Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

NOTE DE SYNTHESE

Bilan sur la mise en œuvre du Rapport Social Unique (RSU)

Séance plénière du 18 novembre 2026

Rapporteure : Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Présidente de la FS1

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Site internet : www.csfpt.org

Table des matières

Introduction : 4

I - Cadre juridique et réglementaire et modalités d'élaboration 5

A - **Un rapport annuel sur la situation de la collectivité** 5

1- Un document unique pour une visibilité et un suivi **optimisés** 5

2- Un bilan exhaustif et chiffré de la collectivité 7

B - Un outil à portée stratégique et activateur de dialogue social 7

C- Un processus d'élaboration long et mobilisateur 9

1- Un calendrier étendu mais qui diminue 9

2- Une application unique « Données sociales » au cœur du dispositif 10

3- Une pluralité d'acteurs engagés 11

II - Etat des lieux 11

A- Progression constante du taux de remplissage 11

B- Un intérêt stratégique différencié du RSU selon la taille de la collectivité 14

1- Un outil reconnu pour améliorer la connaissance des ressources humaines 14

2- Un outil managérial globalement avéré pour les grandes collectivités 15

3- Un rôle du RSU dans le dialogue social encore contrasté 15

C- Des contraintes de réalisation freinant l'appropriation 15

1- Une utilité plus limitée et indirecte pour les petites collectivités 15

2- Des modalités de réalisation mobilisatrices 16

III - Réflexions et pistes d'évolution 16

A- Préconisations sur les indicateurs 17

1- La stabilité propice à l'appropriation et à la qualité de la donnée 17

2- Un nombre et une complexité à contenir 17

3- L'enjeu des coûts des changements et du développement 18

4- Une appropriation encore limitée des ressources dédiées au RSU 18

B- Un accès et une exploitation améliorés de la Base des Données Sociales 19

C- Mobilisation de moyens techniques et méthodologiques 20

1- Les outils d'ordre administratif et technologique 20

2- Le rôle déterminant des CDG auprès des plus petites collectivités et l'accompagnement du réseau des secrétaires généraux de mairie 20

D- Pédagogie et communication 21

1- La communication autour de l'existant 21

2- La coordination du lancement de campagne de la collecte et la tenue du calendrier initial .. 21
3- La promotion du RSU assurée par les associations d'élus 22
4- Le rappel des principales contraintes 22
Liste des préconisations : **23**
Conclusion : **24**
Annexes **25**

Introduction

Lors de la réunion de la FS1 du CSFPT du 18 janvier 2023, les membres de la FS1 ont proposé le sujet d'auto-saisine qui a été validé en Bureau le 20 septembre 2023 : Bilan sur la mise en œuvre du Rapport Social Unique (RSU). Cette autosaisine a été initiée sous la présidence de Gil Avérous et poursuivie par Françoise Descamps-Crosnier.

Dans le prolongement du rapport consacré aux agents à temps non complet et aux conséquences des lois MAPTAM et NOTRe sur les ressources humaines, la présente note de synthèse s'inscrit dans une démarche de continuité des travaux engagés par la FS1 afin d'évaluer les outils de pilotage et de connaissance des ressources humaines mis à la disposition des collectivités territoriales. Ce précédent rapport soulignait en effet que les transformations institutionnelles et statutaires intervenues ces dernières années (fusions, mutualisations, évolution des modes de recrutement, développement des lignes directrices de gestion et généralisation du dialogue social) rendaient indispensables la mise en place d'un outil permettant de disposer d'une vision globale, fiable et consolidée de la gestion des ressources humaines dans les collectivités.

Dans cette perspective, le Rapport Social Unique (RSU), rendu obligatoire et annuel par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, dans le prolongement des objectifs portés notamment par la loi NOTRe, devait constituer un instrument central de connaissance, de pilotage et d'aide à la décision pour les employeurs territoriaux comme pour les représentants du personnel. La conclusion du précédent rapport appelait ainsi à établir un bilan de la mise en œuvre du RSU afin de mesurer sa capacité à répondre aux ambitions qui avaient présidé à sa création.

La présente note de synthèse a donc pour objet de dresser un état des lieux de la mise en œuvre du RSU, avec le recul désormais de quatre campagnes de collecte. Elle répond à un double enjeu : disposer de données exhaustives et fiables c'est-à-dire complètes et suffisamment précises pour permettre une véritable analyse des ressources humaines territoriales, mais également apprécier la manière dont cet outil est effectivement utilisé par les collectivités et les différents acteurs concernés.

Afin d'établir ce bilan, les membres de la FS1 ont procédé à l'audition des principaux acteurs intervenant dans la collecte, la consolidation et l'exploitation des données du RSU : le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne (CIG Grande Couronne), la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), l'Association des DRH des grandes collectivités, l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres De Gestion (ANDCDG), l'Association des Maires Ruraux de France (AMRF),un président de Centre de gestion et la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL). Les deux principaux éditeurs de logiciel de SI-RH (Ciril et Berger-Levrault) ont également été entendus compte-tenu du rôle essentiel qu'ils jouent dans la collecte et la transmission des données.

Par ailleurs, il est apparu indispensable de compléter ces échanges institutionnels par une remontée directe du terrain. A cette fin, un questionnaire a été transmis par l'intermédiaire des membres de la FS1 à des directeurs des ressources humaines de collectivités afin d'identifier leurs perceptions du RSU, les difficultés rencontrées localement et les principales attentes à l'égard du dispositif.

L'ensemble des éléments recueillis permet ainsi de proposer un point d'étape sur la mise en œuvre du RSU. Cette note met en lumière les avancées depuis sa création, mais également les limites persistantes et les pistes d'évolution pour faire du RSU un véritable outil de pilotage stratégique des ressources humaines territoriales répondant pleinement aux objectifs de connaissance, de transparence et de dialogue social qui avaient motivé sa création.

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer, chaque année, à compter du 1er janvier 2021, un Rapport Social Unique (RSU). Celui-ci rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration[1]

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 précise les modalités de collecte des données et d'élaboration du RSU[2].

Le rapport social unique constitue un outil stratégique au service des agents, des collectivités et des citoyens. Pour les agents il favorise un dialogue social éclairé et contribue à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail. Pour les collectivités il représente un véritable outil de pilotage des ressources humaines tout en répondant à une obligation réglementaire de transparence et de suivi social. Enfin pour les citoyens il participe à une meilleure lisibilité de l'action publique en valorisant la responsabilité sociale des employeurs territoriaux et de qualité du service public rendu.

I - Cadre juridique et réglementaire et modalités d'élaboration

A - **Un rapport annuel sur la situation de la collectivité**

1- Un document unique pour une visibilité et un suivi optimisés

Le rapport sur l'état de la collectivité constituait une obligation légale, fondée sur plusieurs textes : l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 et l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs devant y figurer. Toutes les collectivités territoriales et établissements publics étaient soumis, tous les deux ans, à cette obligation, y compris ceux n'employant aucun agent.

Plus précisément, l'article 33 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984, relatif aux comités techniques, prévoyait que l'autorité territoriale présente à cette instance, au moins tous les deux ans, un rapport sur l'état de la collectivité territoriale. Ce dernier donnait lieu à un débat.

Ce document poursuivait un triple objectif. Il permettait tout d'abord à la collectivité de disposer d'une vision consolidée de ses effectifs à travers un document unique regroupant des données souvent dispersées. Il constituait ensuite un outil de dialogue social puisqu'il était soumis pour avis au comité technique. Enfin, il contribuait à améliorer la connaissance de la fonction publique territoriale pour différents acteurs tels que les centres de gestion ou la DGCL.

L'exploitation statistique de ce rapport fournissait par ailleurs une base d'informations précieuse pour accompagner les réflexions relatives à la gestion des ressources humaines et à l'anticipation de l'évolution des effectifs au sein des collectivités ou établissements publics.

Les tableaux de données, établis selon le format défini par la DGCL, s'étaient progressivement enrichis d'analyses et de synthèses mettant en évidence les principaux enjeux de gestion du personnel. Le rapport sur l'état de la collectivité a ainsi progressivement pris la forme d'un bilan social, même si seul le rapport règlementaire répondait à l'obligation légale.

Depuis le 1er janvier 2021, à la suite de la loi de transformation de la fonction publique, ce document est remplacé, par le Rapport Social Unique (RSU) que les collectivités territoriales et établissements

[1] https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/8/6/2019-828/jo/article_5.
[2] https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/11/30/2020-1493/jo/texte

publics doivent désormais établir annuellement au titre de l'année écoulée (article L 231-1 du Code général de la fonction publique). Le RSU rassemble ainsi plusieurs rapports auparavant distincts :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes concernait uniquement les collectivités territoriales et Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants. Elaboré chaque année, préalablement au vote du budget, il était présenté au comité technique et comportait des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Par ailleurs, la mise en place d'une base de données unique pour la fonction publique territoriale vise à centraliser les informations et le travail de saisie. Cette base regroupe désormais quatre enquêtes :

- Le RSU ;
- L'enquête nationale Handitorial ;
- Le RASSCT (Rapport Annuel Social sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail) ;
- L'étude GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences).

L'enquête nationale Handitorial, lancée en 2013, permettait de collecter et d'analyser les données relatives aux situations de handicap et d'inaptitude dans l'ensemble des collectivités territoriales, y compris celles employant moins de 20 agents et qui ne sont donc pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Elle contribue également à alimenter l'observatoire national du handicap et de l'inaptitude et à mieux connaître la situation de l'ensemble de ces agents à travers différents indicateurs : ancienneté, catégorie hiérarchique, filière, grade, niveau de diplôme, métier...

Le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et des Conditions de Travail (R.A.S.S.C.T.) constituait lui aussi une obligation réglementaire (article 49 du décret n° 85-603 modifié du 10 juin 1985). Chaque année, le président du C.H.S.C.T. soumettait pour avis à cette instance un rapport dressant le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ainsi que des actions conduites au cours de l'année écoulée. Il est désormais soumis à l'avis de la F3S CT. Ce document constitue un outil de pilotage des ressources humaines permettant de suivre l'évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles afin de mieux définir et évaluer les actions de prévention mises en œuvre au sein des collectivités.

Enfin, la GPEEC constitue un outil stratégique de pilotage permettant aux collectivités d'adapter leurs effectifs aux projets de service, aux contraintes budgétaires et aux transformations territoriales (numérisation, émergence de nouveaux métiers, mutualisation des services…). Bien que non obligatoire, cette démarche est fortement encouragée par les instances nationales (DGAFP, CNFPT) et s'inscrit dans les pratiques RH de collectivités de taille moyenne et grande.

La fusion de ces différentes enquêtes permet de simplifier les démarches déclaratives des collectivités (qui ne s'opèrent qu'une seule fois), d'améliorer l'exhaustivité et la qualité des données recueillies, d'harmoniser les pratiques entre collectivités quelle que soit leur taille et d'assurer une production régulière et fiabilisée des informations grâce à une collecte annuelle.

2- Un bilan exhaustif et chiffré de la collectivité

Une vision globale et structurée de la collectivité concernant :
- Les composantes des emplois, leurs évolutions et leur attractivité ;
- En reprenant les éléments issus des différentes enquêtes citées, le Rapport Social Unique offre Les conditions d'exercice et l'organisation du travail ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- Le climat social ;
- L'engagement environnemental.

Depuis son entrée en vigueur, deux arrêtés sont venus préciser la liste des indicateurs applicables pour la FPT : l'arrêté du 10 décembre 2021 et celui du 14 août 2023[3]. Ces évolutions traduisent une volonté d'affiner l'analyse des données notamment par une ventilation selon le sexe, la catégorie hiérarchique et l'âge, et à intégrer davantage les enjeux environnementaux.

A ce jour, le RSU comprend une centaine d'indicateurs répartis en 11 thématiques :

1°) Emploi*(agents sur emplois fonctionnels – nombre de fonctionnaires – nombre d'agents contractuels – pyramide des âges au 31 décembre – bénéficiaires de l'obligation d'emploi – autorisation d'exercice d'une activité accessoire)*
2°) Recrutement *(flux d'entrée sur emploi permanent – recours à du personnel temporaire)*
3°) Parcours professionnel *(évolution de carrière – flux de sortie des agents occupant un emploi permanent)*
4°) Formation *(effectifs formés – coût de la formation)*
5°) Rémunérations *(rémunérations et NBI – dépenses de fonctionnement et dépenses de personnel – assurances chômage)*
6°) Santé et sécurité au travail *(risques professionnels et mesures de prévention – protection fonctionnelle – accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents – agents inaptes – suicides)*
7°) Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail *(temps de travail – télétravail – temps partiel – absences au travail)*
8°) Action sociale et protection sociale
9°) Dialogue social *(réunions statutaires – droits syndicaux – négociations et accords collectifs – conflits du travail)*
10°)Discipline
11°)Mesures individuelles en faveur de l'environnement.

Les modifications apportées répondent à une double volonté : disposer d'une connaissance plus fine de la réalité des collectivités grâce au croisement des données, et recueillir des informations permettant d'apprécier leur capacité à répondre aux enjeux contemporains.

Au-delà de sa dimension statistique, le RSU revêt ainsi une portée stratégique et sociale.

