



*Webinaire régional
Réunion du 22/09/2026*

Webinaire régional

Le RSU : le champ des possibles

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne





QUIZZ

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Quizz



Quel texte a instauré le Rapport Social Unique dans la Fonction publique ?

1. La loi NOTRe de 2015

2. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

3. La loi Le Pors de 1983

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



Quel texte a instauré le Rapport Social Unique dans la Fonction publique ?

1. La loi NOTRe de 2015

2. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

3. La loi Le Pors de 1983

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



A quelle fréquence le RSU doit-il être établi ?

1. Tous les ans

2. Tous les deux ans

3. C'est la collectivité qui choisit

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



A quelle fréquence le RSU doit-il être établi ?

1. Tous les ans

2. Tous les deux ans

3. C'est la collectivité qui choisit

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



Parmi les thématiques suivantes, laquelle ne relève pas du RSU ?

1. Le temps de travail

2. La santé et la sécurité au travail

3. La gestion patrimoniale

4. L'égalité professionnelle femmes/ hommes

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



Parmi les thématiques suivantes, laquelle ne relève pas du RSU ?

1. Le temps de travail

2. La santé et la sécurité au travail

3. La gestion patrimoniale

4. L'égalité professionnelle femmes/ hommes

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



Le RSU doit être présenté chaque année au Comité Social Territorial

1. Vrai

2. Faux

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



Le RSU doit être présenté chaque année au Comité Social Territorial

1. Vrai

2. Faux

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



Le taux de retour du RSU 2024 à l'échelle régionale est :

1. Situé entre 50% et 65%

2. Situé entre 66% et 80%

3. Situé entre 81% et 95%

4. Plus de 95% !

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



Le taux de retour du RSU 2024 à l'échelle régionale est :

