



CCAS - Ville de Merignac

DÉPARTEMENT DE LA GIRONDE
ARRONDISSEMENT DE BORDEAUX

**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Session ordinaire – Séance du 4 DÉCEMBRE 2023

**Délibération n° 2023_061
PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 - COMMUNICATION – DÉLIBÉRATION**

Vu la délibération du Conseil d'Administration N° 2021-58 du 19 octobre 2021, autorisant le recours aux formes de délibérations collégiales à distance,

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Mérignac dûment convoqué par Monsieur Alain ANZIANI, Président du CCAS, s'est assemblé sous la présidence de Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale.

Nombre de membres en exercice : 15

PRÉSENTS : 13

Mesdames, Messieurs : Sylvie CASSOU-SCHOTTE – Vice-Présidente, Sylvie DELUC, Michèle BOURGEON, Fabienne JOUVET, Marie-Michelle MAURY, Hélène MAZEIRAUD-PERON, Annie MONBEIG, Jacques NAU, Emilie MARCHES, Kubilay ERTEKIN, Marie-Ange CHAUSSOY, Ghislaine BOUVIER, Pierre MAGE,

EXCUSÉS : 2

Mesdames, Messieurs : Alain ANZIANI – Président, Arnaud ARFEUILLE (Procuration à Sylvie CASSOU-SCHOTTE).

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Pierre MAGE

Le rapport social unique (RSU) est le nouveau document réglementaire prévu à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui se substitue au Rapport sur l'état de la collectivité (REC) et au Rapport de situation comparée (RSC). Ce rapport doit être produit chaque année et transmis à la DGCL (Direction générale des collectivités locales).

Le RSU a été élaboré pour la première fois en 2021 pour l'année 2020 conformément à la nouvelle réglementation issue de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Le RSU pour l'année 2022 pour la ville et le CCAS a été présenté au Comité Social Territorial du 17 octobre 2023.

Les principaux indicateurs du rapport social unique sont les suivants :

Les effectifs au 31/12/2022 :

Tous statuts confondus, il y avait à cette date 1394 agents répartis en 1020 agents titulaires ou stagiaires, 123 agents contractuels sur postes permanents et 251 agents contractuels sur postes non permanents. Le nombre d'agents est stable avec notamment une diminution des contractuels sur postes non permanents au profit des emplois permanents du fait de la poursuite de la politique de déprécarisation de la Ville.

Les agents de catégorie C représentent 71% des effectifs, ceux de catégorie B 18% en catégorie B et 11% pour ceux en catégorie A. Ces proportions sont celles généralement observées pour l'échelon communal. La catégorie B a augmenté de 4 points tandis que la catégorie C a diminué de 4 points du fait notamment de reclassements statutaires de C en B, de recrutements sur postes vacants. 72% de l'effectif est féminin. Ces indicateurs sont stables par rapport à 2021.

Cette majorité féminine se confirme dans toutes les filières, à l'exception de la filière sportive (23%) et de la police municipale (46%). Les filières sociales et médico-sociales sont quasiment exclusivement féminines (respectivement 97 et 98%).

La pyramide des âges confirme le vieillissement des agents avec une forte représentation des plus de 50 ans et plus particulièrement 309 agents âgés de plus de 55 ans qui pourront partir à la retraite dans les 10 prochaines années, soit 27% de l'effectif. Cette proportion reste stable par rapport à 2021.

51% des agents qui pouvaient bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne en ont bénéficié en 2022, soit 95 agents promus contre 80 en 2021. 59 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage, soit 5,8% de l'effectif des fonctionnaires contre 4,5% en 2021.

Rémunération

La rémunération des agents est composée de deux principales parties : le traitement indiciaire et le régime indemnitaire. Le traitement indiciaire est lié à la situation statutaire de l'agent (grade, échelon) et à la valeur du point d'indice qui sont des données définies par l'Etat. Le régime indemnitaire est en revanche la partie de la rémunération, certes encadrée par les textes nationaux, mais dont les montants sont fixés par la collectivité. La part du régime indemnitaire représente 21.21% de la rémunération globale. Le montant des rémunérations s'est élevé à 33 834 365 € dont 7 177 846 € de régime indemnitaire. Les rémunérations 2022 ont été impactées favorablement par 3 revalorisations successives du SMIC, par la revalorisation du point d'indice en juillet 2022 et par le glissement vieillesse technicité.

Conditions de travail – Hygiène et sécurité

La ville et le CCAS de Mérignac respectent leurs obligations en termes d'emploi de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap) avec des taux d'emplois de respectivement 6.72% et 7.63% pour une obligation à 6%.

Le budget consacré à la prévention a fortement augmenté (+32%) et s'élève à 204 472€ dont 189 229€ pour des aménagements de postes et des mesures de prévention.

Le volume d'absence est en augmentation entre 2021 et 2022. La crise sanitaire a eu des impacts sur le 1^{er} semestre 2022. Avec 50 635 jours d'arrêts de travail, le taux d'absentéisme global est de 12% : 6,6% du fait d'arrêts de maladies ordinaires, 3,2% pour des arrêts de longue maladie et longue durée, 1% pour accidents de service et 1% en maladie professionnelle. La progression la plus importante concerne les arrêts de longue maladie et de longue durée, tandis que le nombre de jours d'arrêts liés à des accidents de travail a fortement diminué (-15%).

Le dispositif du télétravail, qui vise à améliorer la qualité de vie au travail des agents en permettant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, bénéficie à 172 agents, dont 84% sont des femmes.

Formation

Ce secteur d'activité a été particulièrement impacté par la crise sanitaire avec la fermeture ou la réduction d'activité du CNFPT, y compris en 2022 sur le 1^{er} trimestre. 680 agents (+30%) ont tout de même pu partir en formation, soit 59% de l'effectif, contre 47% en 2020. En outre, le nombre de jours de formation par agent formé passe de 3.3 à 3.7. Les principaux domaines de formation ont été les formations statutaires (formation initiale et de professionnalisation), les formations de perfectionnement, les préparations aux concours et examens. Il n'y a pas eu de recours aux formations personnelles.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration décide de :

- Prendre acte du rapport portant présentation du rapport social unique 2022

PREND ACTE

Pour extrait certifié conforme
Fait à Mérignac, le 4 décembre 2023

Pierre MAGE
Secrétaire de séance



Sylvie CASSOU-SCHOTTE
Vice-Présidente du Centre Communal
d'Action Sociale



Le Président du CCAS certifie le caractère exécutoire de la présente délibération, qui a été transmise en Préfecture et publiée sur le site Internet de la Ville.

Cet acte peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'Etat.