B - Un outil à portée stratégique et activateur de dialogue social

La production annuelle du RSU répond à trois principaux objectifs :
- Permettre une analyse approfondie de l'évolution des politiques de ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement public ;
- Servir de socle à l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) ;
- Favoriser le dialogue social entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

[3] https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2023/8/14/IOMB2318925A/jo/texte

Le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin d'engager un débat sur l'évolution des politiques RH de la collectivité ou de l'établissement public. L'avis rendu du CST est ensuite transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

En mettant à disposition une base de données partagée, le RSU facilite les échanges entre l'administration et les représentants du personnel. Il constitue un support objectif pour préparer les instances de dialogue social, nourrir les négociations et élaborer des plans d'actions thématiques.

Le CGFP prévoit que les données servant à l'élaboration du RSU soient renseignées dans une base de données sociales également accessibles aux membres du CST.

Le RSU centralise ainsi l'ensemble des informations nécessaires à l'élaboration des LDG. Ces dernières constituent l'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Chaque administration doit définir ses propres LDG afin de déterminer sa stratégie pluriannuelle en matière de ressources humaines et de fixer les orientations générales relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels.

En permettant aux agents publics de mieux connaitre les politiques RH mises en œuvre par leur employeur, les LDG participent à renforcer la transparence, d'égalité professionnelle et d'équité de traitement.

L'analyse des données du RSU constitue un préalable indispensable à la définition d'un plan d'actions efficace et pertinent. Elle permet notamment d'établir un diagnostic RH de la situation passée et comparée, d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes, d'interpréter les mouvements au sein de la collectivité, de comprendre les effets des conditions de travail sur la santé et les parcours des agents, …

A partir de cette analyse, la stratégie déployée pourra notamment :

- Anticiper les évolutions futures grâce au croisement des données (absentéisme lié aux cadres d'emplois, à l'âge, au statut de l'agent, …) ;
- Définir des objectifs opérationnels et un plan d'actions structuré autour de mesures concrètes, mesurables et réalisables ;
- Renforcer la politique de recrutement et l'attractivité afin de limiter le turn-over ;
- Mettre en œuvre des actions en faveur de la diversité, de la lutte contre les discriminations et de l'insertion professionnelle, notamment des personnes en situation de handicap ;
- Réexaminer et adapter les cycles de travail ;
- Identifier les besoins en compétences et en expertise (taux d'expertise, départs à venir, développement de la formation…).

Le dialogue social s'exerce aussi au niveau national, avec la présentation, en séance plénière du CSFPT, de la synthèse nationale de chaque campagne de RSU par la DGCL et le CNFPT pour la partie relative à la formation. Au cours de cette séance, des précisions peuvent être demandées et des observations formulées. Les remarques ainsi recueillies sont prises en compte et donnent lieu, le cas échéant, à des compléments intégrés dans les présentations suivantes. Par ailleurs, les données chiffrées sont mises à disposition sur le site internet de la DGCL.

Le RSU a également vocation à alimenter les observatoires régionaux de l'emploi territorial dans le cadre de leurs études et productions, ainsi qu'à contribuer à certaines analyses menées au niveau national. Plus largement, il doit faire l'objet d'une diffusion publique par la collectivité ou l'établissement public (site internet ou tout autre support), dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation au CST.

C- Un processus d'élaboration long et mobilisateur

1- Un calendrier étendu mais qui diminue

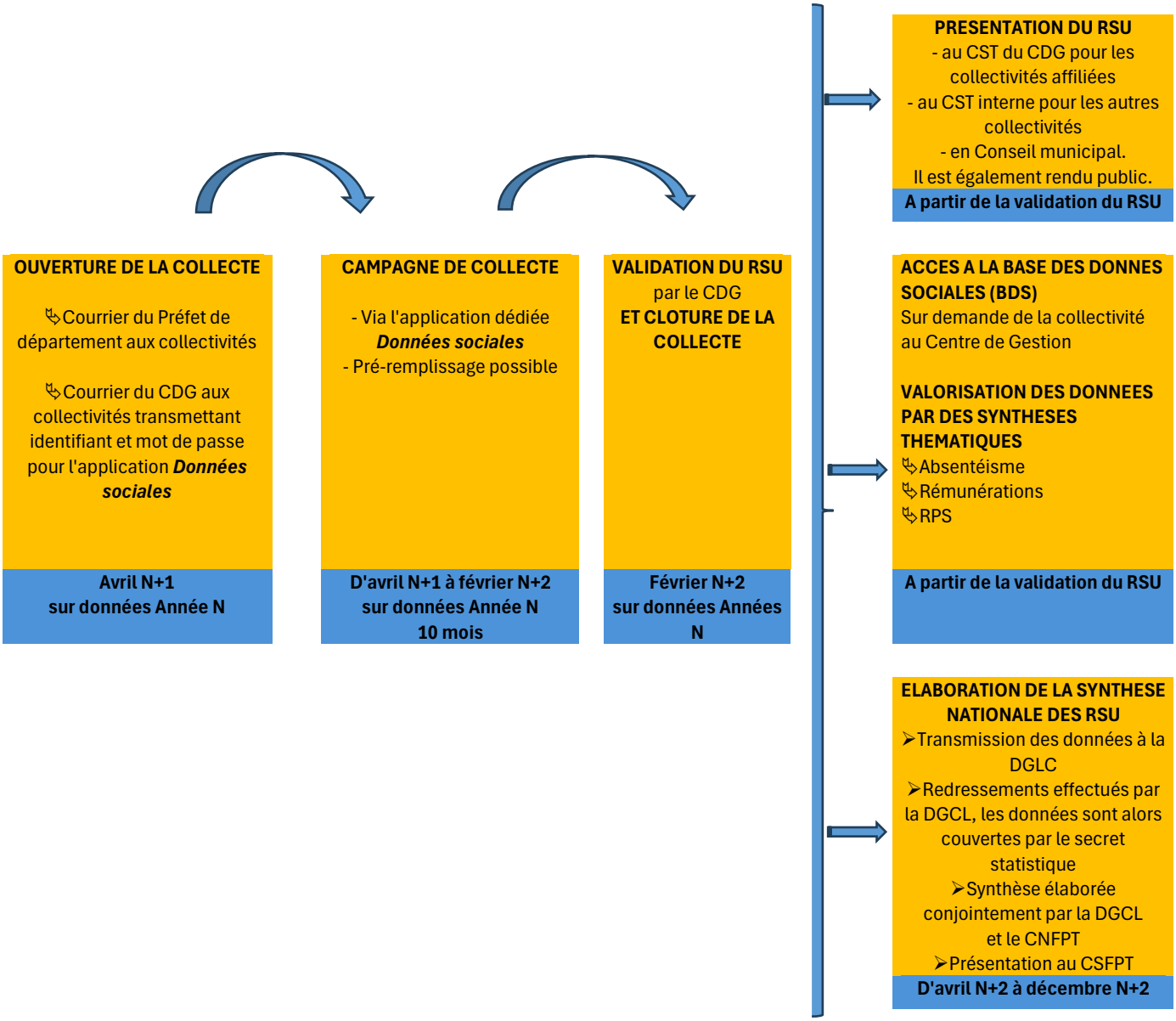
La première enquête portant sur les données de l'année 2021 s'est déroulée de l'été 2022 à février 2023 avec une présentation de la synthèse nationale lors de la plénière du CSFPT du 24 avril 2024, soit près de trois ans après la clôture de l'exercice concerné.

Depuis, les délais se sont progressivement réduits. Désormais la présentation de la synthèse nationale intervient dans un délai de deux ans après l'exercice étudié, comme en témoigne la présentation, en décembre 2025, de la synthèse nationale du RSU 2023.

Cette réduction des délais traduit une appropriation progressive de l'exercice par les DRH ainsi qu'une meilleure intégration de cette mission dans leur calendrier de travail.

Le délai global comprend la campagne de collecte qui s'étend d'avril de l'année N à février de l'année N+1, la phase de validation par les centres de gestion puis la compilation des résultats et la publication de la synthèse nationale par la DGCL.

Le schéma ci-dessous présente les principales étapes d'élaboration du RSU ainsi que le calendrier actuellement en vigueur.



2- Une application unique « Données sociales » au cœur du dispositif

La plateforme Données sociales constitue le guichet unique de collecte et de traitement des informations. Elle met à disposition des collectivités un espace sécurisé, ergonomique et enrichi d'outils d'accompagnement (guides, FAQ, aides en ligne) afin de faciliter le travail des gestionnaires RH à chaque étape du processus.

Deux modalités de pré-remplissage sont proposées aux collectivités :

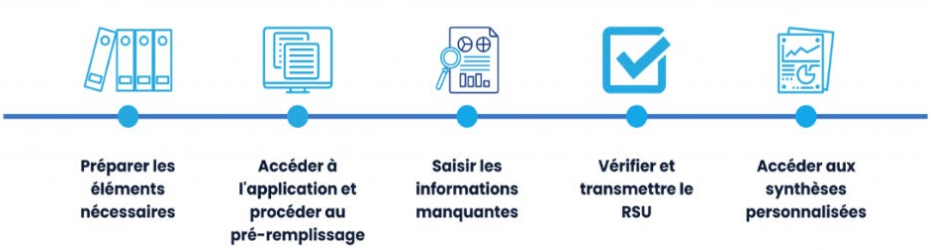
- **Via un logiciel de SIRH** (Système d'Information sur les Ressources Humaines) à partir d'un fichier d'échange reconnu par l'application Données sociales. Les éditeurs permettent ainsi de réutiliser les données renseignées tout au long de l'année dans les logiciels RH, notamment ceux de paie. Cette solution, reposant sur une saisie tableau par tableau, concerne environ 28 % des collectivités (17 % pour 2023) ;
- **Via les 12 fichiers DSN** (Déclaration Sociale Nominative) fournis par l'éditeur de logiciel SIRH et reconnus par l'application Données sociales, saisie agent par agent. Cela concerne 55 % des collectivités (62 % pour 2023).

Deux autres possibilités de saisie, sans pré-remplissage, sont possibles :

- Directement sur l'application en **saisie agent par agent ou tableau par tableau**, dite saisie manuelle. Cela concerne 16 % des collectivités (16,5 % pour 2023) ;
- L'import d'un fichier Excel RSU, complété à partir d'un modèle puis intégré dans l'application Données sociales. Cette solution est utilisée à la marge par 1 % des collectivités (4,5 % pour 2023).

En 2024, une diminution des saisies manuelles est observée au profit d'une hausse des saisies pré-remplies, principalement par les fichiers d'échange consolidés des éditeurs.

Enfin la plateforme intègre des contrôles automatiques destinés à fiabiliser les données. Toutefois la vérification finale relève de la responsabilité du gestionnaire RH, qui doit porter une attention particulière aux indicateurs sensibles. Les centres de gestion assurent ensuite la validation complémentaire des données transmises.



Source Centre de Gestion de l'Oise

3- Une pluralité d'acteurs engagés

Ce sont à la fois les collectivités, au premier rang desquelles le personnel des DRH ou les secrétaires généraux de mairie, les centres de gestion, le CIG Grande Couronne et la DGCL qui se mobilisent, à des niveaux différents et dans une répartition des rôles de plus en plus reconnue.

Le CIG Grande Couronne, en mettant à disposition l'application Données Sociales constitue le pivot du dispositif dont il assure le suivi sur l'ensemble du processus. A ce titre, il en garanti notamment la maintenance et les évolutions. Par ailleurs l'accompagnement assuré par les centres de gestion auprès des plus petites collectivités est essentiel à la réussite de la collecte. Il est rappelé que pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents, le Centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration du rapport afin que ce dernier puisse être présenté au Comité social territorial intercommunal placé auprès du CDG.

Enfin, la DGCL traite les données collectées et élabore la synthèse nationale donnant ainsi au RSU une visibilité à l'échelle nationale.

D'autre acteurs sont complémentaires dans le processus de réalisation comme les éditeurs de logiciels SI-RH ou les préfets pour le lancement de la campagne de collecte.

