

# DEPARTEMENT DE LA REUNION

## Centre Communal d'Action Sociale

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 7 MARS 2024 A 9 HEURES 30

\*\*\*\*\*

Affaire N°5 : Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2022

Objet : Affaire N°5:  
Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2022

**EXTRAIT DU PROCES -VERBAL DES  
DELIBERATIONS  
SEANCE DU 7 MARS 2024**

L'an deux mille vingt quatre, le sept mars, à neuf heures et trente minutes, les membres du conseil d'administration du CCAS de Saint-Joseph se sont réunis en session ordinaire, dans ses locaux.

**ETAIENT PRESENTS**

<b>MEMBRES ELUS</b>	Membre issu du Conseil Municipal <b>Monsieur Harry MUSSARD</b>
	Membre issu du Conseil Municipal <b>Madame Rose Andrée MUSSARD</b>
	Membre issu du Conseil Municipal <b>Madame Vanessa COLLET</b>
<b>MEMBRES NOMMES</b>	Représentant des associations Familiales <b>UDAF- Monsieur Charles VIENNE</b>
	Représentant des associations de retraités et de personnes âgées <b>CLUB DE LA PAIX – Monsieur Léonus MOREL</b>
	Représentante des associations de personnes handicapées <b>HANDISPORT – Madame Joceline HUET</b>

Les membres en exercice étaient de : 9

Présents : 6

Procuration : 1

Exprimés : 7

**Résultat du vote**

- Pour : 7

- Contre : 0

- Abstentions : 0

**ETAIT REPRESENTE**

<b>MEMBRES NOMMES</b>	Représentant des associations œuvrant dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion <b>AJMD - Monsieur Yannis CAZEAU</b>
-----------------------	--

**ETAIENT ABSENTS :**

<b>MEMBRES ELUS</b>	Monsieur le Maire Président du CCAS <b>Monsieur Patrick LEBRETON</b>
	Membre issu du Conseil Municipal <b>Madame Marie Josée HUET</b>

Après avoir constaté que le quorum est atteint, et que le conseil peut valablement délibérer, le Vice Président ouvre la séance.

Il est procédé conformément à l'article L.2121-17 du code général des collectivités territoriales à l'élection d'une secrétaire prise au sein du conseil : Madame Rose Andrée MUSSARD, membre élue issue du conseil municipal, ayant obtenu l'unanimité des membres présents, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

**Résumé :** Le rapport social unique à vocation à servir de support au débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est donné ce jour une présentation de ce rapport à l'assemblée.

### **NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE**

#### **Le Président de séance expose :**

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique a modifié les dispositions encadrant le bilan social. Dorénavant, les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 modifiée doivent élaborer chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le RSU est établi autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...). A l'instar du bilan social, le RSU 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.

Le RSU a pour vocation de rassembler en un seul document et donc se substituer aux divers rapports tels que : le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »), le rapport d'égalité professionnelle et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Grâce à l'outil en ligne, les données du RSU sont valorisées au travers d'un rapport au format pdf, qui reprend les principaux indicateurs du RSU (effectifs, caractéristiques des agents sur emploi permanent, pyramide des âges, temps de travail, mouvements et promotions, budget et rémunérations, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, conditions de travail, handicap, relations sociales, absentéisme ...).

Conformément à l'article 33-3 de la loi n°84-53 modifiée : « Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial ».

Le RSU a été présenté au Comité Technique le 15 février 2024.

Il est donc demandé au conseil de prendre acte de la présentation.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

---

RSU

## SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

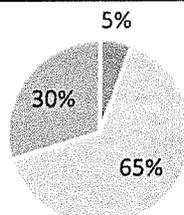
## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE SAINT-JOSEPH

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Réunion.

## Effectifs

165 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 9 fonctionnaires
- > 107 contractuels permanents
- > 49 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

86 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

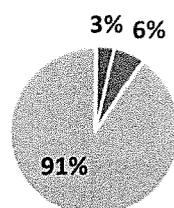
- ⇒ 90 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	78%	20%	24%
Technique		17%	16%
Culturelle			
Sportive	11%		1%
Médico-sociale		52%	48%
Police			
Incendie			
Animation	11%	11%	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut

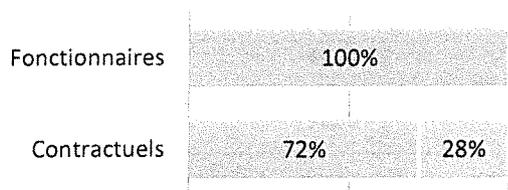
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	44%	56%
Contractuels	24%	76%
Ensemble	26%	74%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	47%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints techniques	16%
Adjoints d'animation	9%
Rédacteurs	3%

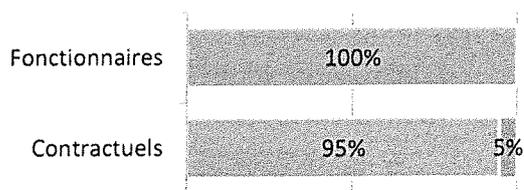
## Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



