

DE24.050

PERSONNEL
RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Information

380

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 à compter du 1er janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Les collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents doivent établir leur propre RSU en s'appuyant sur la base des données sociales collectées par le centre de gestion.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

Le Conseil d'Administration prend acte de la synthèse du rapport ci-annexée.

ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ

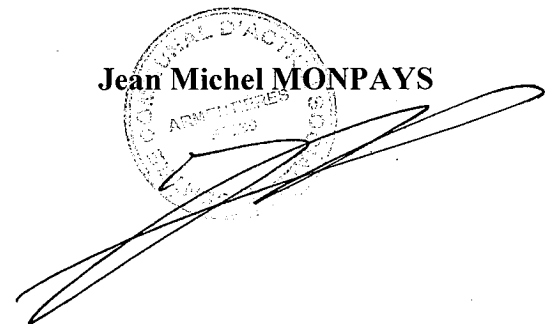
Ainsi fait et délibéré

Pour expédition conforme,

Comme ci-dessus,

Le Président,

Jean Michel MONPAYS

The block contains a large, stylized signature in black ink that reads "Jean Michel MONPAYS". Overlaid on the signature is a circular official stamp. The stamp contains the text "CONSEIL D'ADMINISTRATION" around the top inner edge and "ARMITIERES" around the bottom inner edge. In the center of the stamp, there is a date "2024" and some smaller, less legible text.



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE D'ARMENTIÈRES

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 12 décembre 2024
Convocation du 29 novembre 2024
Administrateurs en exercice : 16
Administrateurs présents : 9

L'an deux mille vingt-quatre, le 12 décembre à dix-huit heures, les membres du Conseil d'administration du Centre communal d'action sociale d'Armentières se sont réunis en salle mutualisée au CCAS – 57 rue Paul Bert à Armentières, sous la présidence de Monsieur Jean Michel MONPAYS, Président de l'établissement.

PRÉSENTS : Mme COBBAERT, Mme CASIER, Mme LORIDAN, M. BEHAGHEL, M. CHIEUX, M. VANNESTE, Mme LUCAS, M. VANGAEVEREN, M. TISON

EXCUSÉS : M. HAESEBROECK, Mme LATOUR, Mme NAEYE, Mme LEROY, Mme PLAZANET, M. MEHEZ,

ABSENTS : M. AIT ELHAJ



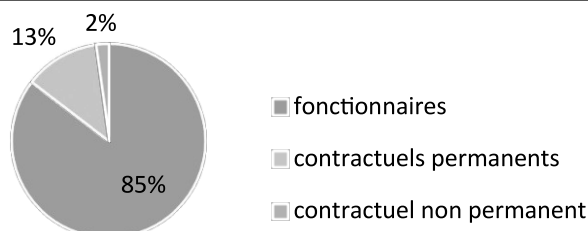
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE ARMENTIERES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

→ 48 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 41 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



→ Aucun contractuel permanent en CDI

→ Précisions emploi non permanent

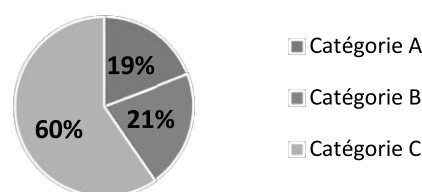
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé

Caractéristiques des agents permanents

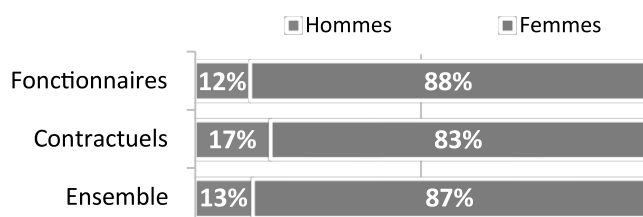
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%		17%
Technique	15%		13%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	66%	100%	70%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

