

**_*_*_*_*_*_*_*_*

**_*_*_*_*_*_*_*_*

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE GUESNAIN

Le premier décembre deux mille vingt-cinq, à dix-sept heures, la Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de GUESNAIN s'est réunie au lieu ordinaire de ses séances sous la Présidence de Madame LUCAS Maryline, à la suite d'une convocation régulière en date du 24 novembre 2025.

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 7

Votants : 7

Etaient Présents : Madame LUCAS Maryline – Présidente

Mesdames et Messieurs AMADEI Corinne - CASPERS Mauricette - SENEZ Jean-Pierre – Danièle DEMAREST - REGNIEZ Renée - DRAPIER Régine

Excusées :

Madame FERMEN Claudine – Madame CUISSE Marie-Line

Absents :

DEVRED Sylvain - Monsieur DELARUE Laurent

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment l'article L231-1 à L231-4,

Vois la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et notamment son article 5,

Vu le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique de la Fonction Publique,

Vu l'avis favorable du Conseil Social Territorial en date du 27 novembre 2025,

Considérant l'obligation de présenter chaque année le Rapport Social Unique à l'Assemblée délibérante,

Il convient pour la Présidente du CCAS d'inviter le Conseil d'Administration à prendre acte de cette présentation.

Madame la Présidente explique au Conseil d'Administration que l'Article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités et établissements publics d'établir un Rapport Social Unique (RSU) en remplaçant le bilan social. Ce document est un outil de dialogue social et a pour objectif de permettre d'analyser l'évolution des politiques en matière de ressources humaines du CCAS. Il a pour objectif également d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de l'établissement et ainsi alimenter le dialogue social.

Ce rapport doit être établi chaque année et rassemble des données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion autour des 10 thématiques composant le RSU, à savoir : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de travail, l'action sociale et la protection sociale.

Le Conseil d'Administration, après avoir délibéré :

*Maryline LUCAS
Présidente du CCAS de
Guesnain
9 déc. 2025*

Maryline LUCAS



RSU

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE GUESNAIN

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

➔ 18 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 3 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

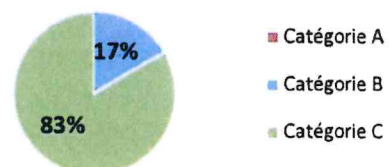
- ⇒ 92 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

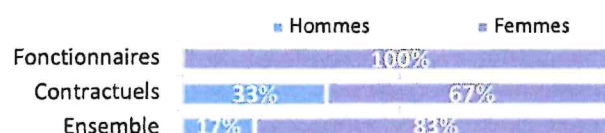
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	67%	33%	50%
Technique		33%	17%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	33%	33%	33%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

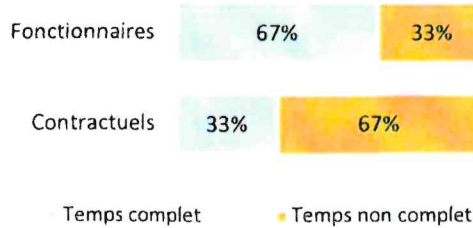


➔ Les principaux cadres d'emplois

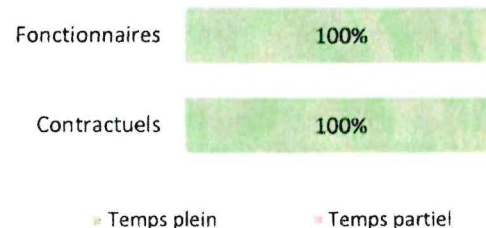
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	50%
Adjoint techniques	17%
Animateurs	17%
Adjoint d'animation	17%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

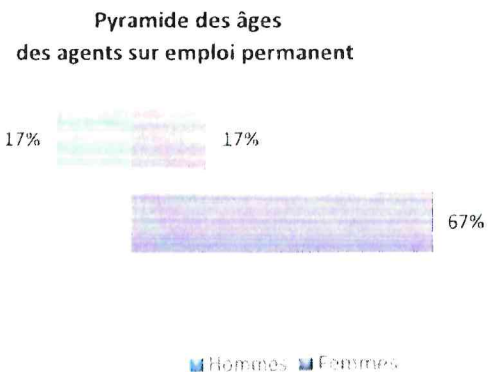
Filière	1 fonctionnaire TNC	2 contractuels TNC
Administrative	50%	100%
Technique		100%

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	52,50
Contractuels permanents	44,17
Ensemble des permanents	48,33
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,25

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

➔ 12,66 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1,80 fonctionnaire
- > 2,14 contractuels permanents
- > 8,72 contractuels non permanents

23 041 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	2,94 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
6 agents	6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2024

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

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 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 92,9 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	539 413 €	Charges de personnel*	501 099 €	➔	Soit 92,9 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	141 011 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	11 637 €	191 770 €
IFSE :	0 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €	
SFT (titulaire uniquement) :	56 €	
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	S
Technique						S
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation				S	S	
Supplémentaire						

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,25 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,22%
Contractuels sur emplois permanents	8,29%
Ensemble	8,25%

⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

⇒ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2024

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

⇒ 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 ETP	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												
Catégorie B												
Catégorie C												

Source : données de la collectivité

Absences

- Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2024

> En moyenne, 10 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	2,74%	1,37%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	2,74%	1,37%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	2,74%	1,37%	0,00%

Cf. p.7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 33,3 % des agents permanents 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

- Aucun accident du travail déclaré en 2024

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

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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

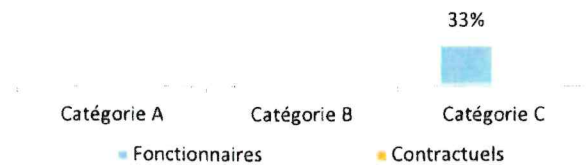
- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

Formation

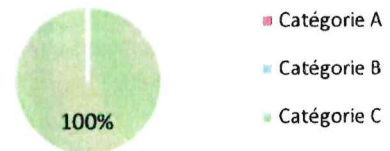
- ➔ En 2024, 16,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

- ➔ 1 jour de formation suivi en 2024

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,2 jour par agent

- ➔ 4 113 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	90 %
Coût de la formation des apprentis	10 %

Répartition des jours de formation par organisme

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

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ L'association a permis de soutenir financièrement les agents sociaux et les agents contractuels

- ➔ L'association a permis de soutenir financièrement les agents sociaux et les agents contractuels

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	565 €
Montant moyen par bénéficiaire	283 €

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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.