1. Situé entre 50% et 65%

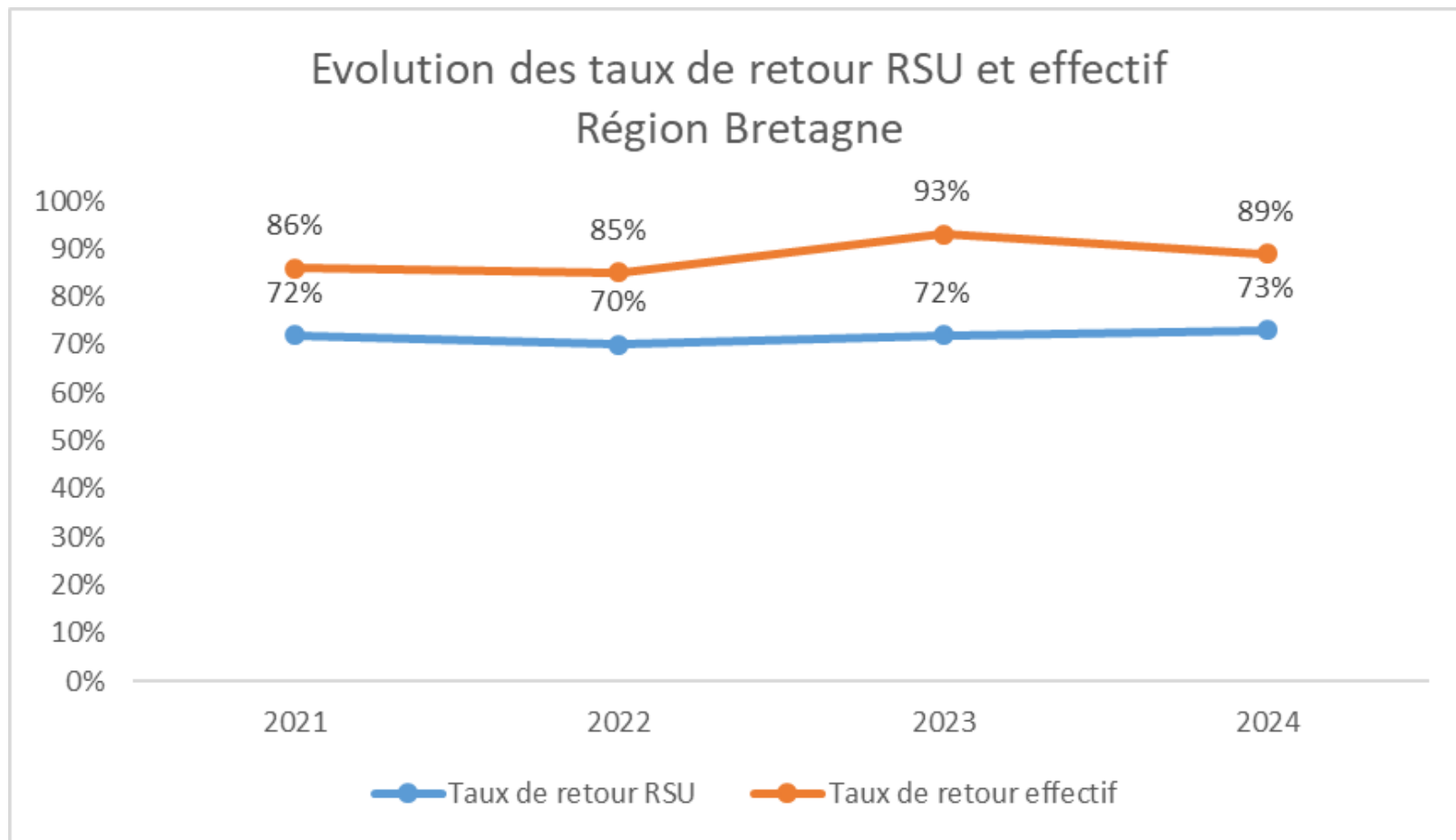
2. Situé entre 66% et 80%

3. Situé entre 81% et 95%

4. Plus de 95% !

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quizz



Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne





1. Pourquoi ce webinaire ?

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Constats

De bons retours chaque année et en progression quasiment constante mais des interrogations des collectivités :

Pourquoi je dois faire mon RSU?



C'est obligatoire ?

Comment exploitez-vous les données?

En quoi cela m'est-il utile?

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



2.Rappels

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Le RSU: kesako ?

Une obligation légale annuelle réglementaire pour toutes les structures publiques

Un bilan qui donne lieu à un débat en CST:

