

## Atelier Webinaire

**« Lignes directrices de gestion :  
valorisez vos données sociales »**



# DEROULE

- **LDG : RAPPEL DES ETAPES CLES**
  
- **LES DONNEES SOCIALES**
  - Faire son bilan social
  - Récupérer son bilan social et l'analyse dédiée
  - Comparer ses données
  - Bénéficier d'analyses thématiques
  - A l'avenir : le rapport social unique
  - Des données sociales aux LDG

# LDG : LES ETAPES CLES

# LDG : Procédure générale

Projet de LDG : **état des lieux**, projection, plan d'actions

Avis du comité technique

Info possible de l'assemblée délibérante

Arrêté de l'autorité territoriale

Communication aux agents

# LES DONNEES SOCIALES

# 1 – Faire son Bilan Social



Morbihan

## Qu'est ce que le bilan social ?

Une obligation légale pour toutes structures publiques

Un outil qui permet d'indiquer les moyens budgétaires et en personnels dont dispose la collectivité / l'établissement

Permet de réaliser une photographie de l'état du personnel à un moment T

Un bilan qui donne lieu à un débat en comité technique  
– Départemental : collectivités de moins de 50 agents  
– Local : collectivités de plus de 50 agents

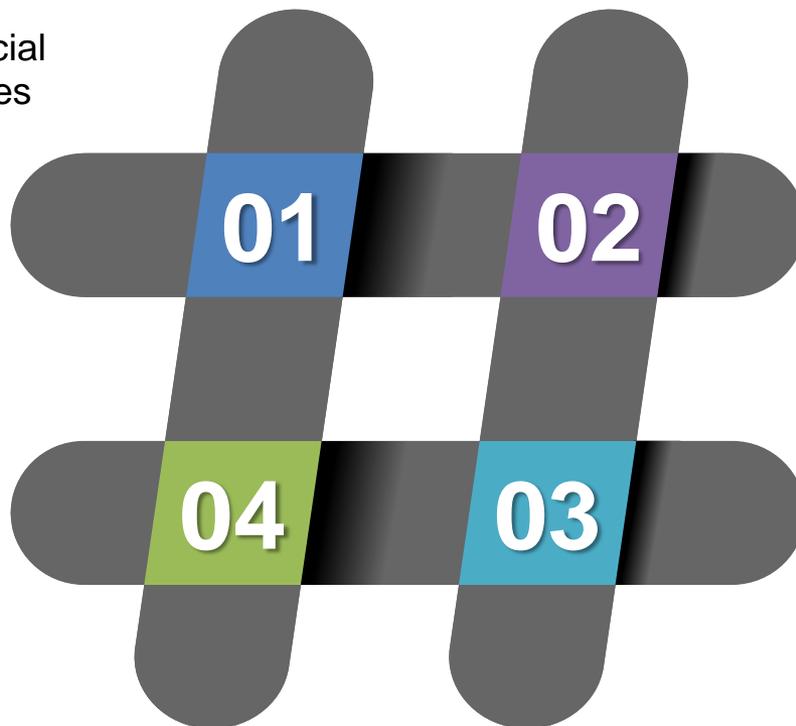
Le point de départ de votre réflexion sur les lignes directrices de gestion

# Le bilan social, élément essentiel de l'état des lieux, 1<sup>ère</sup> étape des LDG

## 1. Effectuer un état des lieux quantitatif et comparatif

- Données du bilan social
- Données comparatives

## 2. Effectuer un état des lieux des documents RH structurants et des pratiques RH



## 4. Analyser et se projeter

## 3. Recueillir les attentes de la collectivité

- En lien avec le projet de mandat, les projets en cours ou à venir

## Recueil des données sociales

**2 possibilités pour faire votre bilan social :**

→ **Via l'application développée par les CDG :**  
**<https://bs.donnees-sociales.fr>**

→ **Via le fichier Excel de la DGCL**  
**<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/recueil-bilan-sociaux>**

## Campagne 2019 - dans l'application des CDG

→ Une utilisation de plus en plus fréquente de l'application : **des taux de retours à la hausse**

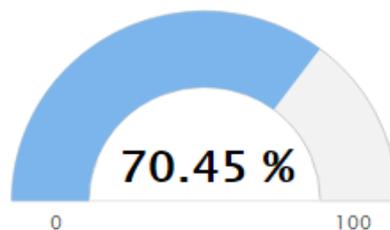


→ Des collectivités de toutes tailles se saisissent de l'outil

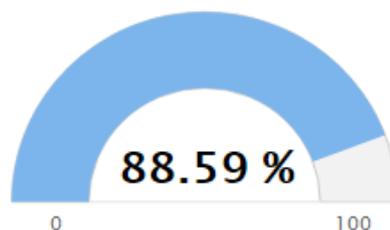
→ Une analyse de vos données dans une synthèse utilisable pour la présentation au CT, pour l'information des élus et pour construire vos LDG.

## La campagne 2019, en chiffre sur le département

Taux de Bilans Sociaux "Validés"



Taux de Retour Effectif



## Campagne 2019 - Fichier DGCL

Le bilan social a été réalisé via le fichier Excel de la DGCL, mais vous souhaitez :

- récupérer l'analyse proposée par l'application
- et/ou être assisté par le CDG pour construire vos LDG.

**→ L'importation de vos données dans l'application est possible en 3 étapes.**



# Campagne 2019 - Fichier DGCL

Morbihan

RAPPORT PRESENTÉ AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE  
SUR L'ETAT DE  
LA COLLECTIVITE, L'ETABLISSEMENT, LE SERVICE OU LE GROUPE DE SERVICES  
AU 31 DECEMBRE 2019

[Merci de bien vouloir remplir ce questionnaire Excel.](#)

**Attention** : La structure du présent questionnaire ne doit en aucun cas être modifiée sous peine de compromettre le processus d'exportation.

