

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

N°2025- 1 : Séance du Conseil d'administration du jeudi 30 janvier 2025  
Service : Ressources humaines  
Référence : D.C.

**Objet : RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET LIGNES DIRECTRICES DE GESTION - INFORMATION**

Le jeudi trente janvier de l'an deux mille vingt-cinq à dix-huit heures, le Conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Couëron, légalement convoqué le vingt et un janvier 2025, s'est réuni salle Condorcet sous la présidence de M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué. Le nombre de membres en exercice est de : 17 – quorum : 9.

Présents :

Mmes DENIAUD, FOUBERT, GIRET, GUERIN, LECHEVALLIER, RADIGOIS.  
MM. JOYEUX, EVANO, RECULEAU, SANZ.

Absents excusés ayant donné procuration écrite :

Mme LE BERRE à M. RECULEAU  
Mme CORMERAIS à Mme GUERIN

Absents excusés :

Mmes GRELAUD, HAMEON, RAUHUT-AUVINET, BEN BELLAL  
M. ANDRIEUX

Nombre de pouvoirs : 2

Nombre de membres effectivement présents : 10

Formant la majorité des membres en exercice.

Rapporteur : M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué

**EXPOSE**

Les rapports relatifs à la gestion des ressources humaines témoignent de l'application de la politique des ressources humaines mise en place dans la Collectivité. Ils rassemblent les données sociales permettant de dresser un bilan des ressources humaines et d'apprécier la situation de la Collectivité.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG), incluant le plan d'égalité professionnelle, sont ensuite établies et mises à jour sur la base de ces indicateurs.

- Rapport Social Unique 2023

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du rapport sur l'état de la Collectivité, plus communément appelé bilan social.

Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent de formaliser la politique de gestion des ressources humaines.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

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, fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre. Le RSU permet d'obtenir une photographie à un instant T de la Collectivité, c'est un outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines dans la Collectivité.

Le RSU apporte un éclairage sur le contexte social de la Collectivité qui permet d'analyser :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents (recrutements, avancements de grades, promotions internes, rémunérations...),
- la situation comparée des femmes et des hommes,
- la mise en œuvre des mesures pour l'insertion professionnelle, la formation, et tout ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Il viendra alimenter la mise à jour des Lignes Directrices de Gestion, révisées chaque année.

En complément, à titre d'information, une synthèse du RSU est jointe à la présente délibération.

- Lignes Directrices de Gestion ressources humaines

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion.

Les Lignes Directrices de Gestion visent à :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC,
- fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,
- favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les Lignes Directrices de Gestion de la ville de Couëron et du CCAS ont été validées en 2021, il convient donc, comme les textes le prévoient, de les évaluer et les mettre à jour.

## **PROPOSITION**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 25 novembre 2024 ;

Vu le Rapport Social Unique 2023 du CCAS de Couëron ci-annexé ;

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

Vu les Lignes Directrices de Gestion mises à jour ci-annexées ;

Le rapporteur propose de :

- prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2023 joint en annexe à la présente délibération,
- prendre acte de la présentation des Lignes Directrices de Gestion Ressources humaines mises à jour pour l'exercice 2024,
- autoriser Madame la Présidente, ou son délégataire, à accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration prend acte, à l'unanimité, de la proposition du rapporteur.**

Pour expédition conforme  
Fait à Couëron, le 31 janvier 2025

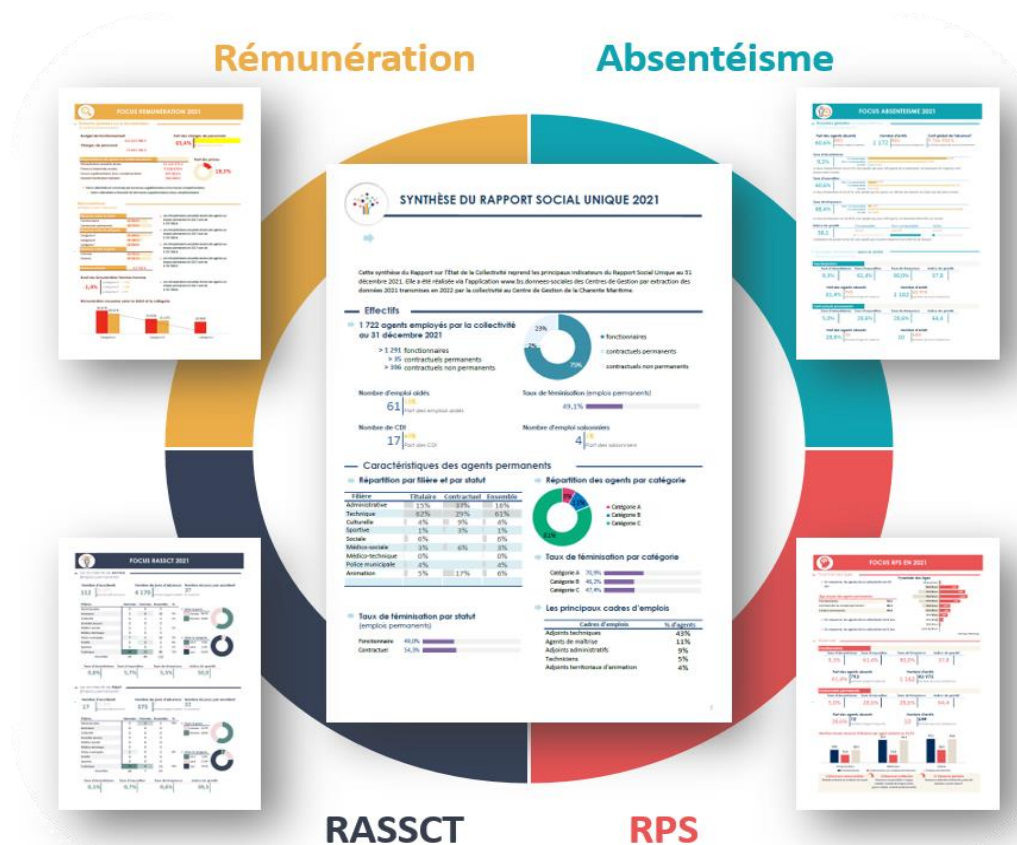
Pour Carole Grelaud  
Maire et Présidente du CCAS  
La Vice-présidente  
Geneviève Haméon



La Présidente du CCAS

- certifie le caractère exécutoire de la présente délibération compte tenu de sa mise en ligne sur le site internet de la Ville du 31/02/2025 au 31/04/2025 et transmise en préfecture le 31/02/2025
- informe que la présente délibération est susceptible de recours auprès du Tribunal Administratif de Nantes (6 allée de l'île Gloriette, 44000 Nantes) ou par télérecours <https://citoyens.telerecours.fr/> dans un délai de deux mois à compter de la date d'accomplissement des formalités de publication.

# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE COUERON

2023



**DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : **04/10/2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



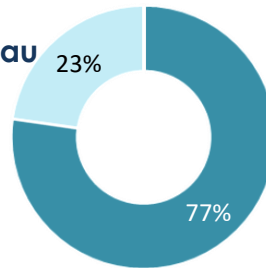
## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE COUERON

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

### Effectifs

➔ **22 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 17 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

#### Nombre d'emploi aidés

0 | 0%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

77,3%

#### Nombre de CDI

0 | 0%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

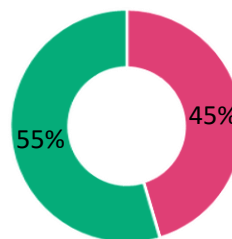
0 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	47%	60%	50%
Technique	6%		5%
Sociale	41%	40%	41%
Animation	6%		5%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 90,0%

Catégorie B

Catégorie C 66,7%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	36%
Assistants socio-éducatifs	32%
Attachés	14%
Agents sociaux	9%
Adjoints techniques	5%

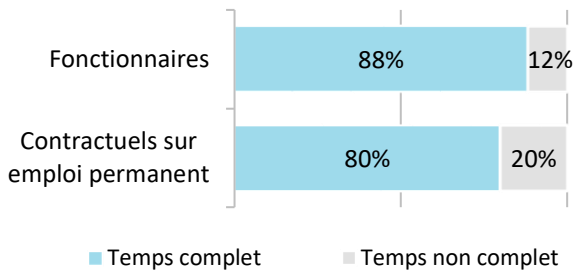
➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 70,6%

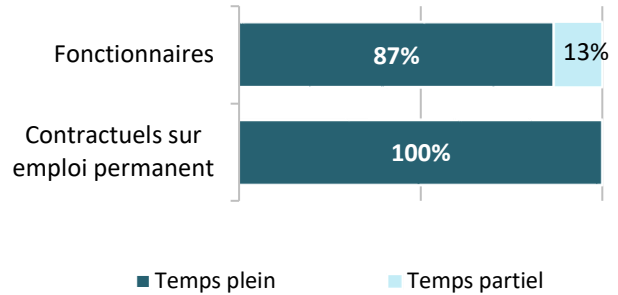
Contractuel 100,0%

## Temps de travail des agents permanents

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



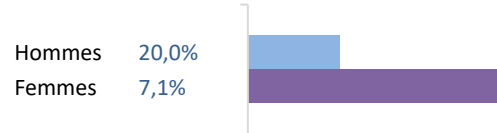
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	28,6%	Administrative	33,3%

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



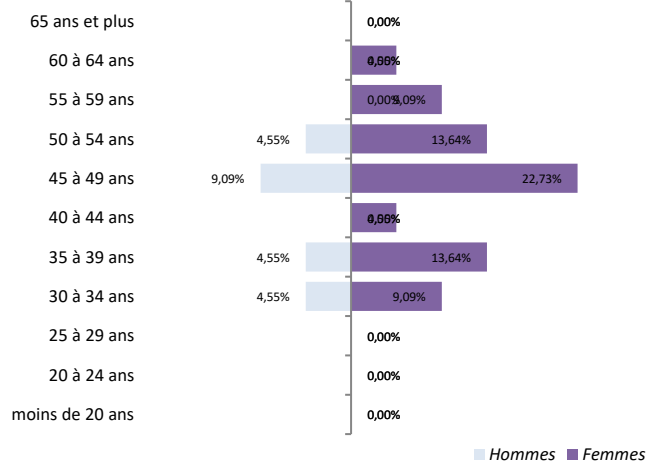
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,2
Contractuels sur emploi permanent	41,5
Emplois permanents	45,9

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 20,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	17,2
> Contractuels sur emploi permanent	3,6
> Contractuels sur emploi non permanent	0,0

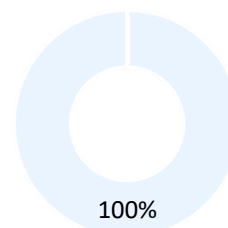
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	10,0
Catégorie B	0,0
Catégorie C	10,8

## Positions particulières

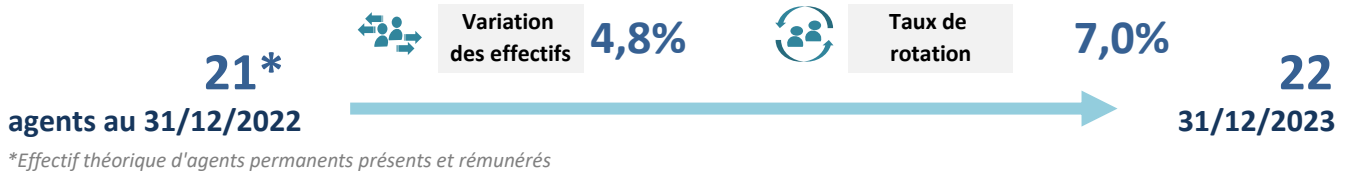
### 12% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



#### 1 départ

##### Principaux motifs

Départ à la retraite	100%

#### 2 arrivées

##### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	100%

## Évolution professionnelle

#### Part des agents avec avancement d'échelon

35,3%

#### Part des agents avec avancement de grade

0,0%

#### Part des agents avec promotion interne

0,0%

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

## Sanctions disciplinaires

### 0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

#### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 77% des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>1 443 317 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 115 932 €</b>	➔	<b>Soit 77,32 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global					

### ➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

<b>Rémunération annuelle brute</b>	<b>763 313 €</b>	Rémunération statutaire	599 668 €
		Primes	148 535 €
		SFT	5 004 €
		HSC	631 €
		NBI	4 614 €
		IR	4 861 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 166 €	s	-	-	31 401 €	s
Animation	-	-	-	-	s	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	40 947 €	35 558 €	-	-	s	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	s	-
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>43 466 €</b>	<b>35 607 €</b>	-	-	<b>31 805 €</b>	<b>s</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 19,46 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>20,19%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>15,94%</b>
Emplois permanents	<b>19,46%</b>

- ➔ 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
- ➔ 54,50 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ 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					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	5 509 €	76 €	1%	s	s		3 624 €	32 €	1%	-	-	
Catégorie B	-	-		-	-		-	-		-	-	
Catégorie C	4 111 €	93 €	2%	2 528 €	75 €	3%	s	s		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



## Absences

➔ En moyenne, 15,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 9,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,27%	2,63%	3,90%	-
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,15%	2,63%	8,44%	-
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,46%	2,79%	8,72%	-

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 54,55 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ Un accident du travail déclaré

4,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

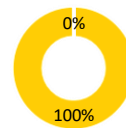
8 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 100% des accidents du travail concernent la filière Sociale

Filière

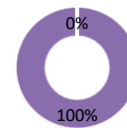
100%

Type d'accident



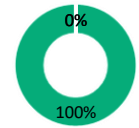
Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

■ Sociale ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

## Handicap

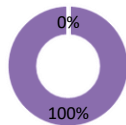
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

1 | 4,5%  
Part des BOETH sur emploi permanent

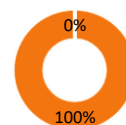
Genre

Femmes  
Hommes



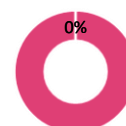
Statut

Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention  
Dépenses en matières de prévention : 2 550 €

2 550 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail ■ Formations habilitations

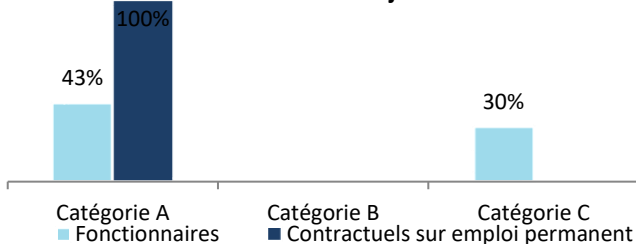
- Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✓
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** En cours
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie** ✓

## Formation

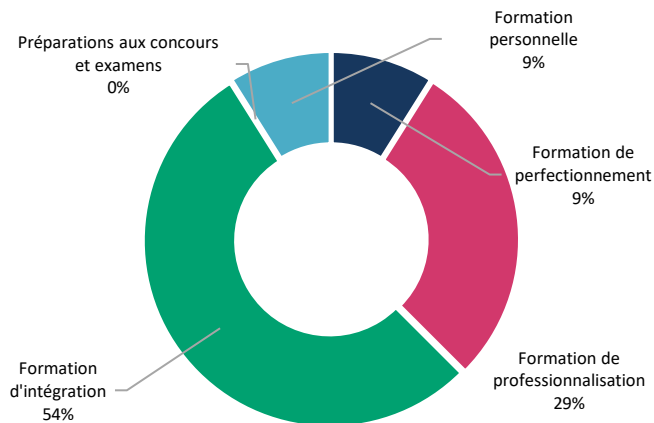
➔ 41% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 47,1%      Hommes 20,0%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **6 666 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	92,2%
Autres organismes	6,5%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	1,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	82,1%
Autres organismes	17,9%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	194 €
Nombre de bénéficiaires	-	18

L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un centre de gestion</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>une association nationale</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	✓

## Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	8
CAP	5
CCP	5

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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> <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

*\* 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : octobre 2024

Version 1



# FOCUS ABSENTEISME 2023

## Emplois permanents uniquement

### Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

**Part des agents absents**  
**113,6%** | **25**  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**  
**29** | **700**  
Nombre de jours d'absence

**Coût global de l'absence tout statut\***  
**170 871 €**  
7,23% des dépenses de fonctionnement

\*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

#### Taux d'absentéisme

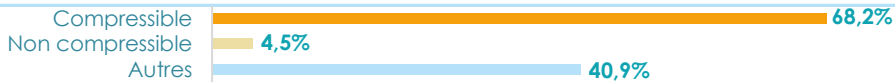
**8,7%**



Le taux d'absentéisme est de 9 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 9 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition

**113,6%**



Le taux d'exposition est de 114 %, cela signifie que 114 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence

**131,8%**



Le taux de fréquence est de 132 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 132 arrêts sur l'année.

#### Indice de gravité

**24,1**



L'indicateur de gravité est de 24, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 24 jours.

### Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
10,5%	117,6%	111,8%	34,2

**Part des agents absents**  
**117,6%** | **20**  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**  
**19** | **649**  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
2,8%	100,0%	200,0%	5,1

**Part des agents absents**  
**100,0%** | **5**  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**  
**10** | **51**  
Nombre de jours d'absence

## Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus		
60 à 64 ans	20,8%	100,0%
55 à 59 ans	1,1%	100,0%
50 à 54 ans	29,2%	100,0%
45 à 49 ans	3,1%	85,7%
40 à 44 ans	6,0%	200,0%
35 à 39 ans	4,1%	200,0%
30 à 34 ans	2,6%	66,7%
25 à 29 ans		
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 50 à 54 ans avec 29,18%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 200%

## Données absentéisme selon le motif d'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,8%	122,7%	63,6%	11,3
Pour accidents du travail imputables au service	0,1%	4,5%	4,5%	8,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	4,5%	4,5%	4,5%	365,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

### ▸ Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

#### Selon le statut

##### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,5 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

##### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	3,3 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **3,8%**
- ▶ Taux d'exposition **63,6%**
- ▶ Taux de fréquence **122,7%**
- ▶ Gravité **11,3 jours par arrêt**
- ▶ **14** agents absents pour maladie ordinaire  
11 fonctionnaires 3 contractuels permanents

### Part des agents absents

**63,6%** | **14**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**27** | **305**  
Nombre de jours d'absence

#### ▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

##### Selon le statut

Fonctionnaires **64,71%** | Contractuels permanents **60,00%**

##### Selon le genre

Femmes **64,71%** | Hommes **60,00%**

#### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**  
60 à 64 ans **20,8%**  
55 à 59 ans **0,7%**  
50 à 54 ans **3,6%**  
45 à 49 ans **3,0%**  
40 à 44 ans **5,5%**  
35 à 39 ans **3,3%**  
30 à 34 ans **2,5%**  
25 à 29 ans **0,0%**  
20 à 24 ans **0,0%**  
Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 20,8%

## Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,1%**
- ▶ Taux d'exposition **4,5%**
- ▶ Taux de fréquence **4,5%**
- ▶ Gravité **8 jours par arrêt**
- ▶ **1** agent absent suite à des accidents (service ou trajet)  
1 fonctionnaire

### Part des agents absents

**4,5%** | **1**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**1** | **8**  
Nombre de jours d'absence

#### ▶ Part des agents absents pour accident de travail

##### Selon le statut

Fonctionnaires **5,88%** | Contractuels permanents **0,00%**

##### Selon le genre

Femmes **5,88%** | Hommes **0,00%**

#### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**  
60 à 64 ans **0,0%**  
55 à 59 ans **0,0%**  
50 à 54 ans **0,5%**  
45 à 49 ans **0,0%**  
40 à 44 ans **0,0%**  
35 à 39 ans **0,0%**  
30 à 34 ans **0,0%**  
25 à 29 ans **0,0%**  
20 à 24 ans **0,0%**  
Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 0,5%

## Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	4,5%
▶ Taux d'exposition	4,5%
▶ Taux de fréquence	4,5%
▶ Gravité	365 jours par arrêt
▶ 1 agent absent	
1 fonctionnaire	

### Part des agents absents

4,5% | 1  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

1 | 365  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,88%	0,00%

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
5,88%	0,00%

### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	25,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 25%

## Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,0%
▶ Taux d'exposition	0,0%
▶ Taux de fréquence	0,0%

### Part des agents absents

0,0% | 0  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 0

## Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors moif syndical ou de représentation)

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,3%
▶ Taux d'exposition	40,9%
▶ Taux de fréquence	0,0%

### Part des agents absents

40,9% | 9  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 22

## Zoom sur les emploi non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	-
▶ Taux d'exposition	-
▶ Taux de fréquence	-
▶ Gravité	-
▶ 0 agent absent	

### Part des agents absents

- | 0  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

0 | 0  
Nombre de jours d'absence

### Part des agents absents

#### Selon le genre

Femmes

0,00%

Hommes

0,00%

### Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus

60 à 64 ans

55 à 59 ans

50 à 54 ans

45 à 49 ans

40 à 44 ans

35 à 39 ans

30 à 34 ans

25 à 29 ans

20 à 24 ans

Moins de 20 ans

### Zoom sur la maladie ordinaire

#### Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,0%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Indice de gravité	0,0

#### Part des agents absents

0,0% | 0  
Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

### Zoom sur les accidents de travail

#### Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,0%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Indice de gravité	0,0

#### Part des agents absents

0,0% | 0  
Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

### Précisions méthodologiques

#### Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

#### 3 "groupes d'absences" identifiés

##### 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.



## ▸ Les indicateurs d'absences

<b>Taux d'absentéisme</b> (Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	<b>Note de lecture</b>  <i>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.</i>
--	---

### Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

<b>Taux d'exposition</b> (Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	<b>Note de lecture</b>  <i>Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.</i>
<b>Taux de fréquence</b> (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	<b>Note de lecture</b>  <i>Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent</i>
<b>Gravité</b> Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	<b>Note de lecture</b>  <i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i>

*N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.*

## — Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

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

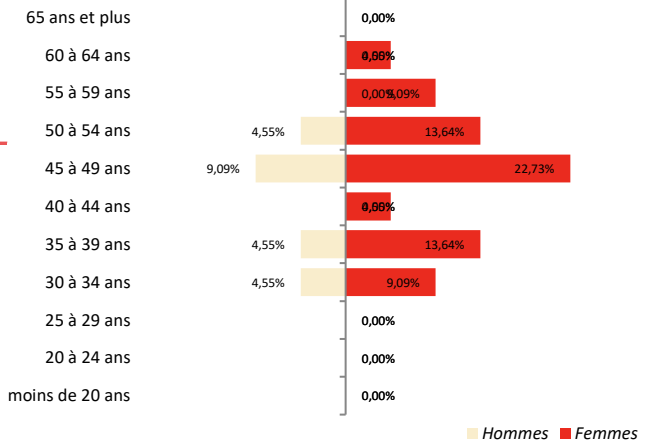
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>47,2</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>41,5</b>
Emplois permanents	<b>45,9</b>

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 47 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 42 ans

### Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
10,5%	117,6%	111,8%	34,2

**Part des agents absents**  
117,6% | **20**  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**  
19 | **649**  
Nombre de jours d'absence

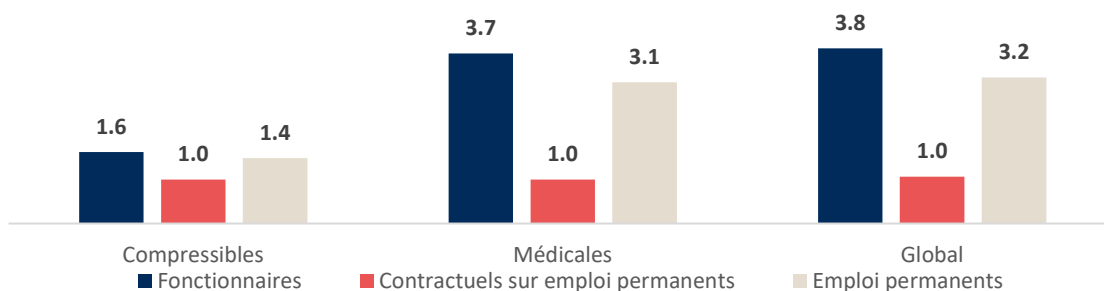
### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
2,8%	100,0%	200,0%	5,1

**Part des agents absents**  
100,0% | **5**  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**  
10 | **51**  
Nombre de jours d'absence

### Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



**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 heures supplémentaires et complémentaires

### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné	
Administrative	2,9
Sociale	2,6
<hr/>	
Femmes	3,2
Hommes	0,0
<hr/>	
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	1,4

## Télétravail

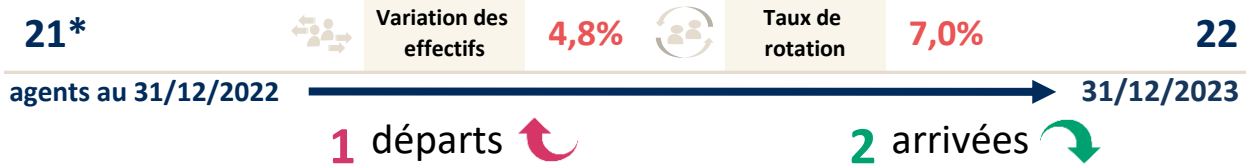
La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

depuis leur domicile ou un autre lieu privé	10
de manière ponctuelle	7
de manière régulière	3
sur des jours fixes	3
un jour par semaine	2
<hr/>	
Sociale	7
Administrative	5

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 7%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,55 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	1,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	0,0

\*\* Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Agents sociaux	100,0%	8

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2022)	✓	
Existence d'un <b>plan de prévention des RPS</b>	✗	
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✓	
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérigènes (CMR)</b>	✓	En cours
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓	
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✓	

## - Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

**3**

**2 550 €**

Dépenses liées à la formation

Prévention

**0 €**

Dépenses liées à la prévention

### Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	2 550 €	3	850 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €		

## - Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

**1**

**4,5%**

des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	1	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

## - Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	3
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

## - Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

## - Droits sociaux

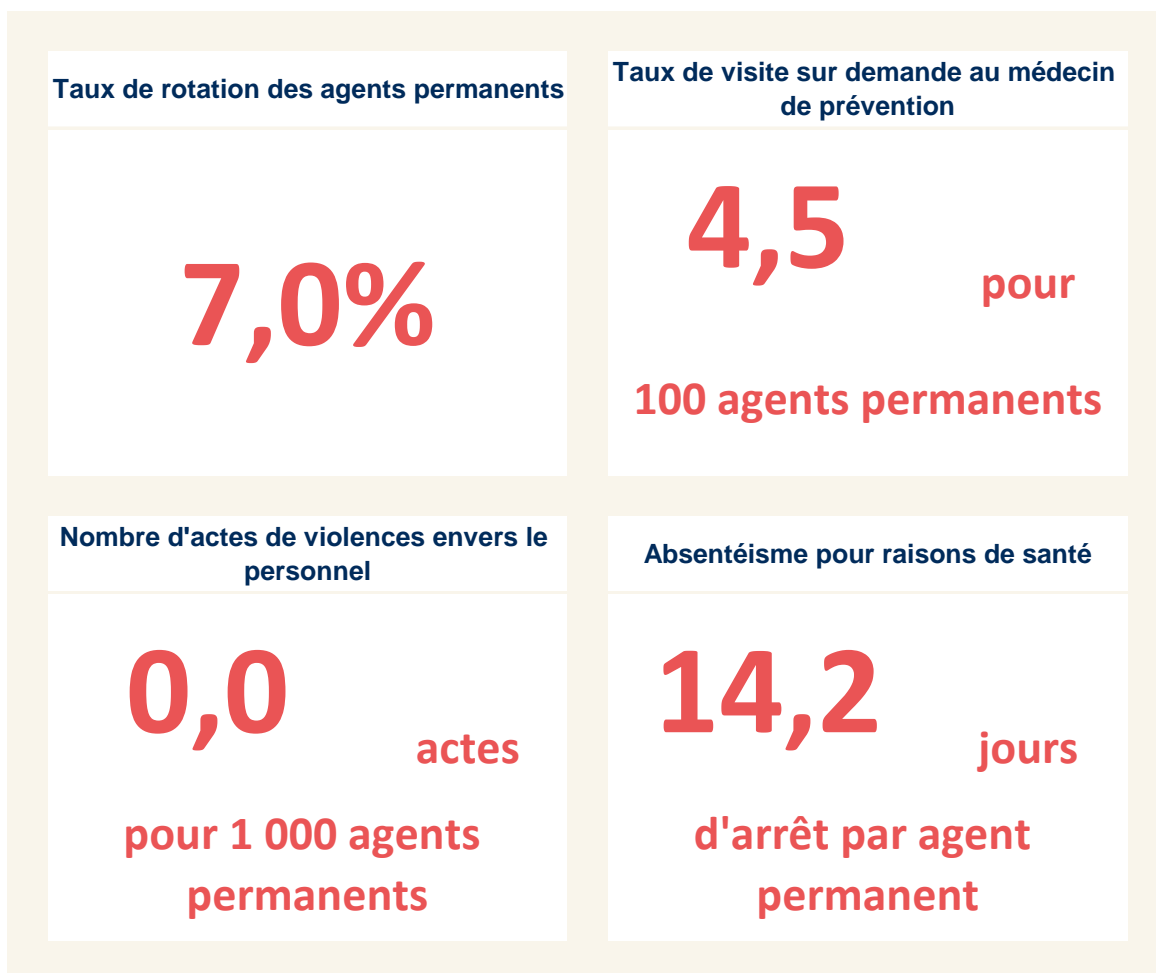
### La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	85
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

### Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

## - Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique



L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

## Réalisation

---

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Version 1



## FOCUS REMUNERATION 2023

### Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

#### Budget de fonctionnement

1 443 317 €

#### Charges de personnel

1 115 932 €

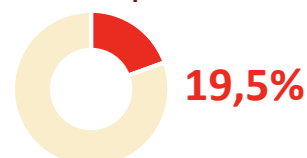
#### Part des charges de personnels

77,3% | 59,0%  
Moyenne de la strate (2022)

#### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	763 313 €
Primes et indemnités versées	148 535 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	631 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	4 614 €

#### Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 55 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

### Rémunérations (Emplois permanents)

#### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	36 767 €
Contractuels permanents	36 569 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 36 767 €

#### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	41 365 €
Catégorie B	-
Catégorie C	32 444 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 32 444 €

#### Moyenne selon le genre

Hommes	31 773 €
Femmes	38 296 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 38 296 €

Moyenne globale 36 733 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 36 733 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

#### Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	+5,4%
Catégorie B	-
Catégorie C	+12%

- ▶ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie C

#### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

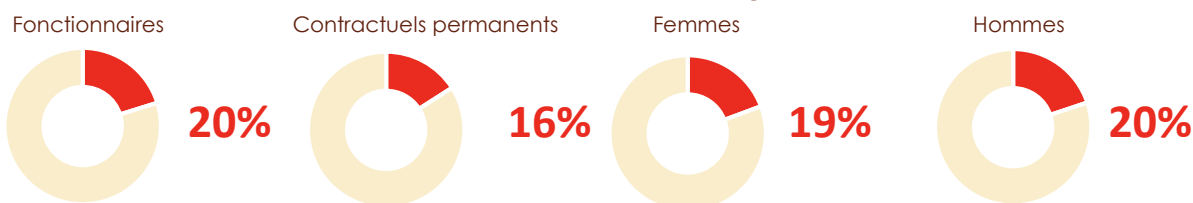


## Primes (Emplois permanents)

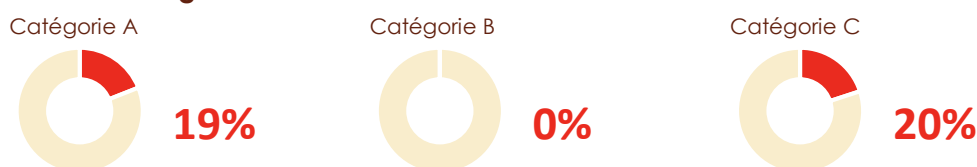
### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	599 668 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	148 535 €
	SFT	5 004 €
	HSC	631 €
	NBI	4 614 €
	IR	4 861 €
	<b>763 313 €</b>	

### Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



### Selon la catégorie



## Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	S	S	-	-	33 753 €	S
Animation	-	-	-	-	-	S
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	39 474 €	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	S
Moyenne toute filière	41 590 €	S	-	-	29 871 €	33 949 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	18,4%	25,1%	0,0%	0,0%	20,9%	18,1%

### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filières	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	2,86	Femmes	3,2	
Sociale	2,56	Hommes	0,0	



**Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière**

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 258 €		2 599 €	7 107 €		2 384 €
Animation						2 316 €
Sociale	4 804 €		8 177 €			
Technique						3 024 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	5 231 €		3 764 €			
Animation						
Sociale	3 086 €					
Technique						

**Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière**

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	2 151 €		214 €									

**Réalisation**

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2024**  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Version 1



# FOCUS RASSCT 2023

## Les accidents de service (Emplois permanents)

### Nombre d'accidents

1

0,0%

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

8

1

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

### Nombre de jours par accident

8

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	1	1	100%
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	1	1	

↳ Selon le genre

Femmes	100,0%
Hommes	0,0%

↳ Selon la catégorie

Cat A	0,0%
Cat B	0,0%
Cat C	100,0%

### Taux d'absentéisme

0,1%

### Taux d'exposition

4,5%

### Taux de fréquence

4,5%

### Indice de gravité

8,0

## Les accidents de trajet (Emplois permanents)

### Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

### Nombre de jours par accident

0

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

↳ Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

↳ Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

### Taux d'absentéisme

0,0%

### Taux d'exposition

0,0%

### Taux de fréquence

0,0%

### Indice de gravité

0,0

## Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-  
en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▸ Selon le genre

Femmes -

Hommes -

▸ Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

## Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

-  
suite à une inaptitude liée à un  
accident de travail ou une maladie  
professionnelle

Périodes de préparation au reclassement

0

-  
% des propositions acceptées  
demande

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

Femmes

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

1

Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

3

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

0

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle

0

Mises en disponibilité d'office

0

Retraite pour invalidité

1

Licenciement pour inaptitude physique

0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0  
en ETPR

Assistants de prévention\*

0

Médecins de prévention\*\*

0

Conseillers de prévention\*

1

Infirmiers\*\*

0

ACFI\*

0

Autres personnels\*

0

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

3

2 550 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	2 550 €	3	850 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €		

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2022)	✓	
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	✗	
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✓	
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérogènes (CMR)</b>	✗	En cours
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓	
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✓	

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

18

### Nombre de réunions du FSSSCT

4

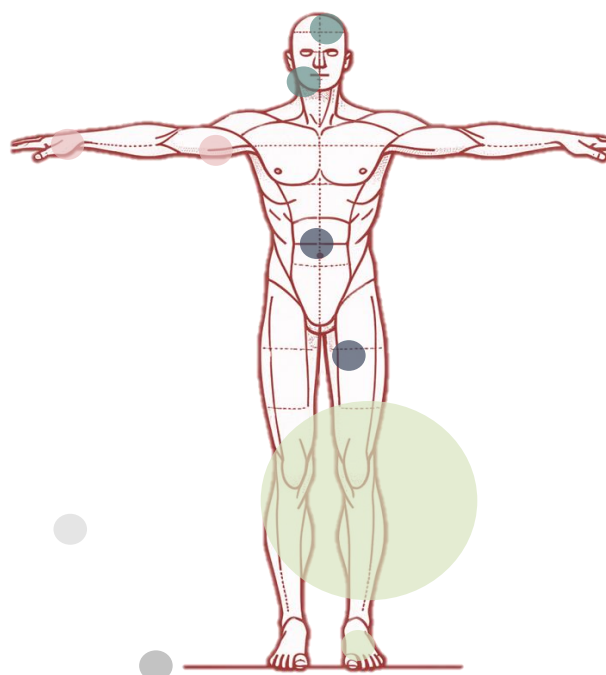
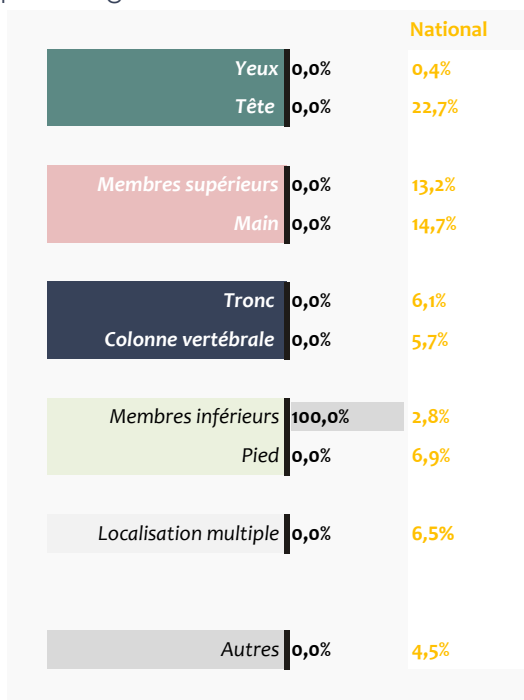
18  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

## Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

### Principaux types d'activités\* exercées lors de l'accident de travail



### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



- ▶ Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant 100% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

## Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**



## Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**



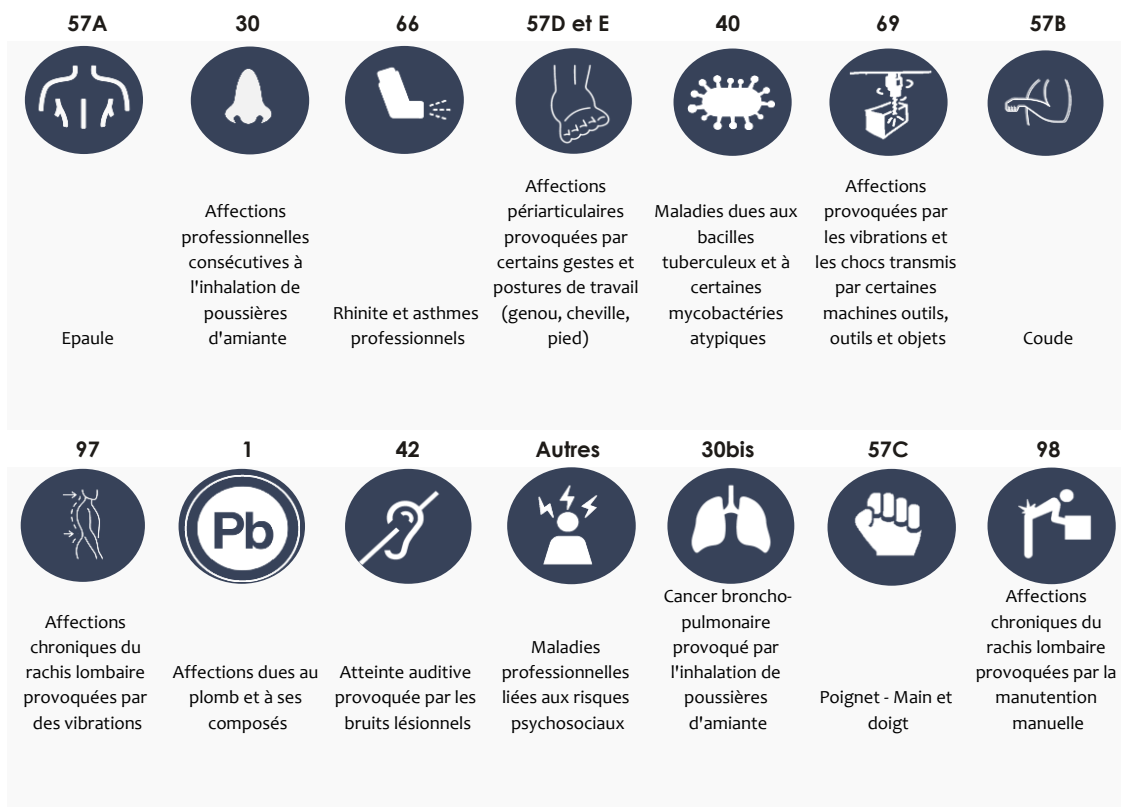
- ▶ La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (100% des jours d'arrêts)

## Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités\* liées aux **maladies professionnelles**



Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



## — Documents et démarches de prévention complémentaires

---

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	x
Existence d'un diagnostic RPS	x
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✓
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	x
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du <b>droit d'alerte ou de retrait</b>	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	x
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	x
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	x
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	✓

## — Réalisation

---

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Version 1

















LIGNES DIRECTRICES DE GESTION  
EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES  
STRATEGIE PLURIANNUELLE  
**DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES**





### Rappel du contexte réglementaire

*La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit dans son article 30 que dans chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, des lignes directrices de gestion soient arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial (ou du comité technique avant la création de celui-ci).*

*Ces lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.*

*L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.*

*Les objectifs de la loi :*

- *Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective*
- *Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace*
- *Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics*
- *Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé*
- *Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique*

### Introduction

La fonction RH a pris une place grandissante dans la stratégie des collectivités ces dernières années. Plus qu'une simple fonction opérationnelle, elle s'inscrit désormais dans la stratégie globale de la Ville en plaçant l'humain au centre des décisions.

La stratégie RH donne une vision à long terme, sous 5 ans, des orientations à adopter par la collectivité, en associant les problématiques RH à la performance générale. Elle a été développée en prenant en compte les grands marqueurs du mandat 2020-2026 que sont la transition écologique, la cohésion sociale et la qualité de vie au quotidien. Elle vise donc à favoriser l'évolution et l'épanouissement général des agents dans le but d'accroître la performance globale.

Enfin, elle met en évidence les problématiques présentes ou points de progrès pour mieux se projeter et anticiper les changements à mettre en place.

Le capital humain contribue largement à la performance globale de la collectivité et à la création de valeur, et l'Homme a de plus en plus besoin de « sens » pour s'investir et avancer. La stratégie RH met en évidence le plan d'action à suivre pour optimiser cette performance et accompagner les agents. Elle englobe tout ce qui a trait au cycle de vie d'un agent au sein de la collectivité en partant du recrutement jusqu'à son départ, tout en intégrant la gestion globale RH de la collectivité par le pilotage de ses fonctions et le dialogue social.

La stratégie est développée autour de 11 thèmes. Chaque thème est présenté de la même manière suivante :

1. Introduction/présentation du thème
2. Photographie de la collectivité
3. Stratégie pluriannuelle avec plan d'actions

L'objectif général de ce document est de développer une vision, une mission et des objectifs spécifiques et mesurables qui permettent à la Ville de Couëron et au CCAS d'atteindre un niveau futur désiré. Ce plan d'actions pluriannuel est prévu sur 5 ans avec un bilan annuel et une révision.