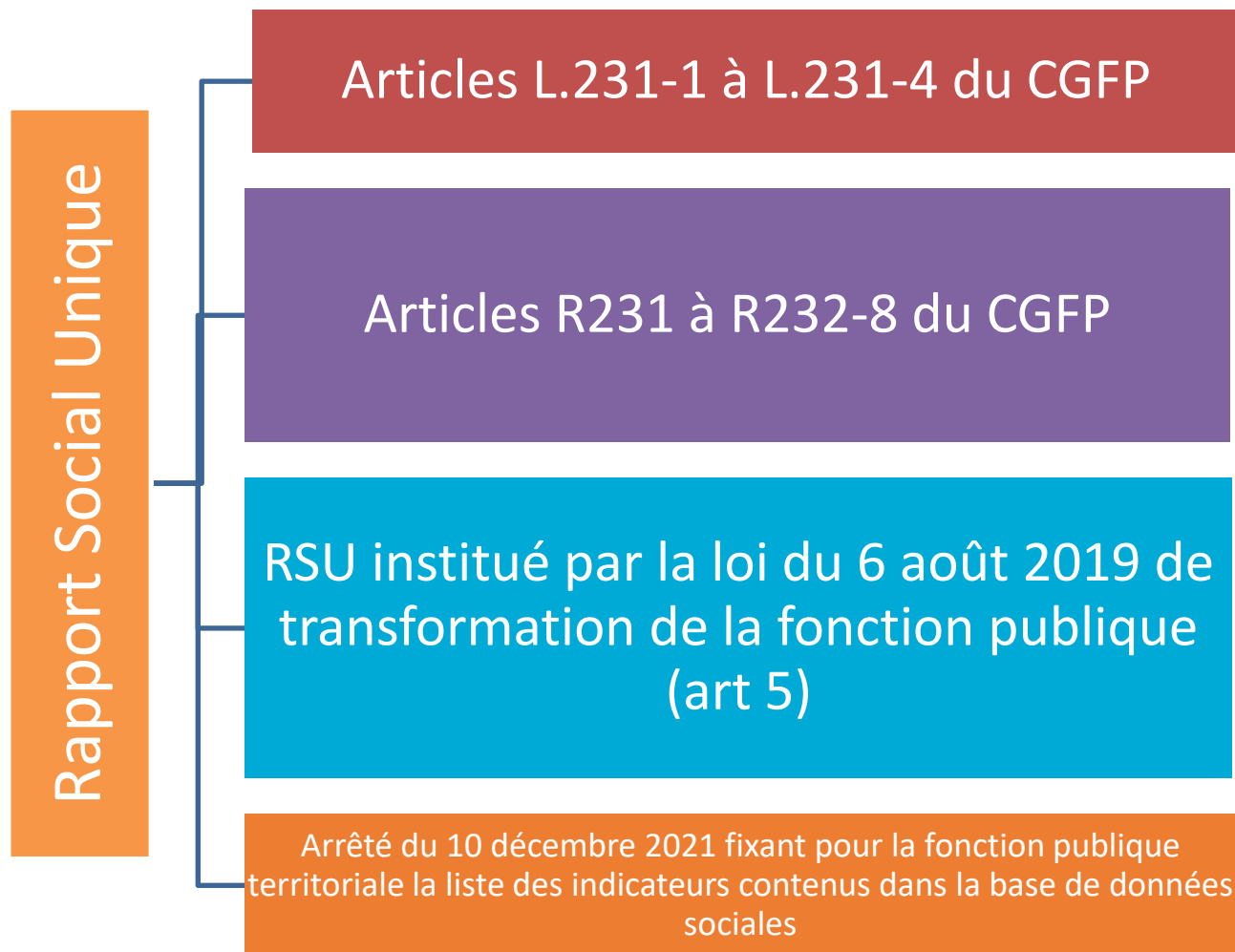
- Départemental : collectivités de moins de 50 agents
- Local : collectivités de plus de 50 agents

Un outil de pilotage et de prospective RH, de comparaison, une base de données statistique fiable....

Remarque : Les CDG n'ont pas un rôle de contrôle mais d'accompagnement pour aider les collectivités à répondre à l'obligation réglementaire notamment. En cas de contrôle CRC, l'absence de RSU pourra être constaté, notamment sur les années précédentes.

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

L'obligation réglementaire



Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Les différents acteurs et leur rôle





3.RSU: le champ des possibles

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



L'exploitation des données à l'échelle nationale

Des productions récurrentes



Production statistique annuelle à partir des données des RSU

Acteurs : DGCL, CNFPT et CSFPT

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL
14^e ÉDITION



Panorama national de l'emploi territorial

Acteurs : FNCDG, ANDCDG, CIG GC et CDG

Des productions ponctuelles

Etude nationale sur l'égalité professionnelle (réalisée par le CIG Petite Couronne)

La synthèse nationale des indicateurs RH

Un guide sur la valorisation du métier de secrétaire de mairie



L'exploitation des données à l'échelle **régionale**

Les travaux réguliers



- Une **synthèse régionale** des rapports sociaux uniques (toutes collectivités confondues)
- Des "**fiches repères**" régionales qui permettent aux **collectivités et établissements de même strate ou de même nature** (ex CCAS et CIAS) de se **comparer** entre eux
- Un focus annuel sur **l'égalité professionnelle en Bretagne**

Travaux de l'Observatoire régional disponibles [ici](#)

Les travaux ponctuels (sur demande)

Utilisation des données RSU pour :

- Réaliser des **focus métiers** (exemple: secrétaires généraux de mairie)
- Partager des informations à des partenaires ou des collectivités (ex : GREF Bretagne, CNFPT, SGAR...)

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



L'exploitation des données par les CDG bretons



**Les données RSU restent les données les plus actuelles et complètes
dont les CDG disposent**

C'est principalement sur ces données que les CDG s'appuient pour :

Fournir des benchmarks aux collectivités notamment dans le cadre d'accompagnements RH (RIFSEEP, orga, temps de travail, lignes directrices de gestion...)

