



Ville de Wattrelos

Centre Communal  
d'Action Sociale

Compte rendu de la  
séance du 29 novembre

2025



# SOMMAIRE

COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 29 NOVEMBRE 2025.....	1
DECISION MODIFICATIVES.....	2
SUBVENTION D'EQUILIBRE AU BUDGET ANNEXE DE LA RESIDENCE AUTONOMIE LE PARC .....	3
VEHICULES DE SERVICE ET DE FONCTION.....	4
ABROGE ET REMPLACE DELIBERATION AUTORISANT LE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIE A UN ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE.....	5
<b>COMMUNICATION.....</b>	<b>8</b>
SYNTHESE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 .....	8

# **COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 29 NOVEMBRE 2025**

Monsieur le Président ouvre la séance.

Sans observations sur le compte rendu de la précédente séance, celui-ci est adopté à l'unanimité des membres présents.



## **ORDRE DU JOUR**

**Conseil d'Administration du CCAS**  
**Séance du 29 novembre 2025 - 9h30**

[Compte rendu de la séance du 28 juin 2025](#)

### **ADMINISTRATION GENERALE - FINANCES**

- [46 DM 3 CCAS PRINCIPAL](#)
- [47 DM 2 RA ROSELIERE](#)
- [48 DM 2 RA TOUQUET](#)
- [49 DM 2 RA HOUZARDE](#)
- [50 DM 2 RA PARC](#)
- [51 DM 3 SSIAD](#)
- [52 DM 2 SAAD sous réserve](#)
- [53 SUBVENTION EQUILIBRE RA PARC](#)
- [54 OCTROI DE CADEAUX](#)
- [55 CONVENTION DE PARTENARIAT UGAP - MEL](#)

### **RESSOURCES HUMAINES**

- [56 VEHICULES DE SERVICE ET DE FONCTION](#)
- [57 RECRUTEMENT POUR ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE](#)
- [58 RECRUTEMENT POUR ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE](#)
- [59 RATIOS PROMUS PROMOUVABLES 2025](#)
- [60 MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS](#)

### **SOLIDARITES**

- [61 BAREMES RESTAURATION SCOLAIRE ECOLES PRIVEES](#)

### **AUTONOMIE**

- [62 DEPARTEMENT CONVENTION SOUTIEN A LA REMUNERATION 2025](#)
- [63 DEPARTEMENT CONVENTION SOUTIEN DE TRESORERIE 2025](#)

### **COMMUNICATION**

- [SYNTHESE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024](#)

### **INFORMATIONS RELATIVES AUX DELEGATIONS DE SIGNATURE**

- [Contrats et conventions](#)

Le conseil adopte à l'unanimité

## **DECISION MODIFICATIVES**

### **BUDGET PRINCIPAL**

2 ajustements de crédits ouverts au BP :

- Le montant de la subvention d'équilibre versée au budget annexe du PARC à 16 400 € au chapitre 65
- Dans le cadre de l'action TZNR sur le territoire de la commune, la ville finance les activités prises en charge par les services du CCAS par une subvention complémentaire à la subvention d'équilibre. Celle-ci est ajustée aux dépenses réelles. Sur un budget prévu à 38 k€, le coût réel de l'exercice est de 14 k€ et impacte principalement les charges de personnel par le recrutement d'un chargé de mission sur une période plus courte. Réduction du chapitre 74 en recette et du chapitre 012 charges de personnel.

### **RA ROSELIERE**

- Ajustement de la dotation globale annuelle définitive du forfait SOINS : + 2 k€ en recette au chapitre 73 et + 2 k€ au chapitre 012 charges de personnel
- Ajustement des dépenses de personnel sur la partie HEBERGEMENT en raison du remplacement de personnel en congé maladie + 15 k€ au chapitre 012 et réduction du chapitre 011 sur les fluides en compensation

### **RA TOUQUET**

- Ajustement de la dotation globale annuelle définitive du forfait SOINS : + 1.8 k€ en recette au chapitre 73 et + 1.8 k€ au chapitre 012 charges de personnel
- Ajustement des dépenses de personnel sur la partie HEBERGEMENT en raison du remplacement de personnel en congé maladie + 23 k€, ouverture de crédit pour la taxe foncière 2025 de 50 k€ au chapitre 016 (mise à jour du retard de facturation du bailleur en cours d'exercice)
- Augmentation des recettes de la tarification pour 53 k€ au chapitre 73