## Sommaire

I.	Gestion prévisionnelle des effectifs.....	4
A.	Photographie de la collectivité.....	4
B.	Stratégie pluriannuelle.....	5
II.	Temps de travail .....	7
A.	Photographie de la collectivité.....	7
B.	Stratégie pluriannuelle.....	7
III.	Gestion prévisionnelle des emplois.....	10
A.	Photographie de la collectivité.....	11
A.	Photographie de la collectivité.....	11
B.	Stratégie pluriannuelle.....	12
IV.	Budget et Rémunérations .....	14
A.	Photographie de la collectivité.....	14
A.	Stratégie pluriannuelle.....	15
V.	Gestion prévisionnelle des compétences.....	17
A.	Photographie de la collectivité.....	18
B.	Stratégie pluriannuelle.....	18
VI.	Absences .....	21
A.	Photographie de la collectivité.....	21
B.	Stratégie pluriannuelle.....	22
VII.	Conditions de travail.....	24
A.	Photographie de la collectivité.....	24
B.	Stratégie pluriannuelle.....	25
VIII.	Protection sociale et avantages sociaux .....	28
A.	Photographie de la collectivité.....	28
B.	Stratégie pluriannuelle.....	29
IX.	Promotion des agents fonctionnaires.....	30
A.	Photographie de la collectivité.....	30
B.	Stratégie pluriannuelle.....	30
X.	Dialogue social.....	32
A.	Photographie de la collectivité.....	33
B.	Stratégie pluriannuelle.....	33

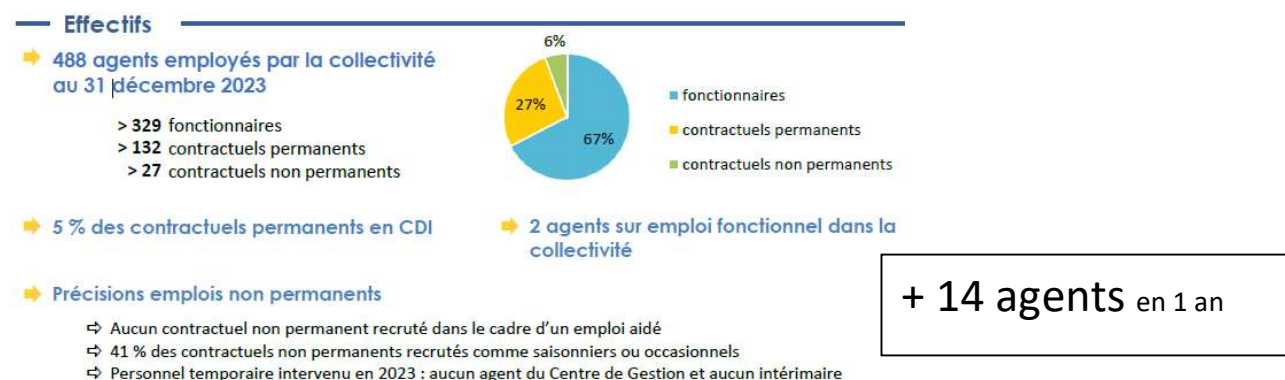
# I. GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS

La gestion prévisionnelle permet de réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en termes d'effectifs et de compétences) en prenant en compte les évolutions de la collectivité et celles des agents.

**Objectif :** Disposer à chaque instant des effectifs nécessaires pour occuper les emplois disponibles, c'est un objectif fondamental de la fonction RH. L'équilibre qualitatif et quantitatif, à court comme à moyen terme, dépend de la mise en place d'une gestion prévisionnelle, préventive et anticipatrice des effectifs, des emplois et des compétences. Rationaliser les postes en les déprécarisant (augmentation du taux d'emploi, fusion, etc.)

Dans le pilotage des ressources humaines, les dimensions politique et organisationnelle sont prépondérantes. La politique de ressources humaines et les démarches de GPEEC doivent par conséquent s'articuler avec le niveau politique et, dans le cadre du dialogue social, avec les partenaires sociaux.

## A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE



- Des effectifs physiques en constante augmentation avec + 43 agents par rapport à 2019.

## Équivalent temps plein rémunéré



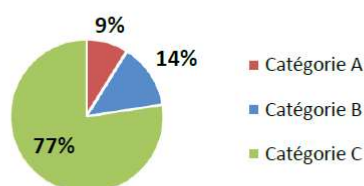
- Equivalents temps plein rémunérés : une augmentation des fonctionnaires + 14 ETPR

## Caractéristiques des agents permanents

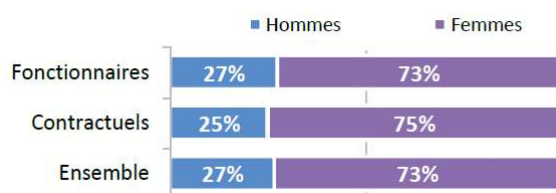
### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	14%	18%
Technique	46%	33%	42%
Culturelle	5%	2%	4%
Sportive	3%	2%	3%
Médico-sociale	13%	12%	13%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	13%	37%	20%
<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
Adjoints techniques	34%
Adjoints d'animation	19%
Adjoints administratifs	10%
ATSEM	7%
Rédacteurs	4%

## Des effectifs en constante augmentation

Le projet de collectivité 2020-2026 amène à une projection de + 27.5 ETP lissés de 2022 à 2026. Cette perspective d'évolution qui impactera toutes les directions a pour objectif d'asseoir la structuration de l'ensemble des politiques publiques de la collectivité, ainsi que des stratégies ressources.

Les évolutions de ces dernières années portent sur la politique de déprécarisation mise en place en 2021 qui amènent à titulariser de manière systématique les postes en accès directs de plus de 50%. Elle a par ailleurs conduit à l'augmentation du taux d'emploi de certains postes annualisés, intégrant une part dite « incompressible » qui n'était pas comptabilisée précédemment : formation, entretien professionnel, réunions, etc. Ce projet est encore en cours de mise en œuvre et s'invite de manière systématique chaque année, questionnant la gestion des services et l'intégration des heures « normales » de travail dans les postes permanents des agents.

## B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

### • Mettre à jour et suivre le tableau des effectifs – **RÉALISÉ**

Le tableau des effectifs a été travaillé afin de faire apparaître de manière plus clair :

- Les postes réellement créés : création d'un nouveau besoin
- Les postes transformés : augmentation ou diminution du taux d'emploi, avancement de grade, modification liée à un recrutement
- Les postes supprimés : suppression du besoin
- Les postes renforts

- S'appuyer sur le projet de collectivité pour mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences :
  - Définir les évolutions cibles des effectifs et des compétences par service pour la période – **RÉALISÉ**
  - Accompagner les souhaits de développements des compétences des services et des agents – **RÉALISÉ**

Pour répondre aux besoins des objectifs définis par le projet de collectivité, les évolutions cibles des effectifs pour le mandat ont été projetées et le plan de formation pluriannuel a également été mis en place et est mis à jour chaque année en fonction des besoins des services et des agents.

- **Maîtriser la masse salariale/Evaluer la charge de personnel dans le budget de fonctionnement :**
  - Intégrer les besoins temporaires dans les projections annuelles – **RÉALISÉ**

Un travail avec les services a permis d'analyser les besoins de renforts temporaires ou permanents des services. Ces besoins ont été projetés dans le projet de collectivité. Cette analyse se veut permanente, elle s'appuie aussi bien sur la gestion courante du service, qui peut conduire à présenter des pics d'activité annuellement, que sur l'intégration des projets nécessitant de dégager du temps sur un ETP permanent existant ou à demander un poste supplémentaire pour appuyer le service. Cette projection des effectifs s'appuie donc en partie sur la gestion de projet.

- Analyser et maîtriser les heures complémentaires et supplémentaires – **2024 – DÉCALÉ 2025**

## II. TEMPS DE TRAVAIL

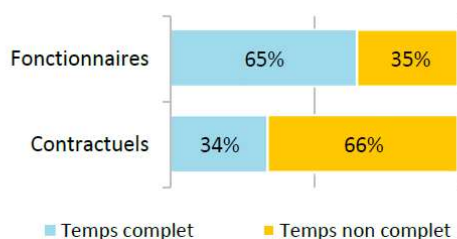
Dans le contexte actuel, l'organisation, la sécurisation et l'adaptation des dispositions relatives au temps de travail est essentiel. Cette mission structure l'organisation des temps de travail dans un but d'optimisation des ressources et de satisfaction des usagers.

**Objectif : Assurer une bonne adaptation des règles de gestion du temps de travail des agents et les mettre en adéquation avec l'activité des services.**

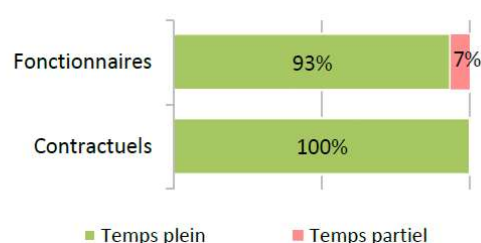
### A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

#### 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
Animation	89%	94%
Technique	40%	51%
Médico-sociale	35%	88%

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

1% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

- **Temps complet** : La part des fonctionnaires à temps complet a augmenté de 1 point en un an.
- **Temps partiel** : la collectivité compte 2 points de moins d'agents fonctionnaires à temps partiel qu'en 2023. Tout comme en 2022, aucun agent contractuel n'est à temps partiel.

**Les 3 filières les plus concernées par des temps non complets sont toujours les mêmes depuis 2020.**

### B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Pour agir sur le temps de travail, plusieurs actions vont être mises en place :

- Mettre en place des outils de suivi et de contrôle du temps – **EN COURS- 2025**  
En 2024, le service ressources humaines a initié le projet de mise en œuvre du nouveau logiciel de temps. Le déploiement est prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les agents gérés en année civile non annualisés et au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2025 pour les autres agents.

- **Définir le règlement intérieur par la rédaction d'un référentiel de gestion du temps -**  
**RÉALISÉ**

- Encadrer la gestion du temps
- Adapter les règles de gestion aux organisations (directions, services)
- Communiquer et accompagner les agents
- Accompagner les services dans leur gestion

Un référentiel, nommé cahier RH n°1 – gestion du temps a été réalisé et mis en place en avril 2021. Il comprend 30 fiches explicatives des règles de gestion de la collectivité, qu'elles soient nationales ou locales. Ce document, accessible dans tous les services et actualisé au fur et à mesure des évolutions portées.

Parallèlement à ce document, un document définissant les règles de gestion de chaque service a été effectué pour un suivi interne. Il comprend les règles spécifiques au service. Ex. Pour le service espaces, il va intégrer les horaires saisonniers du service ainsi que les modalités de mise en place.



- **Repenser l'organisation des temps de travail au service de l'organisation des services -**  
**RÉALISÉ**

- Vérifier l'adéquation des temps et des activités, remettre le service public au cœur de l'organisation

Le travail mené avec les services sur l'année 2020/2021 a permis de mettre en adéquation le temps de travail des agents avec le besoin des services. Il a également permis de mettre en place des règles de gestion partagées pour l'ensemble de la collectivité permettant un traitement équitable des agents quel que soit le poste de travail occupé. Ex. travail du dimanche.

- **Mettre en place des horaires flexibles pour faciliter l'organisation des agents –**  
**RÉALISÉ**

Des horaires flexibles ont été mis en place en janvier 2022. Ils permettent aux agents de faire varier leurs horaires de travail en fonction de leurs contraintes personnelles, sous réserve d'assurer la continuité du service.

**B HORAIRES MODULABLES**

Ce dispositif est envisageable pour les services dont l'organisation le permet, et ne concerne que les agents non annualisés.

**La présence est obligatoire sur la plage horaire fixe (en jaune):**  
De 9h30 à 12h et de 14h à 16h30 (hors temps non travaillé).

Afin d'atteindre la durée légale de travail, **les plages horaires fixes sont complétées par un temps de présence variable (en bleu):** de 7h30 à 9h30 et de 16h30 à 18h30.

*\*Au regard de l'organisation et des contraintes inhérentes à chaque service, cette formule n'est pas déclinable à l'ensemble des agents (accueil du public, équipe de travail...).*

	7H30 - 9H30	9H30 - 12H	12H00 - 14H00 *45 min de pause	14H00 - 16H30	16H30 - 18H30
Plage variable : de 7H30 à 9H30 et de 16H30 à 18H30	Plage fixe, présence obligatoire : de 9H30 à 12H et de 14H à 16H30				
Pause méridienne : 45 minutes minimum et 2H maximum					
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Heure arrivée matin	8h00	7h30	9h30	8h00	7h30
Heure pause méridienne	12h30	12h30	12h30	12h30	12h30
Durée pause	0h45	0h45	1h00	0h45	0h45
Heure arrivée après-midi	13h15	13h15	13h30	13h15	13h15
Heure départ après-midi	16h30	16h30	16h30	16h30	16h30
Total journée	7h45	8h15	6h00	8h15	8h15
Total semaine	38h30				
Écart	0				

*\* Exemple d'organisation sur la base d'une durée hebdomadaire de 38h30.*

- Etudier et mettre en place du télétravail en capitalisant sur la période de crise -

### RÉALISÉ

Le télétravail a été mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Chaque mois à de plus en plus d'agent en bénéfice. Le déploiement est à présent presque finalisé avec une livraison de nouveaux postes de travail en octobre 2023. Ainsi, tous les postes « télétravaillables » sont à présent équipés d'un poste mobile, seules quelques spécificités restent à traiter.

- Développer différents régimes de travail : 35h, annualisation, RTT – **RÉALISÉ**

La Ville et le CCAS bénéficient de 3 régimes de travail : le régime à 35h, à 37h30 et l'annualisation. Le projet de gestion des temps a mené à la mise en place de 6 nouveaux régimes : 36h-a, 36h-b, 38h30, 39h, forfait et annualisation variable. Chaque régime permet soit de répondre à une organisation spécifique du service (besoin), soit à une organisation souhaitée des agents quand cela est possible. Ils ont été appliqués en fonction des postes au 1<sup>er</sup> septembre 2021 ou 1<sup>er</sup> janvier 2022.

A RÉGIMES DE TRAVAIL					
Formule	Base de travail	Nombre de RTT	Nombre de congés	Repos annuel (RTT + congés)	Organisation
1	35h	0	25	-	7h de travail à ajouter (solidarité)
2a	36h	6	22.5	28.5	4 jours de 8h et 1/2 jour de 4h
2b	36h	6	22.5	28.5	1 semaine 1/2 : 5j de 8h et 4j de 8h
3	37h30	15	25	40	5 jours de 7h30
4	38h30	20	25	45	5 jours
5	39h	23	25	48	5 jours

Ces régimes sont proratisés pour les agents à temps partiel.  
Les agents à temps non complet sont obligatoirement sur la première formule : base de travail à 35h.

- Faire un bilan des absences par type et par agent - **2024 DÉCALÉ 2025**
- Anticiper et organiser les prises de congés annuels suite à congé maladie –

### RÉALISÉ

Une procédure d'information des droits à report de congés du fait de la maladie a été mise en place. L'agent est informé par de ses droits reportés, ainsi que son responsable, pour permettre d'organiser la reprise d'activité.

- Maîtriser la gestion (dépôt, utilisation) du compte épargne temps - **RÉALISÉ**

Une campagne de déclaration des dépôts de jours de CET est assurée par le service ressources humaines au dernier trimestre de l'année, appuyée d'une communication aux agents via le magazine interne du mois de septembre. Le dépôt et l'utilisation font l'objet d'une validation du responsable hiérarchique et du service RH.



### III. GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

L'évaluation des mouvements des effectifs apparaît cruciale notamment pour disposer d'informations précises sur la conduite des politiques RH et la maîtrise des dépenses (variation des effectifs). Cette évaluation permet d'anticiper le travail RH ainsi que d'évaluer la qualité de vie au travail en s'appuyant sur les indicateurs de rotation et de variation des effectifs.

De par le phénomène de vieillissement des agents territoriaux, la collectivité se saisit de la question des mouvements. Dans ce cadre, l'anticipation des départs en retraite s'inscrit au cœur de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Les collectivités doivent professionnaliser leur personnel pour faire face aux enjeux d'efficacité et de proximité du service public. L'embauche d'un fonctionnaire s'inscrit dans une procédure bien établie. Employer un agent suppose de respecter le mode d'emploi. En effet, le choix d'un nouveau collaborateur constitue un acte clé de la gestion du personnel. Un mauvais recrutement peut être très lourd de conséquences pour le budget de la collectivité.

**Objectif : Elaborer des moyens permettant de recruter des candidats compétents en vue de réaliser les tâches nécessaires aux fonctionnements des services. Acquérir des ressources humaines nécessaires au meilleur coût possible. Placer chaque candidat au poste qui lui convient et qui convient le mieux à l'organisation, de façon à ce que chaque agent utilise au mieux ses aptitudes, sa formation, son expérience, son tempérament et sa motivation de la meilleure manière possible et s'inscrivent durablement dans la collectivité.**

Le recrutement doit tenir compte du besoin immédiat de la collectivité mais aussi des besoins à venir. C'est pourquoi il doit faire l'objet d'une réflexion approfondie.

Le recrutement est un investissement qui demande réflexion et dont les résultats se mesurent dans la durée. Il ne s'agit pas de retenir le meilleur candidat dans l'absolu mais celui qui aura le profil le mieux adapté au poste préalablement identifié et à son environnement.

De plus, il est à noter que ces dernières années la Ville fait face à des difficultés de recrutement de plus en plus prépondérantes. Aussi, il est nécessaire de s'inscrire dans une démarche de développement de l'attractivité du territoire (marque employeur) et de redynamisation du processus de recrutement.

## MOUVEMENTS

### A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

#### Mouvements

##### ➔ En 2023, 154 arrivées d'agents permanents et 124 départs

22 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
431 agents	461 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	2,8%
Contractuels	↗	18,9%
Ensemble	↗	7,0%

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

Fin de contrats remplaçants	50%
Démission	18%
Mutation	11%
Départ à la retraite	11%
Mise en disponibilité	3%

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

Arrivées de contractuels	48%
Remplacements (contractuels)	32%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct	5%
Réintégration et retour	3%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

- Variation des effectifs permanents : avec 154 arrivées en 2023 contre 118 en 2022, la Ville connaît une variation de ses effectifs en forte hausse, passant de 4,2 % en 2022 à 7% en 2023.

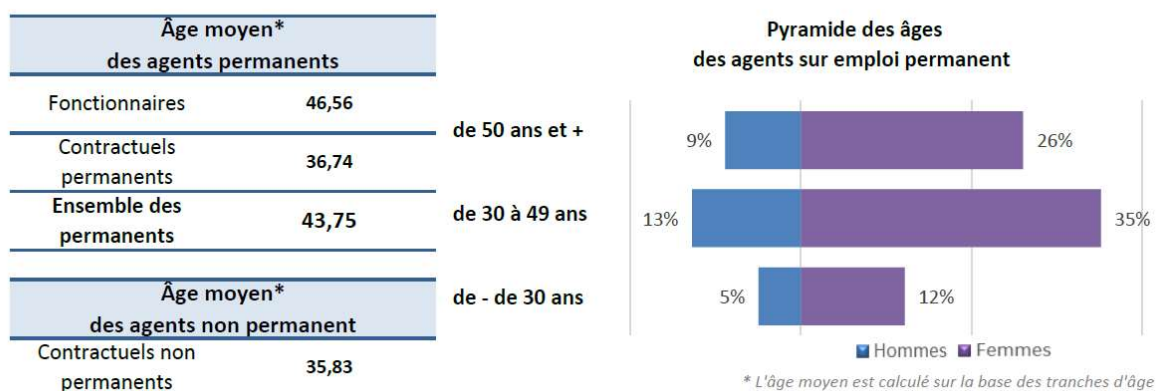
## LA PYRAMIDE DES ÂGES

### A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

Dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux, l'analyse des données relatives à l'âge est primordiale. Elle s'inscrit au cœur d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences. En effet, les indicateurs tels que la moyenne d'âge des agents ou la pyramide des âges constituent des outils opérationnels pour rendre compte de la structuration de la collectivité sur le plan de l'âge. Ces outils participent notamment à repérer les phénomènes de vieillissement et également à anticiper les futurs départs à la retraite. En matière de prévention, l'analyse de l'âge peut également permettre de prévenir les risques autour de certains métiers et de manière plus générale, d'alerter sur les problématiques liées à la pénibilité. Pour ces raisons, l'étude de l'âge est l'une des composantes essentielles de l'observation des données sociales dans le pilotage d'une politique R.H

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans



- L'âge moyen des agents permanents est passé de 42,88 ans en 2022 à 43,75 en 2023, soit une augmentation de la pyramide des âges.
- Pyramide des âges des agents permanents :
  - Plus de 50 ans : 35% des fonctionnaires comme en 2022.

## B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Pour agir sur la mobilité et les mouvements de personnel, plusieurs actions peuvent être mises en place :

- Améliorer le processus de recrutement - **RÉALISÉ**
  - Définir une méthode de sourcing
  - Développer des démarches de constitution et de gestion des viviers de candidats
  - Informer les agents sur les postes vacants dans la collectivité

Une analyse des candidatures est réalisée pour chaque recrutement. La sélection des candidatures donne lieu à des entretiens et permet d'étudier l'opportunité du redéploiement des candidatures pertinentes vers d'autres postes vacants de la collectivité. Une information est diffusée par courriel interne et pour affichage à chaque diffusion d'offre d'emploi.

- Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants par un processus formalisé et partagé - **EN COURS- 2025**
  - Mettre en place une journée d'accueil - une première étape a été mise en place en 2023 avec la création des matinées d'accueil à destination de tous les nouveaux agents. Cette présentation a lieu la première semaine de chaque mois. **RÉALISÉ**
  - Accompagner les managers dans l'accueil des agents

- Formaliser et automatiser les rapports d'étonnement – Le rapport a été formalisé en 2023, sa transmission reste à automatiser.
- Mettre en place un livret d'accueil - **2023- DÉCALÉ - 2025**
- Professionnaliser la fonction recrutement en formant les acteurs du recrutement - **2024- DÉCALÉ 2025**
  - La définition du besoin
  - L'étude des candidatures
  - L'entretien de recrutement
- Développer l'attractivité du territoire par la mise en place d'une « Marque employeur » - **2024- DÉCALÉ 2025**
  - Valoriser les politiques de la collectivité
  - Valoriser les métiers et agents publics
- **Réserver des postes aux reconversions professionnelles et au reclassement - RÉALISÉ**

Lors de l'accompagnement des agents en situation de reclassement, une prise en charge par la Ville est opérée. Lors des situations d'inaptitude définitive aux fonctions, un accompagnement est mis en place avec le Centre de gestion et la CNFPT le cas échéant afin d'élaborer un plan d'accompagnement.

- Etablir une projection des départs : **~RÉALISÉ**
  - Identifier les départs à la retraite et mettre en place un plan d'accompagnement à la retraite
    - Pour les agents, par la préparation au départ à la retraite
    - Pour les services, par l'étude de l'organisation et le transfert de compétences
  - Accompagner les mobilités en lien avec les entretiens professionnels et l'ancienneté dans la collectivité ou dans le poste
- Clarifier les critères d'examen des demandes de mobilité ainsi que l'organisation mise en place pour gérer ces demandes : mettre en place une politique de mobilité (*permettant de répondre à la fois aux enjeux d'adaptation des compétences à l'évolution des missions des services, de diversification des profils, mais aussi d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des agents*) - **EN COURS - 2025**
  - 2024 : création d'une cellule mobilité rattachée au service ressources humaines. L'agent inscrit dans un processus de mobilité pour raison médicale bénéficie d'un accompagnement à travers un parcours de formation et d'immersion dans l'objectif à terme est de trouver une affectation durable.
- Mettre en place des actions pour la diversité professionnelle dans le recrutement - **2024- DÉCALÉ 2025**
  - Former et informer les acteurs du recrutement

## IV. BUDGET ET REMUNERATIONS

Eu égard aux menaces qui pèsent sur l'équilibre financier, la diminution et le maintien de la masse salariale n'est plus un sujet tabou. Toutefois, l'appréhension des charges de personnel est plus complexe que la simple notion de coûts. Aussi, il convient de prendre quelques précautions méthodologiques pour piloter avec précision.

**Objectif : La masse salariale est l'ensemble des rémunérations versées aux agents de la collectivité combinée aux incidences des flux liés aux effectifs. Le pilotage de la masse salariale intègre donc trois processus : la budgétisation, le contrôle et le suivi.** Elle a pour objectifs :

- la maîtrise des dépenses dans un contexte de raréfaction des ressources,
- la rationalisation des dépenses face au besoin croissant de services,
- l'absorption des transferts de compétences internes ou externes,
- la maîtrise des budgets de fonctionnement.
- la prospective sur la masse salariale

Cela consiste en la définition d'une organisation pour la collectivité (missions, moyens, partenariat), la maîtrise et le suivi financier de l'impact financier des variations, afin de dégager des marges de manœuvre pour financer les évolutions et les besoins et de communiquer sur les objectifs de la collectivité.

### A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

#### ✦ Les charges de personnel représentent 69,93 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>25 396 837 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>17 759 878 €</b>	➔	<b>Soit 69,93 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					
<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>			<b>11 643 751 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :		2 369 596 €		308 462 €	
IFSE :		1 245 877 €			
CIA :		14 746 €			
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		199 608 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		50 462 €			
Supplément familial de traitement :		101 551 €			
Complément de traitement indiciaire (CTI)		0 €			

- Les charges de personnel représentent 69,93% des dépenses de fonctionnement contre 69,42% en 2022, passant de 16 664 287 € à 17 759 878 €.

Les rémunérations annuelles brutes des emplois permanents représentent 11 643 751 € en 2023 contre 10 826 920 € en 2022.

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 949 €	42 126 €	35 538 €	29 101 €	28 574 €	26 415 €
Technique	44 306 €	40 267 €	31 563 €	32 011 €	29 205 €	28 548 €
Culturelle	42 774 €		33 902 €	s	29 781 €	s
Sportive	s		35 847 €	s		s
Médico-sociale	40 839 €	s	29 456 €		28 339 €	27 816 €
Police				s	40 656 €	
Incendie						
Animation			35 829 €	33 736 €	29 250 €	26 887 €
Toutes filières	45 805 €	41 094 €	33 762 €	31 613 €	29 146 €	27 621 €

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

- La rémunération moyenne des agents a augmenté depuis 2020 dans toutes les catégories d'emploi.

## ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,35 %

### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,24%
Contractuels sur emplois permanents	20,77%
<b>Ensemble</b>	<b>20,35%</b>

⇒ 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

⇒ 1097,78 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 15408,39 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 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	6 605 €	187 €	3%	9 151 €	220 €	2%	7 292 €	40 €	1%	7 614 €	34 €	0%
Catégorie B	4 082 €	76 €	2%	4 919 €	66 €	1%	4 929 €	43 €	1%	5 018 €	116 €	2%
Catégorie C	2 457 €	11 €	0%	3 004 €	53 €	2%	2 242 €			2 566 €	21 €	1%

- La part du régime indemnitaire des agents est de 20,35% en 2023 contre 19,33% en 2022. Cela est dû à la mise en œuvre du RIFSEEP.

## A. STRATEGIE PLURIANNUELLE

Maîtriser la masse salariale en concertation et conscience

- Définir et mesurer les composantes de la masse salariale et leurs facteurs d'évolution
- Intégrer la gestion de la masse salariale dans l'ensemble des projets de la collectivité -

### RÉALISÉ - 2023

- Cadrer les projets avec les ressources humaines
- Repenser les projets en intégrant les limites RH
- Outiller les services dans leur gestion de la masse salariale
  - Fournir des indicateurs

- Partager les outils RH

Le budget prévisionnel ainsi que les projets intègrent le volet ressources humaines tant sur l'aspect effectif que développement des compétences. Les notes de cadrage des projets permettent une prise en compte des ressources de manière globale.

- Maîtriser l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires – **2024 – DÉCALÉ – 2025**

- Anticiper et mettre en place des règles de gestion des remplacements – **RÉALISÉ**

Les demandes de remplacements sont soumises à validation après étude du besoin et des capacités de ressources de la collectivité.

- **Suivre, anticiper et appliquer la réglementation impactant ces domaines en intégrant (prime de précarité, mutuelles, valeur du point, etc) - RÉALISÉ**

L'intégration des effets de la réglementation sur les variations de la masse salariale a été opérée dans les projections budgétaires annuelles. Ainsi tous les ans, une lecture de la réglementation est effectuée afin d'établir le plus justement leurs impacts sur la masse salariale.

Soutenir le pouvoir d'achat des agents

- Suivre l'attribution des NBI aux agents en fonction des postes occupés – **RÉALISÉ**
- Interroger la revalorisation du RIFSEEP – **2023/2024 – DÉCALÉ – 2025**

- L'impact budgétaire de l'augmentation de la valeur du point d'indice sur les années 2023 et 2024 n'a pas permis de mettre en œuvre la réévaluation du RIFSEEP comme souhaitée. Bien que le travail ait été initié, et échangé avec les organisations syndicales, la mise en œuvre n'a pas pu aboutir faute de budget suffisant.

- **Accompagner les encadrants dans l'attribution du CIA – RÉALISÉ**

Une procédure formalisée a été mise en place en 2021, à la suite de la première campagne auprès des agents. Des critères ont ainsi été définis afin d'accompagner les agents dans l'attribution du complément indemnitaire annuel, et de s'assurer d'une plus grande équité de traitement pour l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS.



Objectiver et suivre le budget RH

- **Par la mise en place de plans de gestion pluriannuels (formation, hygiène et sécurité, etc.) – RÉALISÉ**

Le plan de formation mis en place en 2022 a permis la mise en place d'un plan de gestion pluriannuel, aussi les crédits nécessaires ont été amendés en fonction des projets validés par la collectivité. De même un travail de prospective a été effectué sur la partie hygiène et sécurité, amenant à travailler de manière pluriannuelle sur un plan de renouvellement des équipements de travail (EPI), du mobilier de travail (ex. fauteuils), etc.

Mettre en place un contrôle de gestion RH partagé et compris

- **Bâtir des tableaux de bord adaptés aux besoins des acteurs RH – RÉALISÉ**
- **Choisir des indicateurs pertinents au service de la gestion des ressources humaines – RÉALISÉ**
- **Exploiter et faire vivre les tableaux de bord sociaux et le bilan social – RÉALISÉ**

- **Acquérir les outils et approfondir la pratique de l'analyse et du contrôle de la masse salariale – RÉALISÉ**

Un nouveau logiciel accompagné d'une prestation de service a été mis en place fin 2022. Cet outil accompagne le service RH dans l'élaboration du suivi budgétaire et sa préparation, sa projection pluriannuelle ainsi que le suivi d'indicateurs. Il pourra être déployé à l'échelle des directions afin d'assurer un suivi partagé des évolutions de la masse salariale.

## V. GESTION PREVISIONNELLE DES COMPETENCES

Les collectivités territoriales doivent adapter en permanence leurs services et leurs missions afin de répondre aux besoins croissants et aux exigences de la population en matière de services publics. Les formations constituent donc un levier important en matière de politique RH pour répondre à des besoins continus de qualification professionnelle des agents territoriaux.

Les formations ont vocation à doter un agent de savoirs et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences. Elles permettent également d'accompagner l'agent dans son parcours professionnel et dans sa mobilité. Elles participent à l'évolution de carrière des agents à travers notamment les préparations aux concours et examens professionnels. Plus largement, les formations facilitent la création de réseaux professionnels et l'ouverture sur d'autres environnements professionnels.

**Objectif :** La Ville de Couëron considère que la formation et le développement de ses ressources humaines, qu'elle entend privilégier, doivent contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- maintenir et augmenter la qualité des services offerts ;
- assurer la meilleure adéquation possible entre la compétence des personnes et l'évolution des besoins de l'organisation;
- assurer que le cadre légal en matière de formation et de développement des compétences est respecté.

**La Ville de Couëron souhaite accompagner la découverte du monde de l'emploi par les stages, services civiques, etc.**

La Ville de Couëron reconnaît que la formation et le développement personnel des agents constituent le moyen par excellence non seulement de maintenir mais surtout d'augmenter la qualité de ses ressources humaines. Cette reconnaissance est d'autant plus importante que la qualité des services offerts à la population est directement reliée à la qualité des ressources humaines.

Chaque individu étant responsable de sa formation et de son développement personnel, cette politique se veut un outil mis à sa disposition afin de l'aider dans sa démarche et de situer dans quel cadre il doit rechercher l'atteinte de ses objectifs et ceux de l'organisation.

Dans ce cadre, la politique de formation s'appuie sur les principes suivants :

- Assurer l'égalité d'accès à des formations de qualité
  - Les plans de formation sont basés sur l'évaluation concrète des compétences dont ont besoin les agents
  - Les plans de formation sont basés sur l'évaluation des besoins des services (projets)
  - Les budgets de formation sont attribués sur la base de ces évaluations
- Évaluer la pertinence de l'action de formation en réponse au besoin du service qui en formule la demande
  - Rechercher l'adéquation entre les pré requis pour suivre la formation et le niveau des agents concernés.
  - Construire le cahier des charges répondant aux attentes.

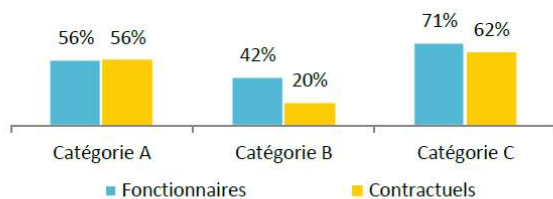


En ce sens, les formations apparaissent comme un investissement humain et financier tant pour la collectivité que pour l'agent.

## A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

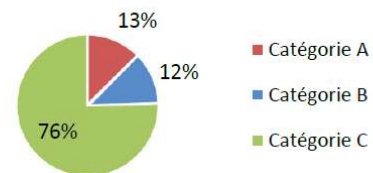
➔ En 2023, 62,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



➔ 894 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

➔ 157 952 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	33 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	57%
Autres organismes	40%
Interne à la collectivité	3%

- On constate une augmentation significative du nombre de jours de formation suivis, 894 en 2023 contre 568 en 2022. Pour autant 62,9% des agents sont concernés en 2023 contre 68,4% en 2022.
- La part des formations CNFPT augmente de 45% en 2022 à 57% en 2023.
- Le budget consacré à la formation augmente sensiblement de 154 516€ en 2022 à 157 952€ en 2023.

## B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

- Assurer le suivi et la mise à jour des fiches de poste pour l'ensemble des agents
  - Intégrer les cotations de poste - **RÉALISÉ**
  - Intégrer les calibrages de poste - **RÉALISÉ**
  - Revoir la définition des fiches de poste - **RÉALISÉ**

Les fiches sont mises à jour annuellement lors des entretiens professionnels lorsqu'il s'agit de mises à jour « à la marge » et lors des comités sociaux territoriaux lorsque que les postes sont revus plus en profondeur. Par ailleurs, le modèle des fiches de poste a évolué et l'ensemble de

celles-ci intègrent le calibrage des postes permettant une gestion transparente des postes et des carrières.

- **A partir du projet de collectivité, établir le plan de formation en lien avec le catalogue du CNFPT - **RÉALISÉ****

- Elaborer et suivre un plan de formation pluriannuel
- Accompagner les agents dans le développement et la mise à jour de leurs connaissances et compétences professionnelles
- Intégrer les formations d'hygiène et de sécurité
- Intégrer les souhaits de développement de la collectivité
- Prendre en compte et anticiper la transformation numérique des fonctions
- Former aux enjeux de la qualité de vie au travail
- Valoriser les formations en lien avec la transition écologique
- Lutter contre l'illettrisme et favoriser les formations aux savoirs de base

- **Informers les agents sur leurs droits et les accompagner dans leur démarche - **RÉALISÉ****

- Mettre à jour le règlement formation
- le droit à la formation,
- le CPA (CPF, CEC, C2P)
- le devoir de formation
- la VAE,
- le bilan de compétences

La ville de Couëron a opté pour la mise en place d'un plan de formation triennal en 2022. Ce plan est un outil stratégique visant à concilier les demandes des agents au regard des priorités définies par la collectivité. Le plan de formation constitue une opportunité pour gérer et assurer au mieux une gestion anticipée de ses ressources humaines. Il permet de répondre davantage aux orientations stratégiques de la collectivité. Il permet d'optimiser les départs en formation, de disposer en permanence des compétences nécessaires à la réalisation de ses missions et projets afin d'adapter et d'améliorer le service public local, en prenant en compte les différentes évolutions qui ont une influence sur les missions et les activités des agents. Il contribue à rendre plus efficaces les différentes actions de formation en les programmant, en établissant des priorités entre elles et en prévoyant leurs coûts. Il permet aux agents de rendre plus visible la politique de formation menée par la Ville et donc de les aider à s'orienter. Il constitue le cadre dans lequel les besoins de formation liés à l'exercice de leur métier sont pris en compte.

De plus, il facilite la prise en compte des demandes de formation en particulier auprès du CNFPT.

- Organiser des formations internes - **RÉALISÉ**
  - Utiliser et valoriser les ressources internes
  - Développer la capacité à former des agents
  - Accompagner les agents dans la valorisation de leur compétence de formation

Des sessions de formation sont délivrées par des ressources internes. Des formations sécurité sont dispensées régulièrement et pour l'ensemble des agents par le conseiller en prévention et le chargé

de sécurité des bâtiments. En 2024, le service système d'information a mis en place des formations à l'utilisation de l'outil numérique Teams. Une formation à l'éducation au goût est également proposée en interne aux agents de restauration.

- Développer les partages d'expériences et échanges de pratiques - **2024 - DÉCALÉ - 2025**
- Mettre en place une démarche d'évaluation professionnelle adaptée
  - **Elaborer une nouvelle grille de critères d'entretiens professionnels commune à tous - RÉALISÉ**
  - **Simplifier le compte rendu d'entretien - RÉALISÉ**

La grille d'évaluation et le compte rendu de l'entretien professionnel ont été révisés en 2021. La grille a été simplifiée et est à présent applicable à tous les agents, regroupant les compétences du poste, et permettant une évaluation moins restrictive. Le compte rendu a quant à lui été simplifié et dématérialisé dans sa gestion. Une saisie doit être effectuée sur le logiciel dédié et l'ensemble des données est enregistré, permettant l'analyse des campagnes d'évaluation.

- Accompagner les managers dans la gestion des entretiens professionnels – **RÉALISÉ**
  - A évaluer des compétences
  - A définir des objectifs
  - A rédiger des appréciations

Le service ressources apporte conseils aux managers dans la programmation, la préparation et la rédaction des rapports d'entretiens professionnels tout au long de la campagne. Un bilan est réalisé chaque année pour évaluer les difficultés et les améliorations de la gestion des entretiens professionnels.

- Accompagner les managers dans leur fonction managériale - **RÉALISÉ**
  - Définir des lignes managériales claires et partagées
  - Etablir un cahier du manager intégrant les pratiques managériales
  - Former et accompagner les encadrants à la fonction managériale
  - Elaborer un agenda managérial intégrant des temps forts et des thématiques annuelles
  - Prévenir les RPS des équipes et des encadrants

Une charte managériale a été élaborée en 2024 et présentée à l'ensemble des encadrants en réunion plénière. Elle vise à définir le rôle des managers et déterminer des objectifs communs répondant aux attentes de la collectivité.

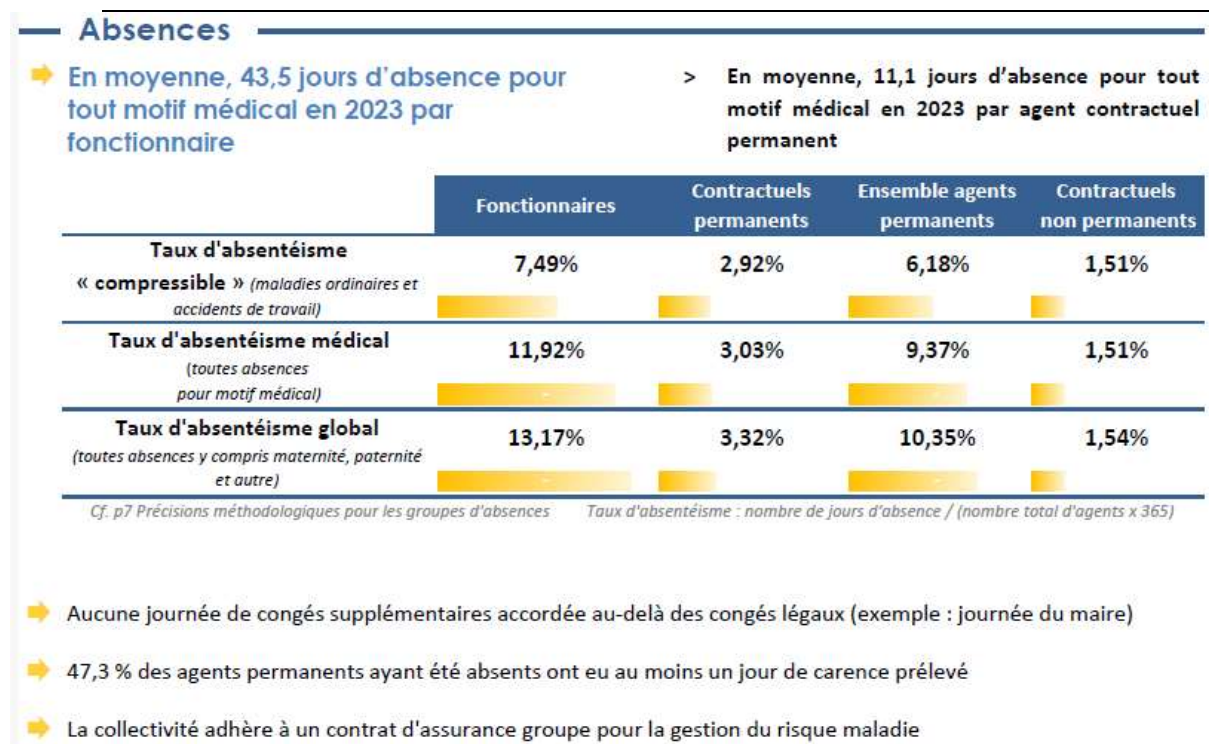
## VI. ABSENCES

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques professionnels et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser aux pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure. Étant donné la part imprévisible des absences, la mise en œuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe face aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus.

L'absentéisme apparaît clairement générateur, tant sur le plan humain que financier, de 3 maux : du gaspillage (lié au coût d'interruption et/ou de remplacement), de la variabilité (lié à la perturbation du service public ainsi qu'à l'impact des coûts financiers indirects) et enfin une surcharge (charge de la gestion administrative de la gestion de l'absence et des collaborateurs absorbant le travail à réaliser).

### A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE



- En moyenne, le nombre de jours d'absence pour tout motif médical a augmenté à 43,5 jours contre 39,7 jours d'absence en 2022 pour les fonctionnaires. On note une baisse significative du nombre de jours d'absence pour les agents contractuels, passant de 16,8 jours en 2022 à 11,1 jours en 2023.
- Le nombre d'agents permanents ayant eu au moins un jour de carence reste constant avec 47,3% en 2023 contre 47,4% en 2022.