Une fois ce questionnaire validé, veuillez exporter les données vers un fichier d'échange au format .txt en cliquant sur le bouton "Exporter" ci-dessous

Exporter les données  
vers un fichier texte



Le fichier fabriqué par la procédure d'exportation est nommé d'après le n° Siret de votre collectivité  
Il est situé dans le même répertoire que le présent questionnaire Excel

[Merci d'envoyer ce fichier d'échange par mel à l'adresse \(clicable\) suivante : bilans-sociaux-2019@dgcl.gouv.fr](mailto:bilans-sociaux-2019@dgcl.gouv.fr)

Si l'exportation ne fonctionne pas, veuillez nous envoyer ce questionnaire par

- fichier Excel par mel à l'adresse suivante : [dgcl-bilans-sociaux-2019@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-bilans-sociaux-2019@dgcl.gouv.fr)
- sinon, voie postale à l'adresse indiquée dans l'instruction NOR RDFB1529174N

Pour importer dans un questionnaire vierge les données d'un fichier texte d'échange cliquez sur le bouton ci-dessous :

Importer les données  
à partir d'un fichier texte

## Créer un fichier texte de vos données saisies dans le fichier Excel

**Mon compte**  
Mes informations  
Mon mot de passe

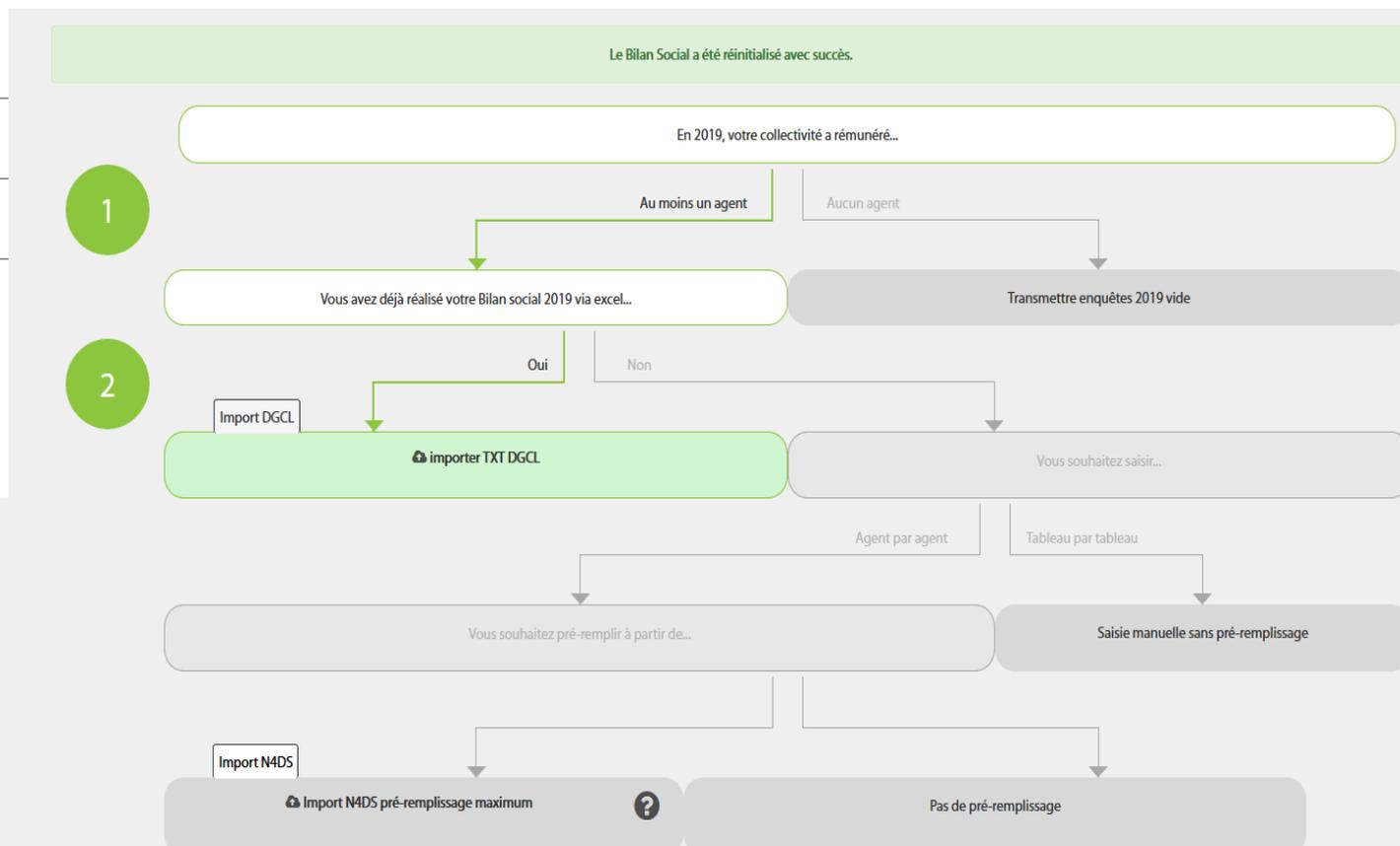
**Analyses**  
Mes analyses

**Enquête**  
Mon enquête 2019

**Aide**  
FAQ  
Poser une question  
Mes réponses

Application Bilan Social

version 7.3



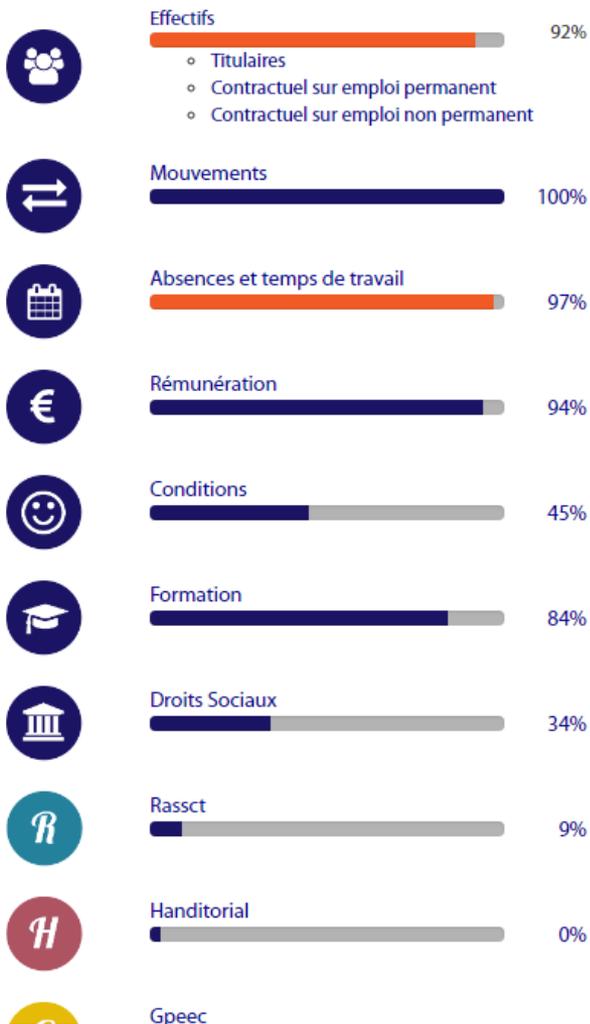
**Importer le fichier texte dans l'application :  
Enquête/Mon enquête 2019/ Importer TXT DGCL**



Morbihan <

# Campagne 2019 - Fichier DGCL

Revenir à l'agent par agent



L'application peut détecter des incohérences dans les données saisies, ou des informations manquantes.

→ Compléter et corriger  
→ Transmettre au CDG pour validation et récupérer votre analyse

Transmettre

## 2 - Récupérer son Bilan Social et l'analyse dédiée

## 2 - Comment récupérer l'analyse ?

**Je me connecte : <https://bs.donnees-sociales.fr>**

**Numéro de siret : xxxx**

**MDP : yyyyyy**

Connection par Firefox



Ou Google Chrome



**Ne pas utiliser Internet Explorer**





Morbihan

## 2 - Comment récupérer l'analyse ?

→ Le CDG valide votre bilan social

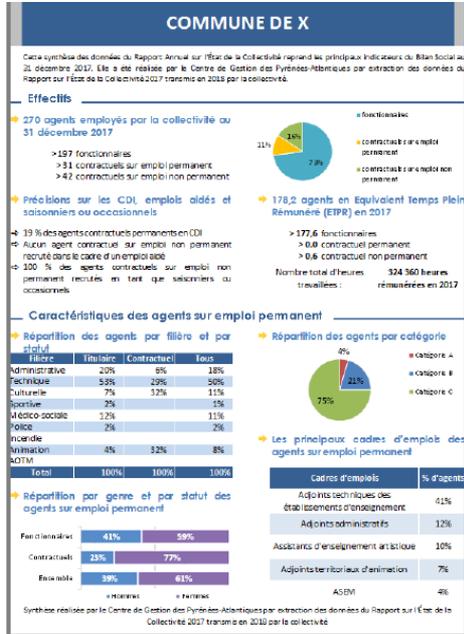
→ Vous pourrez récupérer une analyse de 4 pages sur les données clés de votre collectivité : **l'état des lieux quantitatif de vos LDG**

cliquez sur « Mes analyses »



