



VILLE  
de  
CHATEAUBRIANT

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

**SÉANCE du 12 décembre 2023**

Le Président de séance et les membres du Conseil d'Administration, convoqués le 5 décembre 2023, se sont réunis dans la salle des délibérations.

Présents : M<sup>me</sup> Claudie SONNET, Vice-Présidente, M<sup>me</sup> Christine BOURDEL, M<sup>me</sup> Simone GITEAU, M. Bernard GAUDIN, M<sup>me</sup> Brigitte PALIERNE, M<sup>me</sup> Jocelyne GAUTIER, M<sup>me</sup> Jacqueline DURAND, M. Loïc GUILLEMOT, M. Jean-Claude BOISSEAU.

Excusés : M. Alain HUNAULT, Président (avait donné pouvoir à M<sup>me</sup> Claudie SONNET), M<sup>me</sup> Marie-Jo. HAVARD.

Objet : **Rapport Social Unique 2022**

**EXPOSÉ**

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Le Rapport Social Unique s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la Fonction Publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

Le RSU donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Il a été présenté au Comité Social Territorial le 29 novembre dernier, qui a émis un avis favorable.

**DÉCISION**

Le Conseil d'Administration prend acte du Rapport Social Unique 2022 du CCAS.

Fait et délibéré à Châteaubriant, le 12 décembre 2023

Pour Le Président, et par délégation,  
La Vice-Présidente,

Claudie SONNET



Préfecture de Loire-Atlantique

044-264400326-20231221-1-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 21-12-2023

Publication le : 21-12-2023

Pour le Président,  
La Vice-Présidente  
Claudie SONNET



Hôtel de Ville - B.P. 189 - 44146 Châteaubriant cedex

Tél. 02 40 81 02 32 - Fax 02 40 28 16 04 - Site internet : <http://www.mairie-chateaubriant.fr>

e-mail : [mairie@ville-chateaubriant.fr](mailto:mairie@ville-chateaubriant.fr)



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



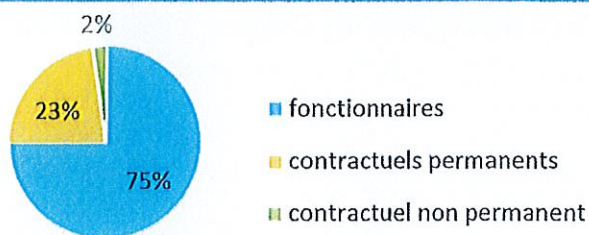
## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE CHATEAUBRIANT

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 Loire-Atlantique.

### Effectifs

#### ➔ 44 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 33 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Précisions emploi non permanent

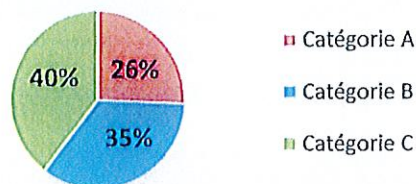
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

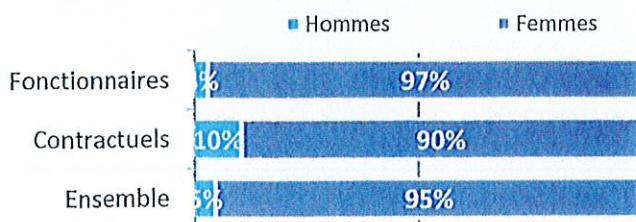
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%		9%
Technique	12%		9%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	76%	100%	81%
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



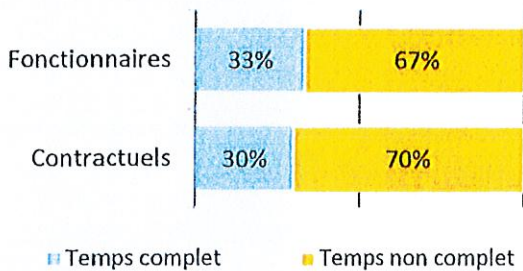
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Aides-soignants	35%
Agents sociaux	23%
Infirmiers en soins généraux	19%
Adjoints administratifs	7%
Adjoints techniques	7%

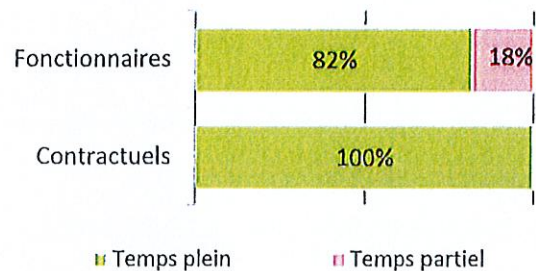


## Temps de travail des agents permanents

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



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



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	75%	
Médico-sociale	72%	70%
Administrative	25%	