## B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

---

Mieux connaître l'absentéisme de la collectivité :

- Renseigner les indicateurs clefs pour la collectivité - **2021 - DÉCALÉ - 2025**
- Identifier les services ou métiers présentant un profil problématique - **2023 - DÉCALÉ - 2025**

Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail

- **Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques professionnels et définir un plan d'action - RÉALISÉ**

La mise à jour du document unique a été réalisée sur l'ensemble de la collectivité. Sa mise à jour est à présent réalisée tous les ans avec les services.

- Mettre en place un suivi médical régulier avec le médecin de prévention - **RÉALISÉ**
- Informer/sensibiliser les agents sur le port des EPI, l'action contre les troubles musculosquelettiques, la prévention des risques de chute. - **RÉALISÉ**

Un accueil sécurité est effectué pour chaque contrat long sur les missions techniques. La sensibilisation aux ports des EPI est également réalisée lors de l'accueil et intègre les différents risques identifiés.

- Réaliser un diagnostic des risques psychosociaux – **2024 - DÉCALÉ - 2025**
- **Réaliser des études d'ergonomie et maintien dans l'emploi quand cela est nécessaire – RÉALISÉ**

Des études d'ergonomie et de maintien dans l'emploi sont réalisées soit par le préventeur de la collectivité, soit par le médecin de prévention quand cela est nécessaire.

- **Communiquer sur les possibilités d'intervention de l'assistant.e social.e - RÉALISÉ**

Une communication annuelle est mise en place, rappelant les disponibilités de l'assistante sociale mise à disposition du Centre de gestion.

Développer la protection sociale pour les agents et la collectivité

- Poursuivre la participation à la mutuelle prévoyance pour éviter que les agents renoncent aux soins - **RÉALISÉ**
- Étudier l'opportunité d'une assurance du risque statutaire - **RÉALISÉ**
- Accompagner la mise en place de la mutuelle santé (2026) **2024 - DÉCALÉ - 2025**

Développer des pratiques de management intégrant les questions de santé au travail : – **2023/2024 - DÉCALÉ - 2025**

- Approfondir l'intégration des risques professionnels aux fiches de poste - **RÉALISÉ**
- Former les managers à la prise en compte des RPS et des questions de santé au travail

- Adapter les techniques de travail

Evaluer et améliorer le climat social : **~ 2024 ~ DÉCALÉ ~ 2025**

- Impliquer les agents en les informant des conséquences organisationnelles et financières des absences pour raison de santé : report de la charge sur le collectif de travail, coût des absences...
- Accompagner les services dans la prise en charge de l'absentéisme **~ 2023 ~ DÉCALÉ ~ 2025**
  - Réflexion sur le remplacement
  - Mise en place d'organisations temporaires
  - Sensibilisation à l'absence maladie
  - Accompagnement au retour à l'emploi : mise en place d'aménagement
- Conserver le lien avec les agents en arrêt **~ RÉALISÉ**
- Préparer la reprise avec des entretiens – **RÉALISÉ**

Les entretiens de reprise pour les agents de retour de long arrêt de travail ont été formalisés dans un document permettant l'accompagnement des managers et agents à la préparation de ce retour à l'activité. De plus, les reprises après visite médicale du médecin de prévention ont été systématisées, permettant un meilleur accompagnement des agents.

## VII. CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis quelques années, la fonction publique territoriale connaît une période de transformation, induite par les transferts de compétences, les mutualisations, les réorganisations des services, l'utilisation de nouvelles techniques. Ces transformations ont des effets directs sur les conditions de travail des agents territoriaux, marquées par un contexte budgétaire restreint et de recherche continue de qualité des services publics.

Le vieillissement des effectifs et le prolongement de la vie professionnelle marquent les questions de conditions de travail, et plus largement soulèvent des problématiques liées à la qualité de vie, au bien-être et à la pénibilité au travail.

Au-delà de l'obligation légale pour les employeurs territoriaux de veiller à la santé physique et mentale de leurs agents, les enjeux reposent sur la préservation du bon état de santé des agents, sur la réduction de la probabilité de survenue d'accident ou de maladie professionnelle, sur la prévention des risques professionnels, sur le suivi des expositions.

Les conditions de travail mal adaptées ont en effet des conséquences : elles génèrent de l'absentéisme, induisent des coûts financiers directs (augmentation du tarif des cotisations...) et indirects (remplacements d'agents...), des situations de reclassement.

En réponse à ces enjeux divers, la démarche de prévention est complexe car elle met en jeu différents acteurs internes (élu, DRH, assistant de prévention, médecin de prévention, ergonomiste, psychologue, managers de proximité, membres du CHSCT...) et externes (CDG, assureur...). Elle s'inscrit dans la durée et demande un suivi régulier.

### A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

#### Evolution des effectifs permanents



► Le taux de rotation s'élève à 31,2%

#### Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	14
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	9
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	1

- Les effectifs augmentent de 6.7% en 2023 contre 4.2% en 2022.
- Les temps partiels thérapeutiques passent de 11 pour l'année 2022 à 14 pour l'année 2023.

## B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

---

- Etablir le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT, qui est intégrée au Rapport social unique depuis 2021)
- Définir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
  - **Mettre en place des actions de formation / information :**
    - **Définir les actions de formation dans le cadre du plan de formation – Veiller à la mise en œuvre concrète des nouveaux acquis et des nouveaux savoirs. - RÉALISÉ**

Le plan de formation mis en place intègre le volet Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail, il a été intégré comme une base incompressible du plan de formation, favorisant la réalisation de ces actions. Un plan plus large de prévention doit maintenant être élaboré.

- Elaborer un plan d'action de prévention sur l'ensemble des thématiques de prévention - **2023 - DÉCALÉ - 2025**

Appliquer la réglementation et contrôler sa bonne mise en application

- **Mettre à jour et suivre le registre de santé et de sécurité au travail - RÉALISÉ**
- **Mettre à jour et suivre le registre des dangers graves et imminents. - RÉALISÉ**

L'ensemble des registres ont été mis à jour et font l'objet d'un contrôle annuel pour les ajustements éventuels. Il se trouve sur l'ensemble des sites et sont également accessible sur le serveur.

- **Organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité pour l'ensemble des agents - RÉALISÉ**
- **Organiser les formations et habilitations lorsque celles-ci sont nécessaires (les habilitations électriques / montage et démontage des échafaudages) - RÉALISÉ**

Le plan de formation intègre à présent l'ensemble des métiers et des besoins en lien avec la prévention, les formations sont donc anticipées afin de ne pas mettre en carence de compétence le service et de préserver la sécurité des agents.

- **Poursuivre l'accompagnement du CDG44 par la mise en place d'un plan d'action avec l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) - RÉALISÉ**

Un à deux visites annuelles sont réalisées avec l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).

Protéger les agents par la mise à disposition d'équipements adaptés

- des équipements de travail conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences réglementaires. - **RÉALISÉ**

Les engins de chantiers sont adaptés aux usages professionnels, les vérifications périodiques sont réalisées. Le contrôle périodique des machines reste à programmer à partir de l'année 2025. Les EPI sont choisis en conformité des risques rencontrés et contrôlés.

L'ensemble des agents est doté en vêtements de travail et EPI. Le nouveau marché devrait permettre de résoudre les difficultés dans la gestion des dotations dès 2025.

- les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à l'exécution de leurs missions. - **RÉALISÉ**
- Former les agents à l'utilisation des EPI - **RÉALISÉ**



Les agents sont sensibilisés tout au long de l'année au port des EPI par leur responsable et le conseiller en prévention. Des formations sont prévues pour certains EPI.

- **Former les agents aux gestes et postures – RÉALISÉ**

Un plan de formation gestes et postures a été établi afin de permettre à l'ensemble des agents concernés de bénéficier de formations adaptées de manière régulière.

- **Contrôler ou faire contrôler les EPI soumis à un contrôle périodique (plan d'entretien et de renouvellement) – RÉALISÉ**

Un contrôle régulier est assuré par les services sous couvert du chargé de sécurité. Des plans d'entretien et de renouvellement des équipements sont en cours de mise en œuvre et finalisés dans certains services. L'objectif est la mise en place d'un plan pluriannuel permettant le renouvellement des équipements sans carence.

- Organiser les premiers secours au sein de la collectivité :

- **Afficher les numéros d'urgence – RÉALISÉ**
- **Identifier et suivre les pharmacies et les troussees de premiers soins dans les différents bâtiments et véhicules – RÉALISÉ**
- **Former les agents aux gestes de premiers secours : obligation de 80% – RÉALISÉ**

Les numéros d'urgence ont été affichés et sont intégrés à tous les registres sécurité de la collectivité. Les troussees de pharmacie ont toutes été référencées et font l'objet d'un contrôle plusieurs fois dans l'année avec la mise en place de référents pharmacie. Les formations aux gestes de premiers secours sont réalisées couramment, permettant la formation du plus grand nombre.

- **Former les agents à la sécurité/ prévention du risque incendie – RÉALISÉ**

125 agents ont bénéficié d'une formation à l'évacuation incendie en 2023/2024. 120 agents seront formés à la manipulation des extincteurs à la fin de l'année 2024. D'autres sessions se poursuivront en 2025-2026.

- Mener une politique d'intégration des travailleurs en situation de handicap
  - **Recenser et accompagner les déclarations des travailleurs en situation de handicap – RÉALISÉ**
  - **Développer les accompagnements pour les personnes en situation de handicap – RÉALISÉ**

Un accompagnement des agents a été mis en place, notamment lors de la déclaration de certaines situations administratives. Une campagne de recensement annuelle est également opérée par le biais de la communication interne. Ce recensement permet notamment de mieux accompagner les agents au maintien dans l'emploi par l'adaptation de leur poste de travail ou un accompagnement particulier le cas échéant.

- Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH, encadrants, équipes...- **2024 – DÉCALÉ – 2025**
- Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés en améliorant la communication – **2021 – DÉCALÉ – 2025**

- Favoriser le maintien dans l'emploi, de l'aménagement au reclassement ~

### **RÉALISÉ**

- Favoriser, accompagner et encourager les initiatives physiques des agents pour : ~

### **RÉALISÉ**

- Lutter contre la sédentarité
- Assurer une meilleure gestion du stress
- Améliorer et/ou conserver la bonne santé des agents

Des initiatives sportives ont été lancées en 2024, des échauffements matinaux sont proposés à l'embauche aux agents des espaces verts et la police municipale bénéficie d'1 heure de sport hebdomadaire. Par ailleurs la Ville a organisé deux manifestations sportives « Sportez-vous bien » à destination des agents et incité à la reprise des statuts de l'association sportive des agents couëronnais.

- Accompagner la mobilité durable auprès des agents de la collectivité : ~...- **2024** ~

### **DÉCALÉ – 2025**

- Actualiser, animer et suivre le plan de mobilité de la ville : mise à jour du diagnostic, préconisations et plan d'action
- Augmenter le niveau d'adhésion au pack mobilité de Nantes métropole
- Promouvoir l'usage du vélo :
  - Stationnement sécurisé,
  - Réflexion sur la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo,
  - Expérimentation de mise à disposition de vélos à assistance électrique pour les déplacements professionnels – **2021 – DÉCALÉ – 2025**

Un vélo à assistance électrique est mis à disposition des responsables de site d'animation, l'utilisation reste contrainte par la distance à parcourir et le matériel à transporter. Toutefois, l'expérimentation reste à déployer sur d'autres sites de la collectivité.

- Encourager l'utilisation des transports publics : participation financière aux abonnements, achat de tickets de transports en commun, information de l'offre de transports publics pour accéder au site, etc. ~ **RÉALISÉ**
- Prendre en compte l'aspect mobilité dans les projets d'aménagement des horaires de travail : répartition des heures d'arrivée et de départ, mise en place du télétravail ~ **RÉALISÉ**

La mise en place du télétravail et de la nouvelle organisation du temps de travail des agents a permis cette prise en compte, favorisant les transports collectifs ou doux avec l'adaptation des horaires de travail ou la suppression des déplacements sur certaines journées pour les agents bénéficiant du télétravail.

- Informer les agents, communication interne, organisation d'un forum au moins tous les deux ans pour les personnels sur place avec l'aide des partenaires mobilité de Nantes Métropole, ateliers d'information et de sensibilisation, etc.
- Inciter au covoiturage

## VIII. PROTECTION SOCIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

Les agents territoriaux ont un droit à l'action sociale. Ces prestations sont inscrites dans la liste des dépenses obligatoires des collectivités. Celle-ci vise « à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ».

Objectif : Améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille et les aider à faire face à des situations difficiles.

Pour les prestations versées aux agents au titre de l'action sociale, la Ville de Couëron et le CCAS ont recours au Comité National d'Action Sociale (CNAS). Une adhésion individuelle au COS Local est également possible pour les agents de la Ville et du CCAS.

Par ailleurs, en l'absence de restaurant administratif, les agents bénéficient de l'octroi au forfait en fonction du taux d'emploi de l'agent de titres restaurant d'une valeur faciale de 6,50 €

Une prime semestrielle est également versée au prorata du temps de travail à tous les agents sous condition d'ancienneté.

### A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

#### La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	52 332 €
Montant moyen par bénéficiaire	176 €

#### L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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

- La participation de la Ville à la prévoyance passe de 47 199 € en 2022 à 52 332 € en 2023.
- La Ville de Couëron attribue des titres restaurant aux agents de la Ville qui le souhaitent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Elle participe à hauteur de 60% sur une valeur faciale de 7.50€.
- La ville est également adhérente au Comité National d'Action Sociale (CNAS) pour l'ensemble de ses agents. Les agents y ont une adhésion gratuite dès le premier jour de travail auprès de la collectivité. Le CNAS permet de bénéficier d'un nombre important de prestations individuelles et familiales. **Le montant de l'adhésion s'élève à environ 105 400 € pour l'année 2023 pour 529 bénéficiaires.**
- La Ville subventionne également le COS local pour permettre aux agents le souhaitant, sous réserve d'une participation, de bénéficier de prestations complémentaires. **Le montant de la subvention s'élève à plus de 88 000 € pour l'année 2023.**

## B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

---

### Maintenir et développer le niveau des prestations délivrées aux agents – **RÉALISÉ**

- Poursuivre l'adhésion au CNAS ou adhérer à tout autre partenaire permettant le maintien des prestations pour tous – **RÉALISÉ**
- Maintenir la prise en charge de 60% des titres restaurant – **RÉALISÉ**
- Maintenir la prise en charge de la mutuelle prévoyance – **RÉALISÉ**

Après une première augmentation de la participation au 1<sup>er</sup> janvier 2022 passant de 13 € à 16 € soit une augmentation de 23 %, la Ville met en place l'accord national de juillet 2023 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cette mise en œuvre implique la participation de la Ville à hauteur de 50% minimum pour tous les agents adhérents. En échange avec les organisations syndicales, elle a mis en place une modulation, fonction du revenu, allant jusqu'à 60%. Une participation à même hauteur est également prévue pour l'option « décès ».

- Mettre en place et participer à la prise en charge d'une mutuelle santé – **2024/2025**
- Permettre aux agents de se regrouper autour de moments de convivialité hors temps de travail – **RÉALISÉ**

A l'instar du temps annuel à l'occasion des vœux du Maire, l'action « Sportez-vous bien » a été organisé pour la première année en 2024, dans l'objectif d'un temps de partage et de convivialité.

- Favoriser la proximité avec le renouvellement de la convention entre la Ville et le COS local
- Encourager et favoriser les initiales individuelles ou collectives (chorale, sport, etc.)

Développer la communication autour des offres de prestations :

- Développer la communication autour des prestations sociales ouvertes aux agents, intégrant le COS local, sur un ensemble de supports – **RÉALISÉ**
- Communiquer sur l'accompagnement psychologique gratuit – **RÉALISÉ**
- Communiquer sur les prises de rendez-vous assistante sociale – **RÉALISÉ**

Une communication annuelle est réalisée sur ces deux prestations. Par ailleurs, les agents en difficulté sont naturellement orientés vers ces interlocuteurs.

## IX. PROMOTION DES AGENTS FONCTIONNAIRES

La carrière du fonctionnaire se déroule suivant plusieurs étapes régies par le statut de la fonction publique territoriale.

Le déroulement de carrière passe à la fois par les avancements d'échelon, de grade, l'obtention d'un concours et la promotion interne mais aussi par le changement de positions statutaires : activité (à temps plein ou partiel), détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental...

La mission des ressources humaines est donc d'en assurer le suivi dans le cadre réglementaire.

**Objectif : Accompagner les agents tout au long de leur vie professionnelle jusqu'à leur départ**

Le déroulement des carrières est important. Cela permet à l'agent comme à la collectivité de se projeter dans des situations d'évolution professionnelle qui peuvent être soit au choix de l'agent et accompagné par la collectivité par la formation ou un parcours particulier, soit proposé par la collectivité au vu du potentiel de l'agent. Dans tous les cas, ils doivent s'inscrire dans le cadre de l'application du statut.

### A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

---

#### Évolution professionnelle

---

➤ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

➤ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➤ 163 avancements d'échelon et 18 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 100,0 % de catégorie C

- 18 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, contre 23 en 2022.
- 3 agents ont bénéficié d'une promotion interne, contre 4 en 2022.
- Les quotas sont maintenus à 100 %.
- 4 agents ont bénéficié d'un accompagnement en évolution professionnelle, aucun en 2022.

### B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

---

Mise en place ~ **RÉALISÉ**

Ratio

- Maintenir des ratios promus/promouvables de 100% pour tous les grades
- Prendre en compte la capacité financière de la collectivité

### **Définir des critères d'avancement de grade partagés**

- Mettre en adéquation grade/ fonctions et responsabilités / organigramme
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Reconnaître l'investissement et la motivation
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel
- Prendre en compte l'effort de formation
- Privilégier l'ancienneté dans le grade / ou la collectivité
- Respecter l'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- Valoriser les compétences acquises dans le secteur privé, la vie associative ou la vie syndicale

### **Définir des critères de promotion interne partagés pour les agents à proposer**

- Mettre en adéquation grade/ fonctions et responsabilités / organigramme
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Reconnaître l'investissement et la motivation
- Prendre en compte l'obtention d'un examen professionnel
- Prendre en compte des promotions et/ou des avancements déjà prononcés
- Prendre en compte la capacité financière de la collectivité

Depuis 2021, le processus d'avancement de grade et de promotion interne de la collectivité a été validé. Une mise à jour des lignes directrices de gestion du centre de gestion a été réalisée en 2022 pour la promotion interne.

## X. DIALOGUE SOCIAL

La gestion du dialogue social nécessite l'écoute des attentes exprimées par les agents à travers les représentants syndicaux, en vue de favoriser les échanges, anticiper les crises et développer la reconnaissance des agents. Elle nécessite également de planifier les chantiers sociaux et d'informer les managers de l'importance du dialogue social au quotidien. Les réunions d'instances représentatives du personnel (comité technique et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) qui sont le cadre réglementaire de ce dialogue, doivent être préparées en amont et les suites données au débat doivent être suivies.

Le climat social qui prévaut au sein de la collectivité est un facteur de contribution à la qualité du service rendu à l'utilisateur. Lorsque les instances de représentations du personnel sont présentes, la conduite des relations sociales au quotidien, proposant des solutions adaptées à la prévention et à la résolution des conflits, devient une pratique permanente.

La préparation et l'animation de rencontres avec les représentants du personnel deviendront, au-delà des étapes réglementaires, des moments d'échanges forts qui permettent d'analyser le climat social.

Des outils dédiés peuvent, par ailleurs, être mis en œuvre pour mieux observer le corps social, recueillir des éléments factuels sur les pistes d'amélioration des conditions de vie professionnelle, mais aussi sanitaire et sociale, à mettre en place.

- Formaliser les outils et les méthodes de gestion des relations sociales.
- Appliquer les textes législatifs permettant de gérer les conditions de travail, les réclamations, les instances de régulation.
- Préparer et proposer des règles de gestion internes pour accompagner la mise en application.

Une politique de gestion des relations sociales doit être définie autour des deux pratiques clés qui sont

1. le dialogue social
2. la gestion du droit syndical.

**Objectifs : Mettre en œuvre et développer les relations sociales entre les partenaires sociaux, la Ville et le CCAS pour tendre à un climat apaisé et propice à un bon cadre de travail.**

**Pour permettre l'exercice du droit syndical, l'employeur doit mettre à disposition des moyens nécessaires et favorisant la mission des agents.**

## A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

---

### Relations sociales

#### ➤ Jours de grève

1577 jours de grève recensés en 2023

#### ➤ Commissions Administratives Paritaires

5 réunions en 2023 dans la collectivité

#### Commissions Consultatives Paritaires

5 réunions en 2023 dans la collectivité

#### ➤ Comité Social Territorial

8 réunions en 2023 dans la collectivité

4 réunions de la F3SCT

#### ➤ Jours de grève

681 jours de grève recensés en 2022

#### ➤ Commissions Administratives Paritaires

5 réunions en 2022 dans la collectivité

#### Commissions Consultatives Paritaires

5 réunions en 2022 dans la collectivité

#### ➤ Comité Technique Territorial

8 réunions en 2022 dans la collectivité

4 réunions du CHSCT

- 1577 jours de grève recensés en 2023 contre 681 jours en 2022. L'année 2023 a été marquée par la réforme des retraites.