II - Etat des lieux

A- Progression constante du taux de remplissage

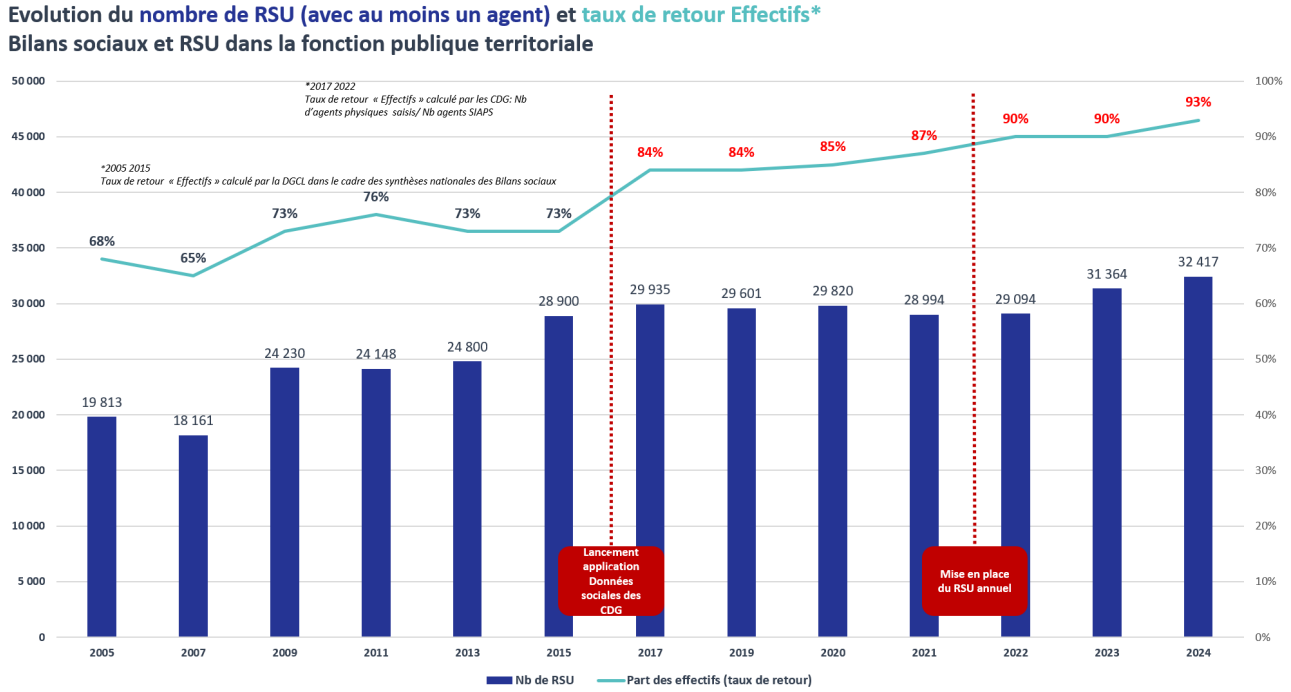
Depuis la mise en place du RSU en 2021, le taux de réponse progresse de manière continue, tant en effectifs couverts qu'en nombre de collectivités répondantes :

	RSU 2021	RSU 2022	RSU 2023	RSU 2024	Evolution 2021/2024
Taux de réponse en nombre de **collectivités**	64%	64%	68%	72 %	ö 13 %
Taux de réponse **effectifs** des collectivités	65%	83%	87%	90 %	ö 38 %

Source Synthèse nationale DGCL des résultats du RSU 2021, 2022, 2023 et 2024 (prévisions)

Les chiffres prévisionnels du RSU 2024 transmis par la DGCL font ainsi état des meilleurs taux de réponses depuis la mise en place du RSU en 2021 et du bilan social : 72 % des collectivités et 90 % des effectifs couverts.

Les chiffres communiqués par le CIG Grande Couronne s'établissant sur des bases statistiques différentes (SIASP pour la DGCL et effectifs déclarés pour le CIG) diffèrent très légèrement (73,3 % des collectivités et 90,1 % des effectifs pour le CIG), mais font état des mêmes tendances.



Données sociales 2024 des centres de gestion - ANDCDG

Lors de sa mise en place en 2021, le RSU avait enregistré un recul par rapport au dernier bilan social en nombre de collectivités répondantes. Depuis, cet écart a été comblé : les taux de réponses en 2024 n'ont jamais été aussi importants tant en nombre de collectivités (32 417 collectivités) que d'effectifs (93 %). Cette évolution témoigne de l'intégration progressive et durable du RSU par les services des ressources humaines. Il convient de rappeler que contrairement au bilan social, le RSU est réalisé chaque année. Sa mise en œuvre a donc nécessité un temps d'adaptation, tant pour l'appropriation des indicateurs que pour l'organisation interne des collectivités.

Ainsi entre 2021 et 2024, le taux de réponses au RSU a progressé de 13 % en nombre de collectivités et de 38 % en termes d'effectifs couverts. Il franchit dans le même temps le cap des 70 % de collectivités répondantes et des 90 % des effectifs. Cette évolution traduit une appropriation plus rapide

du RSU par les plus grandes collectivités, moins nombreuses mais regroupant un volume important des effectifs.

En parallèle, un premier bilan du RSU 2024 met en évidence des disparités selon la taille des collectivités. Les communes de moins de moins de 20 agents présentent ainsi les taux moyens de réponse les plus faibles : 71 % de collectivités répondantes et même 65 % pour les intercommunalités de moins de 20 agents. Une progression est toutefois observée par rapport à 2021 (respectivement 63 % et 44 %), même si la portée en nombre d'effectifs en reste plus limitée que dans les grandes collectivités (voir tableau ci-après).

La dynamique de progression se confirme pour l'ensemble des strates :

Strate de collectivités/ Taux de retour RSU	2020	2021	2022	2023	2024
Autres établissements publics	68%	67%	67%	70%	72%
CCAS	74%	75%	77%	81%	84%
CIAS	63%	61%	64%	68%	71%
Communes de moins de 20 agents	64%	62%	62%	66%	71%
Communes de 20 à 49 agents	84%	80%	78%	80%	84%
Communes de 50 à 99 agents	83%	84%	84%	87%	87%
Communes de 100 à 349 agents	85%	80%	82%	85%	88%
Communes de 350 agents et plus	84%	82%	84%	90%	94%
Intercommunalités de moins de 20 agents	44%	45%	51%	58%	65%
Intercommunalités de 20 à 49 agents	88%	82%	84%	87%	87%
Intercommunalités de 50 à 99 agents	86%	85%	87%	89%	92%
Intercommunalités de 100 à 349 agents	86%	82%	86%	91%	93%
Intercommunalités de 350 agents et plus	86%	86%	90%	95%	99%
Départements	79%	85%	95%	97%	98%
Métropole	81%	95%	100%	100%	100%
Régions	71%	81%	88%	100%	100%
SDIS Catégorie A	90%	90%	95%	90%	100%
SDIS Catégorie B	73%	78%	78%	86%	95%
SDIS Catégorie C	67%	79%	79%	82%	87%

Données sociales 2024 des centres de gestion - ANDCDG

Ce bilan, réalisé conjointe par l'Association Nationales des Directeurs et Directeurs Adjoints des Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale (ANDCDG), la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et le CIG (Centre Interdépartemental de Gestion) Grande Couronne présente un taux de retour illustrant cette dynamique :

- 100 % pour les régions, les métropoles et les SDIS de catégorie A ;
- 98 % et 99 % pour les départements et les intercommunalités de plus de 350 agents ;
- Moyenne de 92,5 % pour les intercommunalités de 50 à 350 agents et taux de 87 % pour les intercommunalités de moins de 50 agents ;
- Moyenne de 86 % pour les communes de 20 à 350 agents et taux de 94 % pour celles de plus de 350 agents.

Plus les structures sont petites, plus leur taux de réponse est faible. Dans ce panorama, les structures comptant moins de 20 agents, celles de 20 à 50 agents et celles de plus de 350 agents constituent des seuils significatifs.

Au-delà de l'exhaustivité des données, l'enjeu porte également sur leur qualité. A ce titre, plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre afin d'en renforcer la fiabilité.

En premier lieu, des contrôles de cohérence sont intégrés tout au long de la saisie. Un système de code couleur permet d'identifier les données incohérentes ou manquantes. Par ailleurs un rapport recensant l'ensemble des anomalies est accessible à tout moment. Ces contrôles, aujourd'hui au nombre de plus de 800, sont renforcés chaque année au sein de l'application de collecte.

Ensuite, les centres de gestion procèdent à la validation du RSU au regard du taux de remplissage et des incohérences détectées. A ce titre, il dispose de la faculté de refuser un RSU ne présentant pas un niveau de qualité suffisant.

Sur le fond, la pertinence des données renseignées relève de la responsabilité de la collectivité. Une bonne compréhension des indicateurs est donc indispensable pour garantir une saisie fiable et homogène. Afin d'accompagner les utilisateurs, plusieurs ressources sont mises à disposition sur la page d'accueil de l'application « Données sociales » : une notice explicative des indicateurs du RSU, un guide utilisateur de saisie du RSU ainsi que le document-guide l'« Essentiel du RSU ».

Le pré-remplissage contribue également à améliorer la fiabilité des données, sous réserve que les indicateurs soient correctement renseignés en amont dans les outils de gestion de RH (SIRH) ou les fichiers de paie alimentant la DSN.

D'un point de vue statistiques, il apparait que le volume d'erreurs tend à augmenter avec la taille de la collectivité, ce qui s'explique par la masse plus importante d'informations à traiter.

L'ensemble des acteurs demeure pleinement mobilisé afin d'inciter les collectivités à renseigner le RSU et de leur en faciliter la réalisation. L'information et les relances, la mise à disposition de ressources documentaires, l'accompagnement des utilisateurs, les contrôles de cohérence, la valorisation de l'exercice ainsi que l'amélioration continue de l'application constituent autant de leviers déployés conjointement par le CIG Grande Couronne, la FNCDG, la DGCL et les centres de gestion.

B- Un intérêt stratégique différencié du RSU selon la taille de la collectivité

L'enquête menée met en évidence que l'ensemble des collectivités connait le caractère obligatoire du RSU ainsi que la plateforme « Données sociales ». Toutefois, l'intérêt et l'appropriation de la démarche varient selon la taille des collectivités.

1- Un outil reconnu pour améliorer la connaissance des ressources humaines

L'analyse des réponses montre que le RSU est globalement identifié comme un outil permettant de disposer, à un instant donné, d'un état des lieux précis des ressources humaines. Cette fonction de diagnostic est largement reconnue, quelle que soit la taille de la structure.

Le RSU permet d'objectiver la situation sociale de la collectivité, d'identifier les problématiques en matière de gestion des ressources humaines et de fonder des actions correctrices, tant sur le plan organisationnel que sur celui de la prévention des risques professionnels. A ce titre, il constitue un outil d'aide à la décision contribuant à une meilleure structuration des politiques RH pour les plus grandes collectivités.

2- Un outil managérial globalement avéré pour les grandes collectivités

Dans les collectivités de taille importante, le RSU est perçu comme un véritable levier de pilotage stratégique. Il est mobilisé non seulement comme outil de diagnostic, mais également comme support à la définition, au suivi et à l'évaluation des politiques de ressources humaines en lien notamment avec les lignes directrices de gestion.

Ces collectivités mettent en avant plusieurs apports spécifiques :

- Un suivi dans le temps, rendu possible par la consolidation annuelle des données ;
- Une capacité de comparaison avec des collectivités de strate équivalente ;
- Une contribution à la prospective RH, notamment en matière d'anticipation des évolutions des effectifs et des conditions de travail.

De manière plus marginale, le RSU est également perçu comme un outil de valorisation des actions engagées par la collectivité.

3- Un rôle du RSU dans le dialogue social encore contrasté

Sans surprise le rôle du RSU en tant qu'outil de dialogue social apparait différencié selon la taille des collectivités.

Plus la collectivité est importante plus le RSU est identifié comme un support du dialogue social. Présenté aux représentants du personnel dans le cadre du Comité Social Territorial (CST), il permet d'objectiver les échanges, de partager un diagnostic et de structurer les discussions autour de données partagées.

Cette utilisation peut toutefois rester partielle. Certaines collectivités, bien que reconnaissant l'intérêt du dispositif, n'en font pas encore un usage pleinement opérationnel, notamment en raison d'une gestion des ressources humaines encore individualisée. La volonté d'en faire un véritable outil de dialogue social existe, mais son utilisation reste perfectible.

Dans les communes de moins de 3 500 habitants, le RSU est très majoritairement perçu comme extérieur au dialogue social. Celui-ci s'exerce de manière directe et informelle, sans recours à un support formalisé. Le RSU n'est donc pas identifié comme un support du dialogue social, même si certaines collectivités reconnaissent l'intérêt de certains indicateurs pour alimenter les discussions et la réflexion.

C- Des contraintes de réalisation freinant l'appropriation

1- Une utilité plus limitée et indirecte pour les petites collectivités

A l'inverse, les communes de moins de 3 500 habitants expriment une appropriation plus nuancée du RSU. Une majorité d'entre elles considère que cet outil présente une utilité directe limitée pour leur fonctionnement. Plusieurs arguments sont avancés pour expliquer cette perception :

- une taille insuffisante pour produire des analyses statistiques pertinentes ;
- des difficultés à traduire les résultats en plans d'actions opérationnels ;
- le sentiment que le RSU répond avant tout à des objectifs de statistiques nationales, sans bénéficie immédiat pour la collectivité.

Toutefois, une part non négligeable de ces collectivités reconnait l'intérêt du RSU pour établir un bilan annuel de leur situation RH comme évoqué plus haut. Dans ce cas, l'outil contribue à une meilleure connaissance interne et peut ponctuellement soutenir des ajustements organisationnels ou des actions de prévention.

2- Des modalités de réalisation mobilisatrices

L'ensemble des collectivités souligne les difficultés rencontrées dans l'élaboration du RSU lesquelles constituent un frein à son appropriation.
La principale difficulté réside dans le caractère chronophage et fastidieux de l'exercice, nécessitant la mobilisation de nombreuses ressources et la mise en place d'outils de suivi spécifiques.

Plusieurs types de contraintes sont identifiés :

- **Des contraintes d'ordre technique** : complexité de l'application « Données sociales », l'absence d'interconnexion entre les systèmes d'information, la nécessité de procéder à des retraitements manuels.
- **Des contraintes liées aux indicateurs** : nombre élevé d'indicateurs, variabilité dans le temps, difficultés de compréhension de certaines données.
- **Des contraintes organisationnelles** : mobilisation importante des services, nécessité de coordonner plusieurs acteurs, absence d'outils de suivi structurés.

Ces dernières difficultés sont particulièrement marquées dans les grandes collectivités en raison du volume de données à traiter. Dans les petites collectivités, elles sont davantage liées à la faiblesse des moyens humains, aux difficultés techniques et parfois à une méconnaissance de certaines règles statutaires.

Il convient toutefois de relever que les petites collectivités bénéficiant d'un accompagnement, notamment par les centres de gestion, ou disposant d'outils adaptés, rencontrent moins de difficultés. Cet appui facilite la réalisation du RSU et sa pleine appropriation.

