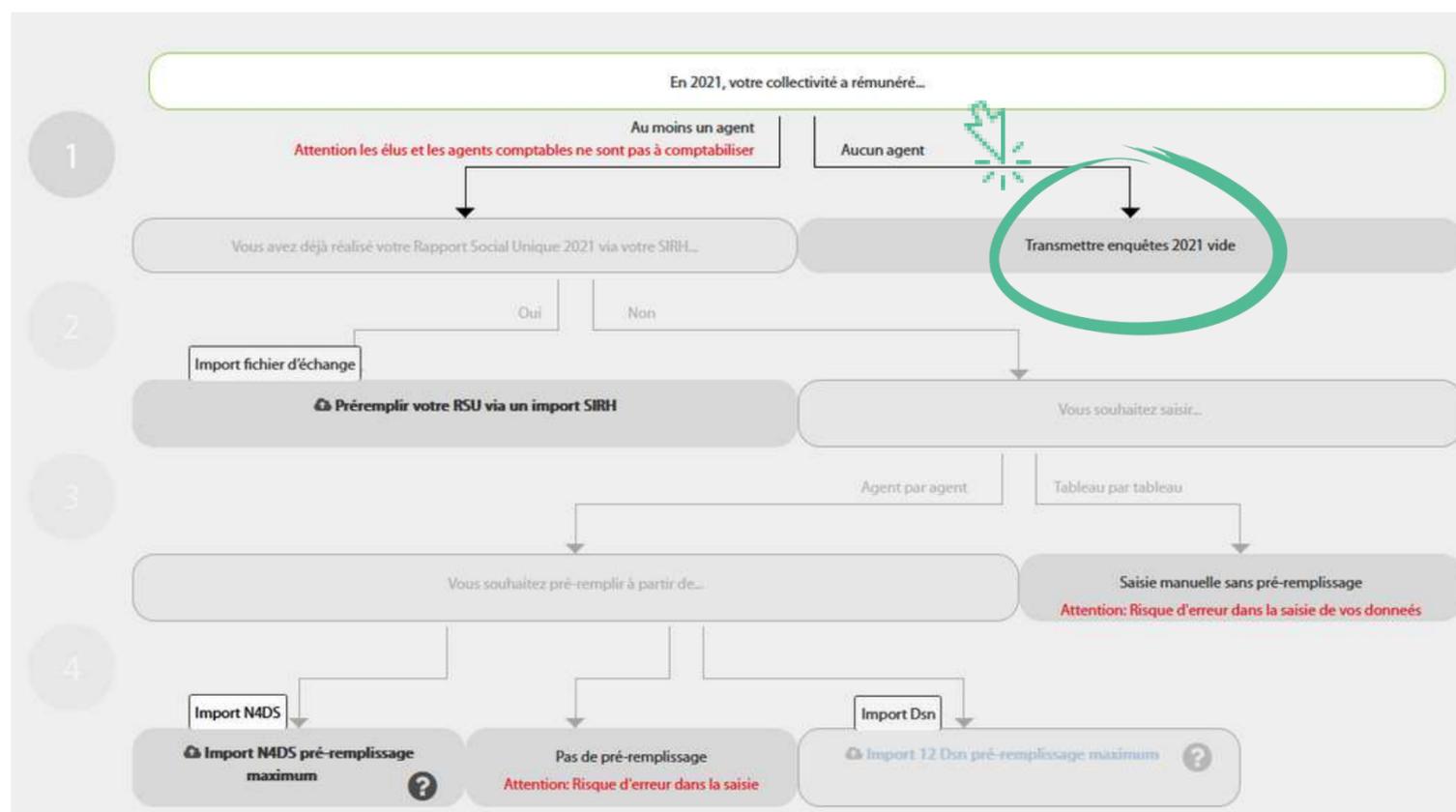
# DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION

