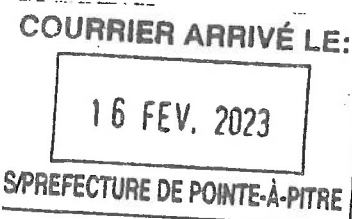


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

du Conseil d'Administration  
du Centre Communal d'Action Sociale

Séance du jeudi 07 décembre 2022



L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX, le mercredi 07 décembre à 09h00, s'est tenue la réunion du Conseil d'Administration, (dûment convoquée), dans la salle du conseil, de l'Hôtel de ville, sous la présidence de monsieur CORNET Cédric, Président du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale.

<p><i>Date de la convocation : 21/11/2022</i></p> <p><i>Nombres de membres : 17</i></p> <p><i>En exercice : 17</i></p> <p><i>Présents : 11</i></p> <p><i>Votants : 14</i></p> <p><i>Procuration : 3</i></p>	<p><b>Présents :</b></p> <p>MM. CORNET Cédric - BARBIN Teddy - Mmes - CLARAC Elodie - BROSSEAU Victorine - PAULON Nina - JEAN ELIE Isabelle - HERMANNE Liliane - THELEMAQUE Sonia - SAME MOLIA Anita - JOAB Carole - BAHADOUR Caroline</p> <p><b>Excusées :</b></p> <p>Mmes MOLIA Sandra (<i>mandataire CORNET Cédric</i>) - MONTOUT Liliane URBINO France Ena (<i>mandataire PAULON Nina</i>) - LOUISERRE-MEZENCE Laurie (<i>mandataire HERMANNE Liliane</i>)</p> <p><b>Absents :</b></p> <p>M. FRAIR Jules Mme VIROLAN Jocelyne</p>
---	---

**Délibération N°CA-2022-S-CCAS-30**

**PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES**

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16 (pour les communes et EPCI) ;

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

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

**Le Conseil d'administration,**

après avoir entendu les explications,

14/16

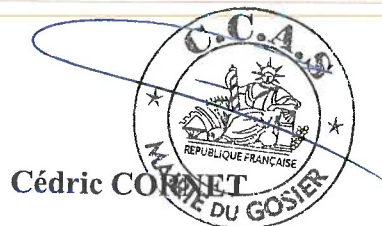
## PREND ACTE

de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement au débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2023.

Acte rendu exécutoire après  
envoi en Préfecture le

Et publication ou notification le

Fait et délibéré à Gosier,  
le 07 décembre 2022  
Pour extrait conforme,  
Le Président,



# CCAS-Rapport Egalité Femmes-Hommes

exercice 2021

---

## Préambule

La fonction publique porte les principes de la République et doit à ce titre être exemplaire. Le principe d'égalité de traitement régit l'accès à la fonction publique et la carrière des fonctionnaires d'un même corps. Le recrutement et la gestion des carrières doivent être menés en fonction des capacités de chaque personne et «sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents». Malgré ce statut protecteur, la fonction publique, et notamment la territoriale, n'est pas sans connaître des discriminations fondées notamment sur le sexe et des comportements sexistes qui viennent renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi, pour répondre à cet enjeu d'égalité, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, le maire ou président doit présenter à chaque entité, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire (loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Ce rapport, présenté lors du débat d'orientation budgétaire doit :

- documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire,
- recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation),
- fixer des orientations de moyen et long termes pour corriger les inégalités.

## La politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

L'article L131 du Code de l'action sociale et des familles confie au centre communal d'action sociale, un rôle important de coordination de l'aide sociale sur son territoire, à l'exception de l'aide sociale à l'enfance.

Outre son rôle clé d'aide à la gestion des demandes d'aides sociales légales, au travers de sa politique d'aides facultatives, le CCAS répond aux besoins essentiels des plus démunis. De plus, sa qualité d'établissement de proximité lui attribue la faculté d'observer et d'analyser la demande sociale sur le territoire, de répondre aux besoins des usagers dans une logique de prévention, d'accès aux droits, mais également de travailler en coordination avec les acteurs sociaux locaux.



## SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



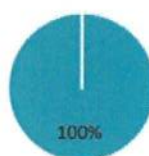
### CTRE COM ACTION SOCIALE DU GOSIER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Guadeloupe.

#### Effectifs

★ 12 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 12 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Un effectif de 12 agents fonctionnaires :

#### □ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuels	Tous
Administrative	50%		50%
technique	17%		17%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	33%		33%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

### Répartition des agents par catégorie

les agents relèvent de différentes catégories. Il en existe 3. L'appartenance à une catégorie est déterminée par le niveau de recrutement, les fonctions exercées et positionne le fonctionnaire dans la hiérarchie, conditionne sa grille indiciaire et donc sa rémunération.

### Répartition par genre et par statut

Une répartition très majoritairement féminine. Cette répartition s'explique par le type de métiers exercés au sein du CCAS, plus généralement investis par les femmes.