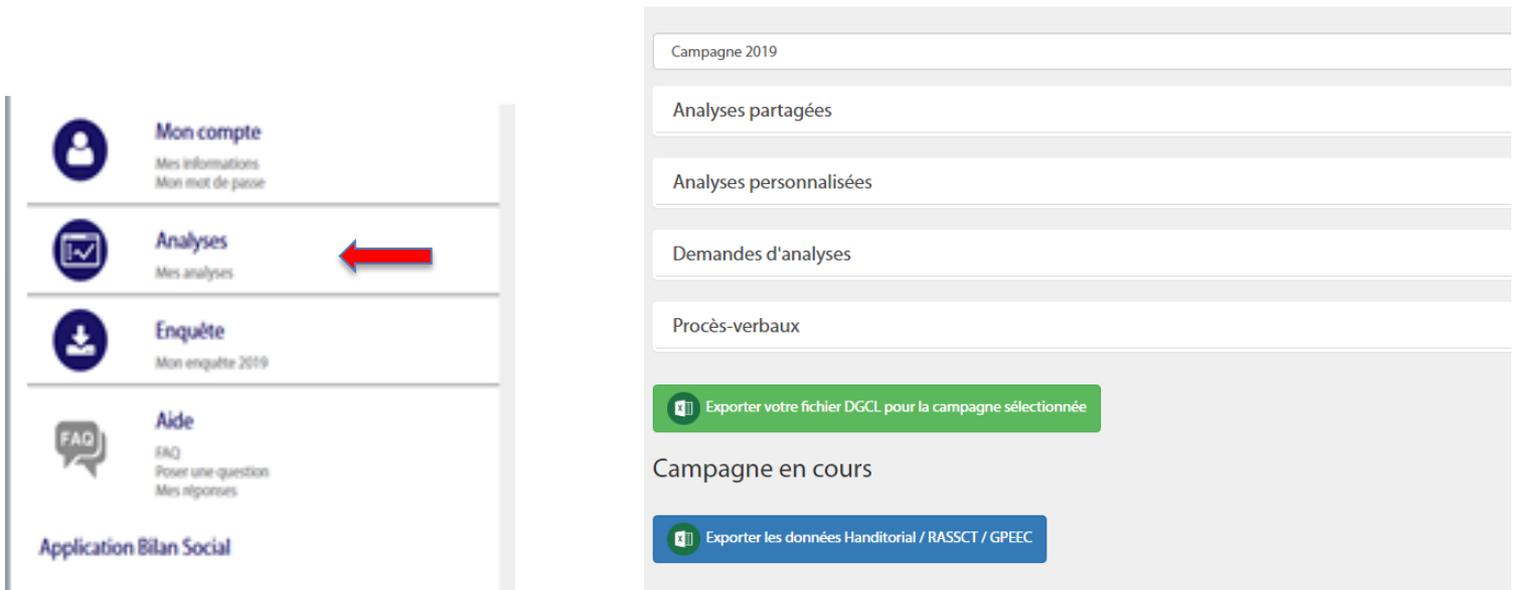
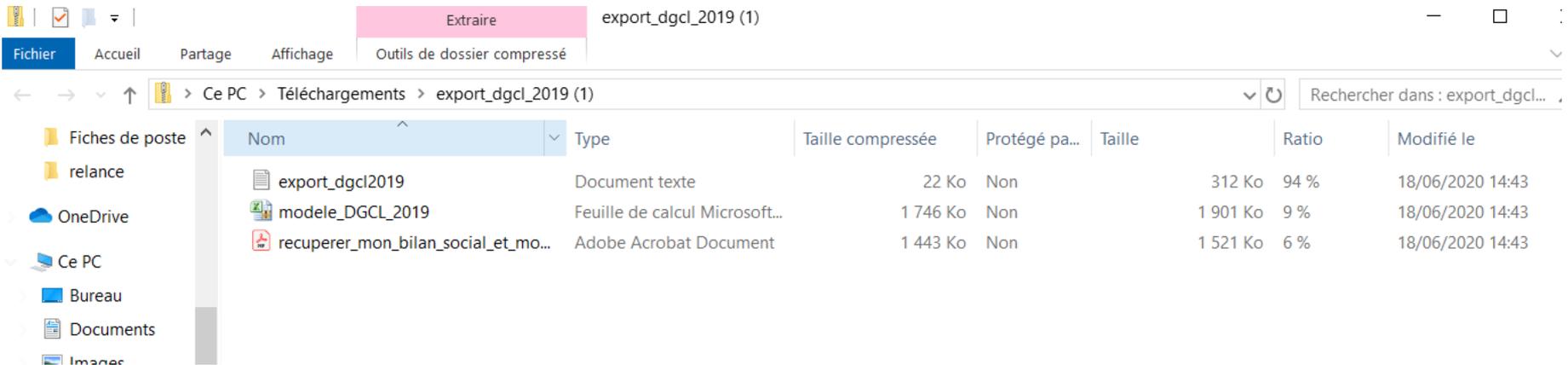
Analyses

Mes analyses



Une procédure de récupération des données est transmise aux collectivités

## 2 - Comment récupérer l'analyse ?

Nom	Type	Taille compressée	Protégé pa...	Taille	Ratio	Modifié le
export_dgcl2019	Document texte	22 Ko	Non	312 Ko	94 %	18/06/2020 14:43
modele_DGCL_2019	Feuille de calcul Microsoft...	1 746 Ko	Non	1 901 Ko	9 %	18/06/2020 14:43
recuperer_mon_bilan_social_et_mo...	Adobe Acrobat Document	1 443 Ko	Non	1 521 Ko	6 %	18/06/2020 14:43

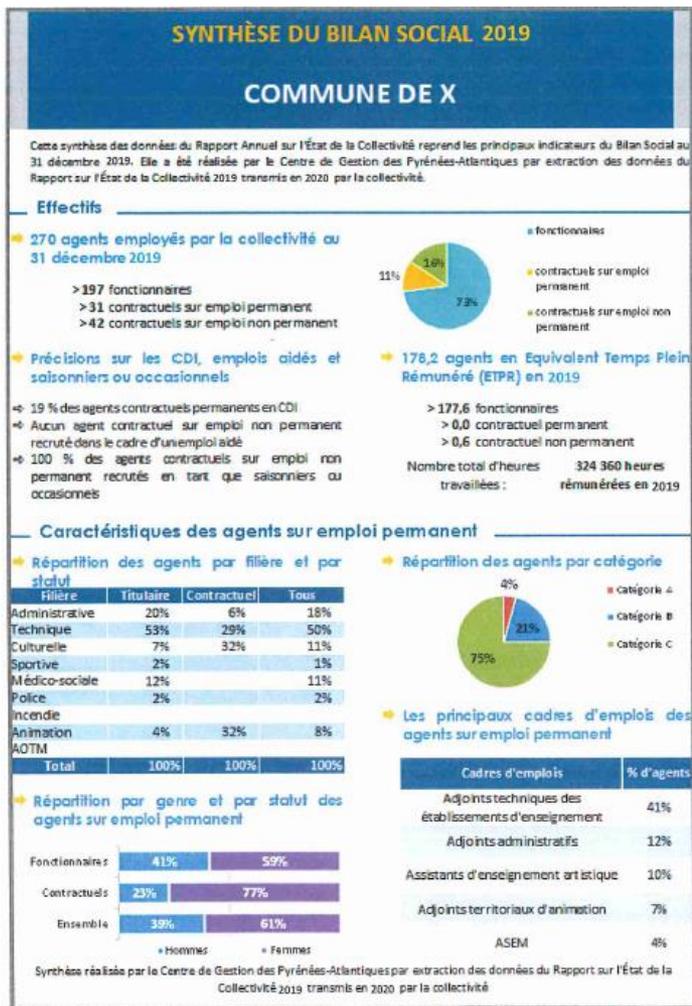


Morbihan

## 2 - Comment récupérer l'analyse ?

Présentation synthétique relatives aux :

