



*Centre Communal d'Action Sociale
Cadenet*

Délibération N° 24-02

Séance du 20/02/2024

Etaient présent Mr BRABANT, Président ; Mme RAOUX, Vice-Présidente ; Mme GAUDELET-SANHADJI ; Mme BOISGARD ; Mme SEVE ; Mme GAY ; Mme CASTAGNE ; Mme TROCHU ; Mr MARIGNANE

Date de la convocation : 09/02/2024

Procuration : Madame BERGE a donné procuration à Mme RAOUX

Absents excusés : Madame BERGE

Absent : Madame VENDRELL

Présent : Madame DUTILLEUX Anne, Directrice CCAS-Assistante sociale

Secrétaire de séance : Mme RAOUX Vice-Présidente

Présentation du rapport Social Unique 2022 du CCAS (RSU)

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 d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU) à compter du 1^{er} Janvier 2021.

En 2023, le CCAS a réalisé un bilan social portant sur l'exercice 2022

Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'Etat du CCAS en 2022 transmis en 2022 par le CCAS. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs du CCAS.

Le rapport social unique remplace le bilan social et sera réalisé chaque année en application de l'article L231.1 du code général de la fonction publique et du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 qui a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

Après avoir pris connaissance du RSU, après en avoir délibéré, le Conseil d'administration à l'unanimité :

- approuve le Rapport social unique 2022 du CCAS, annexé à la présente délibération

Fait et délibéré le 20/02/2024

Le Président du CCAS
JM BRABANT



La Secrétaire de Séance
F. RAOUX





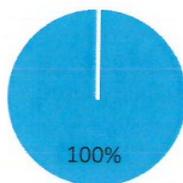
CTRE COM ACTION SOCIALE DE CADENET

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

Effectifs

➔ **1 agent employé par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 1 fonctionnaire
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

➔ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

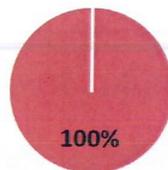
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière

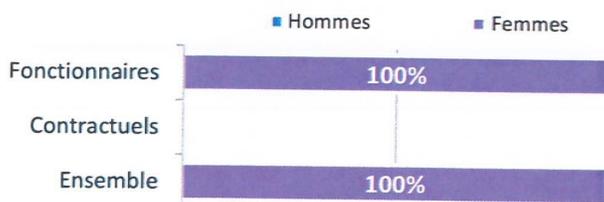
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	100%		100%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

➔ Répartition par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



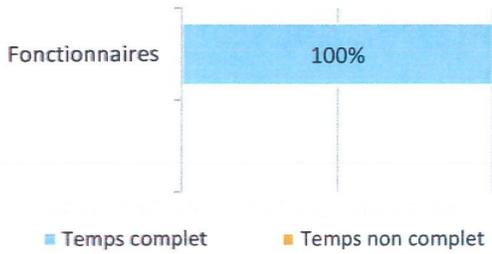
➔ Cadre d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Assistants socio-éducatifs	100%

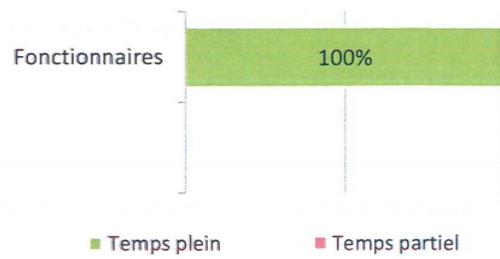


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition par temps de travail, complet ou non complet



➔ Répartition de temps plein ou temps partiel



Pyramide des âges

➔ L'agent employé a de 45 à 50 ans

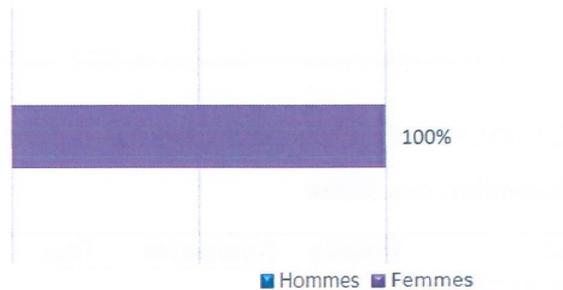
Tranche d'âge	
Fonctionnaire	de 45 à 50
Tranche d'âge	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

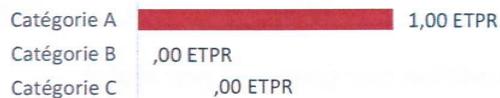
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1,00 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1,00 fonctionnaire
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

1 820 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2022, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
--	---------------------------------

1 agent

1 agent

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaire → 0,0%

Contractuel

Ensemble → 0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2022

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 21/02/2024

Reçu en préfecture le 21/02/2024

Publié le

23 FEV 2024

ID : 084-268400496-20240220-DEL_24_02-DE

Les charges de personnel représentent 77,94 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	92 699 €	Charges de personnel*	72 247 €	➔	Soit 77,94 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	----------	-----------------------	----------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	36 238 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	4 324 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €		
Supplément familial de traitement :	1 054 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s					
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La collectivité consacre 39,1 % de son budget de fonctionnement à la rémunération de l'agent permanent

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,93%
Ensemble	11,93%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2022
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022



Absences

- ➔ En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,92%	1,92%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,92%	1,92%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,92%	1,92%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

Accidents du travail

- ➔ Aucun accident du travail déclaré en 2022

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dernière mise à jour : 2022

Formation

➔ **Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2022**

➔ **Aucun jour de formation**

■ Catégorie A

■ Catégorie B

■ Catégorie C



➔ **298 € ont été consacrés à la formation en 2022**

> **Aucun jour de formation**

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	95 %	
Coût de la formation des apprentis	5 %	

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ **La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance**

➔ **L'action sociale de la collectivité**

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ **Jours de grève**

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ **Comité Technique Territorial**

1 réunion en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

<p>1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail</p>	<p>2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</p>	<p>3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</p>
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023

Version 4