A Couëron, une organisation représentative du personnel est présente. Il s'agit de la Confédération Générale du Travail (CGT). Une nouvelle section syndicale a été créée en 2022, il s'agit de la section syndicale UNSA de Couëron.

Le dialogue social est actif et constructif même si les sujets traités restent sensibles. Des rencontres formalisées et des échanges informels entre la RH et les organisations syndicales ont souvent lieu.

Les grands axes du dialogue social souhaités par la nouvelle équipe municipale, dans un objectif d'amélioration du dialogue social, sont

- Un dialogue sain, apaisé, respectueux et constructif
- Une relation de confiance à entretenir et à développer
- Une transparence de l'information

## B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

---

Accompagner les transformations par la concertation :

- **Automatiser les sollicitations des partenaires sociaux dans les transformations - -**  
**RÉALISÉ**
  - Opération de construction/réhabilitation de bâtiments municipaux
  - Réorganisation/ transformation des services
  - Evolution des outils et pratiques numériques



Un agenda social a été mis en place, il permet d'anticiper les sollicitations des représentants du personnel sur les différentes actions de projets de collectivité. Cet agenda est vu en chaque fin d'année pour l'année à venir et est ajusté le cas échéant lors des échanges avec les partenaires.

Partager la stratégie de la collectivité : – **RÉALISÉ**

- Consulter les partenaires sociaux dans les grandes stratégies de la collectivité
- Organiser les nouvelles élections professionnelles
- Mettre en place un nouveau référentiel présentant l'ensemble des règles relatives à l'organisation et à la gestion des moyens
- Intégrer les partenaires sociaux dans l'information relative à l'élaboration du budget prévisionnel RH

Mise en place d'une charte du dialogue social et validation de la planification de l'agenda social de la collectivité avec les deux organisations syndicales représentatives.

Elaborer conjointement un plan d'action du dialogue social :

- **Intégrant l'agenda social de la collectivité – RÉALISÉ**
- **Mettre en place le comité social territorial (à la place du CT et CHSCT) – RÉALISÉ**
- **Développer des temps d'échanges organisés avec les partenaires sociaux – RÉALISÉ**

Des réunions sont mises en place à chaque fois que nécessaire pour échanger sur les projets de la collectivité, recueillir l'avis ou la contribution des représentants du personnel le cas échéant.

**Mettre en place le rapport social unique et la base de données sociales (à la place du bilan social) – RÉALISÉ**

Le rapport social unique est présenté depuis 2021 dans sa nouvelle édition. Favoriser un bon climat social – **RÉALISÉ**

- Etre à l'écoute des partenaires sociaux
- Etudier la mise en place d'outils transversaux (espaces partagés sur intranet, possibilités de commentaires, boîte à question, etc.) permettant aux agents d'exprimer leurs attentes – **2024 – DÉCALÉ – 2025**
- Mettre en place un dispositif de protection des lanceurs d'alerte – **RÉALISÉ**

Le dispositif de lanceurs d'alerte a été mis en place par la collectivité en 2021. Elle prend attache auprès du centre de gestion de Loire Atlantique pour son exécution.

- Expliquer/ informer sur le rôle de chacun dans la collectivité – **RÉALISÉ**

Les élections professionnelles 2022 permettent de remettre à plat les règles de gestion en matière de dialogue social. Un travail avec les organisations syndicales a été initié avec pour objectif la mise en place sur 2023 d'une charte du dialogue social qui se veut partager et intégrant l'ensemble des règles de gestion de la collectivité. Par la suite, une communication pourra être effectuée auprès des agents, tant pour présenter le rôle des représentants du personnel et des instances, que pour expliquer leur place et leur rôle en tant qu'agent de la collectivité.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

N°2025- 2 : Séance du Conseil d'administration du jeudi 30 janvier 2025  
Service : Direction de la citoyenneté et de la solidarité  
Référence : S.R.

**Objet : UNION NATIONALE DES CENTRES COMMUNAUX D'ACTION SOCIALE (UNCCAS) – ADHESION 2025**

Le jeudi trente janvier de l'an deux mille vingt-cinq à dix-huit heures, le Conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Couëron, légalement convoqué le vingt et un janvier 2025, s'est réuni salle Condorcet sous la présidence de M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué. Le nombre de membres en exercice est de : 17 – quorum : 9.

Présents :

Mmes DENIAUD, FOUBERT, GIRET, GUERIN, LECHEVALLIER, RADIGOIS.  
MM. JOYEUX, EVANO, RECULEAU, SANZ.

Absents excusés ayant donné procuration écrite :

Mme LE BERRE à M. RECULEAU  
Mme CORMERAIS à Mme GUERIN

Absents excusés :

Mmes GRELAUD, HAMEON, RAUHUT-AUVINET, BEN BELLAL  
M. ANDRIEUX

Nombre de pouvoirs : 2

Nombre de membres effectivement présents : 10

Formant la majorité des membres en exercice.

Rapporteur : M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué

**EXPOSÉ**

L'association « Union Nationale des Centres Communaux et intercommunaux d'Action Sociale » (UNCCAS), régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 est un moyen d'action politique, technique et pédagogique au service de l'action sociale communale et intercommunale. L'UNCCAS agit dans le respect des valeurs laïques et républicaines.

Ses objectifs sont les suivants :

- Regrouper les centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS/CIAS), les personnes morales de droit public communales et intercommunales exerçant des activités d'action sociale régies par le Code de l'Action Sociale et des Familles ainsi que les Unions que ses membres constituent au niveau départemental.
- Représenter ses membres au niveau européen, national, régional, et départemental dans le cadre de leur mission d'élaboration et de mise en œuvre de l'action sociale publique locale. L'UNCCAS défend par tous moyens appropriés leurs droits et intérêts auprès des pouvoirs publics et de tout organisme public ou privé.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

- Promouvoir l'action de ses membres en valorisant leur savoir-faire et en contribuant au débat public sur les politiques sociales et leurs évolutions. L'UNCCAS favorise la création et le bon fonctionnement des centres communaux et intercommunaux d'action sociale.
- Orienter, accompagner, soutenir la qualification des moyens d'intervention sociale de ses adhérents pour une action de qualité au service de la population. L'UNCCAS concourt et met en œuvre les moyens nécessaires à l'évaluation de cette action pour encourager et permettre son évolution.
- Coordonner l'action de ses membres et la soutenir par le développement, la structuration et l'animation du réseau national qu'ils constituent et par le développement des partenariats de celui-ci.
- Créer et gérer tous services et prestations nécessaires à l'accomplissement de ses buts :
  - Actions d'information (publications, études, congrès etc.),
  - Activité d'audit/diagnostics, de conseil,
  - Actions de formation pour les élus, les professionnels et les bénévoles.

Le CCAS de Couëron adhère à l'UNCCAS depuis plusieurs années. La cotisation 2025 est de 809,81 €. Outre l'intérêt de soutenir l'action de réseau, elle permet au CCAS de bénéficier d'une source documentaire, d'actions de formation et d'information et de conseils techniques.

**PROPOSITION**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Le rapporteur propose de voter sur le projet suivant :

- autoriser l'adhésion du CCAS de Couëron à l'UNCCAS pour l'année 2025 pour un montant de 809,81 €.

**Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, la proposition du rapporteur.**

Pour expédition conforme  
Fait à Couëron, le 31 janvier 2025

Pour Carole Grelaud  
Maire et Présidente du CCAS  
La Vice-présidente  
Geneviève Haméon



La Présidente du CCAS

- certifie le caractère exécutoire de la présente délibération compte tenu de sa mise en ligne sur le site internet de la Ville du 31/02/2025 au 31/04/2025 et transmise en préfecture le 31/02/2025  
- informe que la présente délibération est susceptible de recours auprès du Tribunal Administratif de Nantes (6 allée de l'île Gioriette, 44000 Nantes) ou par télérecours <https://citoyens.telerecours.fr/> dans un délai de deux mois à compter de la date d'accomplissement des formalités de publication.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

N°2025-3 : Séance du Conseil d'administration du jeudi 30 janvier 2025  
Service : Action auprès des personnes âgées et des personnes handicapées  
Référence : I.P.

**Objet : TARIFICATION DU PORTAGE DE REPAS A DOMICILE - 2025**

Le jeudi trente janvier de l'an deux mille vingt-cinq à dix-huit heures, le Conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Couëron, légalement convoqué le vingt et un janvier 2025, s'est réuni salle Condorcet sous la présidence de M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué. Le nombre de membres en exercice est de : 17 – quorum : 9.

Présents :

Mmes DENIAUD, FOUBERT, GIRET, GUERIN, LECHEVALLIER, RADIGOIS, RAUHUT-AUVINET.  
MM. JOYEUX, EVANO, RECULEAU, SANZ.

Absents excusés ayant donné procuration écrite :

Mme LE BERRE à M. RECULEAU  
Mme CORMERAIS à Mme GUERIN

Absents excusés :

Mmes GRELAUD, HAMEON, BEN BELLAL  
M. ANDRIEUX

Nombre de pouvoirs : 2

Nombre de membres effectivement présents : 11

Formant la majorité des membres en exercice.

Rapporteur : M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué

**EXPOSÉ**

La délibération n° 2015-50 du 17 décembre 2015 relative à la tarification du portage des repas prévoit, pour les utilisateurs du portage de repas à domicile, une tarification calculée à partir du quotient familial multiplié par un taux d'effort (fixé à 1,5 %) avec un prix « plancher » et un prix « plafond ».

Le mode de calcul du quotient familial, revu au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, est établi à partir du dernier avis d'imposition (N-2) :

- Revenus (1<sup>ère</sup> ligne) + revenus immobiliers imposables ou fonciers nets avant abattement, divisés par le nombre de parts (2 pour 1 couple et 2 pour une personne seule).

Le principe de tarification au taux d'effort prévoit la définition de prix "plancher" et "plafond".

Ainsi, le prix « plancher » a été fixé à partir du prix de base appliqué par le prestataire et le prix « plafond », à ce même prix multiplié par deux.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

Il importe de rappeler que l'origine de ce mode de tarification s'appuyait sur la volonté de contribuer à lutter contre la pauvreté et la précarité et de rechercher une équité sociale plus grande notamment par une meilleure progressivité des tarifs.

La délibération N° 2019-36 du 12 décembre 2019 a permis quant à elle de prendre en compte les changements de situation des usagers par suite du décès d'un conjoint.

Ainsi, pour les personnes dans ce cas de figure et dont l'avis d'imposition ne prend pas encore en compte le changement de situation, les revenus retenus sont :

- Le revenu net mensuel imposable du bénéficiaire de la prestation multiplié par 12 auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les revenus immobiliers imposables ou fonciers nets avant abattement. Le tout est divisé par le nombre de parts (identique à celui prévu dans la délibération de 2015).

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2024, un nouveau marché de fabrication de repas à destination des personnes âgées et des personnes en situation de handicap a été conclu avec l'entreprise Océane de Restauration pour une durée d'un an reconductible, à date anniversaire, trois fois.

La délibération N° 2024-30 du 23 mai 2024, passée à la suite de la mise en place de ce nouveau marché, a acté la reconduction du principe de tarification au taux d'effort fixé à 1,5 %, l'application, au vu du prix annoncé par Océane de restauration, d'un tarif « plancher » à 6,21 euros TTC et d'un tarif « plafond » à 12,42 euros TTC ainsi que le montant du prix du complément du soir (prestation facultative) à 5,17 TTC.

Désormais, les conditions de révision des prix appliqués par le fournisseur sont effectuées trimestriellement en fonction d'un mode de calcul très précis et imposé dans un cadre réglementaire (Cahier des clauses administratives particulières).

Afin de limiter les démarches administratives et de garantir une stabilité de la dépense aux bénéficiaires, la délibération N° 2024-30 du 3 octobre 2024 a prévu de ne pas répercuter ces changements de prix, imposés trimestriellement, aux bénéficiaires de la prestation et d'appliquer un prix unitaire ferme tout au long de l'année.

Elle a prévu de plus que le prix soit redéfini au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (date à laquelle le nouveau quotient familial est recalculé avec le dernier avis d'imposition fourni) à partir des tarifs appliqués par le prestataire.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le tarif appliqué par le prestataire s'élèvera à 6,21 euros TTC.

**PROPOSITION**

Vu le Code de l'action sociale et des familles ;

Vu les délibérations N° 2015-50 du 17 décembre 2015, N° 2019-36 du 12 décembre 2019, N° 2024-30 du 23 mai 2024 et N° 2024-30 du 3 octobre 2024 relatives à la tarification du portage des repas ;

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

Vu l'ensemble des éléments exposés ;

Le rapporteur propose de voter sur le projet suivant :

- Reconduire le principe de tarification à un taux d'effort fixé à 1,5 % ;
- Maintenir, au vu du taux de revalorisation, un tarif « plancher » fixé à 6,21 euros TTC et un tarif « plafond » à 12,42 euros TTC à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et ce jusqu'au 31 décembre 2025 ;
- Appliquer jusqu'au 31 décembre 2025 le prix du complément du soir (facultatif) pouvant s'ajouter à ce tarif ; soit : 5,17 euros TTC

**Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, la proposition du rapporteur.**

Pour expédition conforme  
Fait à Couëron, le 31 janvier 2025

Pour Carole Grelaud  
Maire et Présidente du CCAS  
La Vice-Présidente  
Geneviève Haméon



La Présidente du CCAS

- certifie le caractère exécutoire de la présente délibération compte tenu de sa mise en ligne sur le site internet de la Ville du 31/02/2025 au 31/04/2024 et transmise en préfecture le 31/02/2025  
- informe que la présente délibération est susceptible de recours auprès du Tribunal Administratif de Nantes (6 allée de l'île Gloriette, 44000 Nantes) ou par télérecours <https://citoyens.telerecours.fr/> dans un délai de deux mois à compter de la date d'accomplissement des formalités de publication.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

N°2025-4 : Séance du Conseil d'administration du jeudi 30 janvier 2025  
Service : Direction de la citoyenneté et de la solidarité - CCAS  
Référence : S.R.

**Objet : DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2025**

Le jeudi trente janvier de l'an deux mille vingt-cinq à dix-huit heures, le Conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Couëron, légalement convoqué le vingt et un janvier 2025, s'est réuni salle Condorcet sous la présidence de M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué. Le nombre de membres en exercice est de : 17 – quorum : 9.

**Présents :**

Mmes DENIAUD, FOUBERT, GIRET, GUERIN, LECHEVALLIER, RADIGOIS, RAUHUT-AUVINET.  
MM. JOYEUX, EVANO, RECULEAU, SANZ.

**Absents excusés ayant donné procuration écrite :**

Mme LE BERRE à M. RECULEAU  
Mme CORMERAIS à Mme GUERIN

**Absents excusés :**

Mmes GRELAUD, HAMEON, BEN BELLAL  
M. ANDRIEUX

Nombre de pouvoirs : 2

Nombre de membres effectivement présents : 11

Formant la majorité des membres en exercice.

**Rapporteur** : M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué

**EXPOSÉ**

Conformément à l'article L.2312 .1 du Code Général des Collectivités Territoriales (Loi d'orientation du 6 février 1992), le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) doit se tenir dans les deux mois précédant le vote du budget.

L'article 107 de la loi NOTRE prévoit par ailleurs que le DOB fait l'objet d'un rapport dont le contenu et les modalités de publication sont précisés par le décret n°2016-841 du 24 juin 2016.

Ce rapport est joint en annexe à la présente délibération et permet à l'assemblée délibérante de discuter des orientations financières et des priorités opérationnelles qui caractériseront le budget primitif.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

**PROPOSITION**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2312.1,

Le rapporteur propose de voter sur le projet suivant :

- prendre acte de la tenue du débat d'orientation budgétaire,
- approuver le rapport d'orientation budgétaire joint en annexe à la présente délibération.

**Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, la proposition du rapporteur.**

Pour expédition conforme  
Fait à Couëron, le 31 janvier 2025

Pour Carole Grelaud  
Maire et Présidente du CCAS  
La Vice-présidente  
Geneviève Haméon



La Présidente du CCAS

- certifie le caractère exécutoire de la présente délibération compte tenu de sa mise en ligne sur le site internet de la Ville du 31/02/2025 au 31/04/2025  
et transmise en préfecture le 31/02/2025

- informe que la présente délibération est susceptible de recours auprès du Tribunal Administratif de Nantes (6 allée de l'île Gloriette, 44000 Nantes) ou par télérecours <https://citoyens.telerecours.fr/> dans un délai de deux mois à compter de la date d'accomplissement des formalités de publication.



**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

Conseil d'Administration du 30 janvier 2025

Objet : Rapport d'orientation budgétaire 2025 du CCAS

Le Débat d'Orientation Budgétaire permet au Conseil d'Administration de discuter des orientations financières et des priorités du budget primitif. Il permet à l'ensemble des administrateurs de s'exprimer sur la stratégie financière, les projets et leur planification, et sur les évolutions proposées des postes budgétaires de la collectivité. Conformément à l'article L.2312.1 du Code Général des Collectivités Territoriales, il doit se tenir dans les deux mois précédant le vote du budget.

La situation économique est impactée par les risques géopolitiques internationaux et l'incertitude politique actuelle au sein de notre pays. Des aléas pèsent sur les hypothèses de finances publiques des collectivités impactées par l'aggravation du déficit public et l'augmentation des taux d'intérêt. Dans ce contexte où les perspectives de croissance sont limitées, la prudence est de mise. La subvention de l'Etat aux collectivités ne suit pas l'augmentation des dépenses qui progressent plus vite que les recettes (ex : le coût des fluides).

A compter de 2025, le budget annexe du CLIC va être impacté par la baisse de la subvention de fonctionnement accordée par la CARSAT (prévision de – 3 000,00 euros). Celle-ci sera à compenser par la subvention d'équilibre versée par les CCAS de Couëron et Sautron.

En 2024, les charges de personnel du CCAS ont intégré, en année pleine, les contraintes règlementaires décidées courant 2023, telles que la revalorisation du point d'indice, mais aussi l'augmentation de l'assurance du risque statutaire. Les effectifs ont évolué de 0,60 ETP répartis sur deux services (le CLIC et les Solidarités). Si toutes les absences pour maladie ne sont pas compensées, le remplacement d'un agent d'accueil a été nécessaire sur plusieurs mois (de juillet à novembre) de même que pour un agent du service transport (à la mi-décembre).

Dans un contexte socio-économique morose, l'incertitude pèse aussi sur le moral et le budget des ménages, notamment les plus fragiles.

Dans ce contexte, les enjeux de santé et de solidarité sont majeurs, notamment pour les personnes les plus vulnérables. La Ville et le CCAS sont des acteurs importants du territoire, aux côtés de leurs partenaires institutionnels et associatifs locaux, pour apporter une réponse de proximité cohérente et complémentaire.

2024 a été marquée par l'aboutissement de plusieurs projets structurants dans le domaine de l'action sociale :

- L'adoption du plan d'action « Bien vieillir » pour améliorer la prise en compte des besoins des seniors dans les différents domaines de leur vie quotidienne et mener des actions adaptées à leurs besoins. Un guide pratique seniors a d'ores et déjà été réalisé cette année.
- La réactualisation du cadre des aides facultatives, afin de tenir compte des évolutions et d'articuler les aides avec les dispositifs existants. Celles-ci constituent des outils dans l'accompagnement des personnes les plus fragiles.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

- Une offre de complémentaire santé accessible aux Couëronnais, offrant de nombreuses garanties et accessible à un prix abordable, dans le cadre d'un partenariat avec un prestataire. Une aide financière est également créée à compter de 2025, afin de soutenir financièrement les plus vulnérables dans le paiement de leur cotisation à cette mutuelle et de lutter ainsi contre le non-recours aux soins.

L'action collective portée par le service Solidarités abordait également cette année le thème de la santé et du bien-être avec « Une semaine pour prendre soin de soi ». Elle est soutenue financièrement par une subvention de Nantes métropole.

L'ouverture d'un Espace France Services (EFS) est prévue en 2025 sur le quartier de la Chabossière. Lieu d'accueil, de conseil et d'accompagnement aux démarches, s'appuyant sur un réseau et la participation d'institutions telles que la CAF, la CPAM, la CARSAT, ..., cet espace se veut facilitateur dans l'accès aux droits, dans un contexte de complexité administrative et de développement du numérique. Le CCAS avait anticipé l'évolution des besoins de la population il y a six ans, en consacrant un poste d'agent d'accueil et de gestion administrative à l'accompagnement des personnes en difficulté, dans leurs démarches d'accès aux droits. Le transfert de ce poste au sein du futur EFS devrait permettre à l'agent sur ce poste d'exercer cette mission dans des conditions mieux adaptées.

La Ville a fait de la cohésion sociale une ambition forte du mandat. Malgré les contraintes qui pèsent sur son budget, elle maintient un soutien financier fort au CCAS.

Comme chaque année, le budget prévisionnel 2025 s'inscrit dans la continuité des années précédentes en s'appuyant sur l'exercice en cours et sur le rapport d'activité de l'année précédente.

Le fonctionnement du CCAS s'appuie sur ses ressources financières mais également sur la dynamique des services qui contribue, par l'accompagnement des usagers au quotidien et l'investissement dans la conduite de nombreux projets, aux côtés de leurs partenaires, à la recherche d'une offre de service public de qualité, adaptée aux évolutions de notre société.

