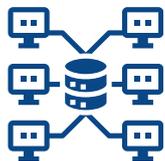


#### CREATION DE LA BASE DE DONNEES SOCIALES



Il convient d'élaborer une base de données sociales, *conformément à l'article 1 du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020* : "La base de données sociales [...] est élaborée et mise en place par chaque administration auprès de laquelle est placé un CST."

Cette base de données sociales pourra vous être mise à disposition par le Centre de gestion 54 **uniquement à l'issue de la saisie et de la validation de votre RSU sur le portail numérique "données sociales"** (base de données disponible en J+1).

#### CONSULTATION DE LA BASE DE DONNEES SOCIALES



En amont de la présentation du RSU auprès du CST, il convient de respecter une certaine temporalité s'agissant de la consultation de la base de données sociales par les membres du comité. : **"Au plus tard un mois avant la présentation du rapport social unique au CST**, l'autorité compétente informe les membres de ce comité, selon des modalités qu'elle fixe, que la base de données sociales actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi est accessible" (*article 8 du décret n° 2020-1493*).

Pour rappel, en application de l'*article 4 du décret n°2020-1493* : "Pour l'exercice de leurs missions, les membres du CST concerné sont mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente. Les membres du CST sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité".

#### PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Au-delà de la base de données sociales, **le rapport social unique doit être transmis aux membres du CST avant sa présentation** (*article 9 du décret n°2020-1493*).

**Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.**

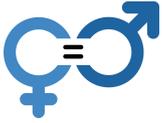
Puis, "Le rapport social unique [...] est **présenté à l'assemblée délibérante** des collectivités territoriales et des établissements publics, **après avis du comité social territorial (CST)**" (*article L231-4*). Il s'agit ici d'une présentation du RSU à l'assemblée délibérante et non pas d'une délibération sur ce document.

#### PUBLICATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Enfin, comme le précise l'*article 10 du décret n°2020-1493* : "**Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au CST** et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, **ce rapport est rendu public** par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en **assurer la diffusion**".

## REALISATION D'UN INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE



Votre collectivité/établissement, comptabilisant plus de 40 000 habitants et gérant au moins cinquante agents permanents, doit établir annuellement **un index de l'égalité professionnelle** conformément aux *décrets n°2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024* venant mettre en application les dispositions des articles L 132-9-3 et suivants du CGFP.

Les indicateurs présents au sein de cet index sont calculés automatiquement sur la base de données recueillies dans le cadre de la saisie de votre RSU.

Cette nouvelle réglementation comprend **deux obligations** pour les collectivités territoriales et établissements publics qui suivent un calendrier précis :

1

### Obligation de publier les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle

Les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération doivent faire l'objet d'une **publication** (*article 3 du décret n°2024-801*) sur le site internet des collectivités et établissements publics concernés, **au plus tard le 30 septembre de chaque année**.

Une fois publiée, les collectivités et les établissements publics ont l'obligation de **transmettre la preuve de cette publication au préfet** de département **avant le 15 octobre de chaque année** (*article 5 du décret précité*). La preuve de cette publication, selon la DGCL (voir FAQ), doit se matérialiser, a minima, par :

- une copie d'écran de la publication sur le site internet (indicateurs + index + actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération),
- le lien URL de publication sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement public.

**À défaut de publication des indicateurs, nous vous rappelons que vous vous exposez à des sanctions financières importantes prévues à l'article 6 du décret n°2024-801.**

2

### Obligation d'atteinte d'une cible de 75 points

La non-atteinte de la cible de 75 points impose à la collectivité ou à l'établissement public **la production et la publication d'objectifs de progression** sur leur site internet, **avant le 15 novembre de chaque année** (*article 4 du décret susvisé*).

**La preuve de cette publication** doit également être **transmise au représentant de l'État** dans le département **avant le 30 novembre de chaque année** (*article 5 du décret n°2024-801*).

En application de l'*article 8 du décret précité*, **le non-respect de la cible par l'employeur pour la quatrième année consécutive entraîne une pénalité financière**. Dans cette hypothèse, **l'employeur doit adresser au préfet un rapport motivé**.

**Il s'avère nécessaire que le RSU puisse être saisi par anticipation sur l'application "données sociales" afin de prendre en compte l'ensemble des délais incompressibles liés à sa présentation auprès du CST, à sa publication ainsi qu'à la réalisation de l'index de l'égalité professionnelle.**

EN SAVOIR 

Pour aller plus loin sur l'index, vous pouvez **consulter la page dédiée sur le site de la DGCL**

CONTACT 

Vous pouvez également contacter la DGCL via l'adresse fonctionnelle suivante : **dgcl-index@dgcl.gouv.fr**