Au-delà des différences liées à la taille des collectivités, il apparait que l'appropriation du RSU demeure encore hétérogène. Si son intérêt est globalement reconnu, son exploitation effective reste variable selon le niveau de structuration des fonctions RH.

Dans les grandes collectivités, le RSU s'inscrit progressivement dans les pratiques de pilotage. A l'inverse, dans les plus petites structures, son utilisation demeure souvent limitée à une obligation réglementaire, avec une appropriation encore partielle de ses potentialités.

Cette situation témoigne d'un processus d'appropriation encore en cours, appelé à se renforcer à mesure que les collectivités disposeront de séries de données consolidées dans le temps, se doteront de moyens adaptés et optimiseront l'organisation de la collecte des données. A cette occasion, une montée en puissance des fonctions RH est observée, en particulier dans les grandes collectivités.

Par ailleurs, la charge de travail liée à la réalisation, concomitante, du bilan social – intégrant des problématiques spécifiques à la collectivité - et du RSU tend progressivement à disparaitre contribuant ainsi à allègement global des tâches.

III - Réflexions et pistes d'évolution

Le passage à un rythme annuel constitue un changement important pour les gestionnaires en ressources humaines, faisant du remplissage du RSU une tâche à part entière des ressources humaines. Ce nouveau rythme contribue à inscrire le RSU comme une pratique structurante obligatoire. Toutefois, sa réalisation demeure perçue comme une contrainte importante, parfois même comme un véritable « fardeau ». Plusieurs éléments méritent ainsi d'être pris en considération.

A- Préconisations sur les indicateurs

1- La stabilité propice à l'appropriation et à la qualité de la donnée

La stabilité des indicateurs apparait comme une condition essentielle à leur appropriation. Un indicateur ne devient réellement pertinent qu'à partir du moment où il peut être analysé sur une profondeur historique suffisante. Cette nécessité de stabilité est partagée par tous les acteurs qui interviennent dans la réalisation du RSU. **Préconisation n° 1**

Au stade du remplissage, la bonne compréhension d'un indicateur et son appropriation par les agents en ressources humaines requièrent du temps, notamment afin de garantir la qualité des données transmises. Après plusieurs campagnes de RSU, les gestionnaires maîtrisent progressivement les indicateurs et mettent en place des outils et une organisation optimisant la collecte des informations demandées. A l'inverse, des modifications trop fréquentes ou trop importantes génèrent une surcharge de travail d'une procédure déjà jugée complexe et conséquente. Cette situation se traduit d'ailleurs dans les taux de remplissage qui tendent à progresser après une baisse observée lors de la mise en place initiale du RSU.

Au niveau de l'exploitation des données par les DRH, les centres de gestion et la DGCL au travers notamment des rapports de présentation ou des synthèses nationales, un indicateur ne devient véritablement parlant qu'avec un recul d'au moins 5 ans. Cette durée apparait comme un minimum nécessaire pour permettre une analyse pertinente des évolutions observées.
Les modifications doivent donc rester limitées ou ne concerner que des ajustements ciblés. C'est d'ailleurs la logique qui a prévalu jusqu'à présent puisque le premier arrêté est intervenu en 2021, puis des adaptations ont été apportées en 2023, notamment pour prendre en compte des performances environnementales. Depuis lors, une certaine stabilité a été maintenue, même si des groupes de travail organisés en 2025 par la DGCL au sein du CSFPT ont envisagé de nouvelles adaptations qui, à ce jour, n'ont pas été mises en œuvre.

Cette stabilité est également nécessaire au niveau du développement des solutions informatiques, qu'il s'agisse de l'application Données sociales ou des logiciels de SI-RH. Chaque évolution entraine des coûts et des délais de développement importants dans un calendrier et des finances fortement contraints. Par ailleurs, avec un rythme annuel, le délai doit nécessairement être raccourci entre la publication de l'arrêté des indicateurs et la formalisation concrète de la trame Excel des indicateurs afin d'éviter des développements informatiques réalisés à tort et entrainant des coûts supplémentaires de développement.

En définitive, cette stabilité apporte de la lisibilité à la procédure et favorise l'adhésion des acteurs.

2- Un nombre et une complexité à contenir

Le RSU comprend aujourd'hui une centaine d'indicateurs. Ce volume apparait comme un équilibre satisfaisant et doit constituer une référence à préserver. Une augmentation du nombre des indicateurs risquerait d'alourdir une charge de travail déjà considérée comme importante et pourrait se révéler contre-productive en matière d'acceptation de la démarche (33 % des collectivités de plus de 3 500 habitants interrogés cite la limitation et la simplification des indicateurs comme pistes d'amélioration). **Préconisation n° 2**

Par ailleurs, une inflation pourrait nuire à la qualité des données produites. Face à une procédure perçue comme très contraignante, le risque serait de favoriser un remplissage approximatif ou incomplet.

La chaine de réalisation actuelle semble dimensionnée pour exploiter efficacement ce volume d'indicateurs. L'engagement de ne pas dépasser cette moyenne constitue d'ailleurs un élément rassurant face à la multiplication des sollicitations en vue de répondre à des enquêtes.

Cette vigilance est d'autant plus nécessaire dans un contexte où la gestion des ressources humaines est devenue complexe, sous l'effet des évolutions normatives et des nombreuses transitions auxquelles les collectivités doivent faire face et qui mettent en tension les services RH.

La centaine d'indicateurs actuellement en vigueur mobilise déjà des équipes sur des périodes parfois longues. Dès lors, tout ajout d'un nouvel indicateur doit s'accompagner d'un questionnement visant à en supprimer un autre.

3- L'enjeu des coûts des changements et du développement

Comme indiqué précédemment, toute modification d'indicateur engendre des coûts tant au niveau du développement technologique de l'application Données sociales que des logiciels de gestion RH. Les indicateurs complexes, c'est-à-dire ceux nécessitant le croisement de plusieurs données (ex. les indicateurs d'absentéisme médical répartis par sexe, tranche d'âge, statut et motif) ont un impact financier particulièrement important, estimé entre 7 000 et 9 000 euros par développement. **Préconisation n° 2**

Au-delà des coûts techniques, chaque évolution prend du temps et mobilise un nombre d'opérateurs important. Le coût humain cumulé en matière de déploiement, de formation et de réalisation est difficile à chiffré mais est important à considérer.

Dans un contexte de tension croissante sur les ressources financières des collectivités locales, il apparait donc nécessaire de limiter les modifications trop fréquentes ou trop conséquentes. Une instabilité excessive risque d'interrompre une dynamique positive de déploiement du RSU, en renforçant le sentiment d'une procédure déconnectée des réalités opérationnelles des services RH.

4- Une appropriation encore limitée des ressources dédiées au RSU

L'un des constats marquants issus des retours de terrain réside dans la méconnaissance des nombreuses ressources documentaires pourtant mises à disposition des collectivités pour les accompagner à réaliser le RSU et pour expliciter les modalités de renseignement des indicateurs.

Certains DRH ont ainsi demandé la création d'une notice des indicateurs, d'un guide de réalisation ou d'une FAQ alors même que ces documents sont déjà disponibles dans l'application Données Sociales, au sein d'un onglet clairement identifié « Aide à la réalisation ». Ils sont par ailleurs actualisés à chaque campagne de collecte.

Par ailleurs, plusieurs centres de gestion organisent chaque année des webinaires au lancement de la campagne afin de présenter les éventuelles évolutions et d'expliciter les indicateurs.

Ces remarques traduisent une méconnaissance des outils et ressources existants souvent liée à un manque d'intérêt pour une démarche réputée lourde, complexe et non essentielle. Cette situation concerne plus particulièrement les petites collectivités qui dans une polyvalence accrue des missions nécessitent davantage d'accompagnement notamment autour des dispositifs existants.

A l'inverse, les collectivités disposent d'interlocuteurs pour faire remonter les difficultés rencontrées à leur centre de gestion. A l'issue de chaque campagne, un bilan réunissant les principaux acteurs (CIG Grande Couronne, centres de gestion, FNCDG, DGCL) est réalisé afin d'analyser les retours du terrain et d'évaluer la pertinence d'éventuelles évolutions. Les documents

d'accompagnement sont actualisés et les modifications sont apportées aux indicateurs lorsque cela s'avère nécessaire, notamment lorsqu'un indicateur se révèle difficilement exploitable par les DRH.

Des associations de DRH ont également exprimé le souhait que des directeurs de ressources humaines soient associés aux choix des indicateurs. Dans ce cadre, il convient de rappeler qu'au sein du CSFPT, des experts peuvent être mandatés par les organisations syndicales pour participer aux travaux visant à définir les indicateurs fixés par arrêté.

- Par ailleurs, certains DRH ont demandé la mise en place d'un « RSU simplifié » pour les petites collectivités. Cette proposition ne parait toutefois pas opportune pour deux raisons principales.
D'une part, une forme simplifiée existe déjà pour les collectivités de moins de 50 agents puisque les indicateurs ne les concernant pas sont automatiquement renseignés à zéro, ce qui représente environ 52 % du remplissage initial. Ce dispositif permet d'adapter le RSU à la taille de la collectivité tout en garantissant la pertinence des indicateurs.
D'autre part, le maintien d'une architecture commune à l'ensemble des RSU favorise la lisibilité globale ainsi que la comparaison des données entre collectivités. La création d'une solution distincte alourdirait à la fois l'investissement financier et la complexité d'exploitation de deux dispositifs distincts alors même que l'objectif actuel est de consolider la démarche. Un équilibre doit ainsi être trouvé entre adaptation aux réalités des petites collectivités, qualité de la donnée statistique et coût. **Préconisation n° 3**

- Enfin, le rythme annuel semble désormais bien intégré par les acteurs et la charge de travail qu'il représente est soit intégrée, soit en voie de l'être. Dans ce contexte, la demande de certaines collectivités ou centres de gestion visant à revenir à un rythme biennal constituerait un recul significatif et entrerait en contradiction avec l'importance que les pouvoirs publics souhaitent donner au RSU. Une telle évolution remettrait en cause la dynamique engagée depuis cinq ans, tout en créant des ruptures dans le suivi des données. A l'inverse, un suivi annuel permet de conserver une continuité statistique et d'apporter une plus grande finesse dans l'analyse des évolutions RH. **Préconisation n° 3**

B- Un accès et une exploitation améliorés de la Base des Données Sociales

La loi prévoit que la Base des Données Sociales (BDS) soit accessible aux membres des comités sociaux. L'article 8 du décret de 2020 précise que cette mise à disposition doit intervenir au moins un mois avant la présentation du rapport.

En la matière des améliorations ont été opérées puisqu'un espace sécurisé est mis à la disposition des membres du CST leur permettant d'accéder aux données en full web au moyen d'outil de data visualisation. Les fichiers Excel de cette BDS peuvent également être transmis par les centres de gestion aux membres du CST qui en font la demande. Toutefois cette possibilité semble encore insuffisamment connue.

L'exploitation optimale des données sous Excel, notamment par leur croisement, requiert une maitrise relativement avancée du logiciel, en particulier des fonctionnalités telles que les tableaux croisés dynamiques. Des formations peuvent dès lors s'avérer nécessaires afin de permettre une utilisation plus fluide et complète des fonctionnalités offertes par l'outil. **Préconisation n° 4**

Par ailleurs, la question de l'anonymisation du RSU se pose pour les CST départementaux placés auprès des centres de gestion. Cette problématique concerne plus particulièrement les données dites sensibles (maladie, violence, handicap, etc.) relatives aux agents exerçant dans des collectivités de faible effectif pour lesquelles l'identification des personnes pourrait être rendue possible.
Afin de prévenir cette situation, certains centres de gestion ont mis en place une anonymisation partielle portant sur une dizaine d'indicateurs sensibles. Dans un souci d'harmonisation des pratiques,

une évolution du cadre réglementaire pourrait être envisagée pour garantir le secret statistique conformément aux pratiques opérées par la DGCL et la DGAFP. **Préconisation n° 5**

C- Mobilisation de moyens techniques et méthodologiques

1- Les outils d'ordre administratif et technologique

Les moyens mobilisés sont naturellement proportionnels à la taille de la collectivité. Toutefois, grandes ou petites, toutes doivent s'appuyer sur des grands principes méthodologiques communs.
Si les collectivités interrogées (22 % des communes de moins de 3 500 habitants et 33 % des communes de plus de 3 500 habitants) estiment nécessaire d'améliorer la récupération automatisée des données, aucun système de pré-remplissage, aussi performant soit-il (DSN, fichiers échange consolidés éditeurs, …), ne permettra de recueillir l'ensemble des données demandées. Cette limite tient en partie à la nature de certains indicateurs. Le pré-remplissage couvre environ les 2/3 des données ; les éditeurs peuvent proposer de compléter le paramétrage d'éléments spécifiques. Il est donc nécessaire de mettre en place des tableaux de bord alimentés tout au long de l'année. Cette démarche facilite le renseignement des données et suppose, une nouvelle fois, la stabilité des indicateurs et leur connaissance le plus en amont possible de la collecte.

