

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL
D'ACTION SOCIALE****SÉANCE DU 13 DÉCEMBRE 2023****N° 21 / 2023****Objet : Présentation du Rapport Social Unique 2022 – Centre Communal d'Action Sociale**

L'an deux mille vingt-trois, le treize décembre à dix-huit heures dix minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale convoqué par Monsieur le Maire, Président du C.C.A.S. s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Madame Claude FERNANDEZ-VELIZ, Adjointe au Maire, Vice-Présidente du C.C.A.S.

Présents

Claude **FERNANDEZ-VELIZ**, Adjointe au Maire, Vice-Présidente du C.C.A.S. ;
Yveline **MASSON**, Adjointe au Maire ;
Claudine **OCCHIPINTI**, Annie **COHADIER**, Khadija **BLONDEL**, Isabelle **CARON**, Conseillères municipales ;
Daniel **FERON**, Nicole **GAUTHIER**, Eric **TIEVANT**, Marie-Anne **HATTAB**, Claude **RAYER**, membres nommés.

Absents excusés sans pouvoir

Pascal **DOLL**, Maire, Président du C.C.A.S. ;
Alice **RUSDIKIAN**, membre nommé.

Absents excusés avec pouvoir

Françoise **MORIN**, membre nommé Pouvoir à Mme Annie **COHADIER**,
Conseillère Municipale.

Absents non excusés

Rita **AYDIN**, Conseillère municipale ;
Alper **KUCUN**, membre nommé.

Ouï le rapport de Madame Claude FERNANDEZ-VELIZ, Adjointe au Maire, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

À l'unanimité,



PREND ACTE de la présentation du rapport social unique 2022,

AUTORISE Monsieur le Maire, Président du Centre Communal d'Action Sociale, ou toute autre personne déléguée par lui, à signer lesdits documents annexés à la présente délibération.

Pour extrait certifié conforme.

Yveline MASSON
Secrétaire de séance

Délibération certifiée exécutoire
Conformément aux dispositions des
Articles L.2131-1 et L.2131-2 du Code
Général des Collectivités Territoriales



Claude FERNANDEZ-VELIZ
Adjointe au Maire déléguée aux
affaires sociales et au logement,
Vice-Présidente du C.C.A.S.

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



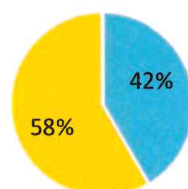
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE ARNOUVILLE

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 Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 12 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 5 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

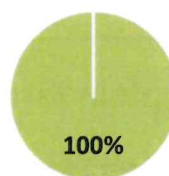
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

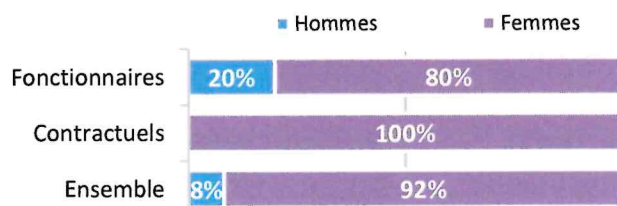
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	60%		25%
Technique	20%		8%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	20%	100%	67%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

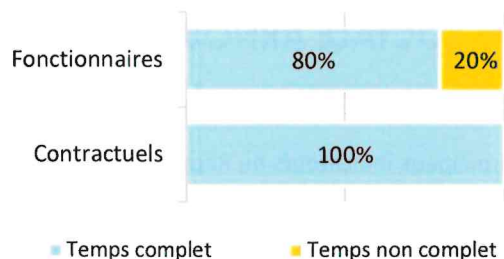


➔ Les principaux cadres d'emplois

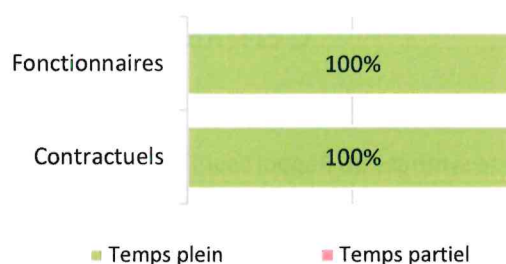
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	67%
Adjoints administratifs	25%
Adjoints techniques	8%

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



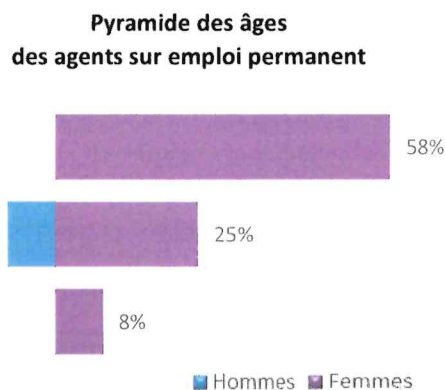
➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	100%	

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	54,50
Contractuels permanents	48,93
Ensemble des permanents	51,25
Tranche d'âge	
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

➔ 11,46 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 5,08 fonctionnaires
- > 6,31 contractuels permanents
- > 0,07 contractuel non permanent

20 857 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,36 ETPR
Catégorie B	,00 ETPR
Catégorie C	11,03 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2022, 6 arrivées d'agents permanents et 8 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
14 agents	12 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-16,7%
Contractuels	↘	-12,5%
Ensemble	↘	-14,3%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	88%
Mutation	13%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

* Variation des effectifs:

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2022} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021}) /$

$(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021})$

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

- ➔ 3 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 ^{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

➔ Les charges de personnel représentent 74,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	534 499 €	Charges de personnel*	398 928 €	➔	Soit 74,64 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		251 067 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		
Primes et indemnités versées :		12 126 €	1 676 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		5 791 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		2 306 €			
Supplément familial de traitement :		0 €			
Indemnité de résidence :		2 610 €			
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	s				21 557 €	
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					s	21 553 €
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s				22 474 €	21 553 €

** 11 pour cent 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 4,83 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	6,88%
Contractuels sur emplois permanents	3,10%
Ensemble	4,83%

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

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



256 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
7 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

Absences

➔ En moyenne, 75,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,77%	7,71%	4,82%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	20,77%	7,71%	13,15%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	20,82%	7,71%	13,17%

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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 2 accidents du travail pour 12 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 2 jours d'absence consécutifs 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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 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**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

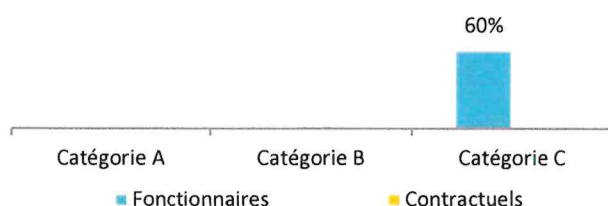
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

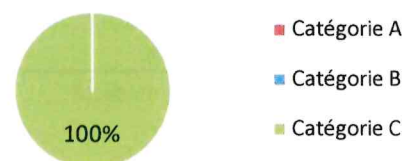
- ➔ En 2022, 25,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 9 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 2 060 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Autres organismes	34 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	290 €	240 €
Montant moyen par bénéficiaire	97 €	60 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- 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

4 réunions 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 »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

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 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

Accusé de réception en préfecture
095-269500195-20231213-DEL-21-2023-DE
Date de télétransmission : 05/01/2024
Date de réception préfecture : 05/01/2024