- **Effectifs :**  
*nombre d'agents, répartition sur emplois permanents et non permanents, par catégorie hiérarchique, filière, répartition hommes femmes, pyramide des âges*
- **Données carrière et recrutement :**  
*les mouvements, les évolutions professionnelles (concours, promotion interne, avancements d'échelon et de grade)*
- **Données relatives à la rémunération, à l'absentéisme, aux accidents de travail, au handicap**
- **Données relatives à la formation**
- **Données relatives à l'action sociale**



Mon  
analyse  
fait  
apparaître  
des  
anomalies

- Je demande, **par mail**, au CDG de me « déverrouiller » mon bilan social
- Je reprends la main, apporte les modifications nécessaires
- Je le transmets à nouveau au CDG via l'application

# 3 – Comparer ses données

### 3- Je compare mes données

La synthèse nationale des indicateurs RH : <https://www.donnees-sociales.fr/>  
38 indicateurs « RH » regroupés autour de 10 groupes thématiques



Accueil ▾

Aide à l'utilisation

Panorama de l'emploi 2019

Synthèse nationale des indicateurs RH

Accès Centre de Gestion

## Application Données sociales

Contactez nous

→ SE RENDRE SUR L'APPLICATION



Morbihan

## 3- Je compare mes données

Afin d'établir des comparaisons objectives entre collectivités, les données sont déclinées selon les **15 strates suivantes** :

### Régions

### Départements

Intercommunalités de moins de 20 agents

Intercommunalités de 20 à 49 agents

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

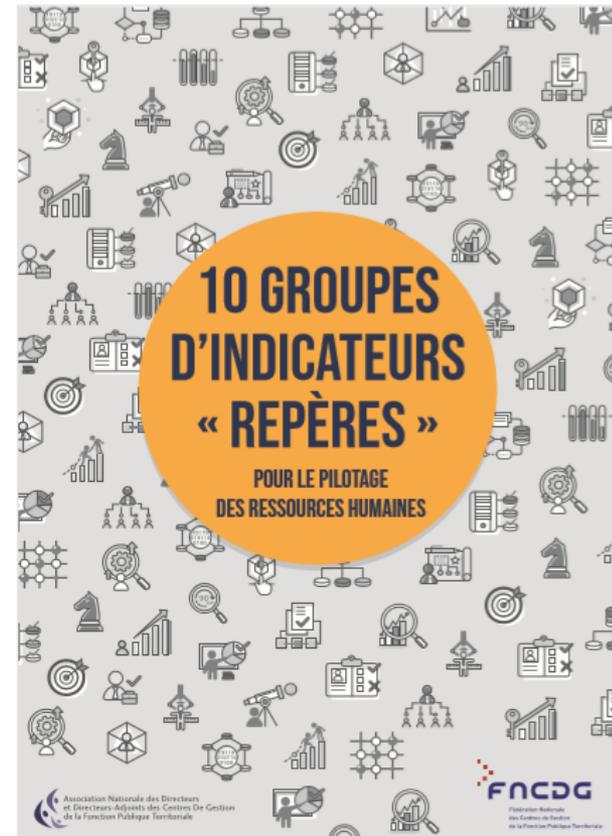
Communes de 100 à 349 agents

Communes de 350 agents et plus

### CCAS

### CIAS

Autres établissements publics



Télécharger la publication en cliquant sur l'image

## Indicateur 1

### TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS

#### LES OBJECTIFS

▶ Observer la part des femmes au sein de la collectivité (par statut, catégorie, filière, cadre d'emploi)

#### CALCUL :

$$\frac{\text{Nombre de femmes sur emploi permanent}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi permanent}} \times 100$$

#### DÉCLINAISONS POSSIBLES :

- ▶ Par statut : fonctionnaires, contractuels permanents, contractuels non permanents
- ▶ Par catégorie
- ▶ Par filière
- ▶ Par cadre d'emplois

#### EXEMPLE :

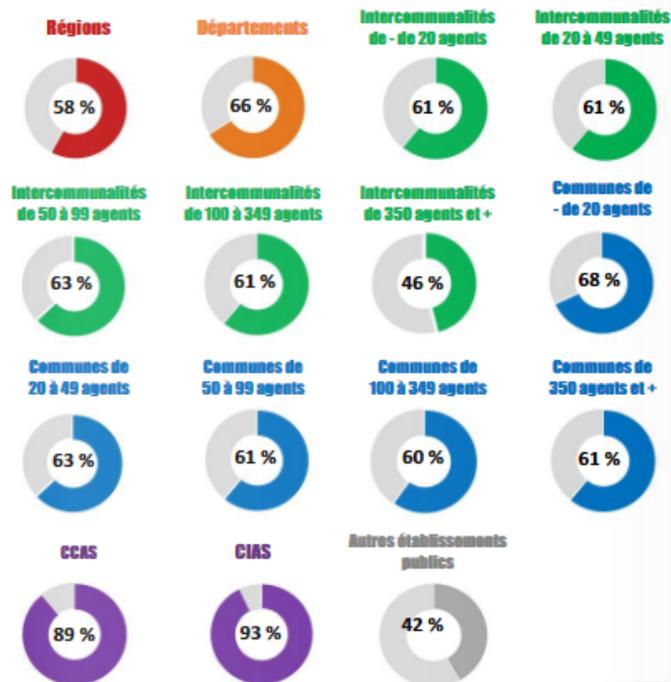
La commune X compte 250 agents sur emploi permanent. Parmi ces agents, on comptabilise 100 femmes.

