



*Réunion d'information,  
Au CDG 35 , les 12 et 13 avril 2018*

# Le Bilan Social 2017

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

# Les points abordés

---

- **Le Bilan social : présentation générale**
- **Le Bilan social : quels enjeux ?**
- **L'exploitation des données BS par les CDG pour les collectivités et établissements publics Bretons**
- **Calendrier de la campagne**
- **Les éléments de saisie**
- **La nouvelle application**





# Le bilan social dans la FPT : présentation générale

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



# ● Video campagne bilan social 2017

---



Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



# Présentation générale



## Une transposition du secteur privé au secteur public :

- 1975 – Rapport SUDREAU dans un contexte de réforme du dialogue social
  - Rapport du comité d'étude pour la réforme de l'entreprise
- 1977 – Bilan Social des entreprises
- 1988 – Bilan Social des Etablissements Hospitaliers
- 1997 – Bilan Social des Collectivités Territoriales

# Fondements juridiques



- 1997 – Bilan Social des Collectivités Territoriales
  - Loi 26 janvier 1984 – art 33 & 14
  - Décret du 25 avril 1997
  - Arrêté biannuel fixant les indicateurs contenus dans le rapport de l'état de la collectivité. Pour 2017 : arrêté du 28 août 2017.
- Le terme légal : le REC « rapport sur l'état de la collectivité », plus communément appelé le Bilan Social (BS) qui reprend l'ensemble des questions présentes dans le fichier



# Définition générale

- Une obligation légale pour toutes structures publiques commandée par la DGCL
- 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 bilan social dans la FPT : quels enjeux ?

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



POURQUOI,  
POURQUOI,  
POURQUOI ?



# Le bilan social, Quel intérêt? Quels enjeux?

*« Je ne vois pas les intérêts / enjeux du BS »*



# Des intérêts pluriels



## – Des intérêts partagés

- Réaliser un état des lieux des données RH de la collectivité
  - Mieux connaître sa collectivité
  - Prendre le temps de réaliser un état des lieux pour connaître les spécificités de la structure
    - Effectifs, Absentéisme et accidentologie, Formation, Mouvements de personnel, parité...*
- Faciliter la mise en œuvre des politiques RH
- Anticiper pour mieux gérer les ressources humaines
- Mettre en place une GPEEC
  - Identifier les départs en retraite, les évolutions des métiers, les besoins en formation et compétences, ...
- Adapter les méthodes / process de travail
  - Favoriser la création d'outils de pilotage (ex : tableaux de bord, outils de suivi)



# Des intérêts pluriels



- Mesurer l'évolution des données RH de la collectivité sur plusieurs années
- Connaître son territoire intercommunal (*à partir du moment où l'ensemble des communes réalise son BS*)

➔ Permettre des réflexions à l'échelle d'un territoire

*Ex : GPEEC de territoire, plan de formation intercommunal, etc...*

# Des enjeux importants



- **Enjeux pour les élus**
  - Disposer d'une photographie RH de la collectivité à un instant T, voire à l'échelle intercommunale
  - Décider des grandes orientations RH et des priorités à traiter dans le cadre des contraintes budgétaires (maîtrise de la masse salariale, pistes de mutualisations envisageables, ...)
  - Se comparer avec d'autres collectivités de strates similaires
  - Disposer d'arguments pour rendre attractive la collectivité (ex : pour les recrutements)
- **Enjeux pour la direction générale et le SRH**
  - Proposer une stratégie RH et des plans d'actions opérationnels à partir des orientations et priorités définies par les élus
  - Construire des outils d'aide à la décision pour les élus
  - Communiquer et travailler avec les différents services (dans le cadre du partage de la fonction RH notamment)

➔ **Le bilan social est un outil générateur de dialogue social**



# Des enjeux importants

---



→ Objectif : communiquer les données en direction de l'ensemble des acteurs de la structure (élus, encadrants, agents, OS, ...) afin qu'ils portent et mettent en œuvre les plans d'actions

→ L'ensemble de ces données fait l'objet de consolidations à l'échelle départementale et régionale, et de restitutions ciblées en partenariat et à la demande des collectivités





J'ai pas  
le temps, j'ai  
trop de travail.