## L'application pas à pas

### CAS N°1

**Votre collectivité ou établissement n'a rémunéré aucun agent au cours de l'année 2021?**

**Dans ce cas, cliquer sur "Transmettre enquêtes 2021 à vide"**





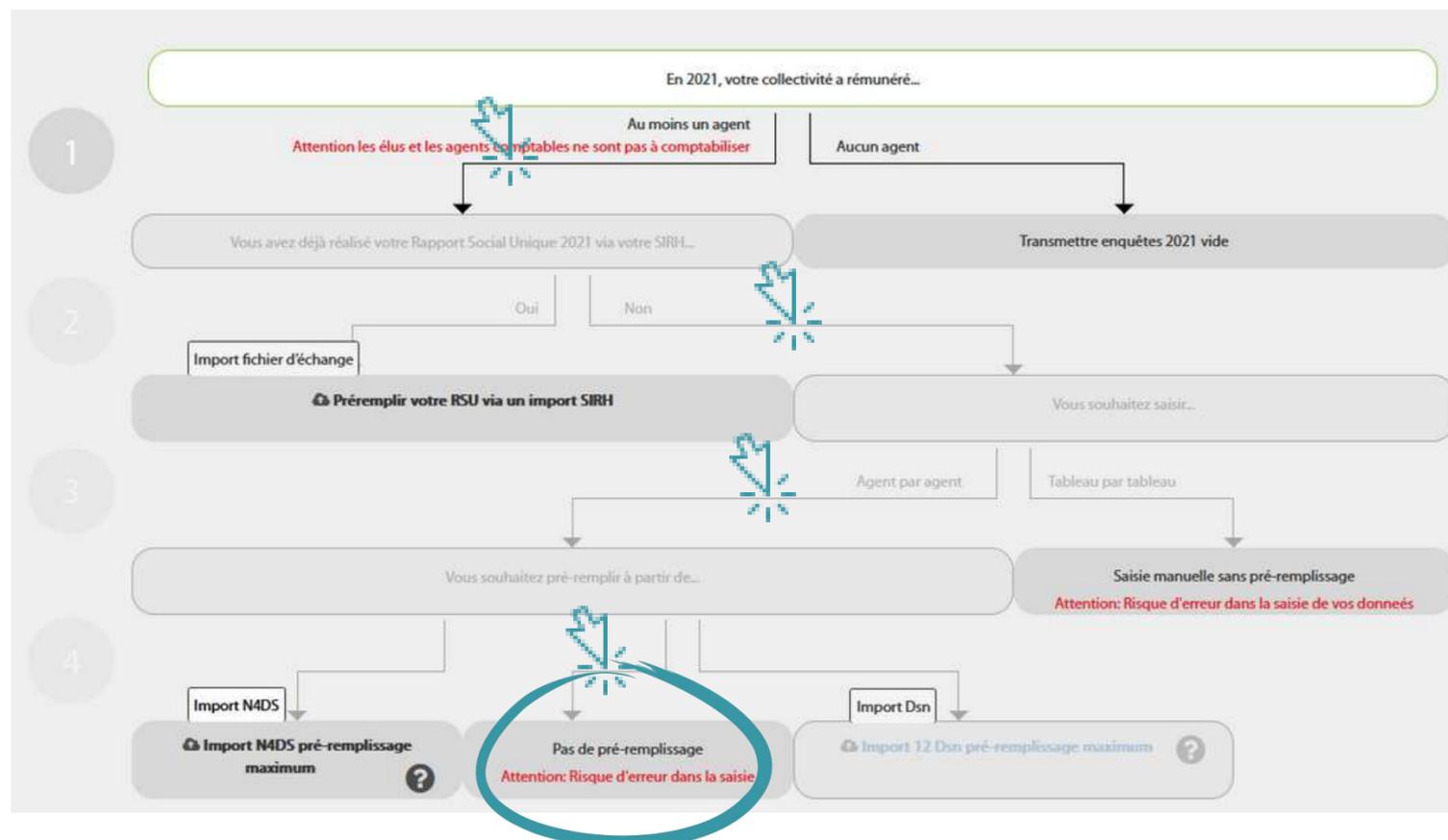
# DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION

## L'application pas à pas

### CAS N°2

**Vous collectivité ou établissement a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2021?**

**Vous ne disposez pas de fichier N4DS ou Dsn, ou vous souhaitez saisir sans pré-remplissage, cliquer sur "pas de pré-remplissage" pour saisir en agent par agent.**





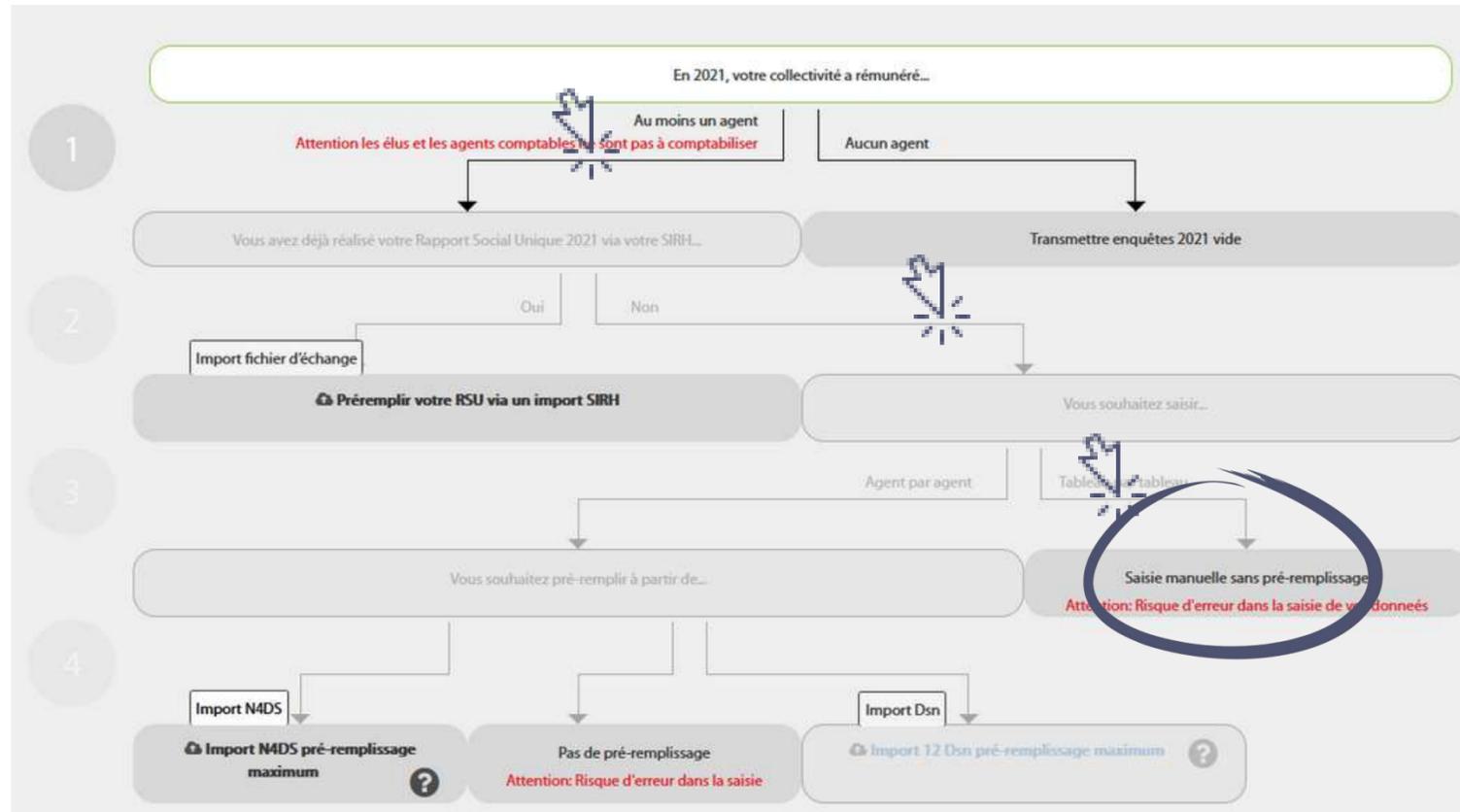
# DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION

## L'application pas à pas

### CAS N°3

**Votre collectivité ou établissement a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2021 ?**

**Vous ne disposez pas de fichier N4DS ou DSN, ou vous souhaitez saisir sans pré-remplissage, cliquer sur "pas de pré-remplissage" pour saisir en consolidé par indicateurs.**





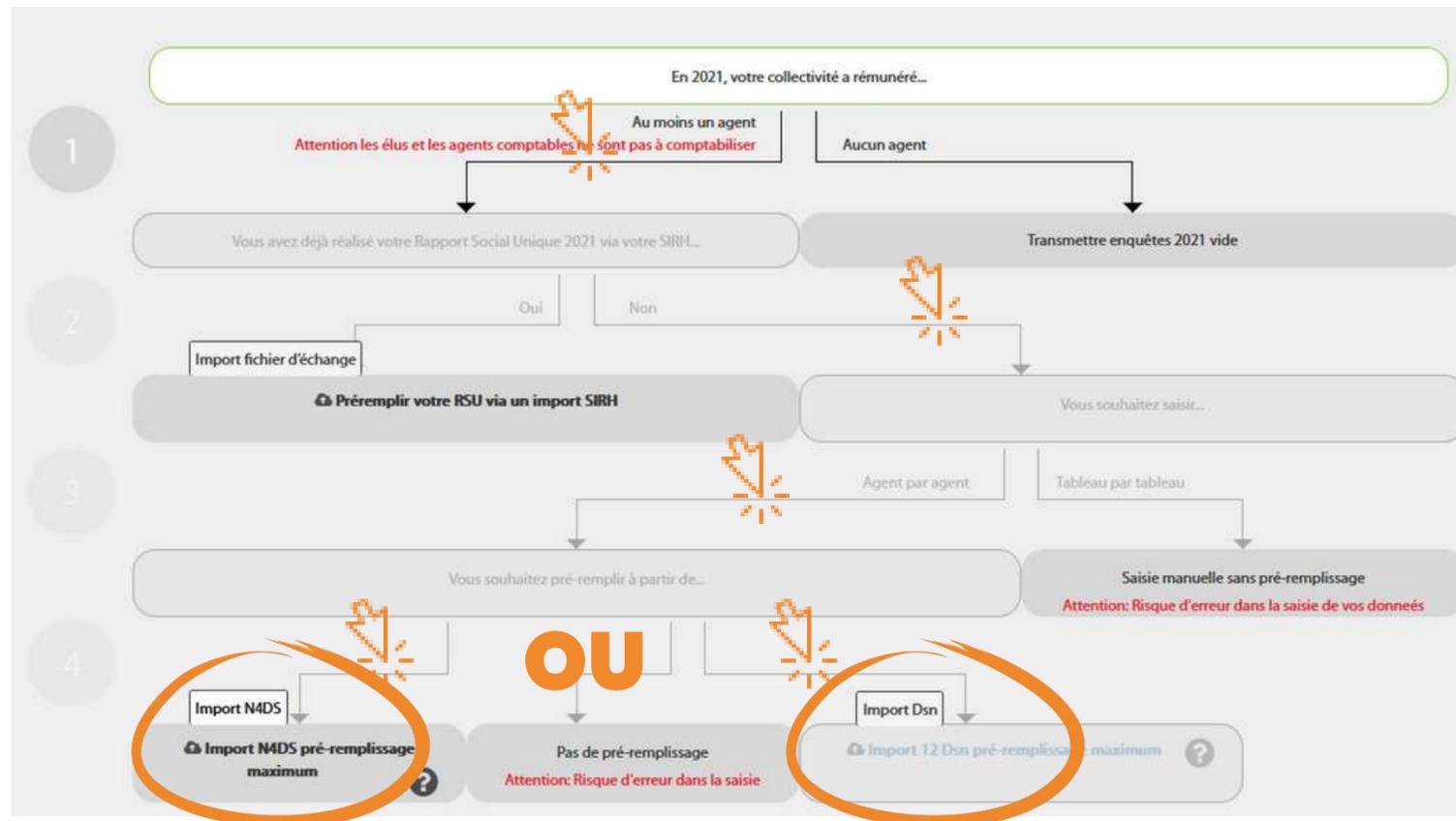
# DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION

## L'application pas à pas

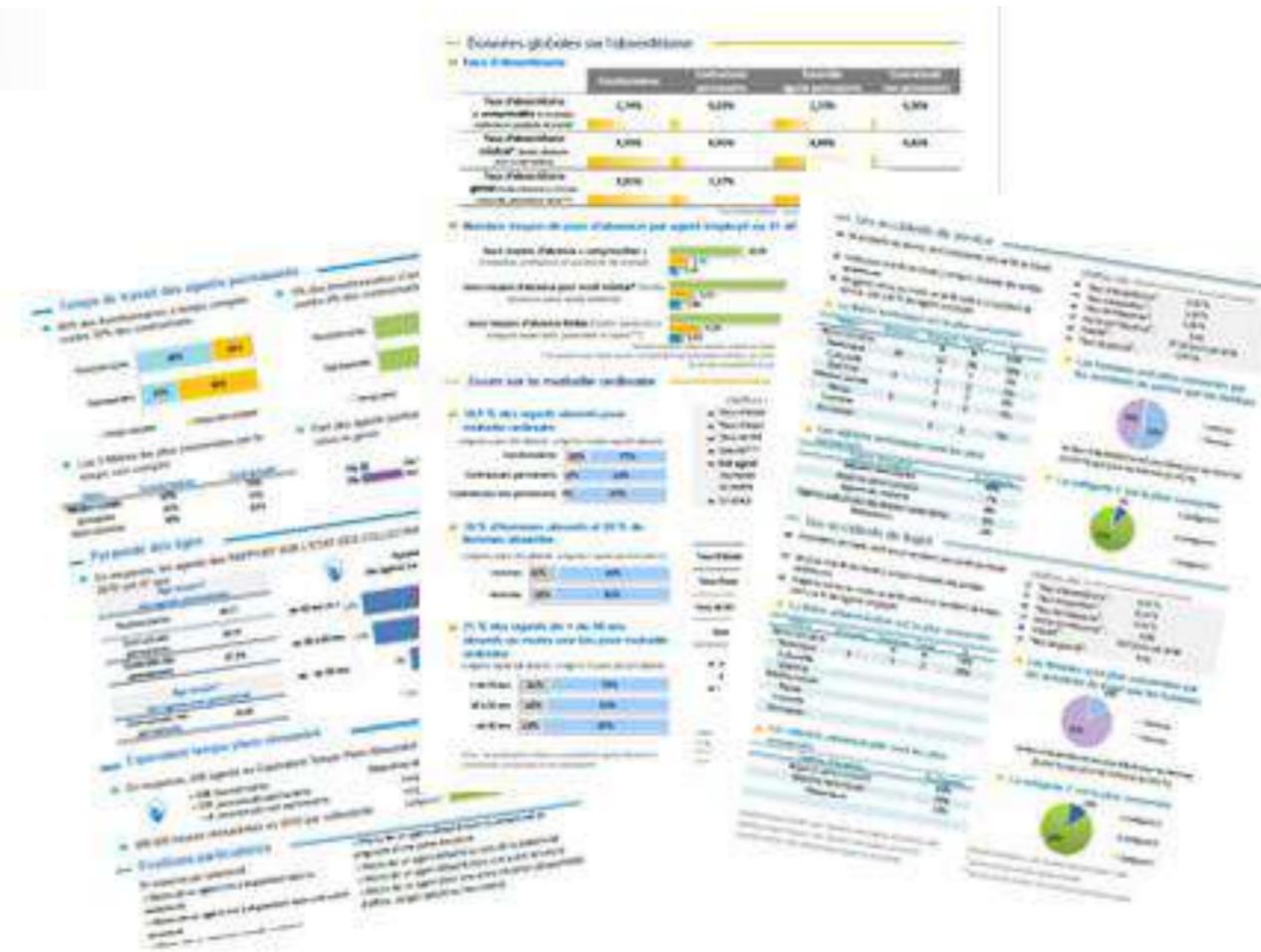
### CAS N°4

**Votre collectivité ou établissement a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2021 ?**

**Cliquer sur "import N4DS" ou bien sur "import 12 DSN"**

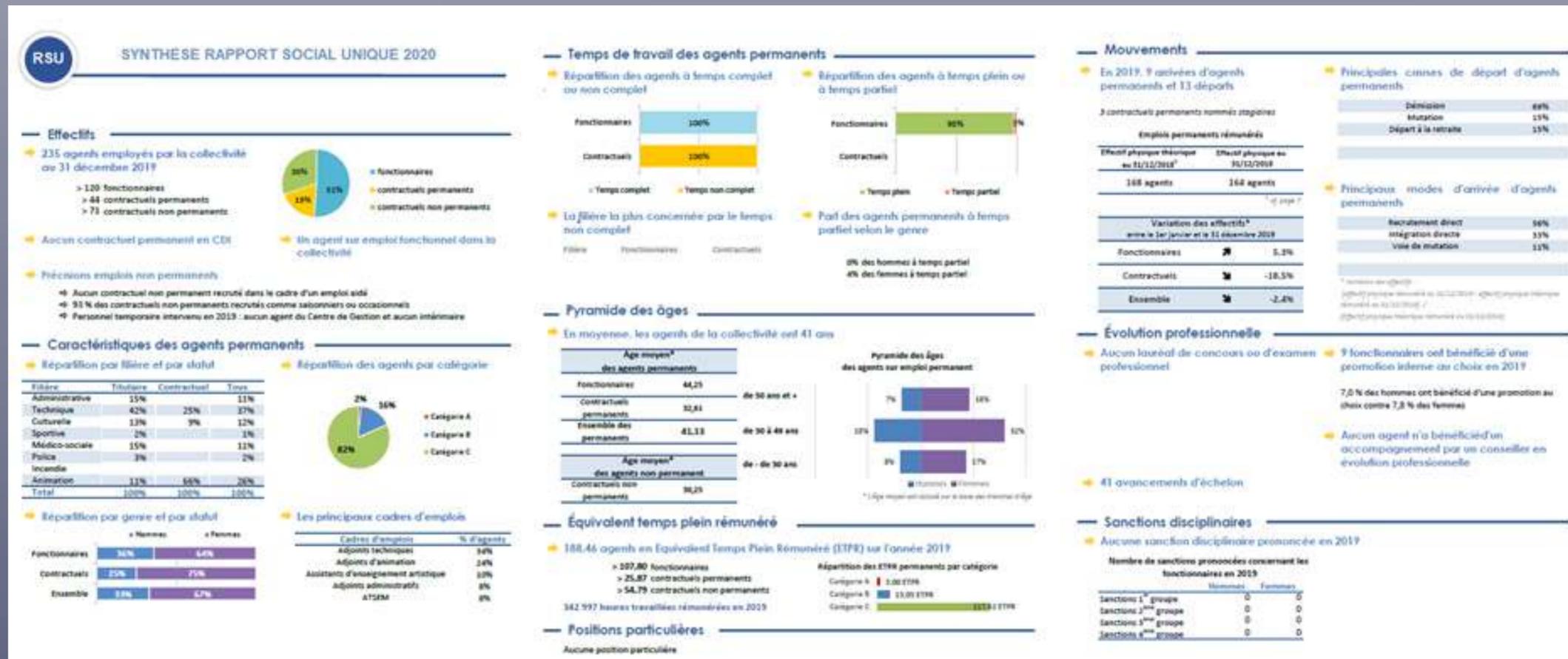


# IV. Les synthèses



# Une analyse automatisée

Synthèse disponible depuis votre espace collectivité de l'application « données sociales ».