#### **Solidarités**

L'organisation du service des Solidarités se décline en trois missions : accueil général, prévention-access à des droits et logement. L'année 2024 a été marquée par trois événements marquants :

- La mise en place d'une mutuelle solidaire (dite « mutuelle communale ») à compter d'octobre 2024,
- La réalisation d'une nouvelle action collective « Une semaine pour prendre soin de soi »,
- Et enfin l'adoption du nouveau règlement des aides facultatives lequel a entraîné des changements en profondeur sur le dispositif d'aides extra – légales du CCAS.

#### **L'accueil social :**

Une équipe de trois agents assure l'accueil de premier niveau des Couëronnais et une réception des demandeurs d'aides facultatives et de la tarification solidaire des transports. Ces agents polyvalents s'attachent à promouvoir les aides existantes et orienter les Couëronnais, dans une démarche de lutte contre le non-recours. A compter d'avril 2024, l'agent contractuel (en poste depuis septembre 2021) a été stagiairisé sur le poste d'agent d'accueil et de gestion administrative et compte désormais dans l'effectif des agents titulaires.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

En dépit de ce point positif, l'accueil social a été marqué cette année par l'absence de longue durée pour maladie de deux agents ce qui a obligé le service à fonctionner en mode dégradé entre mai et novembre 2024.

Fin novembre 2024, l'accueil social a enregistré un total de 10 258 actes contre 12 609 sur la même période en 2023. Les visites physiques représentent 60% des contacts contre 40% pour les contacts téléphoniques.

Par ailleurs, l'accueil social a été partie prenante au déploiement de l'accueil social universel (ASU) sous la forme de différentes rencontres qui ont ponctué l'année, avec pour objectif de développer l'interconnaissance entre les différents partenaires.

Les aides sur barème :

Pour rappel : il s'agit d'aides ponctuelles diverses à destination des ménages en situation de précarité ne disposant pas d'assez de ressources pour supporter des besoins de première nécessité (alimentation, carburant, eau, énergie...).

En 2024, s'agissant des aides sur barème dans leur globalité : 84 ménages différents ont sollicité une aide (pour 70 ménages différents effectivement aidés), parmi lesquels 67 ménages sollicitant une aide alimentaire. L'ensemble a représenté un montant total de 14 977,01 euros d'aides versées.

S'agissant de l'aide alimentaire, 78 remises d'aide ont été effectuées en 2024, composées en grande majorité de remises en urgence (54 remises) contre une part plus faible octroyée par la commission permanente (24 remises). A noter une diminution importante du nombre de remises (de l'ordre de 23%) comparée aux chiffres de 2023 (102 remises) résultant mathématiquement de la diminution du nombre de demandes en 2024 (notamment des demandes provenant de l'Espace départemental des solidarités).

En 2024, le montant cumulé de l'aide alimentaire a représenté 12 028,00 euros contre 14 454,00 euros en 2023.

Comme les années précédentes, l'aide alimentaire reste largement plus sollicitée, notamment sur son volet urgence.

Une seule demande au titre de l'aide au carburant d'un montant de 80,00 euros a été enregistrée en 2024.

Le montant cumulé de l'aide alimentaire et de l'aide au carburant (soit 12 108,00 euros) reste très inférieur à l'enveloppe prévisionnelle (17 000,00 euros) pour 2024.

Les aides financières « autres » qui comprennent notamment les aides à la facture d'énergie et les aides diverses ont représenté 8 demandes en 2024, lesquelles se répartissent entre 3 aides relatives à la facture d'énergie et 5 demandes diverses (aide à l'assurance, aide au loyer, achat d'électro-ménager etc..) pour un total de 2 709,01 euros contre 3 355,70 euros, en 2023. On enregistre un nombre plus faible d'aides accordées comparé à 2023 (11 demandes en 2023).

Les sommes versées au titre de cette aide restent inférieures à l'enveloppe prévisionnelle (5 000,00 euros).

La prévention et l'accès aux droits :

La mission prévention – accès aux droits (PAD) a pour objectif de renforcer l'aide aux usagers pour la constitution de leurs dossiers administratifs leur permettant d'accéder à leurs droits sociaux, que ces

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

dossiers soient sur papier ou en version dématérialisée. Les agents du PAD interviennent aussi plus particulièrement pour le traitement des demandes d'aides financières.

En novembre 2024, le service a accueilli une nouvelle travailleuse sociale titulaire à 0,80 ETP (Equivalent Temps Plein) (contre 0,50 ETP auparavant). Ce nouveau calibrage du poste permet de faire face à l'augmentation mais aussi à la diversité des demandes des usagers et permet ainsi d'assurer un meilleur service rendu.

En novembre 2024, 633 personnes ont été reçues par le secteur PAD lesquelles se répartissent comme suit :

- 306 personnes différentes par les travailleurs sociaux pour des entretiens qui ont nécessité une écoute particulière, un diagnostic de la situation, une explication concernant les droits sociaux et/ou la législation, une orientation.
- 327 personnes différentes par le chargé d'accueil et de gestion administrative pour une aide aux personnes ayant une demande relative à l'emploi et pour une aide aux personnes formulant une demande relative à des actes administratifs sur papier ou support numérique.

Comparées à 2023 (654 demandes à la même période), les demandes adressées au PAD sont en léger fléchissement notamment sur les demandes administratives. Les demandes adressées spécifiquement aux travailleuses sociales sont en légère progression toutefois.

Sur l'année 2024, les agents du PAD ont travaillé à l'élaboration d'une nouvelle action collective « Une semaine pour prendre soin de soi : réduire son stress et favoriser son sommeil » laquelle s'est tenue du 12 au 21 novembre. Contrairement aux éditions précédentes, cette action collective a été co-élaborée avec les partenaires du territoire (CAF, centres socio-culturels...). Centrée autour du bien-être, de la réduction du stress et du sommeil, cette semaine a été l'une des premières actions majeures en matière de politique santé. Elle a d'ailleurs battu un record en matière de fréquentation (près de 80 personnes comptabilisées sur l'évènement) et a été très bien accueillie par le public. Comme les années précédentes, cette action collective a bénéficié d'une subvention au titre du Pacte des solidarités porté par Nantes métropole à hauteur de 50% du projet (soit 2 194,50 euros sur un budget total de 4 389,00 euros).

Les agents de la mission PAD et leurs partenaires réfléchissent d'ores et déjà à la prochaine action collective prévue en novembre 2025 qui devrait également s'inscrire dans la thématique santé.

#### Le logement

Rappel : Le CCAS assure la mission de gestion des demandes de logements sociaux depuis le 1<sup>er</sup> février 2019. Compte-tenu de l'accroissement démographique et de l'augmentation du nombre de logements sociaux sur la commune, l'activité liée à cette mission est en constante évolution.

En 2024, un total de 629 personnes se sont adressées au secteur logement (demandes relatives au logement social, logement temporaire et prévention des expulsions confondues), contre 908 personnes sur l'année 2023. Bien que l'année 2024 ne soit pas achevée, la tendance va vers une réduction des demandes dont l'origine se trouve sans doute dans le très faible taux de libération des logements.

S'agissant de la gestion des logements temporaires, il est à noter la mise en place de la nouvelle redevance (dans le cadre de l'adoption du nouveau règlement des aides facultatives) à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2024. Désormais, les hébergés ne versent plus une redevance d'occupation fixe de 91,00 euros mais une redevance basée sur leurs ressources et leur typologie familiale (entre 50,00 et 150,00 euros mensuels).

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

Les projets du service Solidarités :

La mise en application du règlement des aides facultatives : depuis le 3 octobre 2024, le CCAS a adopté son nouveau règlement des aides facultatives. Ce dernier génère plusieurs changements majeurs dans le dispositif d'aides extra-légales du CCAS : fluidification de l'aide en urgence, création d'une aide à la mobilité, création d'une aide à la mutuelle, etc... L'année 2025 permettra de tester l'effectivité de ce nouveau règlement sur une année complète et de procéder à des ajustements s'il y a lieu.

Le déploiement de la mutuelle solidaire de Couëron : après une mise en place effective en octobre 2024, la mutuelle dite « communale » de Couëron poursuivra son déploiement sur l'année 2025. Pour sa mise en route, elle a rencontré un franc succès (réservation de l'intégralité des créneaux de rendez-vous de fin d'année en l'espace de quelques jours), ce qui devrait selon toute probabilité se perpétuer sur 2025.

Développement de la politique santé de la Ville dans le cadre du Contrat local de santé : le service en charge des solidarités est également référent de la politique santé. 2025 sera une année charnière en ce qu'elle marquera le développement effectif de cette politique à travers un outil métropolitain : le Contrat local de santé (CLS). Le CLS de Nantes métropole est une convention partenariale visant à favoriser les actions autour de la santé sur le territoire des 24 communes adhérentes. Le Contrat local de santé englobe des éléments factoriels (favoriser la qualité de l'air, encourager à la pratique sportive...) mais également thématiques (repérer et prendre en charge les fragilités psychiques, aider à l'implantation de médecins sur les territoires etc...). La Ville de Couëron et son CCAS participeront à l'élaboration d'un certain nombre de fiches-actions qui auront vocation à nourrir cette convention et ce dès 2025.

Développer un parcours renforcé pour les primo-locataires et sortants d'hébergement : afin d'accompagner l'entrée dans le logement, le secteur Logement a pour projet d'élaborer un parcours spécialement conçu pour les personnes en fragilité et/ou non autonomes (jeunes, sortants d'hébergement...). Ledit parcours intégrera différentes composantes : accompagnement à l'entrée dans le logement, sur les démarches à effectuer (ouvrir un compteur d'eau, souscrire une assurance habitation etc...), information sur les bonnes pratiques d'occupation (entretien, économies d'énergie) etc...Ledit accompagnement prendrait une forme individuelle et/ou collective selon ce qui s'avère approprié pour la personne suivie.

Implication dans des projets transversaux : outre ses missions dédiées, le service Solidarités du CCAS contribue avec ses partenaires à plusieurs projets et dispositifs dédiés notamment à la protection des publics fragiles : le protocole de mise à l'abri de femmes victimes de violence (qui va se poursuivre sous la forme d'un volet logement temporaire), l'accompagnement actif au relogement des familles Ukrainiennes hébergées par la Ville de Couëron, le développement des partenariats avec les associations caritatives (dont le Secours populaire français antenne Couëron), l'Accueil Social Universel (ASU) etc....

L'action auprès des personnes âgées et des personnes handicapées

Le service en charge de l'action auprès des personnes âgées et des personnes handicapées assure à la fois des prestations au bénéfice des Couëronnais âgés et/ou en situation de handicap et de leur famille (portage de repas, transport, téléassistance, aide administrative, animation, lien social, gestion du registre d'inscription du Plan communal de sauvegarde) ainsi que la gestion du CLIC Couëron-Sautron.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

L'aide légale

Le service instruit les dossiers d'aide légale pour le Département (aide-ménagère, obligation alimentaire). De janvier à début décembre 2024, 28 dossiers ont été constitués dont 16 concernent l'obligation alimentaire (42 dont 24 « obligation alimentaire » en 2023 sur la même période). Le nombre de dossiers se rapportant à l'obligation alimentaire correspond toujours à plus de la moitié du nombre de dossiers instruits au niveau de l'aide légale. Cela conforte le fait que pour un certain nombre de personnes entrant en structures, la prise en charge du coût de celles-ci reste trop élevée par rapport à leurs revenus.

Le portage de repas

L'activité de portage des repas reste encore soutenue. 13 625 repas ont été livrés sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 novembre 2024 et cela même si on enregistre une baisse de 1 239 repas livrés par rapport à 2023 sur la même période.

Cette baisse peut s'expliquer par l'entrée en structures de sept bénéficiaires qui utilisaient la prestation depuis de nombreuses années et de quatre décès.

Le prestataire fournissant les repas a changé en janvier 2024 et 9 personnes ont souhaité mettre fin à la prestation sans pour autant préciser si ce changement était à l'origine de leur souhait d'arrêter le portage de repas.

50 personnes ont bénéficié du portage de repas jusqu'à fin novembre 2024 (60 en 2023 sur la même période). 1 239 repas ont été livrés par mois en moyenne, avec un maximum de 55 repas/jour.

Les personnes peuvent choisir de prendre de 4 à 7 repas/semaine. Cette possibilité est très appréciée par les utilisateurs de la prestation qui peuvent par exemple souhaiter une livraison de 7 repas sur la période d'hiver et diminuer durant l'été. Actuellement, 25 personnes sur les 50 se font livrer 7 repas par semaine.

En 2024, 18 nouvelles inscriptions ont été enregistrées contre 36 en 2023. Il n'est là-encore pas possible de vérifier si le changement de prestataire est à l'origine de cette diminution.

D'une année sur l'autre et compte tenu du public visé (grand âge), le nombre de nouvelles demandes reste assez fluctuante.

Le budget prévisionnel concernant cette prestation doit tenir compte du volume de repas servis au cours de l'année précédente mais également de l'inflation.

Dans le cadre du marché du portage de repas, renouvelé en 2024, le prix d'un repas était de 6,21 euros TTC.

Le coût d'un repas est calculé en fonction des revenus de la personne grâce à l'application d'un taux d'effort. Son prix a donc varié entre 6,21 euros et 12,42 euros (prix plancher et prix plafond). Le tarif le plus appliqué reste celui à 12,42 euros (25 personnes). Les 25 autres ont un tarif se situant entre la fourchette haute et la fourchette basse. Aucune ne paie le prix plancher.

Pour rappel, un nouvel appel d'offre à candidatures se rapportant au futur marché public a été lancé en octobre 2023 (Le marché en cours s'arrêtait au 31 décembre 2023).

Aucun candidat n'ayant postulé à cette offre, une mini consultation a été réalisée et un contrat hors marché a été passé du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2024 dans l'attente d'un nouvel appel d'offres.

Le marché en cours, passé avec Océane de Restauration, a démarré le 1<sup>er</sup> mai 2024.

A noter : Désormais, les conditions de révision des prix appliqués par le fournisseur sont effectuées trimestriellement en fonction d'un mode de calcul très précis et imposé dans un cadre réglementaire (cahier des clauses administratives particulières).

Cependant, même si les tarifs "plancher et plafond" sont amenés à évoluer, à la hausse comme à la baisse en cours d'année du fait de cette révision trimestrielle des tarifs, il a été proposé de ne pas

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

répercuter ces changements aux bénéficiaires de la prestation concernés par ces modifications et d'appliquer un prix unitaire ferme tout au long de l'année afin de limiter les démarches administratives et de garantir aux usagers une stabilité de la dépense.

Le prix est défini à partir des tarifs appliqués par le prestataire au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (date à laquelle le nouveau quotient familial est recalculé avec le dernier avis d'imposition fourni).

A noter qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les agents réalisant du portage de repas (titulaire du poste et les deux remplaçantes) vont bénéficier d'équipements de protection individuelle (Parkas, polos, chaussures).

#### Le transport

Au 5 décembre 2024, 158 personnes bénéficient ou ont bénéficié du transport à la demande (143 en 2023). Sur cette même période, 1 197 transports ont été réalisés (1 537 en 2023).

Cette baisse peut s'expliquer par le fait qu'un des agents au transport a été en congé maladie sur une période de presque 6 mois en 2024 et pas toujours remplacé (faute de postulants). 89 demandes de transport ont ainsi été refusées en 2024 contre 36 en 2023. 33 nouveaux dossiers ont toutefois été constitués cette année (20 en 2023).

25 résiliations ont été enregistrées (21 en 2023) : 9 à la suite d'une entrée en structure, 8 en raison d'une perte avérée de la mobilité et 3 parce que la personne est décédée. 5 dossiers ont été archivés après échange avec la personne, compte tenu de la non-utilisation du service depuis plusieurs années.

Pour rappel, les personnes sollicitent un transport pour faire les courses (commerces et marché), assurer leurs rendez-vous médicaux ou aller chez le coiffeur, au cimetière, rendre visite à des amis, aller aux activités proposées par le club des anciens travailleurs du mardi et du jeudi.

74 personnes sur les 158 inscrites ont sollicité régulièrement le service en 2024 (73 en 2023). Parmi elles, 60 personnes ont effectué en moyenne et par mois de 1 à 3 transports, 13 personnes de 4 à 8 transports et 1 personne plus de 8 transports. Les transports liés aux rendez-vous médicaux et aux courses sont prioritaires.

Un travail de réflexion a été lancé par la Ville sur les principes de calcul de la tarification des prestations pour les familles. L'objectif est de s'assurer que ces derniers sont cohérents et équitables au regard du contexte socio-économique. Même si la nature des prestations et les publics sont différents, les tarifs du portage et du transport pourraient être revus dans ce même esprit.

Le remplacement d'un des deux véhicules du transport prévu au cours de l'année 2023 n'a pu être réalisé en 2024. La commande du futur véhicule va s'inscrire dans le cadre d'une commande groupée entre la Ville et le CCAS et devrait aboutir en 2025.

#### La Téléassistance

260 personnes bénéficient de la téléassistance (252 en 2023). 57 nouveaux dossiers ont été enregistrés depuis le début de l'année (43 en 2023). 52 dossiers ont été résiliés (48 en 2023).

La constance de cette demande est un indicateur de l'avancée en âge des personnes car ce dispositif est souvent sollicité lorsque la personne âgée est en perte d'autonomie et que le maintien à domicile est préconisé.

Pour rappel, dans le cadre d'un marché public passé entre le Conseil Départemental et l'entreprise VITARIS en octobre 2021, une nouvelle convention ayant pour objet de définir les relations et les

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

obligations entre les partenaires conventionnés (les CCAS), le concessionnaire (VITARIS) et le département a été signée en janvier 2022.

Le registre du plan communal de sauvegarde

- Nombre de personnes inscrites : 337
- Nombre de personnes identifiées comme plus vulnérables : 147

Aucune alerte réalisée en 2024.

L'animation

Toutes les personnes inscrites dans le service (bénéficiaires d'une des prestations) sont informées du programme d'animations mis en place chaque année. L'objectif est de permettre à un plus grand nombre d'accéder à ces moments de convivialité qui favorisent le maintien des liens et rompent l'isolement.

Jusqu'en 2023, le programme d'animations se déclinait par semestre. En 2024, il est proposé tous les trimestres. Cette nouvelle organisation permet aux usagers de se projeter à plus court terme et donc, a priori plus facilement. Elle permet de plus d'intégrer plus facilement des projets portés par d'autres services du CCAS, de la Ville ou des partenaires comme les centres socioculturels par exemple.

Nombre d'activités proposées de janvier au 30 novembre 2024 : 50

- 27 activités organisées dans le cadre du programme trimestriel,
- 16 ateliers mémoire (2 groupes de 10 personnes),
- 2 rencontres « *La madeleine de Proust* » (atelier lecture) (5 personnes).

Au total, 53 personnes se sont inscrites sur une ou plusieurs des activités proposées (les mêmes personnes peuvent participer à plusieurs activités si pas de nouveaux « candidats »).

Au total, l'ensemble des activités a réuni, en 2024, 332 participations.

Les temps forts portés par des services de la Ville, du CCAS ou des partenaires et auxquels le service a assisté :

- Participation d'un groupe de 7 personnes à une action collective « Apprivoiser son stress et favoriser son sommeil » portée par le service Solidarités,
- Invitation par le théâtre Boris Vian à assister à une répétition d'un spectacle proposé dans le cadre du programme annuel du service + Rencontre avec une artiste en résidence (3 personnes),
- Médiathèque : rencontres ciné, participation aux tests de sièges (4 personnes) dans le cadre du futur réaménagement de l'espace, accueil du groupe de l'atelier lecture (5 personnes) avec visite complète et présentation des animations organisées et proposées par la Médiathèque, participation à une séance de Snozelen (stimulation sensorielle) (8 personnes), rencontre intergénérationnelle réalité virtuelle et jeux vidéo (5 personnes),
- Service éducation : projet de rencontres intergénérationnelles (jeux, et ateliers mémoire),
- Participation à un test de bancs en collaboration avec Nantes Métropole (4 personnes) dans le cadre du plan d'action « Bien vieillir »,
- Participation de 4 personnes à une des activités mises en place dans le cadre du programme d'octobre bleu porté par le CLRPA de Couëron (découverte de Couëron avec l'application « Baludik » sur un smartphone).



**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

Pour 2025, un projet de création d'un support audio (montage des différents échanges) réunissant des personnes âgées et des enfants avec l'association Makisart et une classe de l'école Marcel Gouzil (septembre 2025) est à l'étude. Le coût est encore inconnu (attente du devis).

**« Papilles en fête »**

En 2024, le service de l'action auprès des personnes âgées et des personnes handicapées (APAPH) a piloté pour la première fois l'organisation du repas des aînés pour les seniors de plus de 74 ans ainsi que tout ce qui se rapporte aux « colis » distribués aux plus de 80 ans.

Le repas s'est tenu les vendredi 22 et samedi 23 novembre et a réuni 206 convives le 1<sup>er</sup> jour et 236 le second (25 000,00 euros environ pour le repas et les animations). A compter de 2025, le coût du traiteur (environ 22 000,00 euros sur le total de 25 000,00 euros) sera supporté par le budget du CCAS et non plus par celui de la Ville. Par ailleurs, 140 colis ont été distribués (coût 3 525,25 euros).

L'organisation de ces événements a mobilisé de nombreux acteurs : différents services municipaux pour la logistique, la décoration florale, le choix du traiteur, la communication, ainsi que des bénévoles retraités du CLRPA présents en soutien sur les temps de permanences, la distribution des colis et les deux jours du repas.