La démarche nécessite également un temps de réalisation souvent sous-estimé au regard de son importance. Pour une petite collectivité qui s'est organisée, le remplissage peut être réalisée en quelques heures. Pour les collectivités les plus importantes, il peut s'étendre sur plusieurs semaines ou mois. **Préconisation n° 6**

Une réunion annuelle est organisée avec les éditeurs de logiciel afin de dresser un bilan de la campagne écoulée et d'échanger sur les perspectives de la suivante.
La campagne de collecte 2024 met en évidence une hausse des saisies en pré-remplissage et une diminution des saisies manuelles. Principalement utilisée par les petites collectivités, la saisie en pré-remplissage agent par agent permet d'améliorer la qualité et la finesse de donnée recueillies. Cette solution pose néanmoins la question de la confidentialité des données à laquelle il faudra répondre en vue de son développement par l'ensemble des éditeurs comme l'encourage le CIG Grande Couronne. **Préconisation n° 7**

Une piste d'amélioration consisterait à mettre en place une transmission des fichiers via API (Interface de Programmation d'Application) afin de fluidifier les échanges de données. Le lancement de l'opération decollecte doit néanmoins continuer à être initiée par le gestionnaire RH. **Préconisation n° 8**

2- Le rôle déterminant des CDG auprès des plus petites collectivités et l'accompagnement du réseau des secrétaires généraux de mairie

Les taux de réalisation du RSU demeurent les plus faibles dans les petites collectivités, notamment dans les communes de moins de 1 000 habitants et les syndicats intercommunaux. Toutefois, une progression est observée, le taux de réponse des collectivités ayant augmenté de 4 points entre les campagnes 2022 et 2023. Cette situation s'explique par des difficultés spécifiques qui peuvent être d'ordre technique, le manque de moyen, le manque de connaissance de certains éléments statutaires voire un manque de culture RH chez certains élus locaux.

Dans ce contexte, l'accompagnement des centres de gestion (CDG) apparait déterminant pour favoriser la réalisation du RSU. Les retours d'expérience mettent en évidence une corrélation entre l'intensité de l'accompagnement proposé par les CDG et le taux de réponse du RSU. Cet accompagnement n'est pas uniforme et prend des formes différentes : organisation de webinaires, assistance technique à la saisie et au pré-remplissage, permanences et aides en présentiel au sein du

CDG, mises à disposition d'agents spécialisés pour accompagner les secrétaires de mairie. Les auditions ont montré que ces dispositifs produisent des effets concrets. Les collectivités accompagnées réalisent davantage leur RSU, dans de meilleures conditions. L'appui des CDG contribue également à diffuser une culture RH au sein des petites collectivités et à sensibiliser les élus à leurs responsabilités d'employeur territorial. **Préconisation n° 9**

Pour autant, le RSU demeure une obligation qui relève de la responsabilité de l'autorité territoriale. L'accompagnement des CDG ne doit donc pas conduire à une substitution de ces derniers aux collectivités, y compris lorsque le CDG assure, pour leur compte, la gestion de la paie et dispose ainsi d'une grande partie des données nécessaires à la saisie du RSU.

Si les centres de gestion ont vocation à accompagner, former, conseiller et sécuriser les collectivités territoriales dans la réalisation du RSU, l'appropriation des données, leur analyse et leur exploitation doit rester portée par la collectivité elle-même. Cette responsabilité participe pleinement à la prise de conscience du rôle d'employeur territorial par les exécutifs locaux et contribue à la structuration progressive des fonctions ressources humaines au sein des petites collectivités.

Le réseau des secrétaires généraux de mairie pourrait également constituer un relais pertinent pour accompagner les petites collectivités (celles de moins de 20 agents) dans la saisie de leur RSU. **Préconisation n° 10**

D- Pédagogie et communication

1- La communication autour de l'existant

Les outils d'aide à la réalisation du RSU (guide, notice des indicateurs, …) et les synthèses pouvant être générées directement par la collectivité ou fournies par les centres de gestion, demeurent en partie méconnus. Cette méconnaissance peut traduire un manque d'implication autour du dispositif, alors même que les documents sont accessibles via l'application « Données sociales » et que les informations peuvent être obtenues facilement dès lors qu'une demande est formulée.
Certains centres de gestion prennent des initiatives intéressantes en organisant, à chaque lancement de campagne, des webinaires destinés à présenter les nouveautés et à accompagner les collectivités dans leurs démarches. Toutefois ces initiatives restent inégales selon les territoires.

Il serait donc pertinent de mieux relayer les dispositifs existants et de valoriser les bonnes pratiques par tous les moyens de communication disponibles. Un accompagnement renforcé et une information plus claire constituent en effet des leviers importants pour encourager et faciliter la complétude du RSU.

2- La coordination du lancement de campagne de la collecte et la tenue du calendrier initial

Une communication commune préfet et président du Centre de gestion au lancement de la campagne de collecte du RSU constituerait un levier efficace pour renforcer la mobilisation des collectivités et améliorer la lisibilité de la démarche. Une telle communication permettrait de donner davantage de portée à la campagne de collecte. Elle clarifierait les attendus institutionnels, rappellerait le caractère obligatoire du RSU et contribuerait à installer un cadre cohérent pour les gestionnaires RH. **Préconisation n° 11**

A l'inverse, des communications distinctes peuvent générer des messages perçus comme redondants, voire divergents. Cette absence de coordination entretien une forme de confusion sur les objectifs poursuivis et ne favorise pas l'engagement rapide des collectivités dans la démarche.

Cette coordination constituerait ainsi un facteur de simplification et de mobilisation dans le cadre d'une procédure souvent perçue comme complexe.

La campagne de collecte débute en avril et prévoit, dans son calendrier initial, une clôture à l'automne. Dans les faits, cette échéance est régulièrement reportée, jusqu'au mois de février de l'année suivante, afin d'accroitre le nombre de RSU collectés.
L'amélioration progressive des taux de réponse permet désormais d'envisager le respect du calendrier initial. Cette évolution permettrait de disposer de données plus récentes (gain de 6 mois) et d'en ainsi renforcer la pertinence. **Préconisation n° 12**

3- La promotion du RSU assurée par les associations d'élus

Le RSU demeure encore trop souvent perçu par les employeurs publics comme une simple obligation réglementaire et non comme un véritable outil stratégique au service du dialogue social et du pilotage des ressources humaines.

Il participe pourtant pleinement à l'évolution de la posture des employeurs territoriaux dans leur rôle de managers publics. Il les accompagne dans l'exercice de leurs responsabilités de « maires-employeurs » et contribue à inscrire la gestion des ressources humaines dans une démarche plus structurée, prospective et stratégique de management public.

Dans cette perspective, les associations d'élus réunies au sein de la Coordination des Employeurs Territoriaux (CET) ont un rôle à jouer. Elles doivent favoriser l'appropriation du RSU par les collectivités territoriales, en faire la promotion et contribuer à diffuser une culture de pilotage des ressources humaines fondée sur la donnée, l'analyse et le dialogue social. A ce titre, elles ont vocation à encourager leurs collectivités adhérentes à réaliser le RSU ainsi qu'à en relayer les principales informations, notamment les lancements de campagne. Elles peuvent également valoriser les initiatives exemplaires et assurer la diffusion des bonnes pratiques entre collectivités. **Préconisation n° 13**

4- Le rappel des principales contraintes

Bien qu'obligatoire, le RSU n'est pas réalisé par l'ensemble des collectivités comme cela a déjà été dit. Si aucune sanction directe n'est prévue en cas d'absence de réalisation, les collectivités peuvent néanmoins être pénalisées à plusieurs niveaux. Il existe en effet des contraintes indirectes, qu'il est bon de rappeler, qui les conduisent à établir ce document.

Le RSU est obligatoire pour l'élaboration des LDG, elles-mêmes nécessaires aux avancements de grade. Certaines collectivités, bloquées dans leurs procédures d'avancement, ont ainsi été contraintes de réaliser leur RSU afin de régulariser leur situation.

Par ailleurs, lors des contrôles effectués par les Chambres régionales des comptes (CRC), les trois derniers RSU sont systématiquement demandés, obligeant les collectivités en retard à se mettre en conformité.
Enfin le RSU est indispensable à la mise en œuvre de l'index égalité professionnelle dans les communes de plus de 40 000 habitants. A défaut, une amende forfaitaire peut être appliquée.

Confrontées tôt au tard à l'une de ces situations, les collectivités se conforment naturellement à cette obligation et ancrent durablement cette production dans leur pratique.

Liste des préconisations :

1) Garantir la stabilité des indicateurs du RSU en limitant les modifications substantielles et trop fréquentes, afin de favoriser leur appropriation par les acteurs, de permettre des analyses fiables dans le temps et de préserver la continuité statistique.
2) Maitriser le volume et la complexité des indicateurs en maintenant un nombre d'indicateurs équilibré. Le seuil d'environ une centaine d'indicateurs semble être un volume satisfaisant. Par ailleurs, l'intégration d'indicateurs complexes doit demeurer limitée compte-tenu des ressources technologiques et financières qu'ils mobilisent.
3) Maintenir une architecture de RSU commune à toutes les strates de collectivités, ainsi qu'un rythme annuel de collecte afin de garantir la qualité et la comparabilité des données.
4) Renforcer l'information des membres des CST sur la possibilité d'obtenir les fichiers Excel de la BDS et développer les formations à l'exploitation des données.
5) Harmoniser les pratiques au sein des CST départementaux afin de garantir une présentation des données respectant les exigences d'anonymisation conformément à l'article 3 du décret du 30 novembre 2020 et du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).
6) Valoriser et partager les bonnes pratiques méthodologiques qui permettent d'anticiper et de structurer la collecte des données (communication des indicateurs à renseigner le plus en amont possible, élaboration de tableaux de bord, mobilisation de moyens suffisants).
7) Encourager le développement du pré-remplissage agent par agent par les éditeurs de logiciel SI-RH, cette modalité améliorant significativement la qualité et la finesse des données recueillies. Sa généralisation suppose toutefois de garantir au préalable la confidentialité et la sécurisation des données.
8) Fluidifier les échanges de données entre le logiciel de SI-RH et l'application Données sociales par le recours à l'API (Interface de Programmation d'Application) tout en conservant le lancement et la validation de la campagne de collecte par le référent RH. La transmission automatisée par ce mode constituerait un levier d'amélioration et de sécurisation des échanges.
9) Le taux de collecte désormais stabilisé à un niveau satisfaisant, maintenir la campagne dans son délai initial afin d'améliorer l'actualité et la pertinence des données collectées.
10) Valoriser le rôle des centres de gestion dans la mobilisation de moyens humains et techniques dédiés à l'accompagnement des petites collectivités (webinaires, permanences, aides à la saisie et accompagnements individualisés, etc.) compte-tenu de l'impact positif constaté sur les taux de réponse et la qualité des données collectées. Il y a un enjeu d'harmonisation de l'accompagnement proposé sur le territoire.
11) Mettre en place un accompagnement RSU renforcé dans le cadre du réseau des secrétaires généraux de mairie (collectivités de moins de 20 agents), en lien avec celui du centre de gestion.
12) Mettre en place une communication coordonnée entre les préfectures et les centres de gestion lors du lancement de la campagne RSU afin de renforcer la lisibilité du dispositif.
13) Mobiliser les associations d'élus afin de renforcer la promotion du RSU auprès des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, en valorisant son rôle d'outil de pilotage RH et de dialogue social, ainsi qu'en favorisant la diffusion des bonnes pratiques et des principales informations relatives aux campagnes de collecte.

Conclusion

Après quatre campagnes de collecte, le RSU s'est progressivement imposé comme un outil structurant de connaissance, de pilotage et de dialogue social au sein de la fonction publique territoriale. Malgré des difficultés persistantes liées à la charge de travail, à la complexité de la procédure et aux disparités de moyens entre collectivités, la dynamique de déploiement apparait désormais solidement engagée. La progression constante des taux de remplissage depuis 2021, l'amélioration progressive de la qualité des données ainsi que l'appropriation croissante par les acteurs RH témoignent d'une montée en maturité du RSU dans la FPT. Cette montée en charge devrait naturellement se poursuivre dans les prochaines années à mesure que le RSU s'inscrira pleinement dans les procédures de gestion des ressources humaines et dans les exigences de contrôle externe. Les collectivités seront en effet de plus en plus confrontées à la nécessité de disposer d'un RSU fiabilisé notamment pour procéder aux démarches statutaires comme, par exemple, les avancements de grade.

L'analyse conduite dans le cadre de cette note met toutefois en évidence une appropriation différenciée selon la taille et le niveau de structuration des collectivités. Si les grandes collectivités utilisent de plus en plus le RSU comme un outil stratégique de pilotage des ressources humaines et d'appui au dialogue social, les plus petites collectivités demeurent confrontées à des contraintes organisationnelles importantes qui limitent encore l'exploitation pleine de ses potentialités. Dans ce contexte, le rôle d'accompagnement des centres de gestion apparait déterminant pour garantir la réussite du dispositif.

Pour autant, malgré les marges d'amélioration identifiées, il est intéressant de constater que la fonction publique territoriale demeure aujourd'hui le versant de la fonction publique dans lequel le RSU est le plus abouti et le plus opérationnel. Grâce à l'existence d'une application mutualisée, à l'appui structurant des centres de gestion et à une culture de consolidation statistique déjà ancienne, la FPT dispose d'un niveau d'avancement plus homogène que celui observé dans les fonctions publiques hospitalières et de l'Etat, où les démarches restent plus récentes et plus hétérogènes selon les administrations.

Dans ce contexte, la perspective d'un Rapport Social Unique commun aux trois fonctions publiques, un temps envisagé, n'apparait pas pertinente. Les différences statutaires, organisationnelles, relatives aux métiers et aux systèmes d'information demeurent importantes et conduisent davantage à envisager un socle partagé assorti d'adaptations propres à chaque versant qu'un document totalement unifié.