Réaliser des études sur différentes thématiques RH : égalité F/H, la formation des agents, rémunération/métier etc.

Disposer de données afin de proposer ou revoir certains services proposés aux collectivités

Objectiver des constats, des ressentis grâce à des données factuelles

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

L'exploitation des données par les collectivités



La réalisation du Rapport Social Unique permet de disposer d'une photographie à un instant T de l'état de ses effectifs afin de :

Suivre et évaluer les politiques RH :
absentéisme, handicap, temps de travail, GPEEC, formation...

Réaliser la partie diagnostic des Lignes Directrices de Gestion

S'appuyer sur des données factuelles dans le cadre du dialogue social

Disposer de données dans le cadre des différents projets RH.
Ex: relance du marché d'assurance

Sensibiliser les élus à la matière RH grâce à des documents synthétiques et clairs

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Le RSU: les différentes synthèses



La synthèse individuelle et ses focus thématiques

La fiche « Repères »

La synthèse comparative

La synthèse d'évolution annuelle

L'export pour la mise à disposition des données sociales

Le baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'outil Lignes Directrices de Gestion

Le baromètre RH

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Le RSU: les différentes synthèses

La synthèse individuelle et ses focus thématiques

Cette synthèse permet de pouvoir disposer d'une présentation visuelle de vos données sociales ainsi que d'aller plus loin dans l'analyse grâce à des **Focus** spécifiques sur les données Absentéisme, Rémunération, RPS et RASSCT et Égalité professionnelle.

Il existe aussi la **petite synthèse** qui peut être générée directement par la collectivité via l'application données sociales. C'est à partir de cette synthèse que l'on peut éditer l'index égalité F/H de la DGCL pour les collectivités de plus de 40 000 habitants



La fiche « Repères »

Cette synthèse permet aux collectivités de même strate ou des établissements identiques (CCAS, CIAS par exemple) de se comparer entre eux.



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Comité Social Territorial
Données de l'Ille-et-Vilaine

La synthèse comparative

Ce type de synthèse permet à une collectivité ou un établissement de se comparer avec un **échantillon** d'autres collectivités / établissements. Afin de disposer d'un échantillon représentatif, il est préconisé qu'il soit composé d'à minima 5 collectivités / établissements.

Légende des codes couleurs :

Collectivité étudiée

Collectivités de l'échantillon

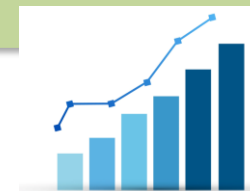
Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Le RSU: les différentes synthèses

La synthèse d'évolution annuelle

cette synthèse permet à une collectivité de pouvoir suivre l'évolution de ses données sur plusieurs années.

Elle se présente sous forme d'un PowerPoint de 50 diapos dont vous pouvez ne sélectionner que celles qui vous intéressent.



L'export pour la mise à disposition des données sociales

L'export pour la mise à disposition des données sociales est encadré par l'article 4 du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 :



*« Pour l'exercice de leurs missions, les membres du comité social concerné sont **mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente.***

Les membres du comité social 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. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité. »

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Le RSU: les différentes synthèses

Le baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les collectivités de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de réaliser un Plan d'action triennal sur l'égalité professionnelle.

L'outil se compose de deux parties : *le baromètre et le plan d'action*

Les données sont directement alimentées par le rapport social unique (sauf certaines à la marge qui doivent être complétées par la collectivité)



L'outil Lignes Directrices de Gestion

Un fichier Excel est envoyé à la collectivité.

Certaines données manquantes sont à compléter.

La collectivité peut alors générer ses LDG en PDF.



Un nouvel outil : le baromètre RH



Présentation et usages

- Outil permettant de : bénéficier d'une analyse détaillée de sa collectivité, se situer par rapport à d'autres de même strate via un système de classement et de bénéficier d'un système d'alerte
- Le baromètre RH comme outil pour aider à l'évaluation de votre gestion RH ou d'une politique RH spécifique ou encore comme outil d'aide à la décision



Fonctionnement

Analyse de 50 indicateurs issus du RSU et répartis dans 6 grandes thématiques : Absence, Rémunération, Emploi, Formation, Protection sociale et conditions de travail, handicap et prévention



A destination de qui ?

