



CCAS - Ville de Mérignac

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 20 NOVEMBRE 2025

**Délibération n° 2025_041
PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 - 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 le 14 novembre 2025 par Monsieur Thierry TRIJOULET, 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 : 10

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

EXCUSÉS : 5

Mesdames, Messieurs : Thierry TRIJOULET – Président, Hélène MAZEIRAUD-PERON, , Marie-Michelle MAURY (Procuration à Michèle BOURGEON), Emilie MARCHES (Procuration à Fabienne JOUVET), Arnaud ARFEUILLE (Procuration à Ghislaine BOUVIER).

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Annie MONBEIG

Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale rappelle aux membres du Conseil d'Administration que :

Le rapport social unique (RSU) est le 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 2024 pour la Ville et le CCAS a été présenté au Comité Social Territorial du 4 novembre 2025.

Les principaux indicateurs du rapport social unique sont les suivants :

1. Les effectifs au 31/12/2023

Tous statuts confondus, la Ville et le CCAS, comptaient à cette date 1 417 agents (-8 agents) répartis en 1 055 agents titulaires ou stagiaires (+6), 165 agents contractuels sur postes permanents (+31) et 197 (-45) agents contractuels sur postes non permanents. Le nombre d'agents est stable. La poursuite de la politique de déprécarisation de la Ville (plan de titularisation, déprécarisation d'agents non permanents sur postes permanents dont professionnels ne disposant pas des conditions de nationalité), diminue ainsi le nombre d'emplois non permanents.

Les agents de catégorie C représentent 72% des effectifs, 18% en catégorie B et 11% en catégorie A. Ces proportions sont celles généralement observées pour l'échelon communal. Cette répartition est stable. 70% de l'effectif est féminin. Ces indicateurs sont également stables et supérieurs à la moyenne nationale observée dans les collectivités territoriales (61%).

Cette majorité féminine se confirme dans toutes les filières, à l'exception de la filière sportive (23%) et de la police municipale (41%). Les filières sociales et médico-sociales sont quasiment exclusivement féminines (respectivement 95% et 98%).

L'âge moyen Ville et CCAS confondus est de 46 ans (identique à la moyenne nationale). La pyramide des âges confirme le vieillissement des agents avec une forte représentation des plus de 55 ans qui pourront partir à la retraite dans les 10 prochaines années, soit 32% de l'effectif. Cette proportion est en augmentation de 7 points par rapport 2023. L'âge moyen de départ en retraite est de 61 ans et 8 mois pour les agents de la Ville et 64 ans et 4 mois pour les agents du CCAS en 2024 et est conforme à la moyenne nationale dans les collectivités territoriales.

Concernant les promotions de grade, à la Ville 51% des promouvables ont été promus (57 agents) contre 61% en 2023 (82 agents) tandis 67% des promouvables au CCAS ont été promus (4 agents) contre 50% en 2023 (6 agents). 19 agents ont bénéficié d'une promotion interne, Ville et CCAS confondus (13 en 2023)

88 agents contre 76 en 2023 et 59 en 2022 ont été titularisés à l'issue de leur stage, soit 8,3 % (+1,1 point) de l'effectif des fonctionnaires contre 7,2% en 2023. 57 agents (+14) 43 sous contrats ont été stagiairisés au cours de l'année 2023.

2. Rémunération et dépenses de personnel

La rémunération des agents est constituée de deux composantes principales : 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 des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes des emplois permanents représente 21,48% en légère augmentation par rapport à 2023 (20.44%) du fait essentiellement de réajustement du régime indemnitaire (mise en place de l'IFSE tutorat, élargissement de l'IFSE base commune).

Le montant des rémunérations s'est élevé à 38 269 905 € (+1,944M€) dont 8 441 615 € de régime indemnitaire. Les rémunérations 2024 ont été impactées par le glissement vieillissement technicité, par des mesures majoritairement nationales à travers l'augmentation de 5 points d'indice majorés. De plus, la Ville a augmenté sa participation employeur de la protection sociale complémentaire.

L'écart global de rémunération mensuelle intra filière entre les femmes et les hommes est de – 1,6% pour 2024 (contre 2,4% en 2023). Cette différence est essentiellement sur l'ensemble des éléments qui constituent le régime indemnitaire (IFSE, heures supplémentaires, astreintes...). Cet écart résiduel peut s'expliquer par des éléments variables de rémunération liés aux responsabilités exercées, , les heures supplémentaires etc.

Cet écart s'explique en partie d'une part par l'occupation des postes de direction majoritairement par des hommes (64.70%) et d'autre part par le fait que les métiers qui permettent de percevoir des éléments variables sont occupés par des hommes. Sur les 180 agents qui ont perçu des heures supplémentaires 60% étaient des hommes.

3. Conditions de travail – Hygiène et sécurité

▪ Obligation d'emploi

La Ville et le CCAS présentent un taux global de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 9,31% et 8% et respectent donc l'obligation de 6%. L'augmentation du nombre de bénéficiaires est la résultante d'une évolution des critères (PPR et CARS) et d'un accompagnement renforcé des agents.

▪ Prévention

Le budget consacré à la prévention s'élève à 216 561 € dont 37% pour des aménagements de postes et des mesures de prévention.

▪ Absentéisme

Après une augmentation entre 2021 et 2022, le volume d'absence est stable voire en diminution depuis 2022. Ainsi le taux d'absentéisme global est de 12,88% en 2024 contre 13,49% en 2023.

L'absentéisme compressible est en légère augmentation ,7,39% contre 6,99% en 2023 tandis que l'absentéisme non compressible est en recul. Cela représente respectivement 32 891 jours et 24460 jours d'absence.

La durée moyenne d'arrêt pour maladie compressible a été divisée par 2 avec 12,5 jours tandis que la durée moyenne d'arrêt pour maladie incompressible est de 235 jours.

▪ Télétravail

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 168 agents, dont 82% sont des femmes.

4. Formation

En 2024, le nombre d'agents formés représente 69.48 % de l'effectif total des agents permanents de la Ville et du CCAS (62,69% en 2023) soit près de 847 agents (+106). Le nombre moyen de jours de formation par agent sur l'effectif global est de 3,6 jours (2.85 jours en 2023) alors que la durée moyenne de formation pour les agents ayant effectué au moins une formation est de 5,19 jours (5,19 jours en 2023). Les formations de professionnalisation représentent 69,38% des jours de formation. La collectivité continue de développer l'organisation de formations collectives en intra : 182 journées mobilisées en 2024 (+36%). Par ailleurs, 73 agents de l'éducation et de l'enfance ont bénéficié d'une formation de 2 jours sur la lutte contre le harcèlement scolaire. Dans la cadre de la montée en compétences des professionnels, la ville a financé 24 BAFA, 3 BAFA et 1 BPJEPS. Enfin, la ville soutient l'intégration professionnelle des jeunes via l'alternance et le budget consacré aux frais de formation.


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

- prendre acte du rapport portant présentation du rapport social unique 2024.

PREND ACTE

Pour extrait certifié conforme
Fait à Mérignac, le 20 novembre 2025

Annie MONBEIG
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.