



HERBIGNAC

DELIBERATION du CONSEIL d'ADMINISTRATION

Séance du 7 octobre 2025

Le 7 octobre 2025, le Conseil d'Administration légalement convoqué le 29 septembre 2025, s'est réuni au C.C.A.S. sous la présidence de Mme Christelle CHASSÉ

Etaient présents : Mme Christelle CHASSÉ, M. Robert ACQUITTER, Mme Marie-Hélène ANGER, Mme Marie-Renée BIZET, M. Philippe GILLET, Mme Françoise MARCHAND, M. Christian ROUX, M. Pierre TENDRON et M. Pierre-Luc PHILIPPE

Absente excusée : Mme Françoise CHAMPION

Absente non-excusee : Mme Nadine CHÉNÉ

Objet : Rapport social unique 2024

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique chaque année. Le Rapport Social Unique (RSU), entré en application depuis le 1^{er} janvier 2021, est une enquête en matière de ressources humaines définie par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) qui remplace le bilan social. Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion.

Vu le code général de la fonction publique et notamment l'article L.231-1 ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 10 septembre 2025 ;

Il est proposé au Conseil d'administration du CCAS de prendre acte du rapport social unique 2024.

Après étude du dossier, le Conseil d'administration approuve le rapport social unique 2024.

Décision à l'unanimité

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de NANTES dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou sa notification.

Elle peut également faire l'objet d'un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale dans les mêmes conditions de délai. Cette démarche prolonge le délai de recours contentieux qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse (l'absence de réponse au terme de deux mois vaut décision implicite de rejet).

La Présidente,

Christelle CHASSÉ





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



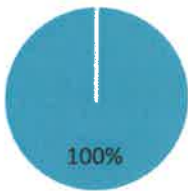
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE HERBIGNAC

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 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

Effectifs

10 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 10 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

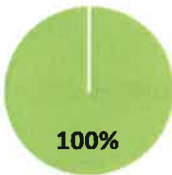
Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

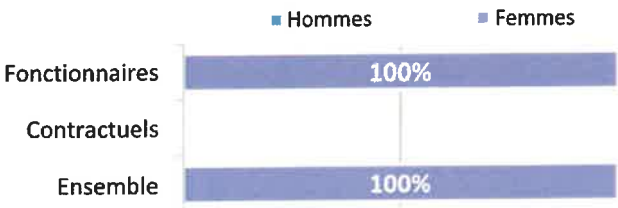
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	100%		100%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut

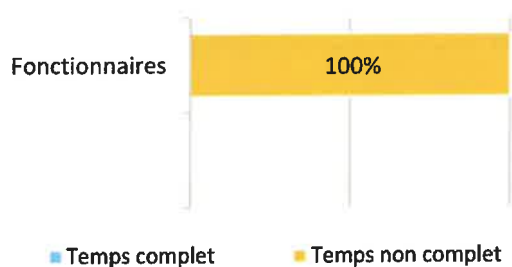


Cadre d'emplois

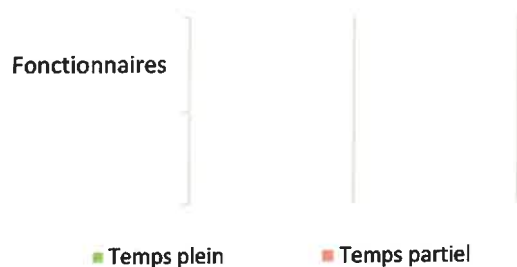
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	100%

Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Aucun agent à temps complet



➤ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Médico-sociale
Fonctionnaires 100%

Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

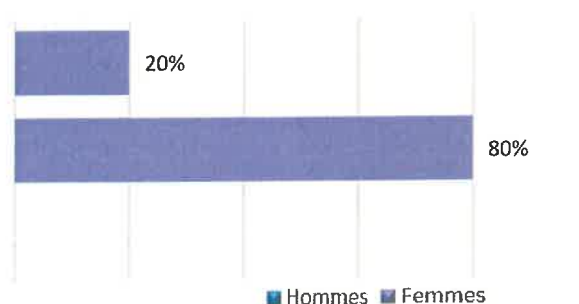
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,00
Ensemble des permanents	46,00
Tranche d'âge	

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

Équivalent temps plein rémunéré

➤ 9,47 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 8,40 fonctionnaires
- > 1,07 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

17 235 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

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

Mouvements

- ➔ En 2024, 3 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
12 agents	10 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➡	-100,0%
Ensemble	➡	-16,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants 100%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels) 100%

* Variation des effectifs :

$\frac{(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2024} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023})}{(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023})}$

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

- ➔ 8 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 87,3 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	444 753 €	Charges de personnel*	388 287 €	➔	Soit 87,3 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	316 191 €	Rémunération - emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	58 674 €		0 €
IFSE :	38 524 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	103 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €		
Supplément familial de traitement :	3 109 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	27 847 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					32 916 €	s
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières					32 916 €	s

*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 18,56 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,69%
Contractuels sur emplois permanents	24,61%
Ensemble	18,56%

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

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2024

7,78 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ 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												
Catégorie B												
Catégorie C		4 060 €										s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- ➔ En moyenne, 57,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	15,67%	15,70%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,67%	15,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,78%	15,81%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 60,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2024
- > 1 accident du travail pour 10 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

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

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
4 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

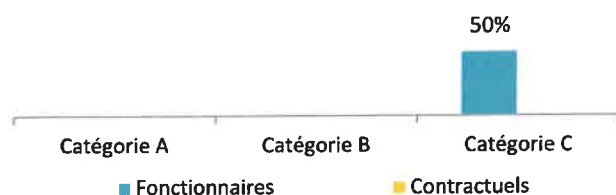
Coût total des formations : 351 €
Coût par jour de formation : 88 €
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

- En 2024, 50,0% 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 2024



- 2 509 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	85 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	14 %

- 19 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

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

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	1 137 €
Montant moyen par bénéficiaire	126 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

- Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité

— 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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
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.

Date de publication : juillet 2025

Version 1