Part de femmes est :  $(100/250) \times 100 = 40\%$ .

### TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS

## Indicateur 1

#### LES INDICATEURS « REPÈRES »



## 3- Je compare mes données

Les « fiches repères » produites par l'observatoire régional :  
<https://www.cdg22.fr/>



The screenshot shows the website interface for the Centre de Gestion des Côtes d'Armor. At the top left is the logo for 'cdg 22 CENTRE DE GESTION de la fonction publique territoriale'. To the right is the title 'LE PORTAIL DU CENTRE DE GESTION DES CÔTES D'ARMOR' and a search bar with the text 'Rechercher...'. Below this is a horizontal navigation menu with five items: 'CDG22', 'CONCOURS ET EMPLOI', 'GESTION RH ET COMPÉTENCES', 'PRÉVENTION ET SANTÉ', and 'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS'. The 'CONCOURS ET EMPLOI' item is highlighted with a red border. Below the menu is a breadcrumb trail: 'Accueil / Concours et emploi / Données emploi / Observatoire régional', also enclosed in a red border. Underneath the breadcrumb is a 'Ecoutez' button with a play icon. The main content area is titled 'Travaux de l'observatoire régional' with a printer icon on the right. Below the title is a paragraph: 'Dans le cadre de leurs fonctions, deux chargées de missions mutualisées entre les 4 Centres de Gestion Bretons, réalisent différents travaux. Vous pouvez consulter les fruits de ces travaux dans les rubriques ci-dessous.' At the bottom left is the logo for 'OBSERVATOIRE RÉGIONAL de l'Emploi Public Territorial et des Ressources Humaines' and a blue button labeled 'LES TRAVAUX'.



Morbihan

## 3- Je compare mes données

### SYNTHESES DES BILANS SOCIAUX

- [Synthèse des bilans sociaux 2017 de Bretagne](#)
- [Synthèse des bilans sociaux 2015 de Bretagne](#)
- Fiches Repères :

Des fiches « Repères » du Bilan Social 2017 ont été réalisées pour permettre de comparer les données du Bilan Social d'une collectivité à des collectivités similaires (de même strate) au niveau régional ou national, sur la base de différents indicateurs : effectifs, temps de travail, pyramide des âges, mouvements, rémunérations, primes, formation, absentéisme...

Afin de faciliter ces comparaisons, ces fiches sont élaborées sur le même format et selon les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles éditées automatiquement lorsqu'une collectivité valide son Bilan Social.

Pour toutes demandes, vous pouvez contacter le référent Bilan Social de votre CDG ou l'Observatoire régional de l'emploi.

#### Communes :

<a href="#">Fiche Repere communes moins 1 000 habitants</a>	<a href="#">Fiche Repère communes 1 000 à 1 999 habitants</a>	<a href="#">Fiche Repère communes 2 000 à 3 499 habitants</a>
<a href="#">Fiche Repère communes 3 500 à 4 999 habitants</a>	<a href="#">Fiche Repère communes 5 000 à 9 999 habitants</a>	<a href="#">Fiche Repere communes 10 000 à 19 999 habitants</a>

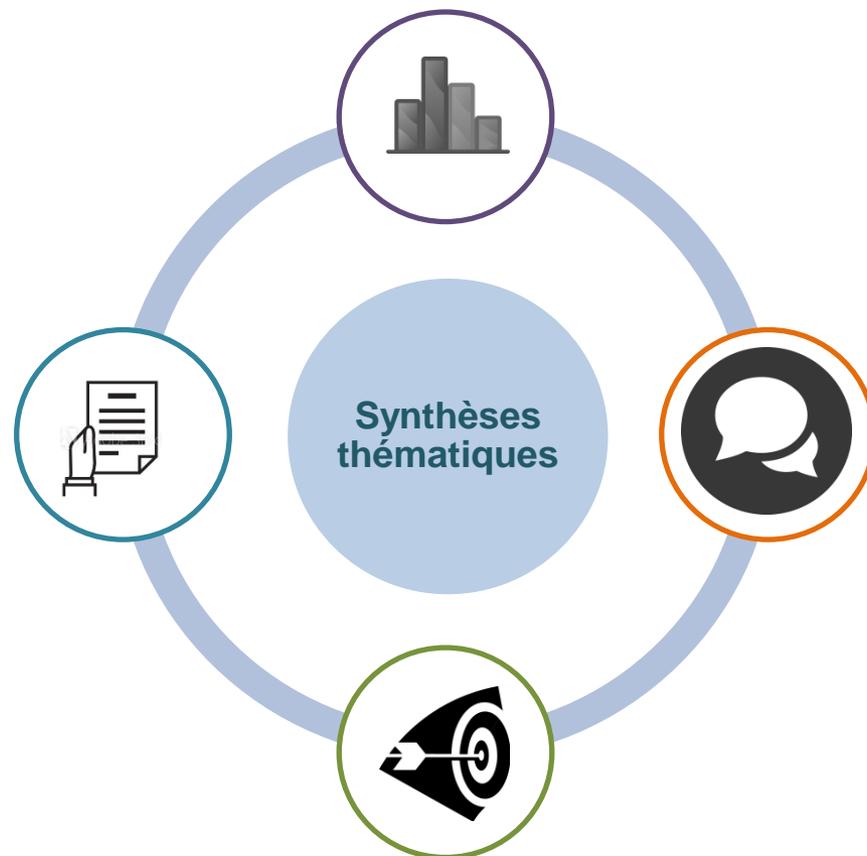
#### Intercommunalités :