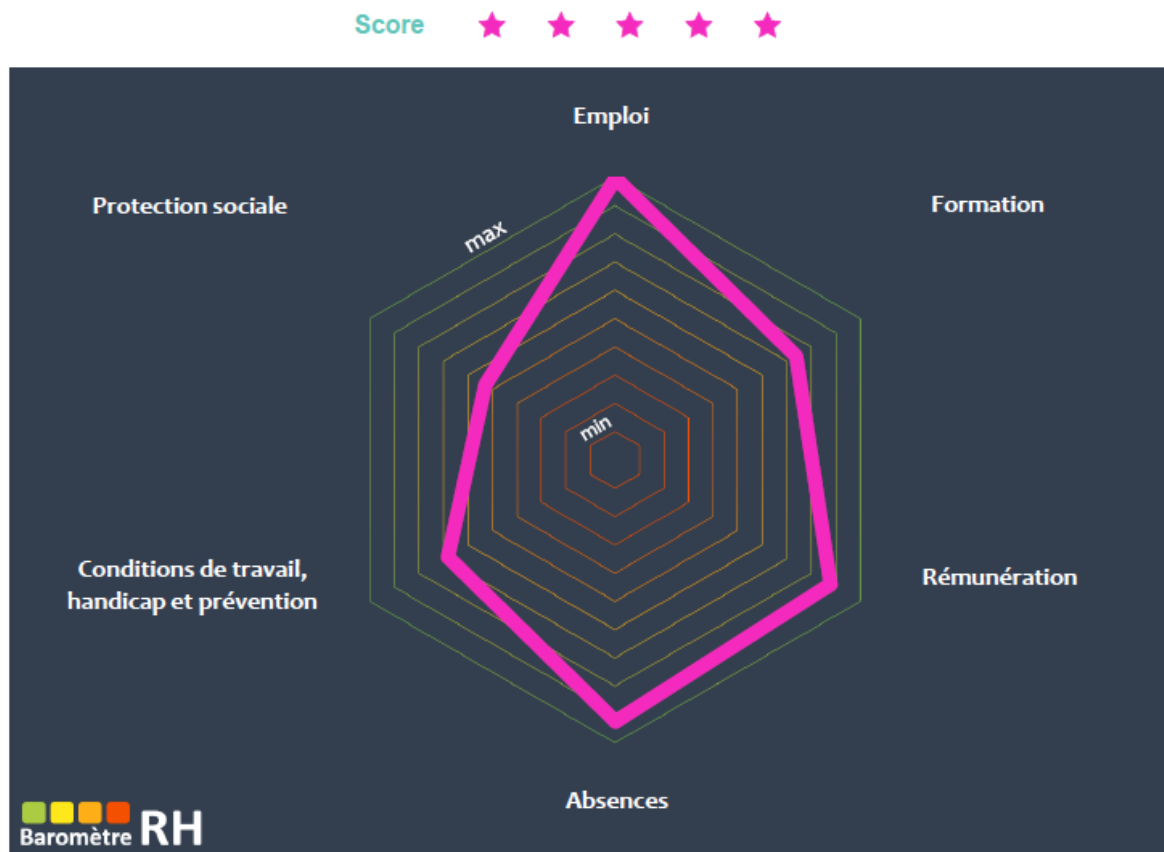
- Disponible pour tous mais plutôt à destination des collectivités de 50 agents et +

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Un nouvel outil : le baromètre RH

1. La collectivité bénéficie d'une synthèse générale :



Points forts

- Nombre moyen de jours d'absences par accident du travail
- Ecart F/H de la part d'agents formés
- Taux d'absentéisme compressible des agents permanents
- Nombre moyen de jours d'absences compressibles par agent permanent
- Ecart représentativité F/H sur les emplois fonctionnels

