



# Rapport Social Unique 2023

Centre Communal  
d'Action Sociale

**HENNEBONT**

## Préambule

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités locales ainsi que les Centre Communaux d'Action Sociale doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel.

Ce document permet d'apprécier la situation de l'organisme en termes de ressources humaines à la lumière des données d'informations précises, actualisées, regroupées dans 10 items ; il constitue ainsi un outil de référence à partir duquel sont établies les Lignes Directrices de Gestion (LDG), déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Il forme donc un précieux outil d'information et d'aide à la décision.

Le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité.

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) en est ensuite destinataire pour information.

Avec le bilan social, le CCAS dispose de différents outils :

- Un outil de dialogue social : il stimule le dialogue à partir des données claires et objectives sur le personnel ainsi que sur sa gestion,
- Un outil de gestion des ressources humaines ; il offre une photographie du personnel et permet ainsi de dégager les caractéristiques (personnel vieillissant, proportion d'agent contractuels, etc.),
- Un outil de comparaison dans le temps et dans l'espace avec l'évolution du CCAS par rapport aux années précédentes mais également la comparaison aux collectivités de mêmes strates, fournissant les mêmes services et de façon identiques.

Et dès lors, il sert la mise en œuvre d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences (GPEEC) en cohérence avec les orientations définies par le CCAS.



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

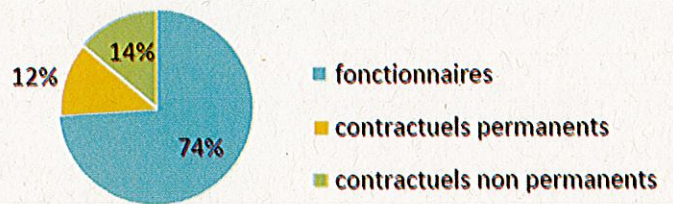
## ➔ Centre Communal d'Action Sociale HENNEBONT

Cette synthèse du Rapport sur l'Etat de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via [www.bs.données-sociales](http://www.bs.données-sociales) des centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par le CCAS au Centre de Gestion du Morbihan.

### Effectifs

#### ➔ 108 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 80 fonctionnaires
- > 13 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



#### ➔ 2 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

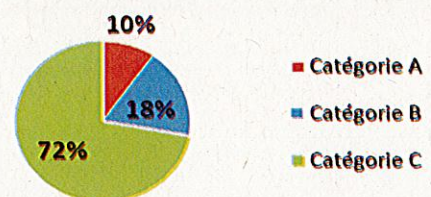
- ⇒ 73 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 :
  - aucun agent du centre de Gestion
  - appel à l'intérim pour un montant global de 133 445.23 € en 2023
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Les Contrats à Durée Déterminés d'Insertion (CDDI) : 15 homes et 8 femmes
  - A noter que les éléments à indiquer dans le questionnaire défini par l'Etat n'inclue pas les CDDI parmi les éléments à transmettre et ne font donc pas partie des 15 contractuels non permanents présents au 31/12/2024 indiqués plus haut.

### Caractéristiques des agents permanents

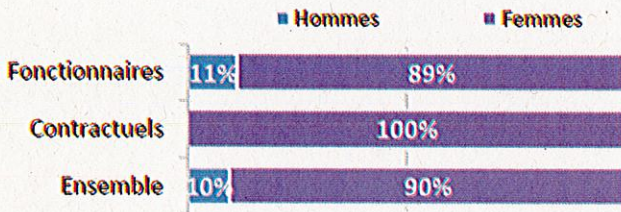
#### ➔ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 10%         | 15%         | 11%         |
| Technique      | 6%          |             | 5%          |
| Culturelle     |             |             |             |
| Sportive       |             |             |             |
| Médico-sociale | 83%         | 85%         | 83%         |
| Police         |             |             |             |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      | 1%          |             | 1%          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



