

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

CREATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Article 5 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

La loi n° 2019-828 crée les articles 9 bis A et 9 bis B au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Elle crée également un article 33-3 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Ces articles créés **un rapport social unique (RSU)** qui aura vocation à **rassembler en un seul document et donc se substituer** aux 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 institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- ▶ le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- ▶ et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Ce sera **établi annuellement** par **l'ensemble des administrations** mentionnées à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Ainsi, les éléments contenus au sein de ce rapport seront relatifs :

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

Comme indiqué précédemment, il **intégrera l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.**

Il comportera ainsi des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il comprendra en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

Il détaillera, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 (cf. fiche sur l'égalité professionnelle).

L'ensemble des données seront recueillies via un **portail numérique dédié** mis à disposition par les Centres de Gestion.

Les **données figurant au sein de ce rapport seront également rendus accessibles aux membres des Comités sociaux territoriaux (ex-CT).**

Ce rapport sera **présenté à l'assemblée délibérante après avis du Comité social territorial (CST, 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'Etat.**