

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 7 octobre 2024

RAPPORT POUR AVIS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

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 (art.4) précise que la base de données sociales est mise à disposition des membres du comité social technique.

Dans ce cadre, la collectivité a mis en place un espace spécifique sur le réseau N avec une gestion nominative des membres pouvant y accéder dans le respect du décret.

Les membres du comité social techniques sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente.

A noter

Le rapport social unique (RSU) présente un périmètre "Effectifs" différent de celui du repère social de par le type de populations retenues et de la répartition des agents entre les permanents et les non permanents ne permettant pas la comparaison des données produites entre les deux documents.

- Les contractuels remplaçants ainsi que les contractuels sur contrat inférieur à 1 an sont intégrés dans les effectifs permanents dans le RSU.
- Les contrats de projets sont intégrés dans les effectifs non permanents dans le RSU
- Les agents en disponibilité d'office et les agents mis à disposition de la région ne sont pas comptabilisés dans les effectifs du RSU.

Intégration de l'index sur l'égalité professionnel au RSU 2023

Le RSU 2023 intègre désormais les indicateurs issus des 2 décrets N° 2024-801 et N° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Ces indicateurs au nombre de 4, sont produits par la DGCL au regard des données alimentées dans le RSU.

- **écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes

- **écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes

- **écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes**

- **nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.**

À partir de ces indicateurs, **un index**, d'un niveau maximal de cent points, est calculé, pour chaque employeur.