## Le bilan social, une enquête chronophage...

*« Le bilan social ça prend trop de temps »*



# Une idée reçue car...



- Un nouvel outil national
  - Un gain de temps (avec une version full web intuitive)
  - Une saisie pour plusieurs enquêtes : BS, RASCT, Handitorial, GPEEC et GPEEC +
  - Un outil plus performant
  - Des données qui seront réutilisables pour les prochaines campagnes BS

**→ Un investissement en temps pour bénéficier des avantages induits par le remplissage du BS**

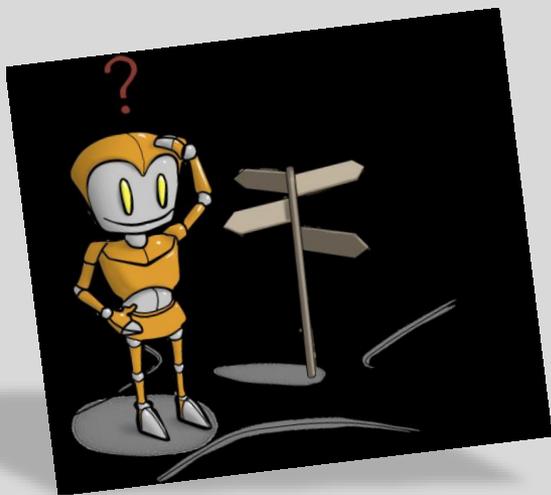
# Les données complémentaires au BS



- L'enquête annuelle dédiée à la thématique du handicap : « **Handitorial** »
  - Document de collecte relatif aux travailleurs handicapés et plus largement aux BOETH
- **Le Rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT)**
  - Article 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, modifié par le décret n°2012-170 du 3 février 2012
- **Les questions GPEEC**



# Le bilan social, une démarche isolée / à réaliser sans soutien



*« Je me sens démuni  
dans la réalisation du BS »*



# Vous n'êtes pas seul !

---



- Une réunion d'information pour vous expliquer la démarche et l'outil
- Une FAQ répertoriant les questions les plus fréquentes pour vous guider
- Un interlocuteur dédié et privilégié : le CDG
  - Votre contact : Marion PINARD (bilan.social@cdg35.fr  
02.99.23.37.96)





# L'exploitation des données BS par les différents acteurs de la FPT

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



# L'exploitation des données

---



- Une exploitation à l'échelle départementale par les gestionnaires Bilan Social
  - Notamment dans le cadre de la préparation des CT
- Une exploitation à l'échelle régionale par les chargées de mission observatoire de l'emploi public et des RH
  - Une illustration : la synthèse régionale des données issues du BS 2015



# L'exploitation des données



- La possibilité de solliciter votre CDG pour obtenir des données comparatives par strates et en fonction de thématiques choisies
- Pour toute demande de données régionales, votre interlocuteur au CDG transmettra votre demande à l'Observatoire régional
- Un partage des données sociales lors de manifestations de promotion de l'emploi public territorial organisées au niveau départemental et régional





# Calendrier prévisionnel

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



# Etapes et échéances à venir



- **A partir du 16 avril** : Envoi des identifiants aux collectivités aux autorités territoriales par courrier
- **Du 18/04 au 15/06/2018** : Période de saisie des données
- **Avant le 30/06/2018** : Présentation des BS au CT