### **RA HOUZARDE**

- Ajustement de la dotation globale annuelle définitive du forfait SOINS : + 2 k€ en recette au chapitre 73 et + 2 k€ au chapitre 012 charges de personnel
- Ajustement des dépenses de personnel sur la partie HEBERGEMENT + 5 k€, ajustement de la redevance locative 2025 de + 15 k€ et des travaux d'entretien de bâtiment + 2 k€ au chapitre 016
- Augmentation des recettes de la tarification pour 20 k€ au chapitre 73 et réduction de 2 k€ du chapitre 011

### **RA PARC**

- Ajustement de la redevance locative pour 14 k€ au chapitre 016 par la réduction du chapitre 011 6 k€ (fluides) et 012 pour 8 k€ (charges de personnel)

### **SERVICE DE SOINS INFIRMERS A DOMICILE**

- Ajustement de la dotation globale de SOINS 2025 définitive pour 30 k€ en recette au chapitre 73 et ouverture du même montant au chapitre 012 charges de personnel

### **SERVICE AIDE ET ACOMPAGNEMENT A DOMICILE**

- Ajustement des charges de personnel + 15k€ au chapitre 012 en raison d'une augmentation de l'activité, avec compensation par une recette supplémentaire du même montant facturée aux bénéficiaires au chapitre 73

Le conseil adopte à l'unanimité

## **SUBVENTION D'EQUILIBRE AU BUDGET ANNEXE DE LA RESIDENCE AUTONOMIE LE PARC**

Le modèle économique du budget de la résidence du PARC est fragilisé, en comparaison avec celui des 3 autres structures du CCAS, par l'absence de forfait SOINS, qui prive l'équilibre budgétaire d'une recette d'environ 95 k€.

Construire pour la résidence du PARC une offre de service équivalente à celle des 3 autres structures gérées par le CCAS, et répondre aux obligations réglementaires relatives à l'accueil de personnes âgées en Etablissement Médico Social, ne se fait plus depuis plusieurs années sans un soutien du budget principal, à la suite de la hausse de l'inflation, des fluides et de la rémunération des agents.

La Direction Générale propose de verser une subvention de 16 400 € au budget 2025 de la résidence du PARC.

Le conseil adopte à l'unanimité

## **ATTRIBUTION DE CADEAUX ET LOTS**

Pour encadrer le contrôler de la validité des dépenses présentées au comptable public, un décret fixe les domaines de dépenses et les pièces justificatives indispensable à leur légitimité. A défaut dans le mandat de paiement, le comptable doit rejeter la dépense.

La Direction Générale propose d'encadrer par cette délibération, à l'occasion d'activités évènementielles organisées par les services du CCAS, l'achat de cadeaux ou lots attribués ou distribués aux bénéficiaires ou usagers des prestations développées au sein des résidences autonomies et par le service animation.

Cette délibération entrera dans la cadre des éléments justificatifs à joindre au comptable public, en plus de la facture de dépense.

Le conseil adopte à l'unanimité

# **CONVENTION DE PARTENARIAT DEFINISSANT LES MODALITES DE RE COURS A L'UGAP PAR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES LOCALES DES HAUTS DE France – METROPOLE EUROPEENNE DE LILLE (MEL)**

Adhérer à une centrale d'achat publique permet aux collectivités de se soulager des complexités de la commande publique, d'alléger pour le CCAS les services achats en ETP, et de simplifier et réduire les formalités des marchés publics. Le recours à un acheteur public sécurise par ailleurs les enjeux de responsabilités juridiques, à fort impact dans ce domaine de compétence.

L'UGAP (centrale d'achat publique) et la Métropole Européenne de Lille se sont unies afin d'offrir aux collectivités adhérentes de la Métropole une offre économique plus favorable que le catalogue de base.

La Direction Générale propose au Conseil d'Administration de renouveler l'adhésion du CCAS au dispositif.