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

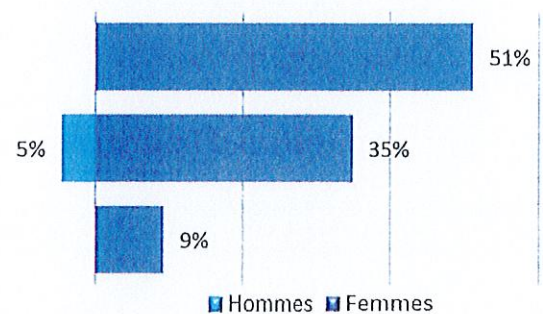
0% des hommes à temps partiel  
17% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,14	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,00	
Ensemble des permanents	48,08	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 20 à 25	

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 35,17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 25,70 fonctionnaires
- > 9,14 contractuels permanents
- > 0,33 contractuel non permanent

64 009 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 6 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 10 arrivées d'agents permanents et 6 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
39 agents	43 agents

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

#### Variation des effectifs\* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,9%
Contractuels	↗	100,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>10,3%</b>

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

Mise en disponibilité	67%
Démission	17%
Départ à la retraite	17%

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

Remplacements (contractuels)	50%
Arrivées de contractuels	20%
Voie de mutation	10%
Voie de détachement	10%
Réintégration et retour	10%

\* Variation des effectifs :

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

### ➔ 17 avancements d'échelon et 2 avancements 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 90,29 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 916 473 €	Charges de personnel*	1 730 303 €	➔	Soit 90,29 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 129 362 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	10 234 €
Primes et indemnités versées :	209 059 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	12 201 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 686 €		
Supplément familial de traitement :	7 387 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	55 457 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative					28 803 €	
Technique					24 928 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	38 761 €	36 208 €	33 546 €	30 873 €	26 232 €	26 635 €
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>39 655 €</b>	<b>36 208 €</b>	<b>33 546 €</b>	<b>30 873 €</b>	<b>26 595 €</b>	<b>26 576 €</b>

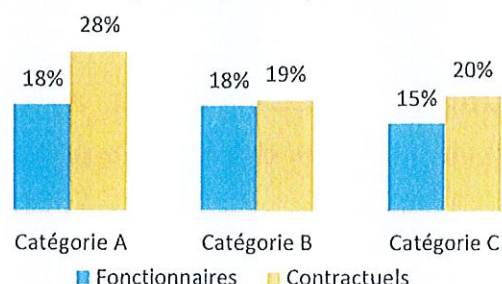
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,51 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,27%
Contractuels sur emplois permanents	22,20%
<b>Ensemble</b>	<b>18,51%</b>

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



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ 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

- ➔ 668 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ 676 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 49,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,62%	0,93%	6,07%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,54%	0,93%	10,61%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,25%	1,15%	11,97%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 24,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 2 accidents du travail pour 44 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 59 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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 : 5 079 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## 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, 2 en catégorie B, 0 en catégorie C

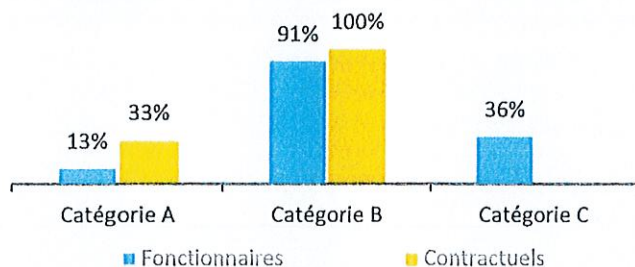
⇒ 4 288 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi



## Formation

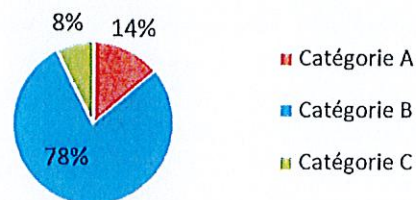
➔ En 2022, 48,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 24 135 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	86 %
Autres organismes	14 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	8%
Autres organismes	92%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	4 788 €
Montant moyen par bénéficiaire	154 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- 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

3 réunions en 2022 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.



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.

Préfecture de Loire-Atlantique Date de publication : novembre 2023

Version 4

044-264400326-20231221-1-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 21-12-2023

Publication le : 21-12-2023

Pour le Président,  
La Vice-Présidente  
Claudie SONNET