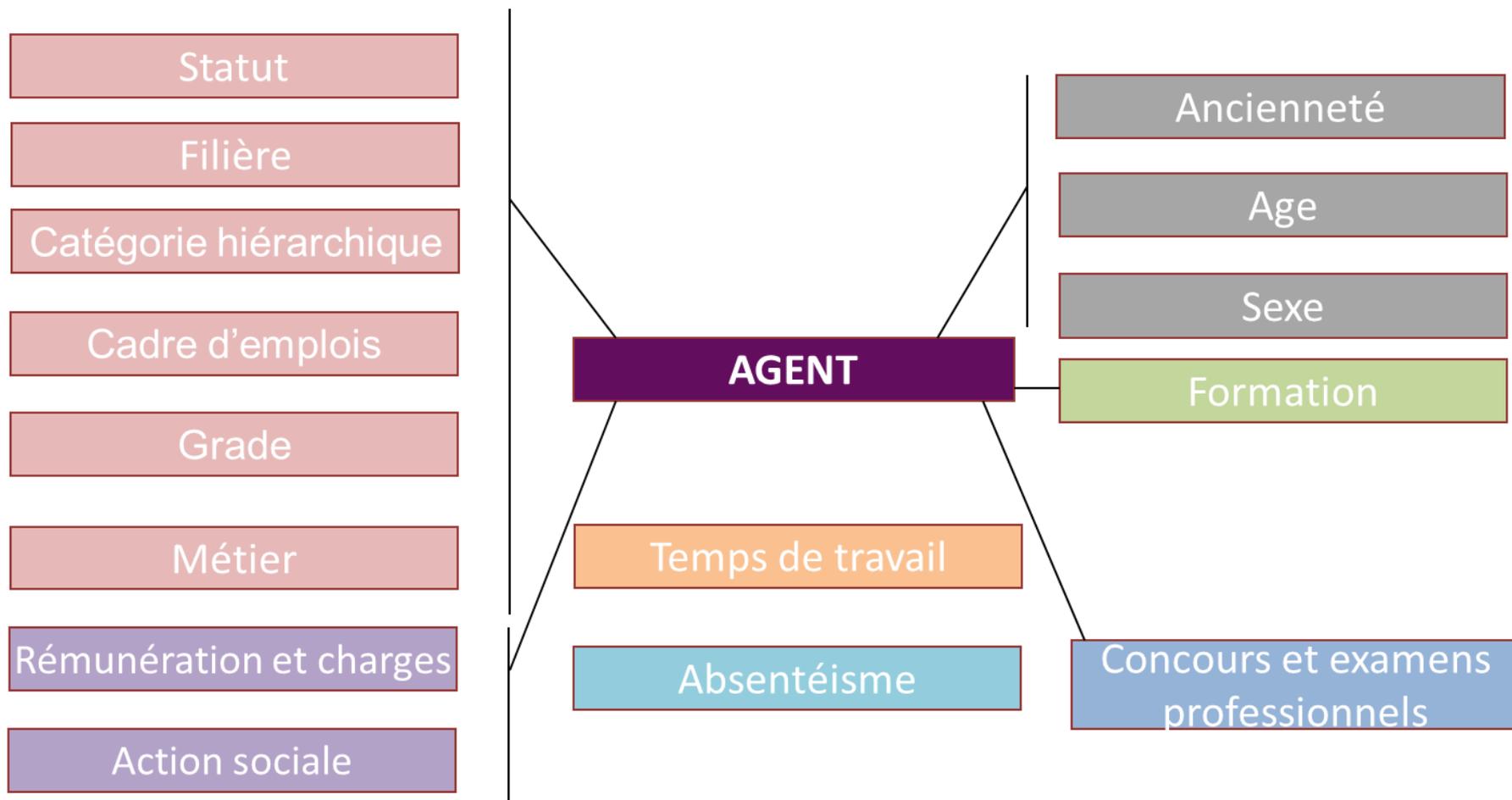
# Les éléments de saisie

# Les principales informations collectives



- Structure de l'effectif
- Analyse des flux : entrées et sorties
- Temps de travail
- Positions statutaires particulières
- Absentéisme
- Prévention des risques
- Formation
- Emploi des travailleurs handicapés
- Relations sociales
- Etc...