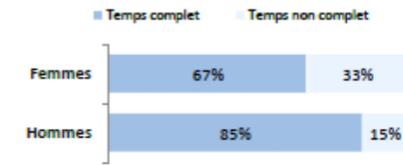
# Des synthèses complémentaires

Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022 (sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

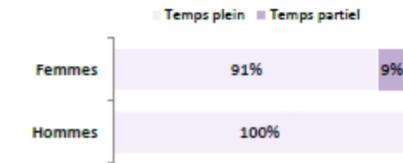
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



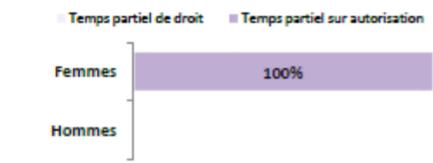
➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	12,15%	13,80%
Ensemble : 12,70%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	16,17%	22,89%
Ensemble : 18,41%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	16,17%	22,89%
Ensemble : 18,41%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

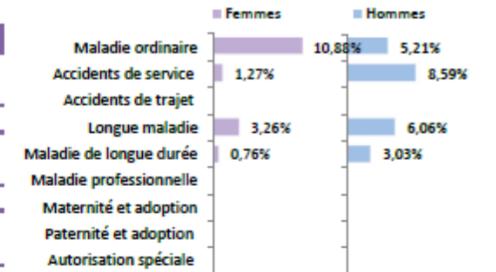
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent

- ▶ En moyenne, 59 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 83,5 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en

➔ 8 accidents du travail déclarés

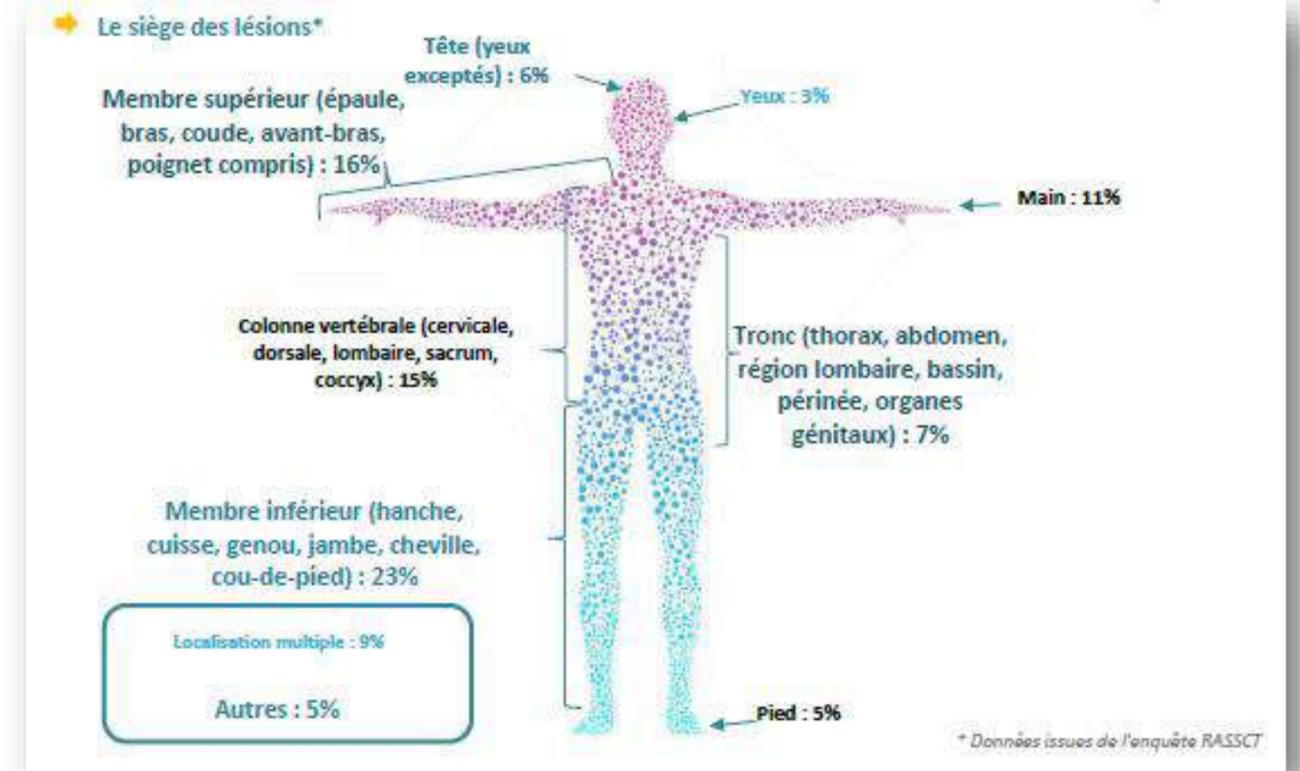
- ▶ 5 accidents du travail pour 68 femmes en position d'activité
- ▶ 3 accidents du travail pour 34 hommes en position d'activité :
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 306 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1097 jours d'arrêt

# Des synthèses complémentaires

Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022  
(sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail  
(RASSCT) ;