<a href="#">Fiche Repère Nationale intercos moins 10 000 habitants</a>	<a href="#">Fiche Repère intercos 15 000 à 19 999 habitants</a>	<a href="#">Fiche Repère intercos 20 000 à 49 999 habitants</a>
<a href="#">Fiche Repère Interco 50 000 à 99 999 habitants</a>	<a href="#">Fiche Repère Nationale intercos 100 000 à 249 999 habitants</a>	<a href="#">Fiche Repère Nationale intercos 400 à 600 000 habitants</a>

# 4 – Bénéficiaire d'analyses thématiques

## 4- Les synthèses thématiques

Synthèse de données chiffrées,  
graphiques, en 4 à 5 pages

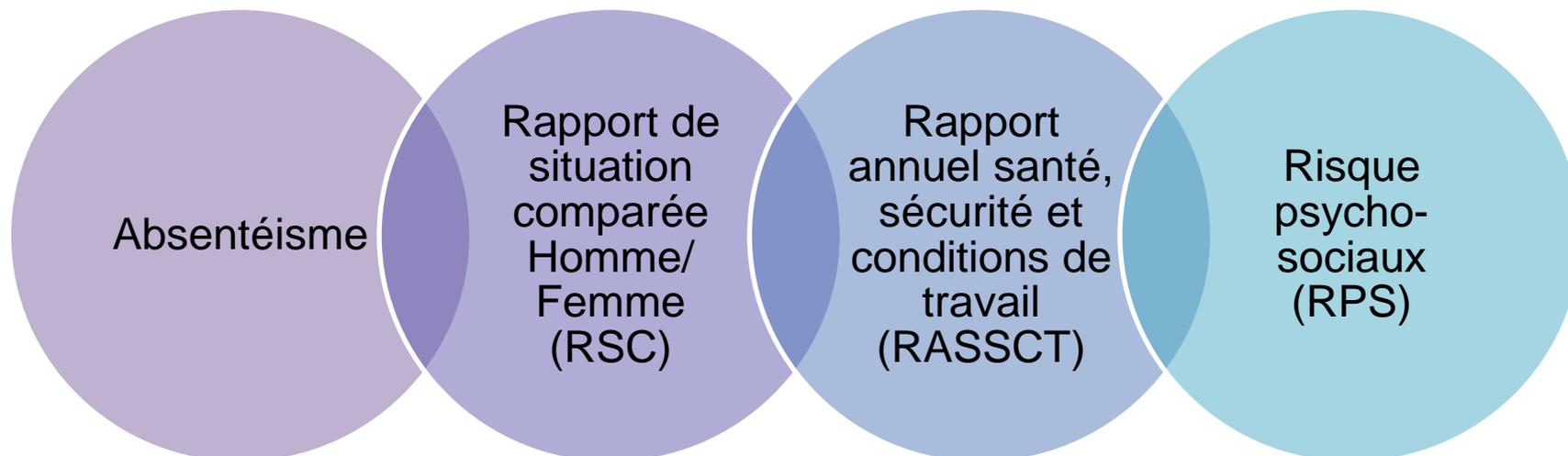


Réalisées et  
transmises par  
le CDG

Outil de gestion interne,  
de dialogue social, de  
communication auprès  
des élus, encadrants et  
agents.

Mise en évidence des points d'alerte  
nécessitant la mise en place de plans d'action  
→ notamment dans le cadre des LDG.

## 4- Les synthèses thématiques



Synthèses thématiques à demander par mail à l'adresse suivante : [bilansocial@cdg56.fr](mailto:bilansocial@cdg56.fr)



Morbihan

# 4- Les synthèses thématiques - exemple

## SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

♂

### COMMUNE xxxx

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Morbihan par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

#### Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 38 femmes et 26 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on :

- 21,6 fonctionnaires hommes
- 30,4 fonctionnaires femmes
- 1,1 contractuel homme
- 3,9 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	48-12%	85%	
Femmes	35%	92%	
Ensemble	38%	89%	

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	50%
Catégorie B	40%
Catégorie C	61%

➔ 11 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 4 % des hommes

Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	60%	40%
Technique	42%	58%
Culturelle	100%	-
Sportive	-	-
Médoco-sociale	100%	-
Police	-	100%
Incendie	-	-
Animation	75%	25%

➔ 58 % des fonctionnaires sont des femmes et 4 contractuels permanents sont des femmes et 1 est un homme

➔ Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI

Genre	CDI	CDI
Hommes	100%	
Femmes	100%	

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Morbihan par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité

### Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

Poste	Taux de féminisation
ASEM	100%
Adjoint territoriaux d'animation	86%
Adjoint administratifs	67%
Adjoint techniques	52%

### Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est

Poste	Taux de masculinisation
Agents de maîtrise	83%

*\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emploi permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

#### ➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,79	45,00	47,50
Hommes	46,70	32,50	46,15

#### ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires

Tranche d'âge	Hommes (%)	Femmes (%)
de + de 50 ans	20%	29%
de 30 à 50 ans	19%	25%
de - de 30 ans	3%	3%

#### ➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

Tranche d'âge	Hommes (%)	Femmes (%)
de + de 50 ans	20%	20%
de 30 à 50 ans	20%	60%
de - de 30 ans		

#### ➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019\*

Catégorie	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	72%
CAE/CUI	-
Emploi aidé	0%

*\*ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019*

#### Répartition globale des emplois non permanents par genre

#### Évolution de carrière et titularisation

➔ 3 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 2 suivis d'une nomination

0,0% des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 2,9% des femmes

0,0% des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 2,9% des femmes

➔ Titularisation

5 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 3 femmes et 2 hommes

4 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 4 hommes

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne au choix en

➔ Pour rappel, 58% des fonctionnaires sont des femmes

# 5 – A l’avenir : le Rapport Social Unique

## 5- Le Rapport Social Unique

Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ; Se substitue au REC (rapport sur l'état de la collectivité) à **partir de 2021**, sur les données 2020.