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	17%	83%
Contractuels		
Ensemble	17%	83%

### Les principaux cadres d'emplois

cadres d'emplois	%d'agents
Adjoints administratifs	33%
Adjoints techniques	17%
Assistants socio-éducatifs	17%
Agents sociaux	17%
Attachés	8%

### La moyenne d'âge est de 53 ans.



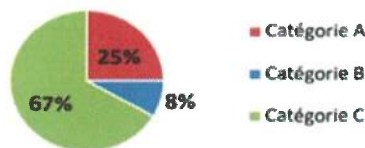


## Caractéristiques des agents permanents

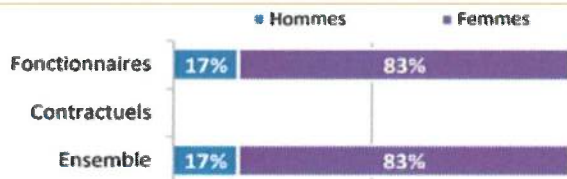
### ➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	50%		50%
Technique	17%		17%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	33%		33%
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>0%</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
Adjoint administratifs	33%
Adjoint techniques	17%
Assistants socio-éducatifs	17%
Agents sociaux	17%
Attachés	8%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

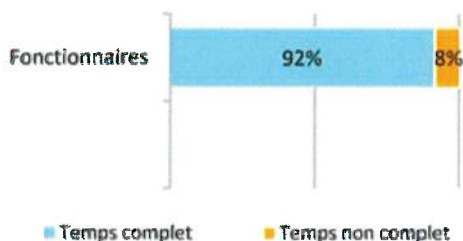
## Équivalent temps plein rémunéré

12,74 agents en ETPR en 2021, répartis comme suit :

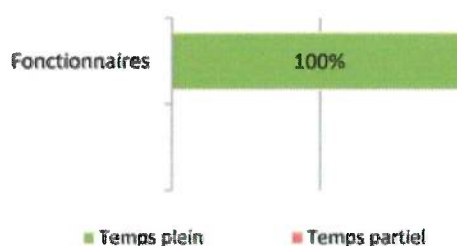
- catégorie A: 3,00 ETPR
- catégorie B: 1,00 ETPR
- catégorie C: 8,74 ETPR

## 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



### ➤ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires
Technique	50%



## Mouvements

Aucun mouvement d'agent en 2021, ni en départ, ni en arrivée.

### Mouvements

➔ En 2021, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
12 agents	12 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel		
Ensemble	➔	0,0%

➔ Aucun départ d'agent permanent en 2021

➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2021

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Rémunération

Les charges de personnel représentent 67,75 % des dépenses de fonctionnement

Budget : 946 859€

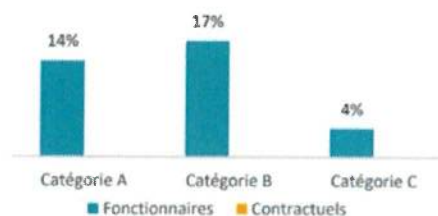
charges du personnel : 641 500€

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,57 %.

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,57 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,57%
Ensemble	8,57%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires  
Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021  
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 67,75 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	946 859 €	Charges de personnel*	641 500 €	➔	Soit 67,75 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-----------	-----------------------	-----------	---	---

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	375 009 €	Rémunération - emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	32 153 €		0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 963 €		
Supplément familial de traitement :	87 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		26 683 €	
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	35 817 €				17 331 €	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	41 111 €		s		24 830 €	

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

### Absences

En moyenne, 21,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire. Pas de déclaration d'accident de travail.

## Absences

### En moyenne, 21,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,80%	5,80%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,80%	5,80%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,80%	5,80%

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

### Handicap



## 2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

### Accidents du travail

- ➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2021**

### 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.

#### 2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

### Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

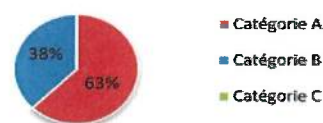
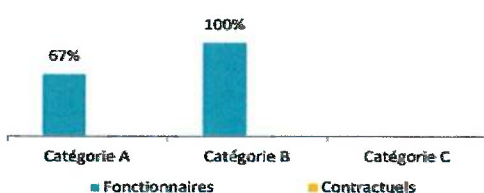
### Formation

En 2021, 25,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour.  
48 jours de formation ont été suivis par les agents sur emploi permanent en 2021  
Nombre moyen de jours de formation: > 4 jours par agent

### Formation

- ➔ **En 2021, 25,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

- ➔ **48 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021**



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	90%
Interne à la collectivité	10%

### Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ **La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance**

- ➔ **L'action sociale de la collectivité**

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

## ☐ Relations sociales

238 jours de grève recensés en 2021

### Relations sociales

#### ➤ Jours de grève

238 jours de grève recensés en 2021

### Évolution professionnelle

➤ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➤ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

➤ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➤ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

### Sanctions disciplinaires

➤ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0



## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)  
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Le bilan des actions menées

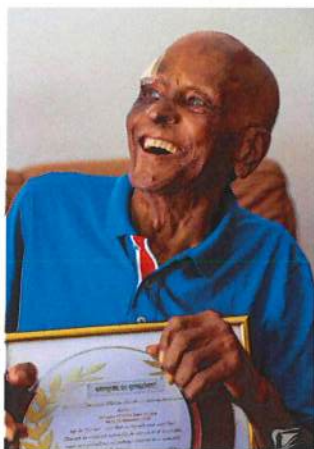
En 2021, dans la lignée de l'année 2020, le centre Communal d'Action Sociale a été confronté à une situation sociale et sanitaire obligeant à prioriser une action sociale menée à distance, l'enjeu étant de maintenir toutefois le lien avec la population, l'écoute des personnes dans le besoin et la nécessaire continuité administrative. La mobilisation de l'ensemble des partenaires de l'action sociale du territoire s'est également poursuivie pour apporter les informations utiles pour l'accompagnement des administrés.

