



Nombre de membres		
Afférents au conseil d'administration	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
9	9	7

L'an DEUX MILLE VINGT TROIS le 11 AVRIL 2023

Le conseil d'administration du CCAS du 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, PRESIDENT**

Date de convocation du conseil d'administration : **29 MARS 2023**

**Étaient présents** : Monsieur Ange MUSSO – Mme Jeanne MOGGIA – Mme Josiane VERGOS – Madame Nathalie FEVRE – Mme FASS Ingrid – Mme MARTEL Christiane – Mme GENIEYS Claudine.

**Ont donné procuration** : -

**Absents** : Mme MASINI Pierrette - Mme REBUFFEL Fanny

**Secrétaire de séance** : Mme FASS Ingrid

**OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021 – CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**

Délibération n°09/2003

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 du Centre Communal d'Action Sociale.

La présente délibération a été présentée et débattue.

NOMBRE DE VOIX POUR : 7

NOMBRE DE VOIX CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

LE PRESIDENT

Ange MUSSO

Certifié exécutoire par Monsieur le Président, compte tenu :

- de la réception en Préfecture, le 16/04/2023

- de la publication, le 18/04/2023

A Le Revest-Les-Eaux le 18/04/2023

LE PRESIDENT





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



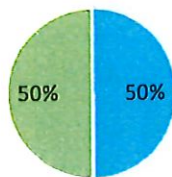
## CTRE COM ACTION SOCIALE REVEST LES EAUX

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Var.

### Effectifs

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

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



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

#### Précisions emploi non permanent

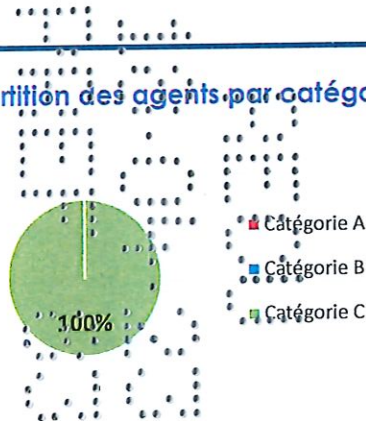
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

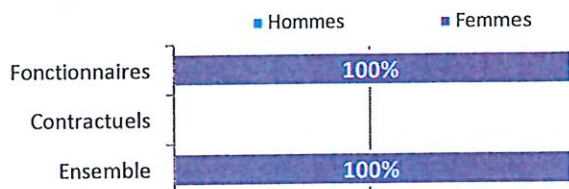
#### Répartition par filière et par statut

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

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut



#### Cadre d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	100%

## Absences

- ➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2021**

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%	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)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

## 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

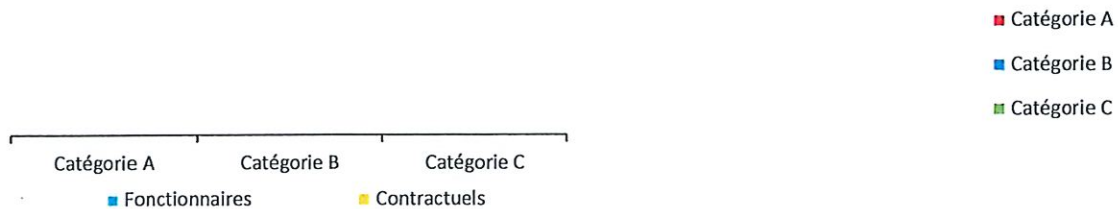
- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **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 en 2021



➔ 312 € 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

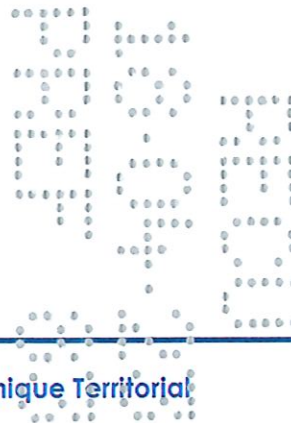
➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.



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 : janvier 2023

Version 1