Enfin, les travaux conduits au sein de la FS1 en 2024 autour de la prise en compte des enjeux de responsabilité sociétale et environnementale ont mis en évidence l'intérêt d'intégrer au RSU certains indicateurs relatifs aux transitions environnementales et à la qualité de vie au travail. Cette réflexion encore émergente devra comme nous l'avons vu veiller à préserver l'équilibre du dispositif, la stabilité des indicateurs et la soutenabilité de la charge de travail pour les collectivités. Elle constitue toutefois une perspective importante pour faire évoluer le RSU vers un outil toujours plus en phase avec les enjeux contemporains.

Au-delà des besoins propres à chaque collectivité, la généralisation du RSU répond également à un enjeu plus large de connaissance et d'observation de l'emploi public territorial. Les données consolidées alimentent en effet les travaux de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale ainsi que les analyses conduites par les centres de gestion, le CNFPT et la DGCL. Le renforcement progressif du taux de réalisation et de la qualité des données constitue ainsi un enjeu majeur pour disposer d'une vision fiable des évolutions de l'emploi territorial, des métiers, des conditions de travail et des transformations des ressources humaines au sein des collectivités territoriales.

Annexes

1) **Liste des auditions**……..…26

2) **Questionnaire-type**……..……27

3) **Analyse des résultats du questionnaire administré de février à décembre 2024**……..…29

4) **Contributions…**……...……38

1) Liste des auditions

- 13 septembre 2023 : Audition de la FNCDG et du CIG Grande Couronne :
  Cadre juridique et objectifs
  Contenu – processus et chiffres clés
  Limites et évolutions.

- 20 mars 2024 : Présentation de la synthèse nationale du RSU 2021 par la DGCL.

- 17 avril 2024 : Audition de l'association des DRH des Grandes Collectivités - bilan à partir d'un questionnaire.

- 17 avril 2024 : Audition de l'association des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion – bilan à partir d'un questionnaire.

- 17 avril 2024 : Présentation de la partie formation de la synthèse nationale du RSU 2021 par le CNFPT.

- 12 juin 2024 : Audition du CIG Grande Couronne - Présentation de l'application « Données sociales » : modalités de remplissage, procédure, documents exploitables.

- 18 septembre 2024 : Audition de l'AMRF sur la mise en œuvre du RSU dans les communes rurales.

- 6 novembre 2024 : Présentation de la synthèse nationale du RSU 2022 par la DGCL et le CNFPT.

- 1er octobre 2025 : Audition du Président du Centre de gestion de la Vendée sur le RSU comme outil de pilotage RH.

- 5 novembre 2025 : Audition de Ciril Group sur la mise en œuvre du RSU, ses atouts et ses freins.

- 3 décembre 2025 : Audition de Berger Levrault sur la mise en œuvre du RSU et ses enjeux.

- 24 juin 2026 : Audition du Département des Etudes et des Statistiques Locales la DGCL.

2) Questionnaire-type

Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
Formation Spécialisée n° 1

Questionnaire relatif à la mise en œuvre du Rapport Social Unique

Rappel du cadre réglementaire :

C'est la loi du 6 août 2019 qui instaure le RSU. Il remplace le bilan social qui était réalisé tous les 2 ans.
Depuis le 1er janvier 2021 les collectivités doivent réaliser chaque année un RSU qui rassemble un certain nombre de données à partir desquelles sont notamment élaborées les lignes directrices de gestion (LDG).
Le contenu et conditions de mise en œuvre figurent dans un décret du 30 novembre 2020. Un arrêté précise la liste et la structuration des indicateurs.

Eléments de contexte

Type de collectivité :
……

Nombre d'habitants concerné :
……..

Effectif de la collectivité (en ETP) :
……

Effectif du service Ressources Humaines (en ETP) :
…….

Disposez-vous d'un SI-RH ou d'un autre outil de gestion (si oui, lequel) :

- ☐ Oui
  ……
  …….
- ☐ Non

Avant 2021, élaboriez-vous le bilan social ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Transmettez-vous le RSU sur le portail dédié ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Avez-vous connaissance du caractère obligatoire de l'élaboration du RSU ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Sur la mise en œuvre du RSU

1 : Quels sont, selon vous, les différents avantages à réaliser le RSU pour votre collectivité ?

2 : Pensez-vous que le RSU soit un outil de dialogue social et comment l'utilisez-vous dans ce cas ?

3 : Nombre (en ETP) et fonction des agents mobilisés pour cette opération. Quel temps (approximativement) lui est consacré ?

4 : Quelles sont les principales difficultés rencontrées dans la collecte des données (ressources, technique, accompagnement, …) ?

5 : Quelles améliorations pourraient être apportées pour faciliter le travail ?

a) en interne :

b) en externe :

6 : Quel bilan global tirez-vous du RSU et de sa mise en œuvre par rapport au bilan social ?

3) Analyse des résultats du questionnaire administré de février à décembre 2024

FS1 – 26 février 2025

PREAMBULE

EVOLUTION DU TAUX DE REPONSE DU RSU ENTRE 2021 ET 2022

	RSU 2021				RSU 2022				Evolution 2022/2021	
Type de collectivités	nbre coll.	Nbre coll. répondantes	Tx réponse en effectif %	Tx de réponse en nbre collectivités	nbre coll.	Nbre coll. Répondantes	Tx réponse en effectif	Tx de réponse en nbre collectivités	Evolution en nbre	Evolution en %
Régions	17	13	83	76	17	15	96	88	2	15
Départements	94	79	88	84	94	88	97	94	9	11
SDIS	96	79	84	82	96	80	88	83	1	1
Centres de gestion et CNFPT	96	92	97	96	96	88	96	92	-4	-4
Organismes départementaux	286	249	90	87	286	257	95	90	8	3
Communes moins de 1 000	21639	13416	63	62	22142	13507	62	61	91	1
Communes de 1 000 à 1 999	4461	3033	68	68	4489	3008	67	67	-25	-1
Communes de 2 000 à 3 499	2224	1579	72	71	2244	1571	72	70	-8	-1
Communes de 3 500 à 4 999	969	775	79	80	968	765	80	79	-10	-1
Communes de 5 000 à 9 999	1176	917	77	78	1179	979	82	83	62	7
Communes de 10 000 à 19 999	527	416	77	79	532	415	77	78	-1	0
Communes de 20 000 à 49 999	342	263	79	77	349	283	83	81	20	8
Communes de 50 000 à 79 999	71	56	79	79	70	54	77	77	-2	-4
Communes de 80 000 à 99 999	15	13	86	87	16	13	79	81	0	0
Communes de plus de 100 000	41	35	93	85	41	35	92	85	0	0
Total des communes	**31465**	**20452**	**66**	**65**	**32030**	**20820**	**79**	**65**	**368**	**2**
Total des établissements communaux	2702	1675	61	62	2761	1712	64	62	37	2
Communauté de communes	992	764	78	77	989	801	83	81	37	5
Communauté d'agglomération	221	181	83	82	225	191	87	85	10	6
Communautés urbaines et métropoles	47	42	95	89	47	46	99	98	4	10
Total des EPCI à fiscalité propre	**1260**	**983**	**79**	**78**	**1261**	**1047**	**90**	**83**	**64**	**7**
Syndicats intercommunaux	3619	1954	56	54	3815	1946	58	51	-8	0
Syndicats mixtes	2097	1363	71	65	2162	1449	75	67	86	6
Autres établissements publics intercommunaux	275	182	50	66	297	196	66	66	14	8
Total des groupements intercomm. Sans FP	**5991**	**3475**	**61**	**58**	**6274**	**3576**	**68**	**57**	**101**	**3**
Autres	247	153	59	62	249	157	60	63	4	3
Ensemble	**41968**	**26860**	**65**	**64**	**42878**	**27442**	**83**	**64**	**582**	**2**

Entre 2021 et 2022, il est globalement constaté un maintien du taux de réponse du RSU (64 %) mais avec une progression des effectifs couverts (de 63 à 83 %). Cela s'explique par une augmentation des réponses des plus grandes collectivités employant un nombre plus important d'agents (Régions, Départements, communautés urbaines et métropoles). Le léger recul constaté sur les petites collectivités (de 1 000 à 5 000 agents) n'affecte pas le taux global de réponse et est largement couvert en effectif par l'augmentation des réponses des grandes collectivités.

Les premiers résultats du retour du RSU 2023 dont la campagne vient de s'achever confirment cette progression continue avec un retour de 100 % pour les Régions notamment à l'occasion de la mise en place de l'index égalité hommes femmes.

Pour les plus grandes collectivités, la remise annuelle du RSU rentre progressivement dans les habitudes. On identifie plus de fragilité pour les plus petites collectivités dont le retour du RSU est plus sensible aux aléas (départ du DRH, …).

****

ANALYSE DES REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE LA FS1

Afin de connaitre l'avis des collectivités sur la mise en œuvre du RSU, un questionnaire a été adressé, par l'intermédiaire des membres de la FS1, aux DRH de collectivités de leur ressort ou avec lesquelles ils avaient des liens. L'objectif était de disposer, sur un panel de grandes et de petites collectivités, de la perception des DRH sur le RSU, des difficultés et des avantages recensés ainsi que des pistes d'amélioration identifiées au sein même de la collectivité ou dans la procédure globale.

I- PROFIL DES COLLECTIVITES REPONDANTES

Au total, 27 collectivités ou structures ont répondu qui se décomposent de la manière suivante :

- 18 collectivités de moins de 3 500 habitants (dont 10 de moins de 2 000 habitants),
- 5 villes (de 6 000 à 55 000 habitants),
- 2 métropoles (450 000 et 505 916 habitants),
- 1 région,
- 1 SDIS.

N°	Type de structure	Nombre d'habitants	Effectif de la collectivité (en ETP)	Effectif du service RH (en ETP)	Ration effectif RH/ effectif en ETP	Disposez-vous d'un SIRH ?	Si oui, quel SIRH ?
23	Commune	452	3,70	0,25	0,07	Oui	Logiciel paie
1	Commune	630	9,00	0,00	0,00	Non	
24	Commune	760	11,00	1,00	0,09	Non	
2	Commune	845	7,40	7,40	1,00	Non	
3	Commune	900	7,00	2,00	0,29	Non	
4	Commune	1 001	11,08	1,00	0,09	Non	
22	Commune	1 032	8,94	0,50	0,06	Oui	Cerig
5	Commune	1 034	5,80	0,20	0,03	Non	
6	Commune	1 162	8,72	1,00	0,11	Non	
26	Commune	1 262	9,50	2,00	0,21	Non	
7	Commune	1 627	9,00	1,00	0,11	Non	
8	Commune	1 634	11,00	1,00	0,09	Non	
9	Commune	1 694	6,00	0,25	0,04	Non	
10	Commune	1 700	13,70	2,00	0,15	Non	
11	Commune	2 300	12,00	1,00	0,08	Non	
12	Commune	2 500	9,80	0,00	0,00	Non	
13	Commune	2 610	7,50	1,00	0,13	Non	
14	Commune	2 777	13,00	1,10	0,08	Non	
25	Ville	6 000	62,45	1,00	0,02	Oui	Berger Levrault
26	Ville	13 455				Non	
17	Ville	17 000	197,93	6,00	0,03	oui	Ciril
16	Ville	43 700	520,00	23,70	0,05	Oui	Berger Levrault
15	Ville	55 000	275,00	7,80	0,03	Oui	Ciril
18	Métropole			57,80	0,03	Oui	Adéquasys
20	Métropole			147,10	0,02	Oui	Ciril
21	SDIS			25,40	0,02	Oui	SIS
19	Région			207,70	0,02	Oui	Ciril

- **Sur le caractère obligatoire du RSU et le portail « Données sociales »,** il ressort que toutes les collectivités avaient connaissance du caractère obligatoire de l'élaboration du RSU et qu'elles l'avaient transmis sur le portail dédié (2 n'ont pas répondu à cette question).

Sur les effectifs RH

Les collectivités sont dotées de manière très disparate en effectif RH, surtout pour les communes de moins de 3 500 habitants : ratio compris entre 0 et 0.15. Il est précisé que 3 données n'ont pas été prises en compte dans cette analyse (2, 3 et 26) car présentant une incohérence trop importante.

Les ratios sont plus proches pour les villes et grandes collectivités (entre 0.02 et 0.05) et s'expliquent par une organisation plus structurée et homogène.

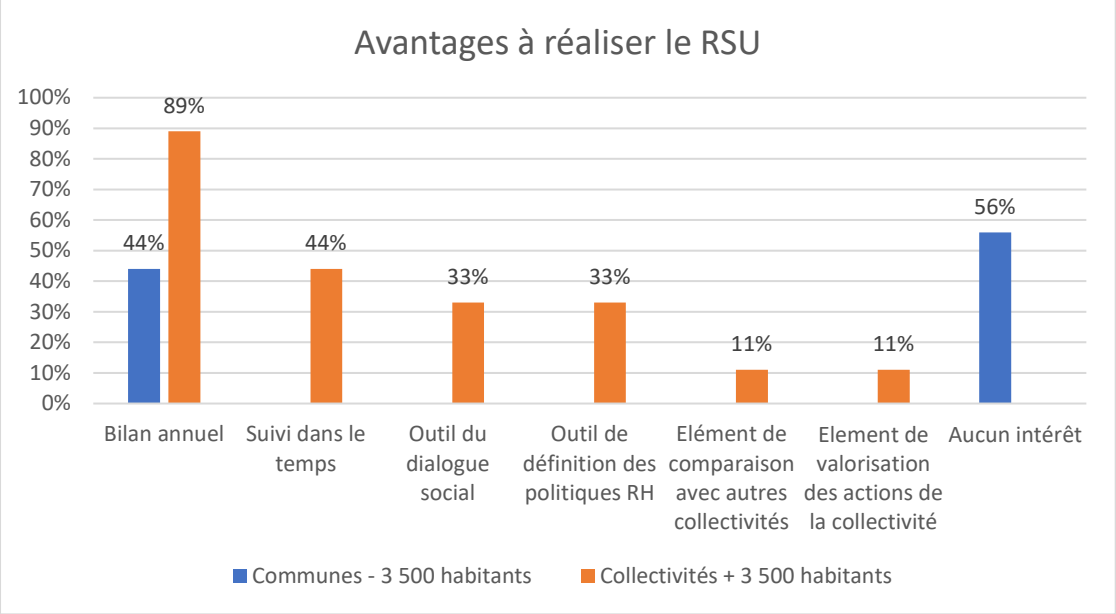
Sur la disposition d'un SI-RH

La quasi-totalité des communes de moins de 3 500 habitants ne disposent pas d'un SI-RH. Cela laisse supposer qu'elles ont confié la réalisation de leur paie à leur centre de gestion, d'autant que 3/4 des collectivités répondantes sont issues du ressort d'un même centre de gestion.