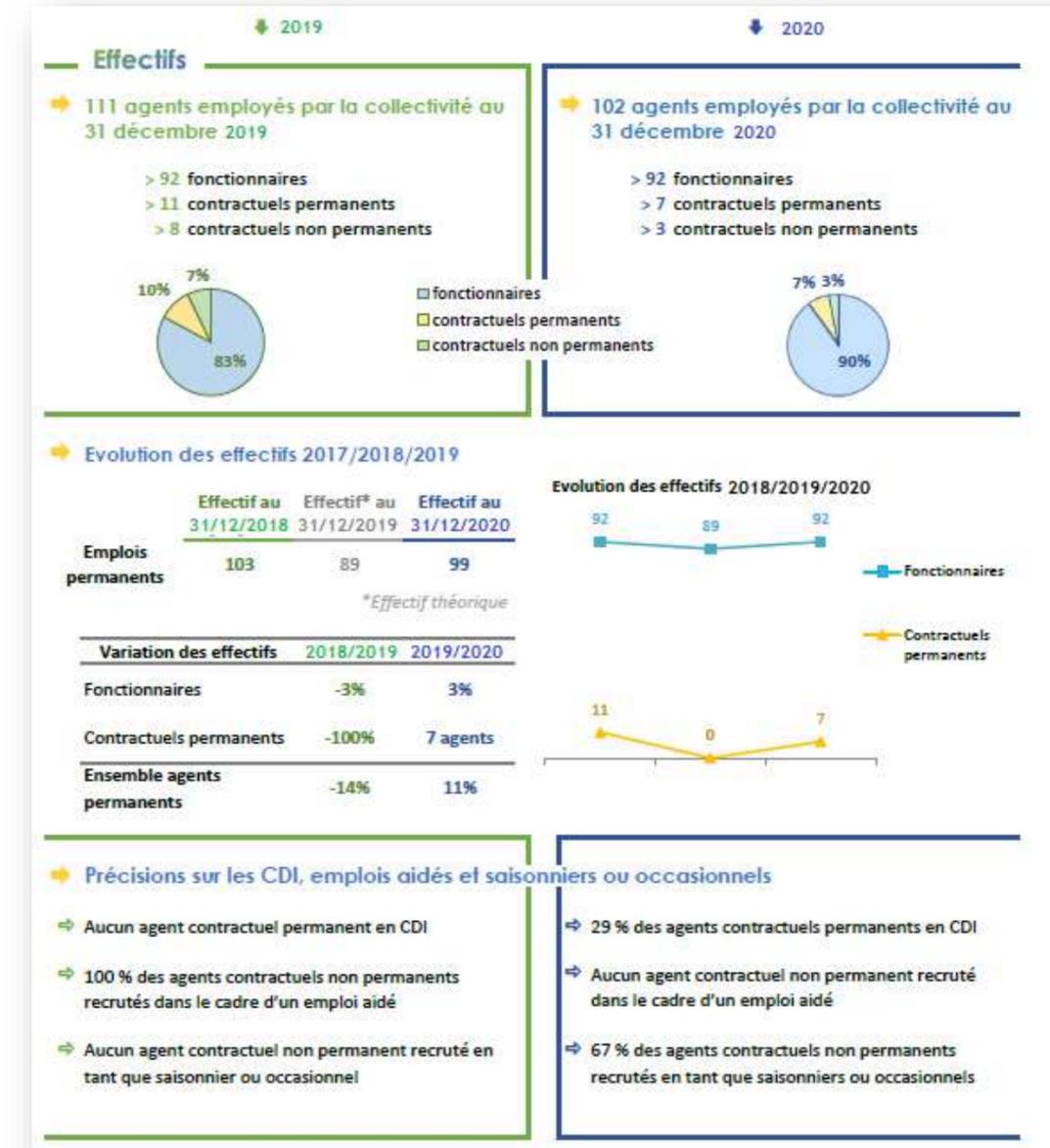
# Des synthèses complémentaires

Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022  
(sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail  
(RASSCT) ;

Synthèse comparative de l'évolution des données entre N  
et N-1 ;



# Des synthèses complémentaires

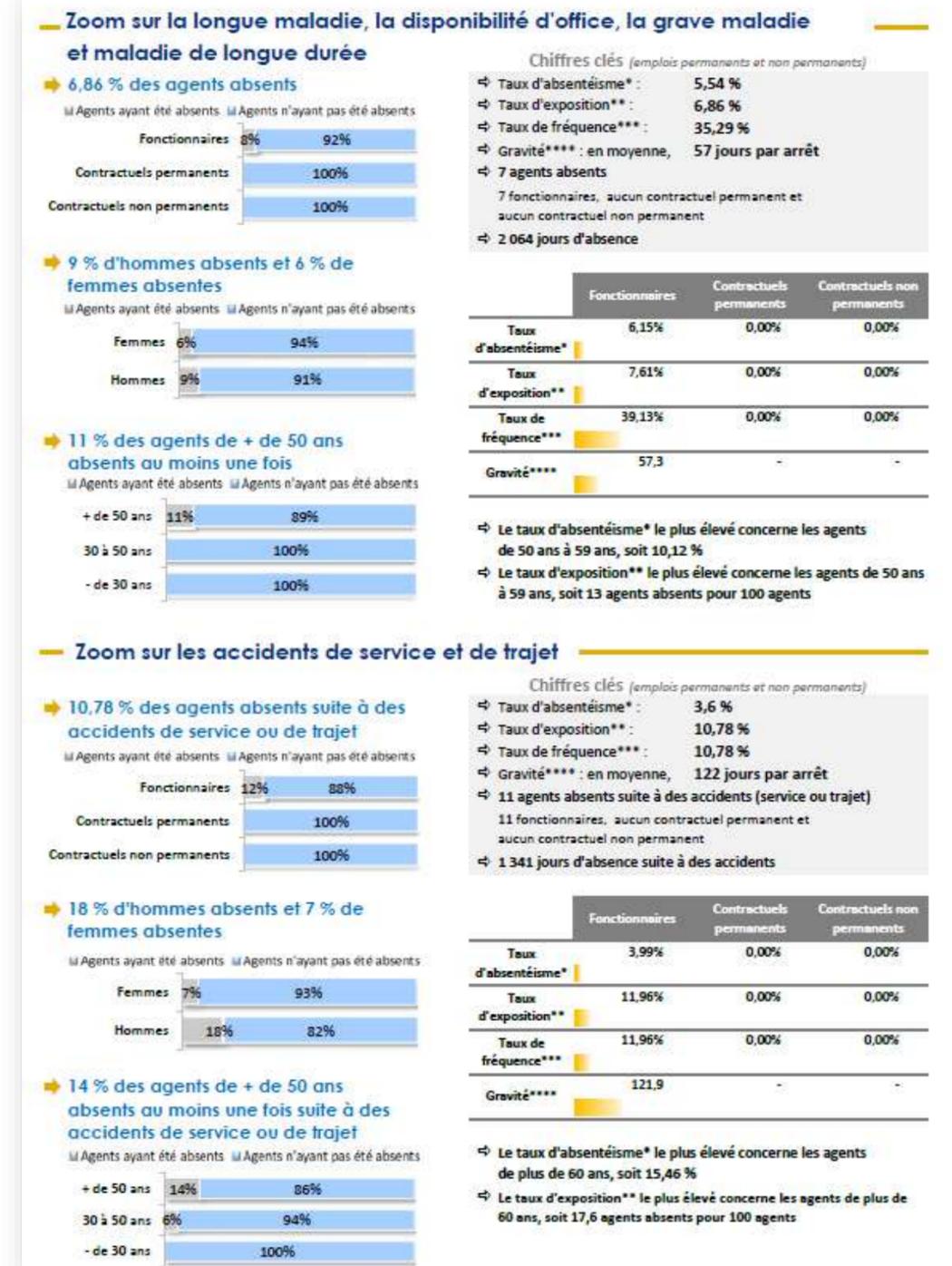
Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022 (sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT) ;

