

Tél. : 03 20 18 11 20 ou 03 20 18 11 21

Responsable.ccas@villedebauvin.fr

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE BAUVIN

L'an deux mille vingt-cinq, le 30 septembre à dix-huit heures trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Louis-Pascal LEBARGY, Président

Date de la convocation : 18 septembre 2025

Nombre de membres du Conseil d'Administration : 17

Nombre de membres présents : 10

Nombre de votants : 11

Présents :

M. Louis-Pascal LEBARGY, Président,

Mme DUCROCQ Hélène, Mme Muriel CORE, Mme Christelle HANON, M. Jean-Pierre SAUVAGE, M. Francis DURIEZ, M. Pascal DESCAMPS, Mme Marie-Renée GICQUEL, M. Jean-Pierre PLANQUELLE, Mme Noémie ZEUDE

Pouvoirs : Mme Angeline BEAUVOIS (pouvoir à Catherine THEVEL, elle-même absente excusée), Mme Valérie FLINOIS (pouvoir à Louis-Pascal LEBARGY)

Absents excusés : M. Roger LEBRUN, M. Pierre FOURMAUX, Mme Catherine THEVEL

Absents : M. Théo VAN ASSEL, M. Laurent COUTTE

Secrétaire de séance : M. Thierry DESBOUCHE, responsable du CCAS

OBJET : CREATION D'EMPLOIS NON PERMANENTS POUR ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE ET AUTORISATION DE RECRUTEMENT

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de ceux-ci.

Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois non permanents nécessaires au fonctionnement des services.

Sur la base de l'article L332-23 du Code Général de la Fonction Publique, le Centre Communal d'Action Sociale peut recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents afin de faire face à un accroissement saisonnier d'activité (durée maximale de six mois sur une période consécutive de douze mois, renouvellement compris).

Compte tenu de la nécessité de renforcer les effectifs pour accroissement d'activité (tontes, ...), il est proposé à l'assemblée de créer un emploi d'adjoint technique à 26 heures hebdomadaires du 07 octobre 2025 au 06 avril 2026.

L'agent devra justifier d'une expérience passée dans ces domaines d'activité.

La rémunération sera calculée par référence à l'indice brut du premier échelon du grade de recrutement.

Le Président demande aux membres du Conseil d'Administration de :

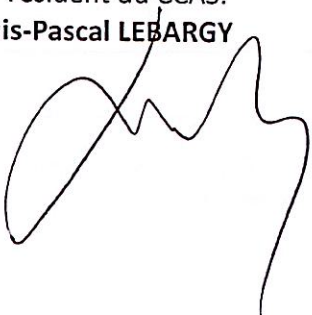
- Créer le poste précité,
- L'autoriser à recruter un agent contractuel,
- L'autoriser à signer le(s) contrat(s) afférent(s).

Le Conseil d'Administration autorise, à l'unanimité, son Président à :

- Créer le poste précité,
- Recruter un agent contractuel,
- Signer le(s) contrat(s) afférent(s).

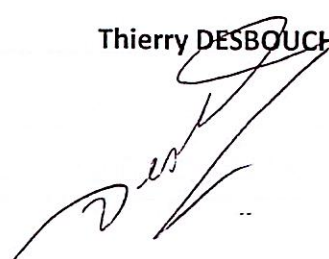
Fait et délibéré, en séance, les jour, mois et an que dessus

Pour copie conforme,
Le Président du CCAS.
Louis-Pascal LEBARGY



Le Secrétaire de séance

Thierry DESBOUCHE



Tél. : 03 20 18 11 20 ou 03 20 18 11 21

Responsable.ccas@villedebauvin.fr

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE BAUVIN

L'an deux mille vingt-cinq, le 30 septembre à dix-huit heures trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Louis-Pascal LEBARGY, Président

Date de la convocation : 18 septembre 2025

Nombre de membres du Conseil d'Administration : 17

Nombre de membres présents : 10

Nombre de votants : 11

Présents :

• **M. Louis-Pascal LEBARGY, Président,**
Mme DUCROCQ Hélène, Mme Muriel CORE, Mme Christelle HANON, M. Jean-Pierre SAUVAGE, M. Francis DURIEZ, M. Pascal DESCAMPS, Mme Marie-Renée GICQUEL, M. Jean-Pierre PLANQUELLE, Mme Noémie ZEUDE

Pouvoirs : Mme Angeline BEAUVOIS (pouvoir à Catherine THEVEL, elle-même absente excusée), Mme Valérie FLINOIS (pouvoir à Louis-Pascal LEBARGY)

Absents excusés : M. Roger LEBRUN, M. Pierre FOURMAUX, Mme Catherine THEVEL

Absents : M. Théo VAN ASSEL, M. Laurent COUTTE

Secrétaire de séance : M. Thierry DESBOUCHE, responsable du CCAS

OBJET : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2024

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

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 le rapport social unique 2024 qui doit être présenté à l'assemblée délibérante sans faire l'objet d'un vote ;

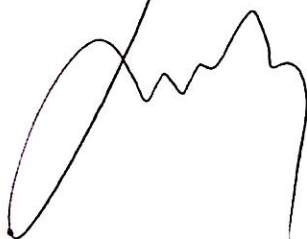
Monsieur le Président informe les membres du Conseil d'Administration que, selon l'article 9 du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, l'avis du Comité Social Territorial sur le rapport social unique doit être transmis à l'assemblée délibérante.