Toutes les autres collectivités disposent d'un SI-RH.

II - ANALYSE DES REPONSES AUX QUESTIONS POSEES

1) Quels sont, selon vous, les différents avantages à réaliser le RSU pour votre collectivité ?



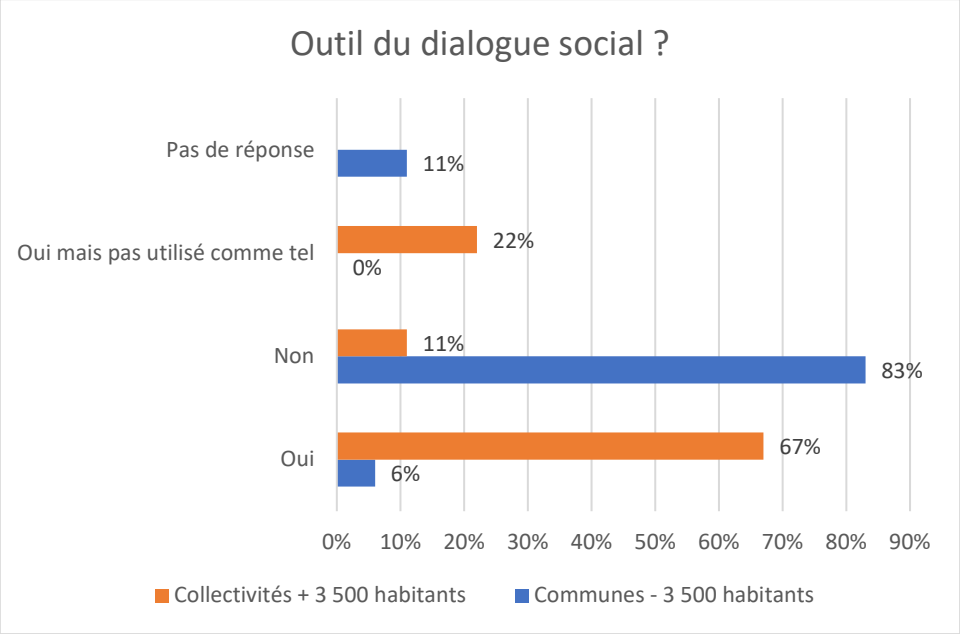
Pour **56 % des collectivités** de moins de 3 500 habitants, elles n'y trouvent **aucun intérêt** car la taille de leur collectivité n'est pas adaptée à l'élaboration de statistiques. **L'échelle est trop petite**, notamment pour la mise en place d'un plan d'actions. Cela sert aux **statistiques nationales** mais la collectivité en tant que telle n'en tire aucun profit. L'une pose même la question de l'intérêt pour elle de réaliser ce document au vu du temps passé à l'élaborer…

Toutefois **pour 44 %** d'entre elles, le RSU permet de dresser un **bilan annuel à un instant T** de la situation de la collectivité en matière de ressources humaines. Il en découle une meilleure connaissance et une analyse qui pourra aboutir à **améliorer l'organisation** de la collectivité ou à la mise en place d'un **plan de prévention** par exemple. L'une a également précisé que le RSU permettait de faire remonter des **problématiques sociales** au centre de gestion. Ces éléments sont essentiellement intéressants pour les élus relève une autre.

Cet avantage du **bilan annuel** est par contre reconnu par **89 % des collectivités** de plus de 3 500 habitants. 1/3 d'entre elles l'identifient spontanément comme un **outil de dialogue social** et/ou **d'aide à la définition des politiques RH**, avec un **suivi dans le temps.**

Certaines ont indiqué, mais de manière très marginale, que le RSU permettait de **se comparer à d'autres collectivités** notamment de strate identique et pouvait constituer un **élément de valorisation des actions** entreprises par la collectivité.

2) Pensez-vous que le RSU soit un outil de dialogue social et comment l'utilisez-vous dans ce cas ?

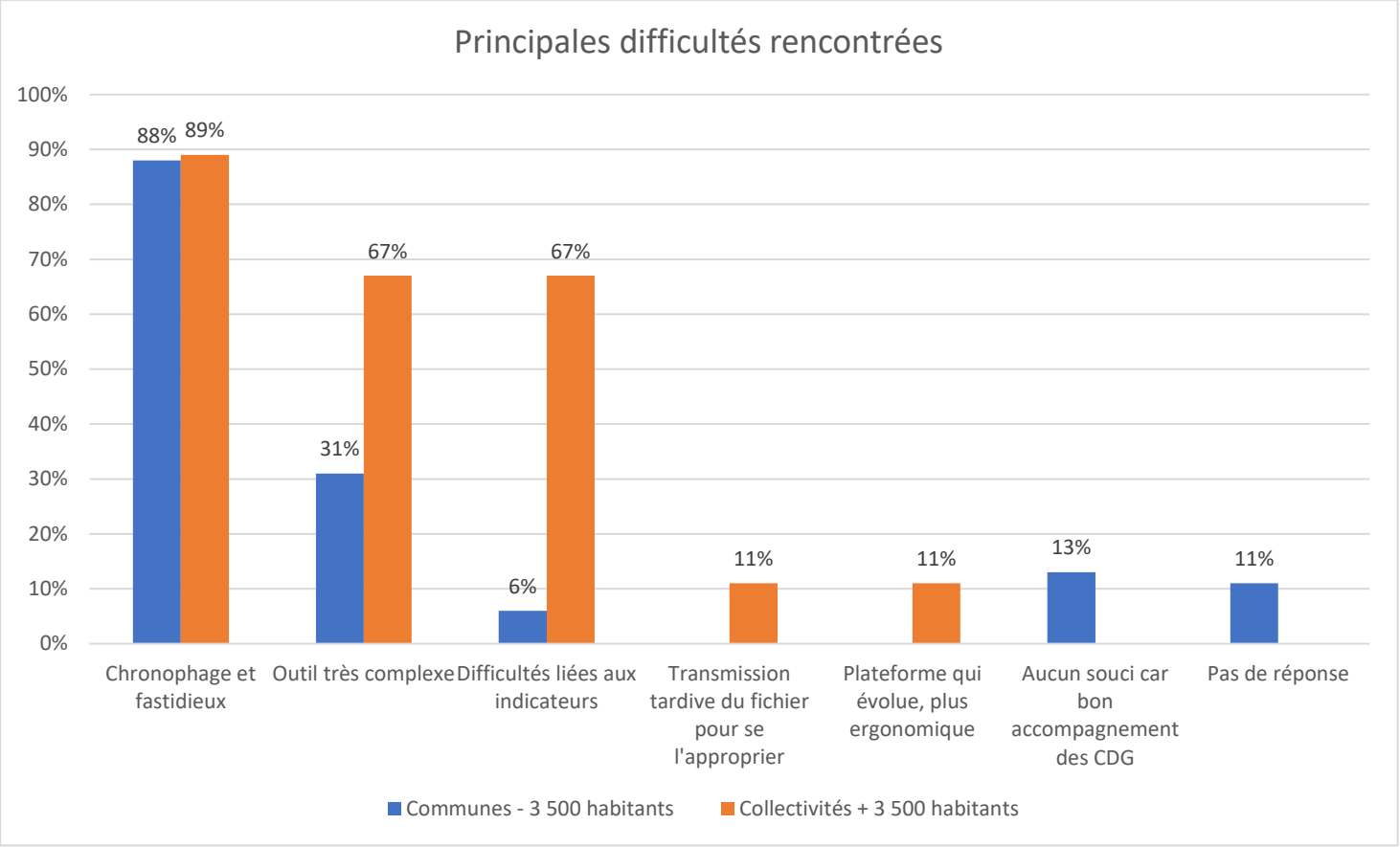


Comme on pouvait s'y attendre, cette question trouve plus d'écho auprès des **grandes collectivités** qui répondent favorablement à cette question pour **67 %** d'entre elles. L'une précisant que cela **l'est par nature** car il est présenté aux représentants du personnel lors des réunions préparatoires au CST. Il permet **d'objectiver les données** et d'établir un **diagnostic partagé** à partir duquel un **échange** avec les représentants du personnel va pouvoir s'engager.

¼ des collectivités de + 3 500 habitants (deux villes moyennes) reconnaissent le RSU comme outil de dialogue social mais précisent que dans leur collectivité ce n'est **pas utilisé comme tel** car il y a encore une **gestion individualisée des RH**. Une métropole répond par la négative à cette question en raison du **grand nombre et de la disparité des indicateurs** les rendant difficiles à appréhender par les représentants du personnel.

Pour **83 % des communes de moins de 3 500 habitants**, ce n'est **pas un outil de dialogue social** car la collectivité est **trop petite** et le **dialogue social se fait de manière directe**. Le RSU n'est pas utilisé à cette fin même s'il **met à jour des indicateurs intéressants**. Seule 1 collectivité de cette strate le reconnait comme tel. Deux collectivités n'ont pas répondu à cette question.

3) Quelles sont les principales difficultés rencontrées dans la collecte des données (ressources, technique, accompagnement, … ?



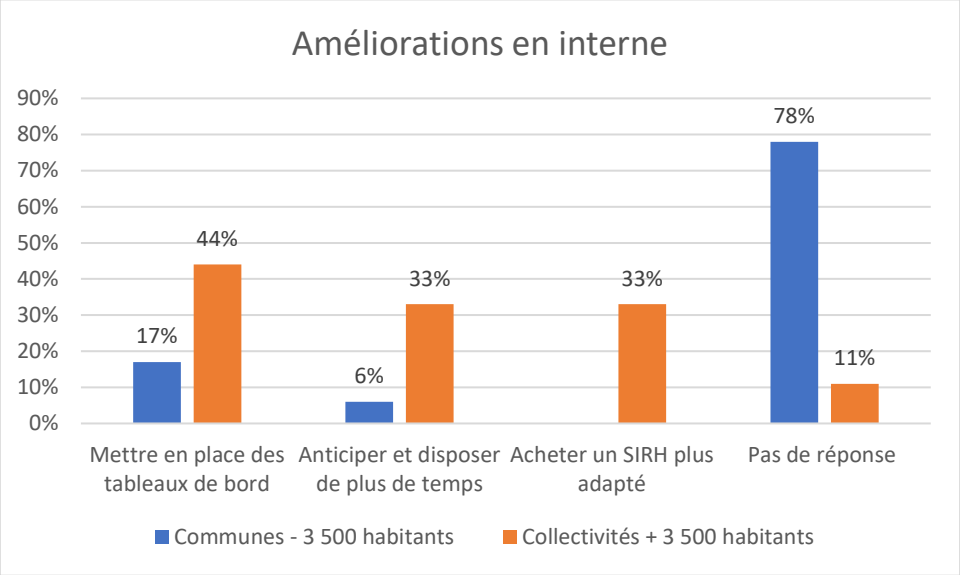
Il est communément partagé par l'ensemble des collectivités (moins et plus de 3 500 habitants) que l'une des principales difficultés du RSU est son caractère **chronophage et fastidieux (88 et 89 %).** Il nécessite en effet pour sa réalisation de **mobiliser de nombreuses ressources** et de **créer des outils de suivi** car aucun logiciel ne centralise toutes les informations.

Les collectivités pointent également **l'outil**, l'application « Données sociales », qui est **complexe et/ou peu adapté**. Il manque ainsi des liens entre les onglets pour les mises à jour et oblige à des contrôles et des corrections (pour une part plus importante des grandes collectivités **67 %** par rapport aux plus petites **31 %**).

Dans une même proportion de grandes collectivités (67 %), ces dernières évoquent des difficultés liées aux **indicateurs** qui sont **nombreux** et qui **changent**. Par ailleurs certains sont **difficiles à obtenir** (ex. niveau de diplôme), **mal définis** ou **non disponibles** (ex. nombre d'agents qui bénéficient du forfait de mobilité durable). Cet élément est aussi évoqué par les **petites collectivités mais dans une moindre mesure (6 %).** Une grande collectivité cite de manière plus marginale un **timing pas adapté d'envoi du fichier** qui intervient de manière trop tardive pour pouvoir être approprié en amont.

13 % des communes de **moins de 3 500 habitants** disent n'avoir **aucune difficulté** et/ou être bien accompagnées par les CDG. **11%** d'entre elles **n'ont pas répondu** à cette question.