Synthèse comparative de l'évolution des données entre N et N-1 ;

Synthèse sur l'absentéisme ;



# Des synthèses complémentaires

Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022 (sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT) ;

Synthèse comparative de l'évolution des données entre N et N-1 ;

Synthèse sur l'absentéisme ;

Risques psycho-sociaux (RPS).

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique

## ➔ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation:  $((\text{somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année})/2)/\text{effectif des agents permanents moyen de l'année } n$

Le taux de rotation s'élève à 6,6 %

## ➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 1,8 pour 100 agents permanents

## ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques	
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

## ➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul:  $\text{nombre de jours d'arrêts pour maladie}/\text{nombre total d'agents permanents}$

Nombre moyen de jours d'arrêt	
Congés pour maladie ordinaire	9,0
Congés pour longue maladie et congés longue durée	11,6
Congés pour accidents du travail	0,4
Congés pour maladie professionnelle	0,0
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	22,6

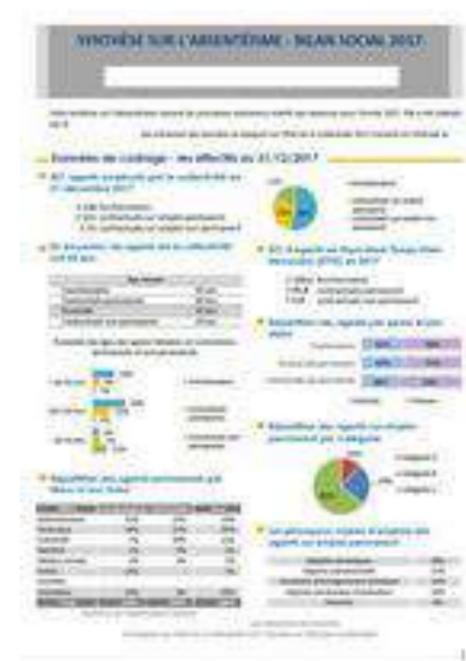


# DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION

## Les synthèses

**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.**



**Les synthèses thématiques seront disponibles au dernier trimestre (sur demande auprès de votre centre de gestion)**

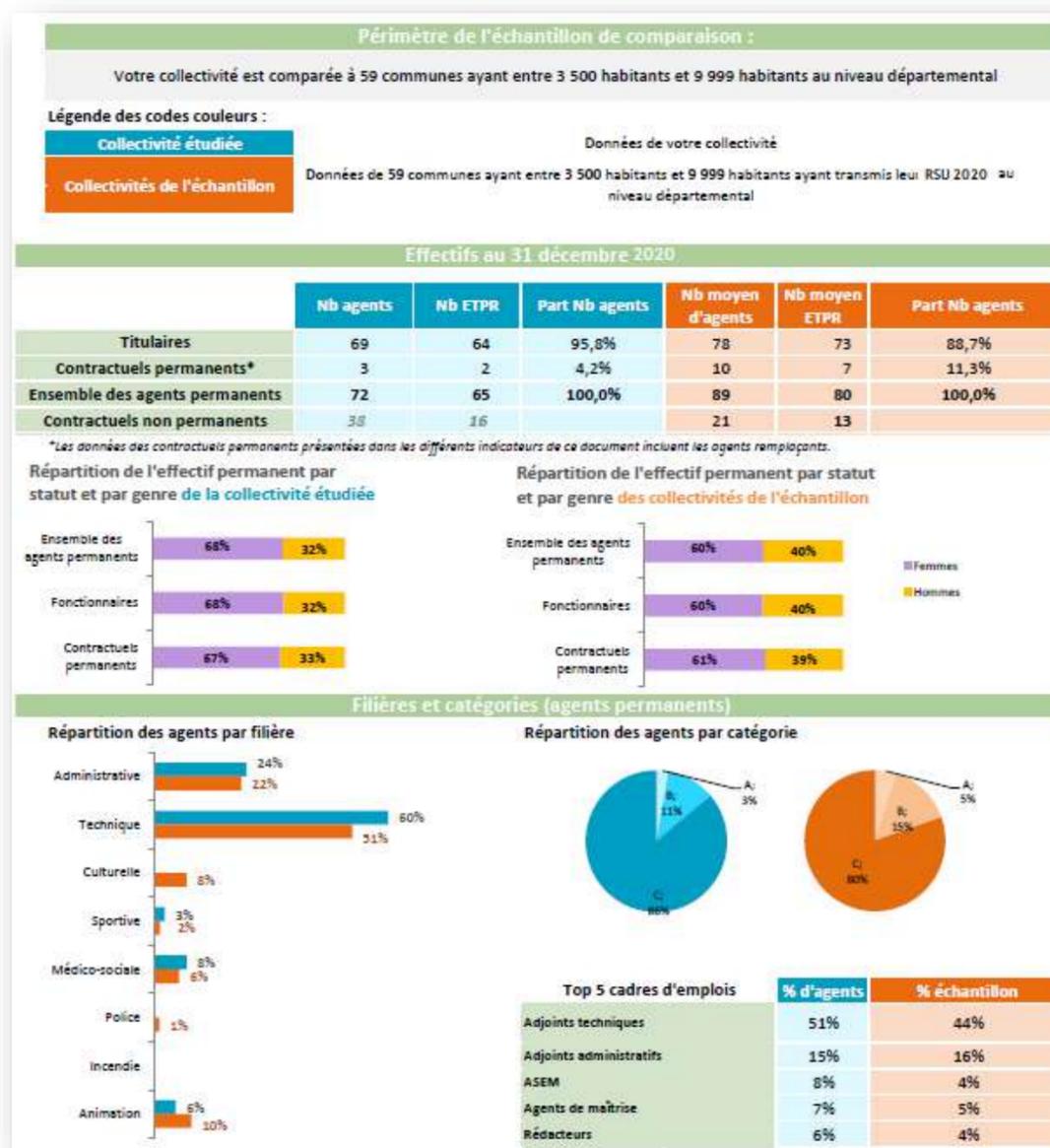