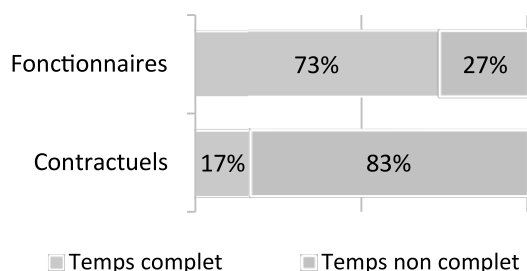


→ Les principaux cadres d'emplois

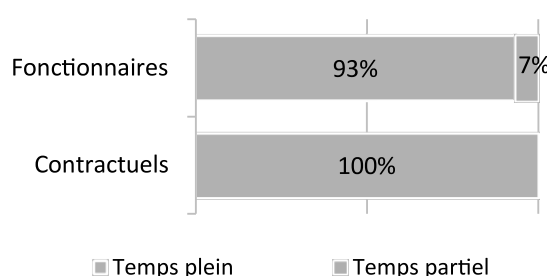
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	34%
Aides-soignants	19%
Adjointes administratifs	13%
Adjointes techniques	11%
Assistants socio-éducatifs	11%

Temps de travail des agents permanents

→ Répartition des agents à temps complet ou non complet



→ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



→ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

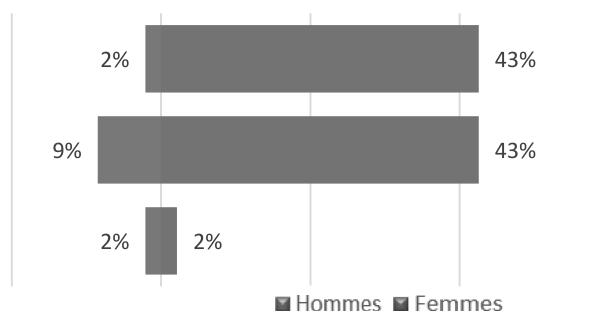
Technique
Médico-sociale

Pyramide des âges

→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,52
Contractuels permanents	45,00
Ensemble des permanents	46,33

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

→ 43,85 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 37,86 fonctionnaires
- > 5,79 contractuels permanents
- > 0,20 contractuel non permanent

79 807 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,87 ETPR
Catégorie B	8,84 ETPR
Catégorie C	25,94 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 3 agents en disponibilité

Mouvements

→ En 2023, 4 arrivées d'agents permanents et 5 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires
1 agent titulaire nommé par mutation

→ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Mise en disponibilité	20%
Démission	20%
Départ à la retraite	20%

→ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Intégration directe	25%
Voie de mutation	25%

Évolution professionnelle

→ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel n'ayant pas été nommé

→ 1 lauréat d'un examen professionnel n'ayant pas été nommé

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

→ 21 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

→ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

→ Les charges de personnel représentent 89,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 006 837 €	Charges de personnel*	1 798 280 €	➔	Soit 89,61 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 320 430 €
Primes et indemnités versées :	156 212 €
IFSE :	137 519 €
CIA :	7 140 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 882 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	15 667 €
Supplément familial de traitement :	13 799 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	75 947 €

→ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,83 %

- ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 139,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels

Absences

→ En moyenne, 57,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> **Aucun jour** concernant les agents contractuels en 2023

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,07%	0,00%	4,42%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,83%	0,00%	13,81%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	18,00%	0,00%	15,70%	0,00%

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)
- 62,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 1 seul accident du travail déclaré au total en 2023
- > 1 accident du travail pour 48 agents en position d'activité au 31 décembre 2023

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- **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 ne dispose pas 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.

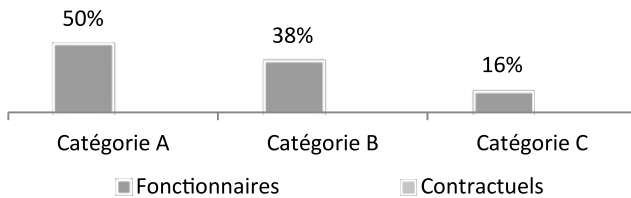
3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

Formation

→ En 2023, 23,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



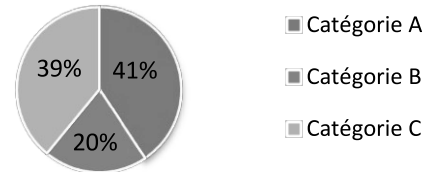
→ 11 717 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	86 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	10 %

→ 64 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	94%
Autres organismes	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

→ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

→ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	1 980 €
Montant moyen par bénéficiaire	220 €

Relations sociales

→ Jours de grève

16 jours de grève recensés en 2023

→ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 »

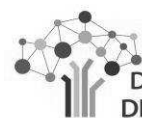
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>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

** 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 : novembre 2024

Version 1