**Le conseil adopte à l'unanimité**

## **VEHICULES DE SERVICE ET DE FONCTION**

L'article 6 du décret n° 2022-250 du 25 février 2022 limite les cas d'attribution d'un véhicule de fonction par nécessité absolue de service aux seuls agents suivants :

- Les agents occupant un emploi fonctionnel d'une région, d'un département ;
- Les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ou de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.
- Les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- Les agents occupant un emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil départemental ou régional, d'un maire ou d'un président d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, dans la limite d'un seul emploi par collectivité ou établissement.

Les autres véhicules professionnels mis à disposition de leurs agents, destinés notamment à la gestion des astreintes ou pour faire des déplacements professionnels sont des véhicules de service qui ne peuvent être utilisés que pour la seule utilité du service et ne doivent en aucun cas faire l'objet d'un usage à des fins personnelles (déplacements privés, week-ends, vacances, ...).

L'utilisation régulière d'un véhicule de l'administration conduit à la délivrance d'une autorisation de remisage à domicile.

Cette autorisation, délibérée le plus souvent pour une durée d'un an, renouvelable, doit faire l'objet d'un document écrit et signé.

Il s'agit de distinguer les emplois pour lesquels un véhicule de fonction ou un véhicule de service avec remisage à domicile est autorisé.

La délibération est annuelle.

**Le conseil adopte à l'unanimité**

**ABROGE ET REMPLACE**

**DELIBERATION AUTORISANT LE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR DES  
EMPLOIS NON PERMANENTS POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIE A UN  
ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE**

Le C.C.A.S. a répondu à un appel à projet Territoire Zéro Non-Recours financé par le ministère des Solidarités et des familles et a été retenu. Les objectifs de TZNR à Wattrelos sont de lutter contre la méconnaissance quant aux droits sociaux et de santé, de lutter contre l'isolement social et de lutter contre la stigmatisation, le sentiment de honte, l'auto censure que peuvent avoir certaines personnes. Dans ce cadre, des médiateurs sont amenés à offrir de nouvelles actions solidaires et à favoriser l'accès aux droits.

L'objectif est d'actualiser les postes non permanents créés afin de répondre à l'évolution des missions du C.C.A.S.

Pour cela, il convient d'abroger et remplacer la délibération existante afin d'actualiser les postes nécessaires au bon fonctionnement des services.

**Le conseil adopte à l'unanimité**

**RATIOS « PROMUS-PROMOUVABLES »  
POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE  
ANNEE 2025**

En respect de la réglementation, l'administration doit fournir les ratios par filières et par grades des agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade.

Ces ratios sont présentés et validés en Comité Social Territorial avant d'être validés par le Conseil d'Administration du C.C.A.S. Ces décisions seront la base des avancements proposés dans le cadre des lignes directrices de gestion.

**Le conseil adopte à l'unanimité**

**MODIFICATION DU TABLEAU DES  
EFFECTIFS  
CREATION DE POSTES**

Le tableau des effectifs est la photographie de la composition du personnel du CCAS. Les modifications qui y sont apportées permettront la nomination d'agents bénéficiant d'avancements de carrière dans le cadre des lignes directrices de gestion.

Il convient de modifier le tableau des effectifs avec les création de postes.

Le conseil adopte à l'unanimité

**AIDE A LA CANTINE SCOLAIRE DES ENFANTS  
DES ECOLES PRIMAires SOUS CONTRAT**

Au cours du dialogue avec les écoles privées et à l'issue de l'analyse de la répartition de la prise en charge des repas par tranches, le Direction Générale et Monsieur le Vice-Président, proposent pour l'année scolaire 2025/2026, la prise en charge d'une quinzaine de repas supplémentaires pour les 2 tranches les plus basses (A et B).

Sur la base d'un prix moyen constaté de 6€ par repas, le soutien aux familles des tranches A et B augmente de 90€ par enfants

Les forfaits de prise en charge actuels sont de :

A	240€
B	180€
C	120€
D	90€

Si l'on applique l'augmentation, les nouveaux barèmes seront les suivants :

A	330€
B	270€
C	120€
D	90€

Pour l'année scolaire 2025/2026, on constate 32 enfants inscrits dans la tranche A et 60 dans la tranche B.

