



DE LA CAISSE DES ECOLES  
SEANCE DU 21 MARS 2023

Nombre de membres		
Afférents au conseil d'administration	en exercice	qui ont pris part à la délibération
7	7	6

L'an DEUX MILLE VINGT TROIS, le 21 MARS

Le conseil d'administration de la CAISSE DES ECOLES de LE REVEST-LES-EAUX, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de **Monsieur Ange MUSSO, Président**

Date de convocation du conseil d'administration : 09 MARS 2023

**OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE - CAISSE DES ECOLES 2021**

**Délibération n°08/2003**

**Monsieur le Président expose,**

Le Rapport Social Unique (RSU), nouveau document réglementaire prévu à l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, se substitue au bilan social. Il doit être produit chaque année.

Le RSU est établi autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...) et permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation.

Enfin, le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations, et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Conformément au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, une fois finalisé, le RSU est transmis aux membres du Comité Social Territorial. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Le RSU et sa synthèse font l'objet d'une présentation à ses membres sans prise de délibération.

Dans un délai de 2 mois à compter de la présentation du RSU au Comité Social Territorial et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, le RSU est rendu public par l'autorité sur son site internet ou par tout autre moyen de diffusion.

**Ceci étant exposé,**

VU les articles L.231-1 à L.231-4 et L.232-1 du code général de la fonction publique,  
VU le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, les collectivités territoriales et leurs établissements publics,  
VU le Rapport Social Unique ci-annexé,

**CONSIDERANT** que le Rapport Social Unique a été présenté et débattu au Comité Social Territorial réuni en date du 27/02/2023,

Le Conseil d'administration prend acte, à l'unanimité de la présentation du Rapport Social Unique 2021 de la Caisse des écoles.

La présente délibération a été adoptée par :

**NOMBRE DE VOIX POUR : 6**  
**NOMBRE DE VOIX CONTRE : 0**  
**ABSTENTION : 0**

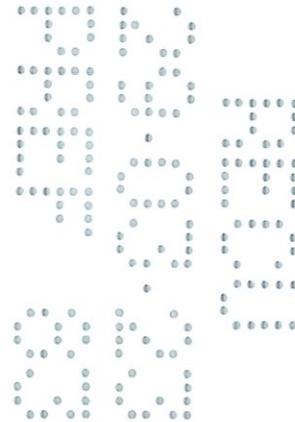
Ainsi fait et délibéré en séance les jours, mois et an susdits.

**LE PRESIDENT**  
**Monsieur Ange MUSSO**

Certifié exécutoire par Monsieur le Président, compte tenu :

- de la réception en Préfecture, le 29/03/2023  
- de la publication, le 29/03/2023

A Le Revest-Les-Eaux le 29/03/2023  
LE PRESIDENT





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



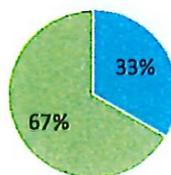
## CAISSE DES ECOLES DE REVEST LES EAUX

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Var.

### Effectifs

#### 6 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 2 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 4 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuels non permanents

#### Précisions emplois non permanents

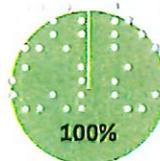
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

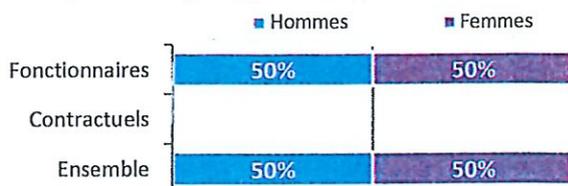
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique	100%		100%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### Répartition par genre et par statut

