

ASSEMBLÉE NATIONALE

9 mai 2019

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1924)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

AMENDEMENT

N° 1064 (2ème Rect)

présenté par
Mme Chalas

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 3, insérer l'article suivant:**

I – Après l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 9 *bis* A ainsi rédigé :

« *Art. 9 bis A.* – Les administrations mentionnées à l'article 2 élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues aux articles 18 de la loi du 11 janvier 1984, 33-3 de la loi du 26 janvier 1984 et 26 de la loi du 9 janvier 1986 déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité et établissement public. Ces éléments et données sont notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

« Les éléments et données mentionnés au précédent alinéa sont renseignés à partir d'une base de données sociales accessible aux membres des instances de dialogue social mentionnées à l'alinéa suivant.

« Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux mentionnés à l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984, à l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, aux articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques ressources humaines et est rendu public.

« Le contenu, les conditions, et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base des données sociales par les administrations, les collectivités et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'État.

« Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes prévu à l'article 6 *septies* et se substitue aux rapports prévus aux articles 43 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 35 *bis* et 62 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 27 *bis* et 49-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986. »

II. – La sous-section II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant de l'article 3 de la présente loi, est complétée par un article 33-4 ainsi rédigé :

« *Art 33-4.* – Le rapport social unique prévu à l'article 9 *bis* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial. »

III. – Au 3° de l'article L. 6143-7 du code de la santé publique, les mots : « bilan social » sont remplacés par les mots : « rapport social unique ».

IV. – L'article 4 de la loi n° 77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social de l'entreprise est abrogé.

V. – Le présent article entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 dans les administrations de l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret en Conseil d'État mentionné à l'article 9 *bis* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

EXPOSÉ SOMMAIRE

La transformation des politiques de ressources humaines passe nécessairement par un pilotage plus stratégique, dont les objectifs seront davantage ciblés sur les véritables enjeux identifiés parmi l'ensemble des questions traitées au sein des instances de dialogue social.

Le rapport social unique constituera en effet le premier support de réflexion pour établir les lignes directrices de gestion qui détermineront à terme la stratégie pluriannuelle des ressources humaines. Élaboré chaque année, il constituera donc un précieux outil d'information et d'aide à la décision pour chaque administration, collectivité ou établissement concerné.

L'élaboration de ces lignes de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels s'appuiera sur les lignes de force qui seront dégagées de l'analyse qualitative et quantitative des priorités stratégiques globales, ou parfois spécifiques à chaque structure, grâce à l'étude des données statistiques agrégées constituée à partir de la base de données sociales.

Les principales thématiques à enjeux identifiées pour l'architecture de ce rapport comprennent les questions débattues au sein des comités sociaux, dont notamment celles sur le fonctionnement et l'organisation des services, les conditions générales d'emploi, la mobilité et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Il se substitue aux rapports portant sur les mises à disposition et au handicap prévus dans chaque versant de la fonction publique.

Sans dupliquer la « base de données économiques et sociales » instaurée dans le secteur privé par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le développement d'une base

de données sociales chez les employeurs publics comportant des éléments à la fois quantitatifs et qualitatifs offre l'opportunité d'affiner l'analyse de la composition et des équilibres de chaque niveau de structure.

En constituant un paysage précis et étendu de la situation sociale de chaque administration, collectivité ou établissement concerné, cette base de données sociales renforcera en premier lieu l'identification des enjeux stratégiques à court terme pour chaque entité et en deuxième lieu l'efficacité du pilotage des lignes directrices de gestion et des politiques de ressources humaines à plus long terme, en permettant par exemple d'élaborer des indicateurs.

Sa diffusion facilitera en troisième lieu la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social en temps réel. Cette base pourra être employée, sous certaines conditions, par les représentants des personnels, ce qui pourra améliorer de manière significative la qualité du dialogue social et son efficacité.

Sa mise en place permettra en dernier lieu de dégager une meilleure productivité des services gestionnaires des administrations de la fonction publique tout en améliorant la fiabilité des données et des restitutions par des remontées statistiques numériques normées, automatisées et centralisées.

Ainsi, le rapport social unique élaboré par les administrations, collectivités et établissements se concentre sur les enjeux stratégiques, sans pour autant écarter le traitement de questions spécifiques à chaque employeur ni limiter l'accès des organisations syndicales aux informations qu'elles peuvent souhaiter extraire de la base de données sociales pour la préparation des réunions.

Le périmètre, le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base des données sociales par les administrations, les collectivités et leurs établissements dans la fonction publique sont précisés par décret.

En effet, il est nécessaire de préciser par voie réglementaire l'équilibre entre d'une part les moyens requis pour traiter la diversité de natures, de situations et de tailles des employeurs et d'autre part les objectifs d'accès à l'information et d'harmonisation de la gestion que visent à la fois le rapport social unique et la base de données.