Un rapport **obligatoire** dorénavant **annuel** . Regroupe les rapports suivants :

- le rapport de situation comparée
- le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Présentation à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial. Saisie des données sur l'application actuelle proposée par les centres de gestion,

→ Décret 2020-1493 du 30 novembre 2020

## 5- Le Rapport Social Unique

L'application des CDG sera mise à jour selon les nécessités du RSU. Le décret prévoit une phase transitoire pendant laquelle le RSU sera établi à partir des données disponibles.

Des données annuelles pour une meilleure connaissance de la situation des collectivités, des comparaisons avec N-1 et non plus avec N-2

Une organisation adéquate à mettre en place dans les collectivités pour limiter les surcharges de travail et inclure cette activité comme une mission récurrente,

# 5 – Des données sociales aux Lignes Directrices de Gestion



Morbihan

## 6- des données sociales aux LDG

Pour chaque thème du bilan social, choisir des indicateurs pertinents, mener une réflexion sur les actions réalisées et les actions à mettre en place et à planifier :

→ Actions réglementaires

→ Actions complémentaires souhaitées

### Effectifs

- Organigramme ?
- Fiche de poste à jour ?
- Structuration des services via un encadrement intermédiaire
- ...

### Temps de travail

- 1607 heures ?
- Télétravail ?
- Règlement intérieur ?

### Rémunération

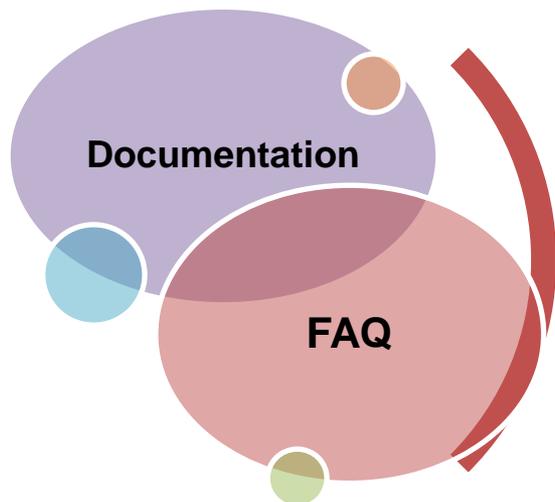
- Rifseep ?
- CIA ?
- Entretien professionnel ?

...

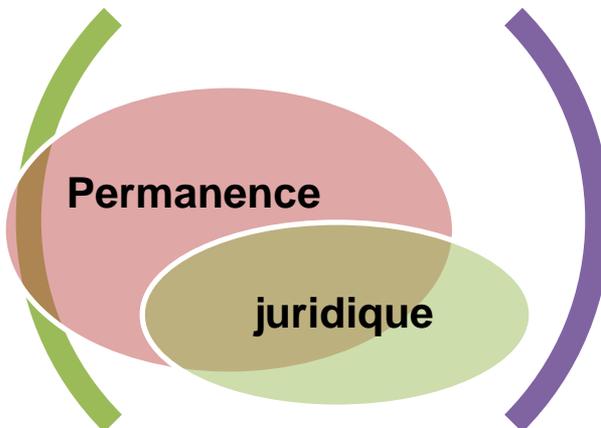
- ...

# LE CDG PEUT VOUS ACCOMPAGNER

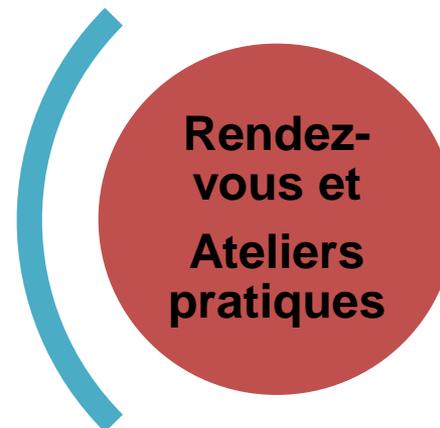
# NOS RESSOURCES



Espace dédié "LDG"  
[www.cdg56.fr](http://www.cdg56.fr)



[juristes@cdg56.fr](mailto:juristes@cdg56.fr)



RDV Promotion interne :  
10/12/2020  
RDV Avancement de  
grade :  
14/01/2021

# DES ACCOMPAGNEMENTS MODULABLES SELON LES EFFECTIFS DE VOTRE COLLECTIVITE OU ETABLISSEMENT

Collectivités de moins de 50 agents

Comité technique départemental



Dossier complet formalisant les LDG



Le saisine du comité technique départemental



L'arrêté de l'autorité territoriale



La communication auprès des agents

Collectivités de plus de 50 agents

Comité technique local



Accompagnement personnalisé en fonction de vos besoins

**→ Les consultants interviendront à la carte sur un ou plusieurs volets préalablement définis lors de l'analyse de la demande d'intervention.**

**→ Les consultants du CDG élaborent à vos côtés :**

# NOTRE ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES OU ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 AGENTS

## ETAPE 1

- recueil des données

## ETAPE 2

- exploitation des données RH, état des lieux

## ETAPE 3

- projet de Lignes Directrices de Gestion (2 volets)

## ETAPE 4

- présentation du projet et des points à arbitrer
- finalisation du projet et montage du dossier CT

## ETAPE 5

- communication aux agents

# Merci de votre participation !

**N'hésitez pas à nous contacter !**

**[strategie.conseilrh@cdg56.fr](mailto:strategie.conseilrh@cdg56.fr)**

**02 97 68 16 17**

**[bilansocial@cdg56.fr](mailto:bilansocial@cdg56.fr)**

**02 97 68 31 53**

**[www.cdg56.fr](http://www.cdg56.fr)**