

6) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – service Pilotage, Finances et Systèmes d’Information RH – mission Pilotage et Système d’Information RH : Présentation des Rapports Sociaux Uniques 2024 pour les 4 entités (avis) ;

Exigences légales du RSU

Le RSU, instauré par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, doit remplacer trois rapports :

- Le rapport sur l’état de la collectivité (ex-bilan social)
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes
- Le rapport sur l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés

Il doit comporter **120 indicateurs** et être un outil d’information, d’aide à la décision et de dialogue social.

Nous remercions les collègues de la DRH pour le travail fourni, cependant nous sommes amenés à questionner la congruence* entre les rapports produits et leur finalité, dans la mesure où un nombre significatif de données essentielles font défaut ou n’ont tout simplement pas été saisies dans le logiciel dédié.

Certaines informations, pourtant exigées dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU), n’ont pu être transmises au Centre de Gestion en raison de :

- **L’impossibilité technique** : les outils actuels ne permettent pas de fournir le niveau de détail requis.
- **L’absence de données fiabilisées** : dans certains cas, les informations disponibles ne sont pas suffisamment consolidées pour être communiquées en l’état.

A l’instar des trois précédentes campagnes, plusieurs rubriques restent vides ou partiellement renseignées, notamment :

- **Les indicateurs relatifs au temps de travail**, pour lesquels nous ne disposons pas des données précises attendues.
- **Les indicateurs**, concernant les dispositifs de signalement des actes de violences, de discrimination ou de harcèlement, pour lesquels le niveau de précision requis ne peut être atteint.
- **Les indicateurs concernant la santé et les risques psychosociaux pour lesquels il y a**
Peu ou pas de données sur les risques psychosociaux (RPS) ni sur le Document Unique d’Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

L’outil en question est conçu pour agréger l’ensemble des données chiffrées afin d’offrir une vision globale des collectivités. Pourtant, pour obtenir des informations détaillées et

complètes, nous sommes invités à nous reporter aux bilans produits par les missions « Temps de Travail » et « Santé Qualité de Vie Professionnelle ». Cette situation interroge sur l'efficacité et la cohérence du système mis en place.

Nous ne pouvons que déplorer l'opacité persistante concernant les chiffres relatifs à la prévention et aux risques professionnels. Les rapports indiquent ainsi :

- **Aucun assistant de prévention délégué** au sein de la collectivité.
- **Aucune formation liée à la prévention** suivie par les agents.
- **Aucune dépense engagée** en faveur de la prévention, de la sécurité ou de l'amélioration des conditions de travail.
- **Un budget alloué à la prévention strictement nul** (0 euro).

Pour la CGT, ces manques ne sont pas anodins.

Nous ne pouvons pas nous contenter de chiffres bruts : nous voulons des **analyses**, des **plans d'action**, et une **transparence totale**.

C'est pourquoi nous demandons :

1. Que **tous les indicateurs soient renseignés**
2. Que le **DUERP soit annexé au RSU 2025**, avec un bilan des actions menées pour réduire les risques.
3. La création d'un **groupe de travail sur les RPS**, associant les syndicats, pour alimenter le prochain RSU.
4. Un **plan d'urgence** pour réduire l'absentéisme et les accidents du travail, avec des moyens humains et financiers à la hauteur avec :
 1. Une analyse des causes de l'absentéisme (conditions de travail, charge mentale, organisation du travail).
 2. Un bilan des actions de prévention mises en place pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles

Nous espérons que ces constats seront pris en compte et donneront lieu à des mesures concrètes, tant sur le plan de la gestion des données que sur celui de l'accompagnement des agent-es.