Il précise que ce rapport a été présenté en Comité Social Territorial le 12 septembre 2025. Ce dernier ayant émis un avis favorable, il est demandé au conseil d'administration de prendre acte de la présentation du rapport social unique 2024 du CCAS.

Après avoir ouï l'exposé de son Président et pris connaissance du Rapport Social Unique, l'assemblée prend acte, sans objecter, de l'ensemble des éléments énoncés

Fait et délibéré, en séance, les jour, mois et an que dessus

Pour copie conforme,
Le Président du CCAS.
Louis-Pascal LEBARGY



Le Secrétaire de séance

Thierry DESBOUCHE





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Envoyé en préfecture le 02/10/2025
Reçu en préfecture le 02/10/2025
Publié le 2/10/2025
ID : 059-265900522-20250930-CA300925D02_TD-DE



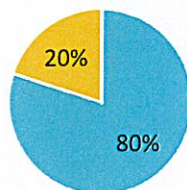
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE BAUVIN

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

➔ 5 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 4 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

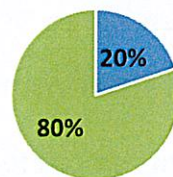
Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

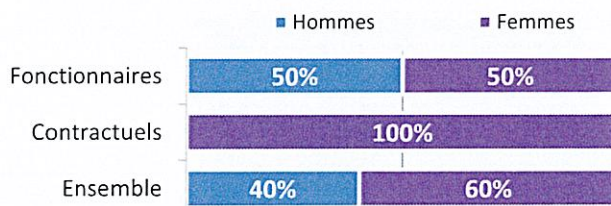
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	75%	100%	80%
Technique	25%		20%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

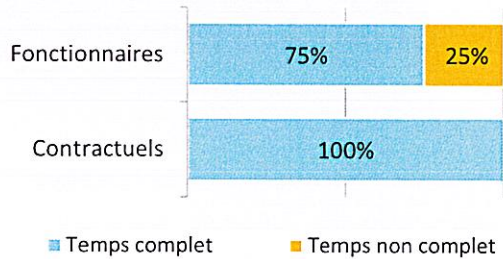


➔ Les principaux cadres d'emplois

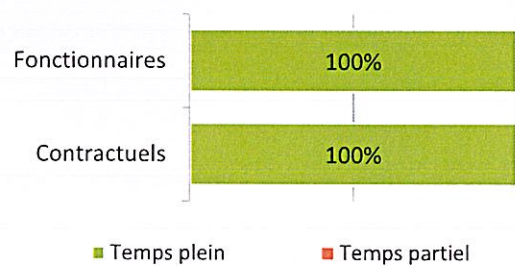
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	60%
Rédacteurs	20%
Adjoints techniques	20%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	33%	0%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 57 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	62,50	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 30 à 35	
Ensemble des permanents	56,50	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		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

➔ 5,01 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 3,60 fonctionnaires
- > 0,91 contractuel permanent
- > 0,50 contractuel non permanent

9 118 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, 1 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
4 agents	5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	↗	1 agent
Ensemble	↗	25,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels) 100%

* 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

- ➔ 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

- ➔ Un avancement 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
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 68,68 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	267 869 €	Charges de personnel*	183 976 €	➔	Soit 68,68 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	115 276 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	14 289 €		10 992 €
IFSE :	11 962 €		
CIA :	478 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 401 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 772 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
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	s
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			s		21 831 €	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 12,4 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,32%
Contractuels sur emplois permanents	8,44%
Ensemble	12,40%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

49 heures supplémentaires réalisées et rémunérées 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												
Catégorie B				s	s							
Catégorie C	s	s		s	s							

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- ➔ En moyenne, 1,8 jour d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- > En moyenne, 1,8 jour d'absence médicale en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,48%	1,10%	0,60%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,48%	1,10%	0,60%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,48%	1,10%	0,60%

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)
- ➔ 100,0 % 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

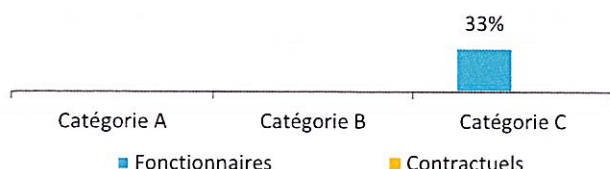
Dernière mise à jour : 2022

Formation

- ➔ En 2024, 20,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

- ➔ 5 jours de formation par agent permanent en 2024

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

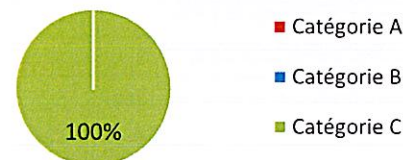


- ➔ 2 229 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	41 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	59 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 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

- ➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	416 €
Montant moyen par bénéficiaire	104 €

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- 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 2024

- ➔ Comité Social Territorial

3 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 :

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.