■ Temps complet    ■ Temps non complet

➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



■ Temps plein    ■ Temps partiel

➤ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière    Fonctionnaires    Contractuels

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel

7% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 52 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,17
Contractuels permanents	52,36
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>51,72</b>

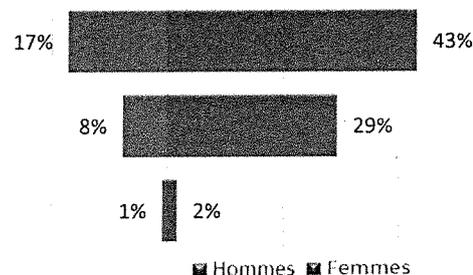
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	46,07

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 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

➤ 155,72 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 8,98 fonctionnaires
- > 99,07 contractuels permanents
- > 47,67 contractuels non permanents

283 410 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A    3,16 ETPR  
 Catégorie B    6,98 ETPR  
 Catégorie C    97,91 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

- En 2022, 10 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
110 agents	116 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	5,9%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>5,5%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Rupture conventionnelle	50%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	100%
--------------------------	------

\* Variation des effectifs

Effectif physique théorique au 31/12/2021 / Effectif physique théorique contractuels 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

- 6 avancements 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 <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 88,07 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>5 826 354 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 131 532 €</b>	➔	<b>Soit 88,07 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 990 296 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>
Primes et indemnités versées :	276 207 €	<b>1 157 967 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 431 €	
Supplément familial de traitement :	3 954 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	87 173 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 225 €	s	43 822 €	s	35 126 €	26 643 €
Technique						26 437 €
Culturelle						
Sportive			s			
Médico-sociale		s				25 730 €
Police						
Incendie						
Animation			s	s		24 722 €
Toutes filières	52 225 €	s	41 041 €	29 399 €	35 126 €	25 935 €

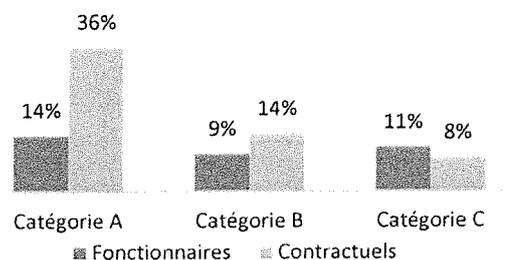
*↳ secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPK*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,24 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,78%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>9,01%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>9,24%</b>

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



⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA  
 ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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

## Absences

⇒ En moyenne, 11,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 36,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,04%	6,83%	6,54%	0,53%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,04%	9,93%	9,40%	0,62%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,58%	10,08%	9,57%	0,74%

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)

⇒ 38,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

⇒ 2 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 1,2 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 0 jour d'absence consécutif par accident du travail

## 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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire

⇒ 86 % sont en catégorie C\*

## 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  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 13 755 €

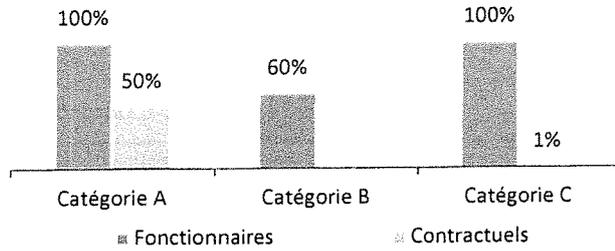
⇒ DOCUMENT DE PRÉVENTION  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## Formation

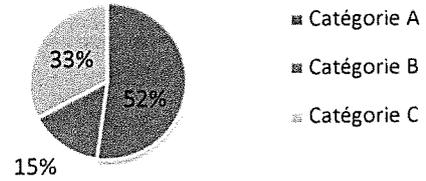
En 2022, 7,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

46 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

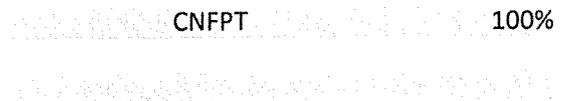
> 0,4 jour par agent

24 886 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	43 237 €
Montant moyen par bénéficiaire	373 €

## 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*

Exemple 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> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + 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 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.



**DONNÉES SOCIALES 2022  
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.

**SEANCE DU 07 MARS 2024**  
**Décision N°5/2024**

**Objet : Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2022**

**Vu** le Code de l'Action Sociale et des Familles,

**Vu** le code général des collectivités territoriales,

**Vu** la note explicative de synthèse N°5,

Le conseil d'administration,

Après en avoir délibéré,

**DECIDE**

**Article 1<sup>er</sup> :** Il est pris acte du rapport social unique du CCAS au titre de l'année 2022.

**Article 2 :** Le Président, ou en son absence ou en cas d'empêchement, le Vice Président, est autorisé à signer tout document ou pièce se rapportant à cette affaire.

**Article 3 :** La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

**Article 4 :** Le Président et le receveur municipal sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

**Pour extrait copie conforme,**

Le Vice Président, Harry MUSSARD	La secrétaire de séance Rose Andrée MUSSARD
	