### ➔ Répartition par genre et par statut

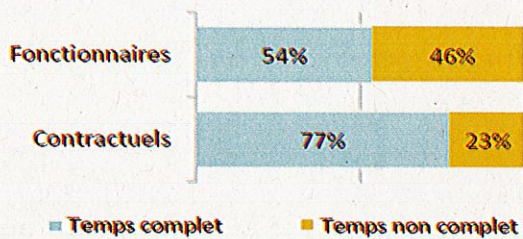


### ➔ Les principaux cadres d'emplois

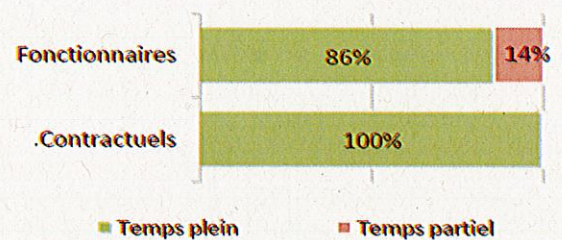
| Cadres d'emplois       | % d'agents |
|------------------------|------------|
| Agents sociaux         | 58%        |
| Aides-soignants        | 16%        |
| Adjoint administratifs | 8%         |
| Attachés               | 3%         |
| Adjoint techniques     | 3%         |

## 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



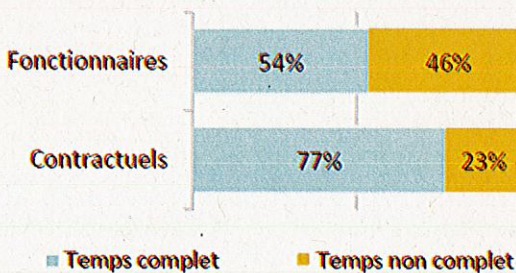
### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

| Filière        | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Médico-sociale | 56%            | 27%          |

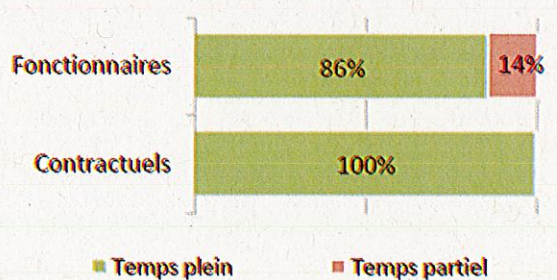
### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
 13% des femmes à temps partiel

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



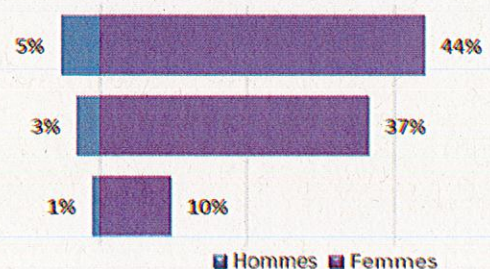
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

| Âge moyen* des agents permanents    |       |
|-------------------------------------|-------|
| Fonctionnaires                      | 48,75 |
| Contractuels permanents             | 37,88 |
| Ensemble des permanents             | 47,23 |
| Âge moyen* des agents non permanent |       |
| Contractuels non permanents         | 37,50 |

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

## Equivalent temps plein rémunéré

### ➔ 102.97 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- 66.63 fonctionnaires
  - 22.94 contractuels permanents
  - 13.40 contractuels non permanents
- 187 405 heures rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |                                      |            |
|-------------|--------------------------------------|------------|
| Catégorie A | <span style="color: red;">■</span>   | 7,51 ETPR  |
| Catégorie B | <span style="color: blue;">■</span>  | 16,30 ETPR |
| Catégorie C | <span style="color: green;">■</span> | 65,76 ETPR |

## Positions particulières

- 2 agents en disponibilité
- 1 agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2023, 9 arrivées d'agents permanents et 35 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

| Emplois permanents rémunérés              |                                 |
|---|---------------------------------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2022 | Effectif physique au 31/12/2023 |
| 119 agents                                | 93 agents                       |

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

| Variation des effectifs*                    |   |               |
|---|---|---------------|
| entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 |   |               |
| Fonctionnaires                              | ↗ | 3,9%          |
| Contractuels                                | ↘ | -69,0%        |
| <b>Ensemble</b>                             | ↘ | <b>-21,8%</b> |

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 80% |
| Départ à la retraite        | 11% |
| Mise en disponibilité       | 3%  |
| Mutation                    | 3%  |
| Démission                   | 3%  |

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| Recrutement direct       | 44% |
| Voie de mutation         | 22% |
| Réintégration et retour  | 22% |
| Arrivées de contractuels | 11% |

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Les 35 départs indiqués en titre intègrent les agents remplaçants sur emplois permanents composés des emplois titulaires, CDI, stagiaires, non titulaires sur emplois permanents et les remplaçants de différents arrêts dont l'arrêt maladie.