Le coût supplémentaire du nouveau barème est de 8 280€, le budget 2025 est dimensionné paour cette nouvelle charge, et si accord, celui de 2026 le sera aussi.

Le conseil adopte à l'unanimité

**DEPARTEMENT DU NORD : CONVENTION D'ATTRIBUTION D'UNE DOTATION AUX  
SERVICES AUTONOMIE A DOMICILE (SAD) GERES PAR UNE COLLECTIVITE  
TERRITIALE ET COMPENSANT LA REVALORISATION DES REMUNERATIONS POUR  
2025**

Depuis 2022, le Département du Nord soutient par une dotation horaire la rémunération des agents des services d'aide à domicile gérés par une collectivité territoriale.

La dotation horaire a été fixée à 3 460 € par chaque ETP (Equivalent Temps Plein) pour l'année 2025.

Le Service Autonomie et Aide à Domicile du CCAS remplit toutes les conditions et bénéficie d'une dotation de 34 953.11€ pour 14 437 heures services auprès des bénéficiaires d'APA, et 797 heures auprès des bénéficiaires de l'aide-ménagère au titre de l'aide sociale.

La signature de la convention ouvre droit au versement de la dotation.

**Le conseil adopte à l'unanimité**

**DEPARTEMENT DU NORD : CONVENTION D'ATTRIBUTION D'UNE DOTATION  
ANNUELLE VISANT LE SOUTIEN A LA TRESORERIE DES SERVICES AUTONOMIE A  
DOMICILE (SAD) pour 2025**

Depuis 2023, le Département du Nord soutient par une dotation horaire la tarification et la trésorerie des services d'aide à domicile ayant signé un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, gage de l'instauration d'une démarche qualité au sein de leur structure.

La dotation horaire a été fixée à 0.50 € de l'heure pour l'année 2025.

Le Service Autonomie et Aide à Domicile du CCAS remplit toutes les conditions et bénéficie d'une dotation de 7 852 € pour 14 437 heures services auprès des bénéficiaires d'APA, et 797 heures auprès des bénéficiaires de l'aide-ménagère au titre de l'aide sociale.

La signature de la convention ouvre droit au versement de la dotation.

**Le conseil adopte à l'unanimité**

# COMMUNICATION

## SYNTHESE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

RSU

### SYNTHESE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



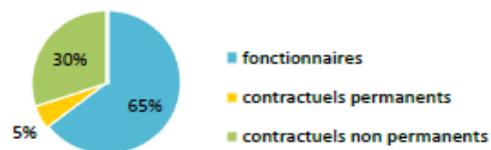
#### CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE WATTRELOS

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](http://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

- ⇒ **113 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 73 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 34 contractuels non permanents



- ⇒ **4 contractuels permanents en CDI**

- ⇒ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

- ⇒ **Précisions emplois non permanents**

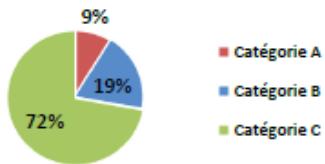
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

#### Caractéristiques des agents permanents

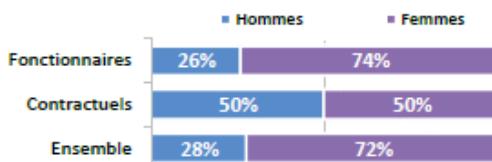
- ⇒ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	37%	33%	37%
Technique	12%		11%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	49%	67%	51%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

- ⇒ **Répartition des agents par catégorie**



- ⇒ **Répartition par genre et par statut**

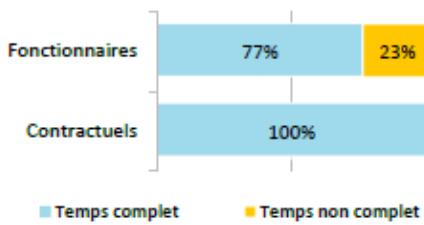


- ⇒ **Les principaux cadres d'emplois**

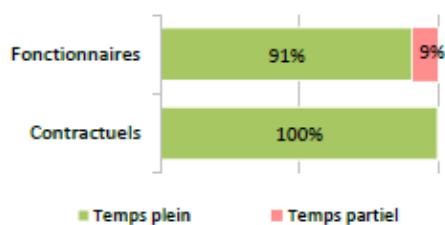
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	38%
Adjointes administratives	22%
Rédacteurs	10%
Adjointes techniques	9%
Aides-soignants	9%