Les colis, composés de produits locaux, ont été préparés et remis en mains propres par les élèves de terminale CAP Equipiers polyvalents de commerce du lycée professionnel Jean-Jacques Audubon.

Afin de pouvoir mettre en place cette action, une convention de financement avec le lycée a dû être rédigée.

Le suivi des projets longévité

**Stratégie « Bien vieillir »**

Pour rappel, un poste de responsable de projets longévité, accessibilité, relation aux usagers a été créé en 2023. Après un travail de consultation et d'analyse, un plan d'actions (de 78 actions de la Ville et du CCAS s'inscrivant autour de 4 axes de travail) a été finalisé, validé et présenté aux partenaires. Une dynamique de territoire associant différents acteurs a été mise en place pour suivre et faire vivre ces projets.

Les actions suivantes s'inscrivent dans le cadre de ce plan d'actions.

**Un guide seniors**

La création d'un guide d'information destiné aux seniors doit ainsi permettre de renforcer l'accès aux droits et aux services publics, et de favoriser l'interconnaissance des acteurs du territoire.

Le service de l'APAPH a piloté cette action en partenariat avec le service Communication de la Ville et en associant les partenaires du secteur gérontologique et les services de la Ville et du CCAS.

7 000 exemplaires ont été édités et une mise à jour de son contenu est prévue tous les deux ans.

Le financement de l'édition 2024 a été assuré à 70% par le fonds d'appui pour des territoires innovants (réseau VADA) et à 30 % par la Ville.

**Ouverture de la Résidence du Lac**

La résidence du Lac a ouvert ses portes comme prévu au printemps 2024, offrant 64 nouveaux logements, dont 40 en résidence autonomie.

Une convention de partenariat a été établie entre le propriétaire Habitat 44 et le gestionnaire (Adelis), d'une part, la Ville et le CCAS d'autre part. Cette convention prévoit notamment l'utilisation du tiers

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

lieu de la résidence pour des actions menées par des acteurs locaux au bénéfice des seniors de la commune.

**Ateliers de socio esthétique en direction des proches aidants**

En 2024, le service de l'APAPH a utilisé l'espace en question pour l'organisation de 3 ateliers de socio esthétique en direction des proches aidants. Cette animation s'inscrit dans le cadre de la CPOM signée avec l'association AAFP-CSF44 en 2024.

Animés par une socio-esthéticienne de l'association, ces ateliers (soin des mains, soin du visage et relaxation) ont réuni entre 5 et 8 personnes.

Pour 2025, le renouvellement de l'action est envisagé, toujours en direction du même public, sur la base de 4 ateliers.

**Signature d'une CPOM avec l'association CLRPA Couéron**

Le CCAS soutient l'association aux côtés de la Ville depuis de nombreuses années (subvention, mise à disposition de personnel, mise à disposition de locaux et de matériel). La précédente subvention étant arrivée à échéance un travail d'analyse a pu être effectué. Il a conduit à l'élaboration d'une CPOM au printemps 2024.

La fin de la mise à disposition d'agents du CCAS auprès de l'association a été actée à la fin de l'année.

La collectivité entend néanmoins maintenir son soutien au CLRPA Couéron dans le cadre des actions qu'il mène au bénéfice des seniors de la commune.

Le CLIC

Le budget du CLIC est alimenté par des subventions de fonctionnement attribuées par Nantes Métropole, la CARSAT. La subvention annuelle de fonctionnement versée par Nantes Métropole en 2024 s'élevait à 71 727,00 euros. Pour rappel, ce montant restera identique jusqu'en 2026 et s'inscrit dans le cadre du travail réalisé sur les CPOM.

La subvention de la CARSAT se répartit en deux volets : une part fixe d'un montant de 12 000,00 euros en 2024 devrait être diminuée à 9 000,00 euros en 2025, 6 000,00 euros en 2026 pour atteindre 4 000,00 euros en 2027, et une part variable se rapportant au nombre d'évaluations réalisées et estimée à 10 000,00 euros en 2025, sur la base des évaluations réalisées (75 évaluations réalisées de janvier à novembre 2024).

La ligne « divers/évaluation externe » passe à 0 en 2025 car l'évaluation externe a été réalisée comme prévu en 2024 (prochaine évaluation en 2029).

L'activité reste soutenue. Sur la période de janvier à fin novembre 2024, 575 personnes dont 190 nouvelles ont pu bénéficier d'un accompagnement. 403 visites à domicile et 60 entretiens au CLIC ou à la permanence ont été réalisés.

Des actions collectives ont également été conduites en 2024 :

- 1 cycle d'atelier Vitalité avec l'ASEPT à Couéron,
- 1 forum sur les déficiences sensorielles (visuelles et auditives) à Sautron : Conférences, stands et dépistages,
- 1 atelier « Autrement dit » à la Résidence du Lac (décembre).

En 2025, le CLIC souhaite poursuivre le développement d'actions collectives en s'appuyant sur les acteurs du territoire (Maison des aidants, caisses de retraite complémentaire...).

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

Le handicap

Le service APAPH assure l'information et l'orientation des familles. À la suite de la demande de parents, un répertoire listant les associations sportives ou culturelles de la commune qui proposent des activités adaptées à des enfants en situation de handicap est mis à jour régulièrement.

La Commission Communale d'Accessibilité est animée par le CCAS. Elle a pour mission de dresser le constat de l'accessibilité du cadre bâti, de la voirie, des espaces publics et des transports et de proposer des améliorations dans ce domaine.

En 2024, elle s'est réunie en juin et décembre en format « plénière ». Des actions sur le terrain ont également été menés (visites d'écoles, « diagnostic en marchant » dans le quartier de la Chabossière, test d'un prototype de banc public).

En 2025, il est prévu d'autres actions sur le terrain (visite du complexe sportif Langevin, contributions à l'amélioration de l'accessibilité sur les événements « Bords de Loire » ...).

Un rapport annuel de l'accessibilité pour l'année 2024 sera élaboré début 2025 puis présenté en Conseil municipal (obligation réglementaire).

Le CCAS participe également aux instances d'animation de la Convention Territoriale Globale (CTG), signée par la Ville avec la CAF et le Département et co-anime un groupe de travail qui associe les services de la Ville et des partenaires autour des enjeux liés au handicap sur le territoire.

Une convention de partenariat relie le CCAS avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées depuis 2019. Elle a pour objet d'organiser une participation uniformisée des communes au Fonds de compensation du handicap, sur la base d'une participation calculée en fonction du nombre d'habitants. Le montant de cette participation est fixé à 0,10 euros/habitant de la commune. Le montant versé par le CCAS de Couëron était de 2 305,70 euros pour 2024.

Le personnel du CCAS

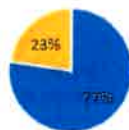
**STRUCTURE DES EFFECTIFS**

Au 31 décembre 2023, les effectifs physiques de la collectivité sont constants avec 22 agents.

**Effectifs**

★ **22 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 17 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

★ **Aucun contractuel permanent en CDI**

→ La part des fonctionnaires représente donc 77% des effectifs, et présente donc une baisse par rapport à 2022 (86%) avec l'arrivée d'un nouvel agent contractuel.

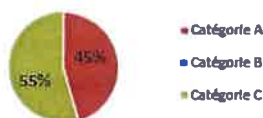
**REGISTRE DES DELIBERATIONS  
 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE  
 Séance du jeudi 30 janvier 2025**

**CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS**

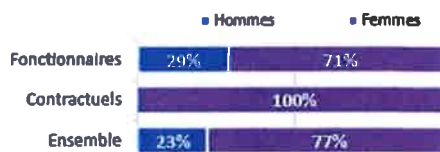
Les agents de catégorie C représentent la plus grande part avec 55% des effectifs, contre 45% pour les agents de catégorie A. La catégorie B n'est quant à elle pas représentée. Ces constantes n'ont que très peu évolué.

Le taux de féminisation sur emplois permanents du CCAS est de 77,3%. Les femmes représentent 70,6% des fonctionnaires du CCAS.

➤ Répartition des agents par catégorie



➤ Répartition par genre et par statut



**REPARTITION PAR FILIERE**

Les filières médico-sociale et administrative sont les plus représentées avec 91% restant une part identique à l'année précédente. Les filières technique et animation conservent 10% des effectifs qu'elles se répartissent également (5%). Il est à noter que les agents contractuels sont principalement dans la filière administrative pour 60% et médico-sociale pour 40%.

➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	47%	60%	50%
Technique	6%		5%
Culturelle			
Sportive			
Médoco-sociale	41%	40%	41%
Police			
Incendie			
Animation	6%		5%
Total	100%	100%	100%

➤ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	36%
Assistants socio-éducatifs	32%
Attachés	14%
Agents sociaux	9%
Adjoints techniques	5%

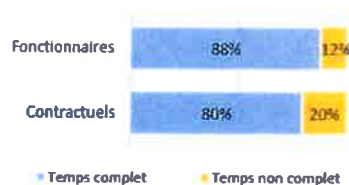
➔ Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des assistants socio-éducatifs avec 100% de femmes

**TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS**

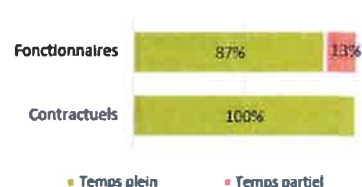
La part des fonctionnaires à temps complet a augmenté en 2023, passant de 83% à 88%, soit + 5 points. Celle des agents contractuels a également évolué positivement avec + 13 points par rapport à 2022. La répartition des agents à temps ou à temps partiel est restée quant à elle stable avec 13% des effectifs fonctionnaires à temps partiel.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
 Séance du jeudi 30 janvier 2025

➤ **Répartition des agents à temps complet ou non complet**



➤ **Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel**



La filière la plus concernée par le temps non complet reste la filière médico-sociale avec 29% contre 38% en 2022 des fonctionnaires et 0% des agents contractuels.

- ➔ Par ailleurs, on constate une évolution des bénéficiaires d'un temps partiel avec 20% des hommes contre 7% des femmes, une forte inversion par rapport à 2022 qui présentait 17% des effectifs féminins à temps partiel.

**PYRAMIDE DES AGES**

La moyenne d'âge du personnel du CCAS reste à 46 ans. Les fonctionnaires présentent une moyenne d'âge plus élevée avec 47,21 ans contre 41,5 ans pour les agents contractuels. Par ailleurs, on constate que 27% des personnels féminins sont âgés de plus de 50 ans.

- ➔ Il n'y a aucun personnel de moins de 30 ans au CCAS

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE**

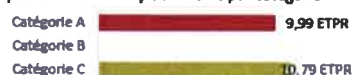
On compte 20,78 équivalents temps plein rémunérés (ETPR) sur l'année 2023, contre 19.94 en 2022.

➤ **20,78 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023**

- > 17,20 fonctionnaires
- > 3,58 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

37 820 heures travaillées rémunérées en 2023

**Répartition des ETPR permanents par catégorie**



**— Équivalent temps plein rémunéré**

➤ **19,94 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022**

- > 17,10 fonctionnaires
- > 2,84 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

36 291 heures travaillées rémunérées en 2022

**Répartition des ETPR permanents par catégorie**



- ➔ Il est à noter que 3 agents sont mis à disposition dans une autre structure et 1 agent est en position de disponibilité d'office.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

**MOUVEMENTS**

En 2023, le CCAS a connu 2 arrivées d'agents permanents et 1 départ alors qu'on ne notait aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ l'année précédente.

➤ **En 2023, 2 arrivées d'agents permanents et 1 départ**

*Aucun contractuel permanent nommé stagiaire*

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 :	Effectif physique au 31/12/2023
21 agents	22 agents

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023	
Fonctionnaires	-5,6%
Contractuels	66,7%
<b>Ensemble</b>	<b>4,8%</b>

➔ La cause de ce départ a été le départ à la retraite.

**ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

En 2023, 6 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, contre 7 en 2022 et 1 agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.

**BUDGET ET REMUNERATIONS**

En 2023, les charges de personnel représentent 77.32% des dépenses de fonctionnement contre 73.13% en 2022. Cette hausse est due à la hausse des effectifs et à la mise en place du complément de traitement indiciaire (CTI) en 2023 ainsi qu'à la prime dite « de pouvoir d'achat » mise en œuvre. La masse salariale du CCAS a augmenté en 2023 pour atteindre 1 115 932 € contre 999 711 € au 31 décembre 2022.

➤ **Les charges de personnel représentent 77,32 % des dépenses de fonctionnement**

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>1 443 317 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 115 932 €</b>	➔	<b>Soit 77,32 % des dépenses de fonctionnement</b>
<small>* Montant global</small>					
<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>		<b>763 313 €</b>		<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>	
<b>Primes et indemnités versées :</b>		<b>148 535 €</b>		<b>0 €</b>	
IFSE :		89 343 €			
CIA :		1 413 €			
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		631 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		4 614 €			
Supplément familial de traitement :		5 004 €			
Complément de traitement indiciaire (CTI)		33 624 €			

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
 Séance du jeudi 30 janvier 2025

→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est en légère baisse avec 19.46 %.

**IFSE et CIA selon la catégorie et le genre**

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	5 509 €	76 €	1%	5	5		3 624 €	32 €	1%			
Catégorie B												
Catégorie C	6 033 €	93 €	2%	2 528 €	75 €	3%						

**ABSENCES**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,27%	2,63%	3,90%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,15%	2,63%	8,44%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	10,46%	2,79%	8,72%

Cf. 2.7. Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences : Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents \* 365)

En 2023, la moyenne de jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire s'élève à 37,1 contre 57.5 jours en 2022. En parallèle, un agent contractuel permanent est absent 9.6 jours pour tout motif médical contre 18 jours en 2022. On note une forte diminution par rapport aux années précédentes dues au départ d'agents en absences de longue durée.

→ Par ailleurs, 1 accident du travail a été déclaré en 2023.

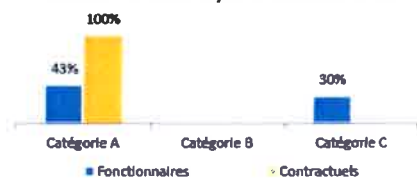
**FORMATION**

En 2023, 40,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour contre 76.2 % en 2022. En revanche, 56 jours de formation ont été suivis contre 28 en 2022. Il y donc une diminution du nombre de formation avec une augmentation de leur durée.

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

En 2023, 40,9% 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 2023



6 666 € ont été consacrés à la formation en 2023

56 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de Jours de formation par agent permanent :

> 2,5 Jours par agent

### Conclusion

Le Centre Communal d'Action Sociale s'applique chaque année à optimiser le fonctionnement des services dont la gestion lui est confiée, dans le respect des consignes budgétaires émises par la Ville.

Le budget du CCAS intègre plusieurs subventions accordées à des associations œuvrant dans différents domaines. Le montant de ces subventions est évalué à près de 73 900 €.

La proposition de budget 2025 du CCAS devrait ainsi s'équilibrer à 1 537 000 € en fonctionnement, en stabilité par rapport à l'an passé (+0%).

La subvention de la Ville s'établit à 1 100 000 €, montant en stabilité également, représentant environ 72% du budget de fonctionnement du CCAS.

Les dépenses d'investissement sont inscrites à hauteur de 58 000 € compte tenu des besoins exprimés par les services (véhicule, mobilier/électroménager logements temporaires, logiciels métier...).



**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

N°2025-5 : Séance du Conseil d'administration du jeudi 30 janvier 2025  
Service : Direction de la citoyenneté et de la solidarité - CCAS  
Référence : S.R.

**Objet : DECISIONS DU CCAS - INFORMATION**

Le jeudi trente janvier de l'an deux mille vingt-cinq à dix-huit heures, le Conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Couëron, légalement convoqué le vingt et un janvier 2025, s'est réuni salle Condorcet sous la présidence de M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué. Le nombre de membres en exercice est de : 17 – quorum : 9.

**Présents :**

Mmes DENIAUD, FOUBERT, GIRET, GUERIN, LECHEVALLIER, RADIGOIS, RAUHUT-AUVINET.  
MM. JOYEUX, EVANO, RECULEAU, SANZ.

**Absents excusés ayant donné procuration écrite :**

Mme LE BERRE à M. RECULEAU  
Mme CORMERAIS à Mme GUERIN

**Absents excusés :**

Mmes GRELAUD, HAMEON, BEN BELLAL  
M. ANDRIEUX

Nombre de pouvoirs : 2

Nombre de membres effectivement présents : 11

Formant la majorité des membres en exercice.

**Rapporteur** : M. Ludovic Joyeux, Vice-président délégué

**EXPOSÉ**

Conformément aux articles R 123-21, R 123-22 du Code de l'Action Sociale et des Familles, à la délibération n°2018-38 du 7 novembre 2018, à la délibération n°2020-23 du 30 juillet 2020 et à la délibération n°2023-40 du 16 novembre 2023 par laquelle le conseil d'administration du CCAS a délégué à la présidente ou à la vice-présidente pour la durée de son mandat, une partie de ses attributions en la chargeant de prendre les décisions qui s'imposent à l'égard de toutes les matières énumérées aux articles R 123-21, R 123-22 susvisés, il est rendu compte aux administrateurs des décisions prises dans ce cadre :

**Décision de la présidente n°2024-1 du 23 février 2024 – Marché de location d'un véhicule frigorifique neuf pour assurer le portage de repas a domicile des personnes âgées et des personnes en situation de handicap**

Suite à la fin du marché de location du véhicule frigorifique du service personnes âgées et des personnes en situation de handicap, une consultation a été lancée. Considérant l'avis d'appel public à la concurrence paru le 20 décembre 2023 au Profil Acheteur ainsi que l'offre économiquement la plus avantageuse proposée par Le Petit Forestier au regard des critères de jugement des offres, la proposition, déclinée comme suit, a été signée :

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**  
**Séance du jeudi 30 janvier 2025**

- location d'un véhicule frigorifique neuf pour assurer le portage de repas à domicile des personnes âgées et personnes en situation de handicap de la ville de Couëron pour une durée d'un an, reconductible trois fois pour un montant annuel de 13 128.00€ HT (dont option 1 caméra de recul incluse, pour 240.00€ HT) pour un kilométrage mensuel de 1 100 km, la première année.

*Décision de la Présidente mise en ligne sur le site internet de la Ville du 4 mars au 4 mai 2024 et transmise en Préfecture le 26 février 2024.*

**Décision de la présidente n°2024-2 du 6 mai 2024 – Accord-cadre relatif à la fabrication de repas en liaison froide pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap**

Suite à la fin du marché de fabrication de repas en liaison froide pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap une consultation a été lancée. Considérant l'avis d'appel public à la concurrence paru le 22 janvier 2024 au Profil Acheteur et considérant l'offre économiquement la plus avantageuse proposée par Océane de restauration au regard des critères de jugement des offres, la proposition, déclinée comme suit, a été signée :

- accord-cadre relatif à la fabrication de repas en liaison froide pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap pour une durée d'un an, reconductible trois fois pour un montant annuel de 105 000.00€ HT.

*Décision de la Présidente mise en ligne sur le site internet de la Ville du 7 mai au 7 juillet mai 2024 et transmise en Préfecture le 6 mai 2024.*

**Décision de la présidente n° 20242024-3 du 25/11/2024 – Régie d'avance secours d'urgence : modification acte de création**

Suite aux recommandations du comptable public il a été décidé de modifier la périodicité de dépôt des pièces justificatives pour la régie d'avances – secours qui sera désormais d'une fois par trimestre (au lieu d'une fois par mois précédemment).

*Décision de la Présidente mise en ligne sur le site internet de la Ville du 25/11/2024 au 25/01/2025 et transmise en Préfecture le 25/11/2024.*

**Le conseil d'administration prend acte.**

Pour expédition conforme  
Fait à Couëron, le 31 janvier 2025

Pour Carole Grelaud  
Maire et Présidente du CCAS  
La Vice-Présidente  
Geneviève Haméon



La Présidente du CCAS

- certifie le caractère exécutoire de la présente délibération compte tenu de sa mise en ligne sur le site internet de la Ville du 3/02/2025 au 3/04/2025 et transmise en préfecture le 3/02/2025  
- informe que la présente délibération est susceptible de recours auprès du Tribunal Administratif de Nantes (6 allée de l'île Gloriette, 44000 Nantes) ou par télérecours <https://citoyens.telerecours.fr/> dans un délai de deux mois à compter de la date d'accomplissement des formalités de publication.

**Liste des délibérations examinées**

<b>N° d'ordre délibération</b>	<b>Objet</b>	<b>Décision</b>
2025-1	Rapport social unique et lignes directrices de gestion	Approuvée
2025-2	Union nationale des centres communaux d'action sociale (UNCCAS) – Adhésion 2025	Approuvée
2025-3	Tarification du portage de repas à domicile : tarif plancher et tarif plafond 2025	Approuvée
2025-4	Débat d'orientation budgétaire 2025	Approuvée
2025-5	Décisions du CCAS – Information	Approuvée

Liste des membres présents pour les délibérations 2025-1 et 2025-2 :

Mmes DENIAUD, FOUBERT, GIRET, GUERIN, LECHEVALLIER, RADIGOIS.  
MM. JOYEUX, EVANO, RECULEAU, SANZ.

Liste des membres présents pour les délibérations 2025-3, 2025-4 et 2025-5 :

Mmes DENIAUD, FOUBERT, GIRET, GUERIN, LECHEVALLIER, RADIGOIS, RAUHUT-AUVINET.  
MM. JOYEUX, EVANO, RECULEAU, SANZ.