L'accueil téléphonique a été le fil conducteur pour la gestion numérique des demandes quand l'accueil physique n'a plus été possible.

L'accompagnement des personnes âgées notamment le portage de repas a été maintenu dans la mesure du possible, et également par le biais de la plateforme d'écoute mise en place.

Des actions ont pu être menées en leur faveur, dans le respect des gestes barrières, à compter du mois d'octobre, à savoir

- *la Semaine Bleue*: en octobre 2021 - 3 actions :
  - Cellule d'écoute psychologique sur l'impact de la covid-19 sur la santé mentale des séniors: participants : 14% ♂ 86% ♀
  - Webconférence sur l'isolement des séniors: participants : 12% ♂ 88% ♀





- Atelier de téléphonie mobile : "Les séniors connectés"
- *Hommage aux personnes centenaires* : en 2021, 12 centenaires dont 2 hommes ;
- *La distribution de 250 paniers de Noël aux personnes âgées et personnes handicapées de la ville*, par les administrateurs disponibles accompagnées des agents du CCAS.

Les actions d'accompagnement social ont été les suivantes :

- *mise en oeuvre de permanences en distanciel sur la thématique de l'amélioration de l'habitat en partenariat avec la direction de l'habitat de la CARL ;*
- *poursuite des permanences sociales du CCAS par voie téléphonique, sur les problématiques du quotidien.*

*La tenue des instances s'est poursuivie, notamment la commission permanente pour l'attribution des aides facultatives. La continuité de remise de l'aide alimentaire au moyen des Chèques d'accompagnement personnalisé s'est poursuivie.*

*Par ailleurs, il convenait d'aller au bout de la démarche de réorganisation des services initiée par la ville dans le cadre de la nouvelle mandature. Ce, dans l'objectif de repenser l'organisation administrative, en cohérence avec le projet politique et dans le respect des compétences dévolues au CCAS. Aussi, il convenait que l'organisation interne de la structure, la répartition des compétences mobilisées soient en adéquation avec le service quotidien attendu et rendu.*





# Les orientations au service des inégalités

*L'année 2021 a constitué en une seconde année de pandémie, les principales demandes concernent les impayés (loyer, edf, eau) et les bons alimentaires suite à des pertes d'emploi ou des hospitalisations longues ( cumul de retard de loyer, absence de paiement durant les périodes de maladies...) liées à la COVID. Cela a entraîné nécessairement des orientations spécifiques concernant les nouvelles orientations politiques.*

---

Aussi, il devra être tenu compte des bases suivantes :

- les dispositions réglementaires ;
- les données de l'analyse des besoins sociaux, menée sur l'ensemble du territoire intercommunal et révisée pour la ville du Gosier ;
- le projet politique et le projet d'administration ;
- la convention territoriale globale envisagée avec la caisse d'allocations familiales.

**Les enjeux** étant les suivants :

- Repenser l'activité sociale dans le cadre de l'innovation et de la modernisation, tout en maintenant la nécessaire proximité avec le public sensible ;
- Consolider les dispositifs partenariaux avec les institutions et les associations de l'action sociale ;
- Apporter une solution de communication et de valorisation de l'action sociale sur le territoire ;
- Développer l'offre d'accompagnement des personnes âgées et/ou en situation de handicap.

Le CCAS devra à l'annonce des défis de cette mandature innover, repenser, et proposer les nouveaux projets dans l'objectif de :

- répondre aux besoins de l'utilisateur en terme d'efficacité, de qualité, d'appréhension de l'outil internet ;
- proposer un accompagnement administratif aux usagers pour lutter contre le non recours et faciliter l'accès aux droits ;
- assurer une dynamisation du territoire en diversifiant l'offre d'animation aux usagers ;

- assurer une aide spécifique basée sur la prise en compte individuelle des situations et des problématiques.

## Et pour conclure,

Au cœur de tensions qui traversent la société, l'action sociale se trouve investie de la charge d'apporter des réponses à des problèmes sociaux quand les mécanismes ordinaires d'intégration et de lien social peuvent être défailants. Dès lors, les acteurs doivent se positionner dans le débat public et ce au-delà de leurs domaines de compétences immédiats. Les choix économiques et sociaux impactent, peu ou prou, l'action sociale. Loin de se confiner aux effets, les acteurs sociaux doivent aussi s'intéresser aux causes.

---