## Evolutions professionnelles

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé
  - ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés
  - dont 100% des nominations concernent des femmes
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 36 avancements d'échelon et 8 avancements de grade
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

## Budget et rémunérations

- ➔ Les dépenses de personnel représentent 73.39 % des dépenses de fonctionnement

|  |                    |                              |                    |  |  |
|--|--------------------|------------------------------|--------------------|--|--|
| <b>Budget de fonctionnement*</b>                           | <b>6 166 823 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>4 525 572 €</b> | ➔  | <b>Soit 73,39 % des dépenses de fonctionnement</b> |
| * Montant global   |                    |                              |                    |  |  |
| <b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b> |                    |                              | <b>2 748 434 €</b> | <b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b> |  |
| Primes et indemnités versées :                             |                    | 359 169 €                    |                    | 332 031 €  |  |
| IFSE :   |                    | 314 842 €                    |                    |  |  |
| CIA :  |                    | 7 617 €                      |                    |  |  |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires :             |                    | 39 784 €                     |                    |  |  |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :                         |                    | 6 060 €                      |                    |  |  |
| Supplément familial de traitement :                        |                    | 25 602 €                     |                    |  |  |
| Complément de traitement indiciaire (CTI)                  |                    | 264 970 €                    |                    |  |  |

N.B. : les rémunérations annuelles à 2 748 434 € sont indiquées hors charges, d'où l'écart entre les rémunérations annuelles brutes et les charges de personnel à 4 525 572 €.

En 2023 un agent a bénéficié de l'indemnité chômage (ancien fonctionnaire), sa situation médicale ne lui permettant plus d'assurer ses fonctions et les aides et procédures permettant à terme un reclassement proposées par le CCAS ayant été refusées par l'agent.

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré

|                 | Catégorie A |             | Catégorie B |             | Catégorie C |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                 | Titulaire   | Contractuel | Titulaire   | Contractuel | Titulaire   | Contractuel |
| Administrative  | s           | 43 931 €    | s           |             | 29 065 €    | s           |
| Technique       |             |             | s           |             | 29 855 €    | s           |
| Culturelle      |             |             |             |             |             |             |
| Sportive        |             |             |             |             |             |             |
| Médico-sociale  | 43 753 €    | s           | 28 945 €    | 28 690 €    | 31 250 €    | 26 822 €    |
| Police          |             |             |             |             |             |             |
| Incendie        |             |             |             |             |             |             |
| Animation       |             |             |             |             | s           | s           |
| Toutes filières | 43 761 €    | 39 909 €    | 29 091 €    | 28 690 €    | 30 821 €    | 26 600 €    |

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

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,07 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

|                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires                      | 13,79%        |
| Contractuels sur emplois permanents | 10,82%        |
| <b>Ensemble</b>                     | <b>13,07%</b> |

⇒ 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

⇒ 3408,82 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

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

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

| Montant annuel moyen par ETPR | Fonctionnaires |       |          |         |       |          | Contractuels sur emploi permanents |      |          |        |     |          |
|-------------------------------|----------------|-------|----------|---------|-------|----------|------------------------------------|------|----------|--------|-----|----------|
|                               | Femmes         |       |          | Hommes  |       |          | Femmes                             |      |          | Hommes |     |          |
|                               | IFSE           | CIA   | Part CIA | IFSE    | CIA   | Part CIA | IFSE                               | CIA  | Part CIA | IFSE   | CIA | Part CIA |
| Catégorie A                   | 7 419 €        | 91 €  | 1%       | s       |       |          | 7 596 €                            | 87 € | 1%       |        |     |          |
| Catégorie B                   | 1 927 €        | 111 € | 5%       | 3 741 € | 110 € | 3%       | 3 844 €                            | 69 € | 2%       |        |     |          |
| Catégorie C                   | 4 264 €        | 105 € | 2%       | 4 573 € | 110 € | 2%       | 221 €                              |      |          |        |     |          |

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

I.F.S.E : Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertises

C.I.A. : Complément Indemnitaire Annuel

Les IFSE et CIA indiqués sont celles de 2022 payées en février 2023.