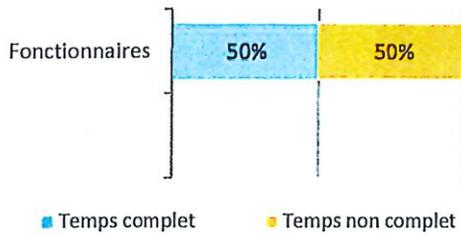


#### Cadre d'emplois

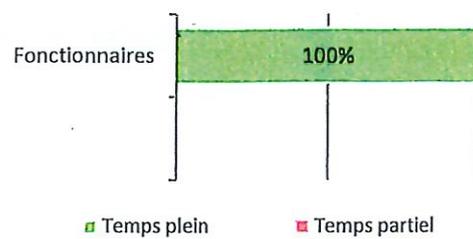
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	100%

## 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

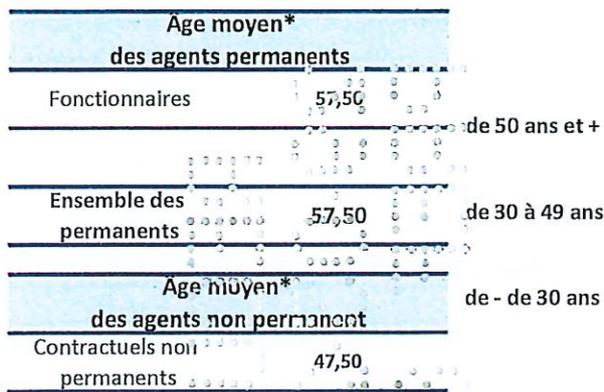


### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

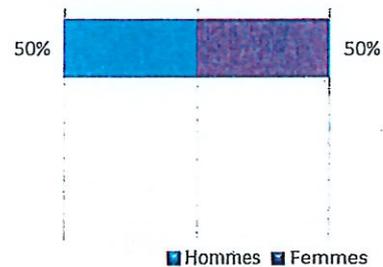
Filière Technique  
Fonctionnaires 50%

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 58 ans



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 2,62 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> 1,85 fonctionnaire  
> 0,00 contractuel permanent  
> 0,77 contractuel non permanent

4 768 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	,00 ETPR
Catégorie C	1,85 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2021, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
2 agents	2 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel		
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2021

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2021

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

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

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

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

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 67,04 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	165 258 €	Charges de personnel*	110 795 €	➔	Soit 67,04 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-----------	-----------------------	-----------	---	---

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	49 314 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	6 617 €	30 179 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
Indemnité de résidence :	785 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

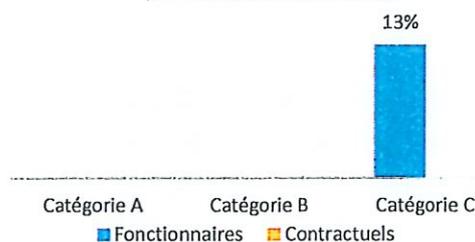
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative						
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières						s

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,42 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,42%
<b>Ensemble</b>	<b>13,42%</b>

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 2021
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

## Absences

- ➔ En moyenne, 44 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	12,05%	12,05%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,05%	12,05%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,05%	12,05%	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)
- ➔ 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- ➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021

## 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

## Prévention et risques professionnels

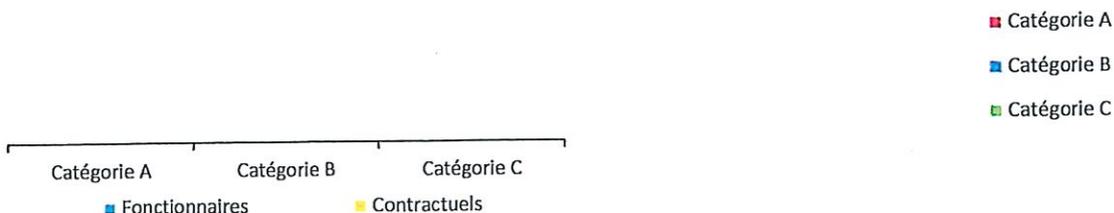
- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée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

Dernière mise à jour : 2021

## Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2021

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2021



➔ 378 € ont été consacrés à la formation en 2021

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT 100 %

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 3 réunions en 2021 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

3 réunions en 2021 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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

*\* 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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2021  
DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2023

Version 1