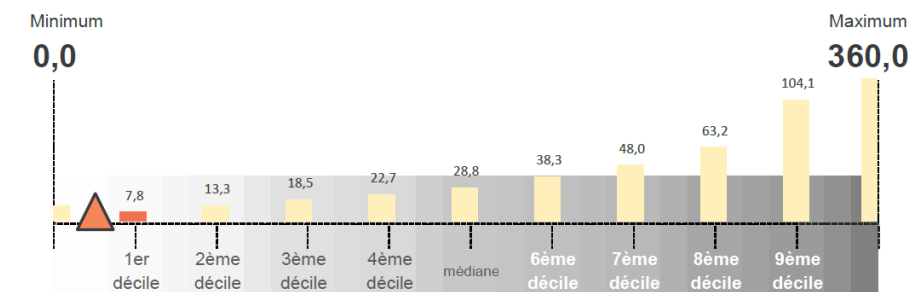
Points faibles

- Montant moyen consacré à la formation par agent permanent
- Nombre d'actes de violence envers le personnel
- Part des agents bénéficiant d'une participation « prévoyance »
- Part du CIA sur la rémunération annuelle brute des contractuels permanents
- Indice de gravité

Un nouvel outil : le baromètre RH

2. Puis pour chaque indicateur elle bénéficie :

- D'un classement parmi les autres collectivités composant l'échantillon



- D'un score lui permettant de bénéficier automatiquement d'alerte sur des éléments à améliorer le cas échéant

Score de la collectivité par rapport à l'échantillon



Les centres de gestion de la politique publique territoriale de Bretagne

Un nouvel outil : le baromètre RH



Points de vigilance :

- Les données sont issues des RSU, leur fiabilité peut être relative et dépend du niveau de complétude à la fois de votre RSU et de ceux des collectivités appartenant à votre échantillon
- Les données doivent être interprétées et contextualisées --> chaque collectivité et établissement est singulier et a ses spécificités



Comment bénéficier de cet outil ? N'hésitez pas à en faire la demande auprès de votre référent RSU (contacts en fin de présentation)

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Echange de pratiques

Et vous, quelle utilisation faites vous de vos données RSU ?



Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne





4.Des solutions pour faciliter votre saisie

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Une saisie facilitée

- L'application données sociales → des correctifs apportés chaque année
- L'import DSN ou le fichier d'échange qui permettent un pré remplissage des données
- Le RSU simplifié → un certain nombre d'indicateurs sont renseignés à 0 – pour les petites collectivités

Cadres d'emploi					
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2025 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2025 en tant que contractuel permanent
	1.9.2 (0)	1.9.2 (1)	1.9.2 (2)	1.9.2 (3)	1.9.2 (4)
Administrateur				0	0
Attachés				0	0

Une saisie facilitée

- Le contrôle de cohérence automatique avec un code couleur



Tableau de bord consolidé



Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

● Quelques préconisations



- **Anticiper** : s'y mettre dès que possible, en début de campagne. Démarrage tardif : risque de perte de saisie (quand le CDG ferme la plateforme, nous ne pouvons plus agir)
- **Baliser des temps de saisie réguliers** pour ne pas se démotiver
- **Contacter votre CDG en cas de blocage** : on vous accompagne tout au long de la campagne

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

Quelques préconisations

- Bien prendre connaissance des documents ressources : guide utilisateur, FAQ...

<https://donnees-sociales.fr/mode-demploi-2-2/>

Guide Utilisateur Appli Ds Rsu 2024



Lire plus de publications sur Calaméo

 **Télécharger la notice des indicateurs du RSU 2025**

 **Télécharger le résumé préparatoire aux données du RSU 2025**

 **Télécharger le Guide utilisateur RSU 2025**

 **Télécharger le guide "L'Essentiel" RSU 2025**

 **Aller à la FAQ RSU 2025**

Vos contacts



Côtes d'armor

rsu@cdg22.fr

06 80 92 54 14

Finistère

Rsu@cdg29.bzh

02 98 64 11 30

Ille et Vilaine

bilan.social@cdg35.bzh

02.99.23.31.04

02.99.23.42.63

Morbihan

Bilansocial@cdg56.fr

02 97 68 31 53 / 02 97 68 16 17

Observatoire Régional des CDG bretons

observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr

02 96 58 63 76



Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne





Merci de votre attention
et de votre collaboration

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