## — 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	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	44%	0%
Administrative	4%	0%

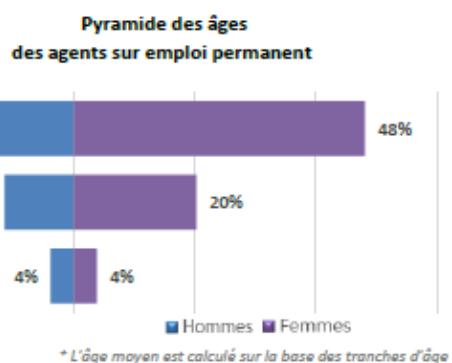
### ► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges —

### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,58
Contractuels permanents	48,33
Ensemble des permanents	50,41
Age moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	45,59



## — Équivalent temps plein rémunéré —

### ► 101,03 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 65,25 fonctionnaires
- > 6,08 contractuels permanents
- > 29,70 contractuels non permanents

183 875 heures travaillées rémunérées en 2024

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	9,00 ETPR
Catégorie B	13,90 ETPR
Catégorie C	48,43 ETPR

## — Positions particulières —

- > Un agent en disponibilité

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

## Mouvements

- En 2024, 7 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
79 agents	79 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	1,4%
Contractuels	↘	-14,3%
Ensemble	↗	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	57%
Mise en disponibilité	14%
Mutation	14%
Démission	14%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	29%
Voie de mutation	29%
Remplacements (contractuels)	29%
Voie de concours, sélection professionnelle	14%

\* Variation des effectifs :  
(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /  
(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

## Évolution professionnelle

- 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

Aucune nomination concerne des femmes

- 32 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- 4 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 50,0 % femmes  
dont 75,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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 82,29 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 945 454 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>4 069 787 €</b>	<b>Soit 82,29 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 282 352 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	379 996 €	
IFSE :	157 148 €	659 274 €
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 270 €	
Supplément familial de traitement :	10 622 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	51 377 €	

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 021 €	s	32 079 €		27 894 €	s
Technique					26 571 €	
Culturelle						
Sportive						
Médecino-sociale	40 936 €	s	38 153 €		31 099 €	32 119 €
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	43 841 €	37 847 €	34 744 €		29 011 €	31 906 €

\*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 16,65 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		
Fonctionnaires	16,98%	⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
Contractuels sur emplois permanents	13,35%	⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Ensemble	16,65%	⇒ 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 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	1 916 €			10 160 €			s			s		
Catégorie B	4 963 €			2 309 €								
Catégorie C	737 €			1 469 €			1 010 €			s		

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

## Absences

- En moyenne, 38,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire
- > En moyenne, 12,8 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)	4,71%	3,52%	4,62%	4,74%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,65%	3,52%	10,11%	4,74%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,87%	3,52%	10,32%	4,74%

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)
- 30,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 7 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 6,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 70 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

### 15 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 87 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 625 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- **FORMATION**  
57 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 5 304 €  
Coût par jour de formation : 93 €

- **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 : 9 468 €

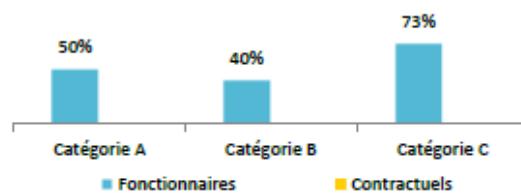
- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

## Formation

En 2024, 59,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

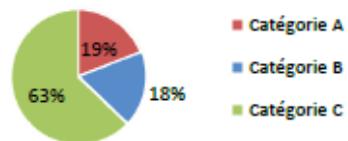
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



28 065 € ont été consacrés à la formation en 2024

183 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 :  
> 2,3 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	17 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	45%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	430 €	19 424 €
Montant moyen par bénéficiaire	108 €	374 €

## Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

Comité Social Territorial

6 réunions en 2024 dans la collectivité  
2 réunions de la F3SCT

## 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

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

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.

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grève 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.

Date de publication : août 2025

Version 1

Le conseil adopte à l'unanimité