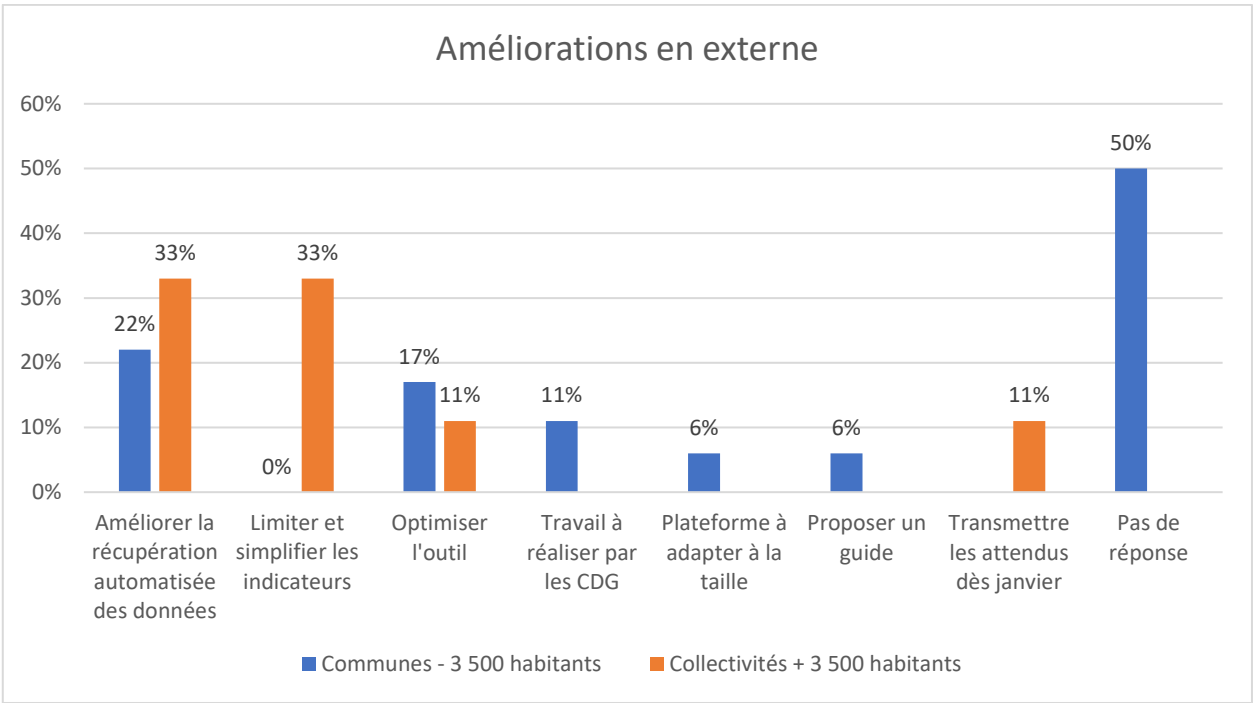
4) Quelles améliorations pourraient être apportées pour faciliter le travail en interne ?



Peu de communes de moins de 3 500 habitants ont répondu à cette question (seulement 4/18) alors que les grandes collectivités Sur les 4 répondantes, les ¾ estiment nécessaires de mettre en place des **tableaux de suivi** qui correspondent aux indicateurs du RSU et permettent de les suivre tout au long de l'année et ¼ demandent à disposer de **plus de temps**.

Pour les **grandes collectivités** (8 ont répondu sur 9), la première amélioration à apporter est identique à celle des communes de – 3 500 habitants : la mise en place de **tableaux de bord de suivi (44%)**. Elles indiquent également la nécessité **d'anticiper** pour disposer de **plus de temps** et elles évoquent à égale proportion (33 %) **l'acquisition d'un SIRH** plus adapté pour faciliter le travail d'intégration des données. Cette demande n'est pas formulée par les communes de – 3 500 habitants.

5) Quelles améliorations pourraient être apportées pour faciliter le travail en externe ?



Là également seulement 50 % des communes de moins de 3 500 habitants ont répondu à cette question démontrant une implication moindre.

Deux axes d'amélioration sont partagés par toutes les collectivités qui ont répondu et ce quelle que soit leur taille : d'une part **l'amélioration de la récupération automatisée** des données via un logiciel SI-RH plus adapté (22 et 33 %)et d'autre part **l'optimisation de l'application « Données sociales »** pour la rendre plus ergonomique et simple à l'utilisation (17 et 11 %).

Pour **33 % des collectivités de plus de 3 500 habitants** il faudrait **limiter et simplifier les indicateurs** et dans une moindre mesure (11 %) **transmettre les attendus dès janvier** pour une meilleure appropriation.

Les collectivités de moins de 3 500 habitants citent 3 autres pistes d'amélioration : travail à réaliser **par les centres de gestion** dès lors que ces derniers réalisent la paie et ont toutes les données, proposer un **RSU adapté à la taille de la collectivité** et proposer un **guide**.

****

ANNEXES

RSU 2021

	Nombre de collectivités	Taux de réponse en effectif des collectivités au RSU 2021	Taux de réponse en nombre de collectivités au RSU 2021
Régions	17	83%	76%
Départements	94	88%	84%
SDIS	96	84%	82%
Centres de gestion et CNFPT	96	97%	96%
Organismes départementaux	286	90%	87%
Commune de moins de 1 000 habitants	21 639	63%	62%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4 461	68%	68%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	2 224	72%	71%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	969	79%	80%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	1 176	77%	78%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	527	77%	79%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	342	79%	77%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	71	79%	79%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	15	86%	87%
Commune de plus de 100 000 habitants	41	93%	85%
Total des communes	31 465	66%	65%
Total Etablissements communaux	2 702	61%	62%
Communauté de commune	992	78%	77%
Communauté d'aglomération	221	83%	82%
Communautés urbaines et métropoles	47	95%	89%
Total des EPCI à fiscalité propre	1 260	79%	78%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3 619	56%	54%
Syndicats mixtes	2 097	71%	65%
Autres étab. publics intercommunaux	275	50%	66%
Total des groupements intercom. sans FP	5 991	61%	58%
Autres	247	59%	62%
Ensemble	41 968	**65%**	**64%**

	Nombre de collectivités	taux de réponse en effectif des collectivités au RSU 2022	taux de réponse des collectivités au RSU 2022
Régions	17	96%	88%
Départements	94	97%	94%
SDIS	96	88%	83%
Centres de gestion et CNFPT	96	96%	92%
Organismes départementaux	286	95%	90%
Commune de moins de 1 000 habitants	22 142	62%	61%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4 489	67%	67%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	2 244	72%	70%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	968	80%	79%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	1 179	82%	83%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	532	77%	78%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	349	83%	81%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	70	77%	77%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	16	79%	81%
Commune de plus de 100 000 habitants	41	92%	85%
Total des communes	32 030	79%	65%
Total Etablissements communaux	2 761	64%	62%
Communauté de commune	989	83%	81%
Communauté d'agglomération	225	87%	85%
Communautés urbaines et métropoles	47	99%	98%
Total des EPCI à fiscalité propre	1 261	90%	83%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3 815	58%	51%
Syndicats mixtes	2 162	75%	67%
Autres établ. publics intercommunaux	297	66%	66%
Total des groupements intercom. sans FP	6 274	68%	57%
Autres	249	60%	63%
Ensemble	42 878	**83%**	**64%**

Les contributions des membres du CSFPT

- Contribution CGT……...…… 39

La CGT dénonce le manque de volonté des collectivités à se conformer à leurs obligations de transmission de données statistiques. Même si les taux de remplissage s'améliorent, le constat démontre que trop d'entre elles négligent ce travail RH important. Le constat démontre également que trop de collectivités ne répondent pas sur l'ensemble des indicateurs, de ce fait les remontées sont parcellaires et incomplètes.

Pour la CGT, les RSU sont essentiels pour déterminer plusieurs paramètres importants comme les lignes directrices de gestion, la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières des agents, la sinistralité des contrats en PSC, la prévention primaire… Le RSU constitue donc un document important de pilotage des ressources humaines.

La CGT reste très attentive à l'évolution des obligations réglementaires des RSU et propose de renforcer certaines mesures. Si celles-ci devenaient effectives, elles permettraient d'optimiser le taux de remplissage des RSU afin d'atteindre 100 %.

La CGT demande que soient instaurées, par la loi, une sanction financière à hauteur de 1% du budget de fonctionnement, comme pour l'établissement des DUERP, afin que les RSU de toutes les collectivités soient recensés et que celles-ci remplissent leurs obligations en la matière. Cette obligation ne s'oppose pas à l'article 72 de la Constitution relatif au principe de libre administration des collectivités territoriales.

La CGT tient également à préciser que, lors du passage aux 1 607 heures de travail annuelles, l'État n'a pas hésité un seul instant à exercer une pression sur les collectivités afin qu'elles se conforment à cette obligation.

Au niveau de la sixième strate, concernant les indicateurs portant sur la santé au travail. La CGT souhaite que le recensement des décès, des tentatives de suicide et des pathologies psychiques liées au harcèlement et aux situations de burn-out soient prises en compte dans les données statistiques, pour améliorer la connaissance de l'état de santé mentale des agents. Cela permettrait d'avoir une vision globale des souffrances au travail et d'agir en amont sur leurs conséquences, notamment par la mise en place d'actions de prévention primaire adaptées.

Concernant la cinquième et septième strate, la CGT souhaiterait ajouter à la préconisation relative au respect de la confidentialité en matière d'informations sensibles, la nécessité de prévoir que les informations transmises par les collectivités soient sécurisées dès leur pré-remplissage.

Même si des garanties sont déjà formulées dans ce rapport, la CGT souhaite que ce dispositif de contrôle soit renforcé afin d'éviter l'empoisonnement des données, les tentatives de piratage et le "hacking" de celles-ci.

En conclusion, la CGT émettra un avis favorable sur ce rapport car la pertinence des préconisations, si celles-ci sont mises en œuvre, permettra d'améliorer le recueil de la base de données statistiques pour le versant territorial.

LISTE DES RAPPORTS ET NOTES DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003

2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004

3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
   Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 07/07/2004

4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004

5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004

6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004

7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005

8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005

9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
   Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005

10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006

11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 25/10/2006

12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 11/04/2007

13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
    Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance plénière du 04/07/2007

14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
    Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 28/11/2007

15. **"FILIERE CULTURELLE"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008

16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 2/07/2008

17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
    Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
    Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010

23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - Séance plénière du 16/03/2011

24. **« IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS »**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

25. **« LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS »**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - Séance plénière du 05/09/2012

26. **« LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT »**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012

27. « **ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT** »
Rapporteurs : Philippe LAURENT et Jean-Pierre BOUQUET – séance plénière le 27/02/2013

28. « **MEDECINS TERRITORIAUX** »
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013

29. « **L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION** »
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013

30. **« LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT »**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014

31. « **MAYOTTE** : les oubliés de la République »
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014

32. « **LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES** »
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014

33. « **LA FILIERE ANIMATION** »
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 /05/2016

34. « **LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** »
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016

35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES** » - ATSEM
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017

36. « **LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES** »
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1/03/2017

37. « **LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT** »
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29/03/2017

38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

39. **« REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT »**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017

40. **« RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4/07/2018

41. **« FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26/09/2018

42. **« ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018

43. **« IMPACT DES EMPLOIS AIDES SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 28/11/2018

44. **Note de problématique « RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI »**
Rapporteur : Didier PIROT ; Coordonnateur : Eric CONEIM – séance plénière du 28/11/2018

45. **Protocole d'accord-cadre sur le droit syndical proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales**
Rapporteur : Daniel LEROY - Pilote : Claire LE CALONNEC – séance plénière du 10/07/2019

46. **« LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT »**
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 17/12/2020

47. **« POUR UNE FILIERE SAPEURS-POMPIERS RATIONALISEE ET ANCREE DANS LA FPT »**
Rapporteurs : Karim LAKJAA, Sébastien BOUVIER et Alain DARMEY – séance plénière du 29/09/2021

48. **« RAPPORT RECONVERSION PROFESSIONNELLE »**
Rapporteur : Véronique SAUVAGE – séance plénière du 29/09/2021

49. **« NOTE DE SYNTHESE SUR LES CONGES BONIFIES »**
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 22/06/2022

50. **« RAPPORT SUR LES AGENTS A TEMPS NON-COMPLET ET SUR L'IMPACT DES LOIS NOTRE ET MAPTAM SUR LES RESSOURCES HUMAINES »**
Rapporteur : Gil AVEROUS – séance plénière du 15/02/2022

51. **« RAPPORT DOCUMENT UNIQUE EVALUATION RISQUES PROFESSIONNELS DANS LA FPT »**
Rapporteur : Christophe IACOBBI – séance plénière du 28/02/2024

52. **« RAPPORT SUR LES ASSISTANTS FAMILIAUX ET ASSISTANTS MATERNELS : L'URGENCE A RECONNAITRE CES PROFESSIONNELS DU SERVICE PUBLIC ET A AMELIORER LEUR STATUT »**
Rapporteur : Delphine DEPAY – séance plénière du 12/03/2025

53. **« RAPPORT SUR LES REMUNERATIONS DES AGENTS TERRITORIAUX : L'URGENCE DE L'ACTION ! »**
Rapporteur : Delphine DEPAY – séance plénière du 16/09/2026

54. **« RAPPORT SUR MAYOTTE : de l'oubli à l'urgence. Les agents territoriaux au cœur d'un service public à l'épreuve d'une lutte pour la survie »**
Rapporteur : Sebastien VADE – séance plénière du 21/10/2026

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org