# Les principaux indicateurs individuels



# Nouveautés du bilan social 2017



- **Suppression des indicateurs :**
  - Titularisations dans le cadre de la loi Sauvadet par cadres d'emploi
  - Nombre de logements de fonction
- **Modifications d'indicateurs :**
  - Bilan des arrivées et départs : calcul automatique en fonction des réponses à différents indicateurs
  - Arrivées de fonctionnaires et de contractuels : ajouts de cas de recrutements
  - Rémunération des contractuels permanents : distinction des primes et des heures supplémentaires
  - Formation : distinction entre les titulaires et les contractuels permanents
- **Ajouts d'indicateurs :**
  - Effectifs en Equivalent Temps Plein Rémunéré 2017
  - Nombre de jours de congés accordés
  - Registre de santé et de sécurité au travail
  - Nombre d'agents ayant participé à au moins une formation
  - Sanctions disciplinaires



# Obligation des collectivités par strate

Type de collectivité	Questionnaire	Transmission	Présentation Avant le 30/06/2018
Moins de 50 agents	Application CDG	CDG	CT Départemental
De 50 à 350 agents	Application CDG ou DGCL	CDG	CT LOCAL
Plus de 350 agents	Application CDG ou DGCL	CDG ou DGCL	CT LOCAL





# La nouvelle application

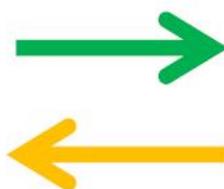
Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



# La nouvelle application Données sociales

=> 2 modes de saisie :

Agent par agent  
(jusqu'à 50 agents  
environ)



Consolidé



=> 3 modes de pré-remplissage :

Format DGCL



La base carrières



La DADS-U / N4DS  
de la collectivité



=> Fusion de l'enquête BS avec d'autres enquêtes menées par le CDG :

HANDITORIAL

RASSCT

GPEEC



# Pré-remplissage

- **Pré-remplissage avec la N4DS de la Collectivité :**

- Nom, Prénom, Genre, Date de naissance (mois/année)
- Statut (à compléter pour les contractuels)
- Catégorie, Cadre d'emploi et Grade
- Position statutaire
- Promotion et avancement de grade
- Mouvements (départs, arrivées et changement de statut)
- Rémunération selon le statut
- Temps de travail
- ETPR 2016 et 2017 pour tous les agents
- Nombre et type d'absence au cours de l'année (reprise uniquement des absences qui sont dans la N4DS)

- **Pré-remplissage avec la base Carrière du CDG 35:**

- Nom, Prénom, Genre, Date de naissance (mois/année)
- Statut (agents titulaires uniquement)
- Catégorie, Cadre d'emploi et Grade
- Position statutaire
- Promotion et avancement de grade

## Dans les deux cas :

- Nécessité de vérifier les informations importées
- Nécessité de compléter les autres indicateurs du BS



# Présentation de l'application



Site national: <https://www.donnees-sociales.fr>

Site application: <https://bs.donnees-sociales.fr>

Efficace

Configurable

Ambitieux

Mutualisé

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

- **6 grands principes retenus:**
- Mutualisation
- Outil totalement paramétrable
- Pré-remplissage optimal de l'enquête bilan social pour la collectivité avec, soit la base carrière du CDG, soit la N4DS (SIASP) de la collectivité.
- Favoriser le contrôle dynamique des données saisies par les collectivités
- Offrir des rendus statistiques RH instantanés pour la collectivité
- Le cloisonnement d'une unique base de données

# Résumé des conseils pour la saisie



- Un BS par établissement identifié auprès de l'INSEE
- Nécessité de renvoyer un BS vide si pas d'agents rémunérés
- Choisir sa source de données : format DGCL, pré-remplissage (N4DS, base carrière) ou saisie manuelle
- Privilégier les navigateurs internet : Mozilla ou Chrome
- Possibilité de travailler à plusieurs sur le même compte mais pas en simultané
- Transmettre votre Bilan Social au CDG et attendre sa validation
- Génération d'une synthèse graphique des principales données

# Le CDG 35 vous accompagne

---



- Le CDG 35 :
  - Centralise tous les bilans sociaux
  - Vérifie vos données
  - Vous adresse un accusé de réception
  - Transmet vos données à la DGCL
  - Vous adresse vos synthèses personnalisées

**Votre contact : Marion PINARD**

**bilan.social@cdg35.fr 02.99.23.37.96**





**Merci de votre attention,  
à vos questions !**