# Les synthèses



# DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION

## La synthèse comparée :

**Votre collectivité ou établissement est comparé(e) à un échantillon de strate équivalente.**



# V. Le calendrier



**mi juillet**

*Ouverture de la campagne de  
Collecte de RSU  
sur le site « données sociales »*



**31 décembre**

*Clôture de la campagne*

# V. Le calendrier

- Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité technique et au plus tard avant le 31/12/2022, le RSU est rendu public par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

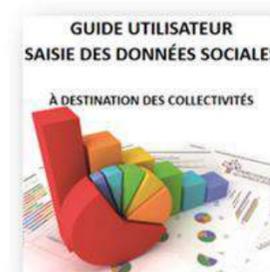


# VI. Les ressources



## Site internet de l'application "Données Sociales"

[www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr)



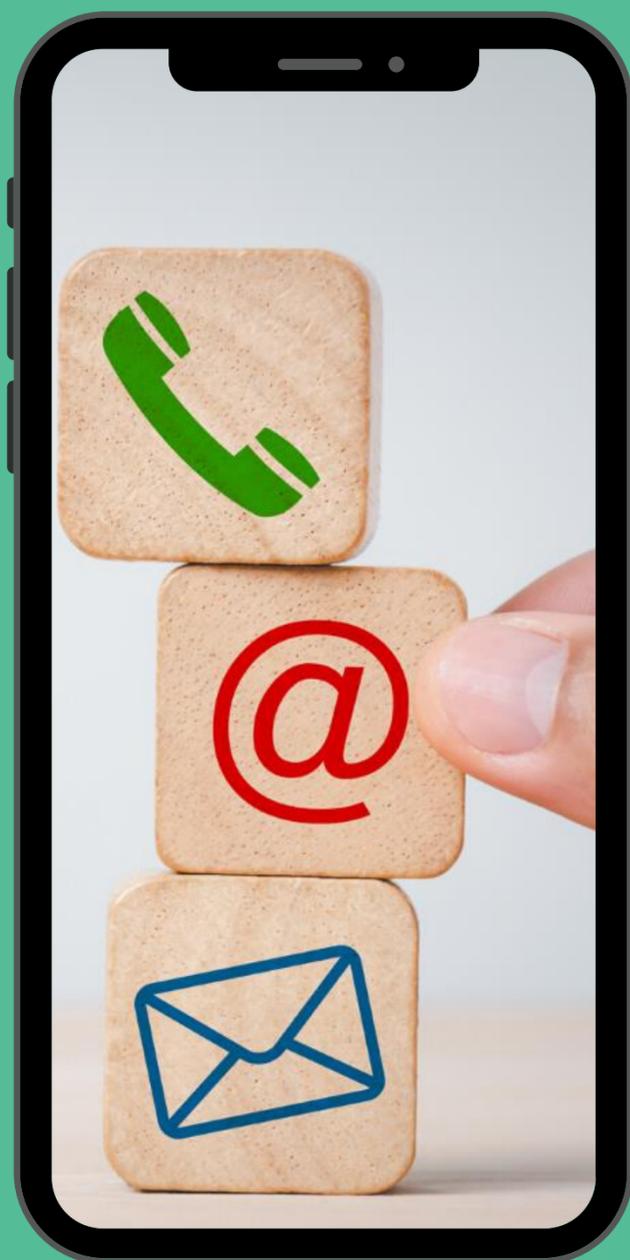
Guide utilisateurs



Foire aux questions



Sollicitez votre CDG depuis votre espace



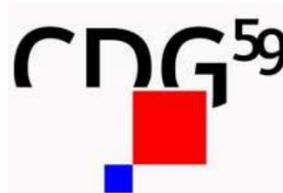
## Vos référents par département

### CONTACTS



#### CENTRE DE GESTION DE L' AISNE

☎ **03 23 52 01 52**  
@ **interface@cdg02.fr**



#### CENTRE DE GESTION DU NORD

☎ **03 59 56 88 35**  
@ **donnees-sociales@cdg59.fr**



#### CENTRE DE GESTION DE L' OISE

☎ **03 44 06 22 60**  
@ **bilan-social@cdg60.com**



#### CENTRE DE GESTION DU PAS-DE-CALAIS

☎ **03 21 52 99 50**  
@ **statistiques@cdg62.fr**



#### CENTRE DE GESTION DE LA SOMME

☎ **03 22 91 05 19**  
@ **cdg80@cdg80.fr**



# Merci de votre attention

---

## Avez-vous des questions ?