## Absences

➔ En moyenne 24.9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

➤ En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

➤ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux

➤ 96.2 % des agents permanents ont eu au moins 1 jour de carence prélevé

➤ Le CCAS adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion des risques maladie

## Accidents du travail

### ➔ 8 accidents du travail déclarés en 2023

- 7.4 accidents pour 100 agents
- En moyenne 17 jours consécutifs par accident de travail

## Handicap

Les organismes publics de plus de 20 agents en Equivalent Temps Plein (ETP) sont soumis 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
- 100 % sont fonctionnaires
- 100 % sont en catégorie C
- 33 363 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi.

A défaut de respect, total ou partiel, de l'obligation d'emploi à hauteur de 6 % de personnel handicapé, une contribution doit être versée chaque année au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. (FIPHFP).

Au-delà des personnes reconnues travailleurs handicapés, le médecin du service médecine préventive exerce une attention particulière relative à différents personnels (agents souffrant de pathologies particulières, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes...). Cette surveillance renforcée concerne aussi les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux.

Ils sont au nombre de 6 au niveau du C.C.A.S.

## Prévention et risques professionnels

Les collectivités de plus de 20 agents en Equivalent Temps Plein (ETP) sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs

### ➔ Conseillers de prévention

- 1 conseiller de prévention

### ➔ Dépenses de formations liées à la prévention et la sécurité

- 25 492 €

L'essentiel de ces formations a été consacré au personnel de l'EHPAD dans la continuité des efforts déjà réalisés les années passées.

## ➔ Dépenses pour la prévention et la sécurité

- Il n'y a pas eu de travaux ou d'achats de matériels liés à la prévention et la sécurité des agents en 2023, excepté la maintenance de défibrillateurs.

A savoir: des investissements conséquents ont été effectués à l'EHPAD ces dernières années, notamment pour l'installation de rails aux plafonds pour l'aide à la mobilité des résidents.

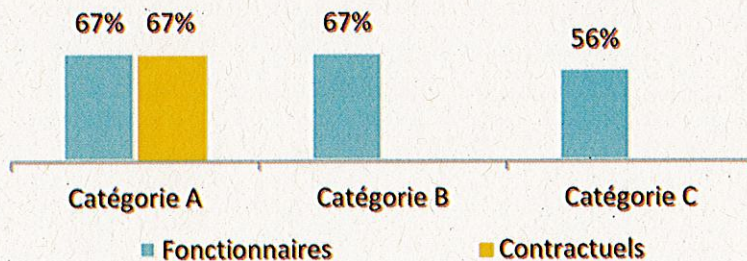
Et de nombreuses actions sont menées en direction des agents afin de les aider dans leur travail. On citera notamment :

- La prévention des risques psychosociaux: les Aides à domicile disposent d'un temps de pratique professionnelle avec une psychologue,
- Des demandes sont faites aux usagers du SAAD afin qu'ils améliorent les conditions d'intervention du personnel, notamment par l'achat de matériels d'aide à leur prise en charge et leurs diverses fonctions lors de leurs interventions à domicile.

## Formations

### ➔ En 2023, 52.7 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation en 2023.



### ➔ 33 675 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

- CNFPT 84 %
- Autres organismes 16 %

## Actions sociales et protections sociales complémentaires

### ➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité intervient sous forme de 2 types de prestations :

- Prestations servies directement par la collectivité,
- Prestations services par un organisme à but non lucratif, en l'occurrence le Comité des Œuvres Sociales (COS).

### ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et au contrat de prévoyance

- Montant global des participations : 14 126 €
- Montant moyen par bénéficiaire : 270 €

Pour bénéficier de cette aide l'agent doit avoir travaillé 1 an continu minimum dans la collectivité.

## Relations sociales

### ➔ Jours de grève

- 7 jours de grève référencés en 2023

### ➔ Comité Social Territorial (CST)

- 6 réunions en 2023

### ➔ Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

- 2 réunions en 2023