

**C.C.A.S DE LA VILLE DE LA LONDE LES MAURES**
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE • DÉPARTEMENT DU VAR**SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU
JEUDI 5 FÉVRIER 2026 À 10H, SALLE DU CONSEIL MUNICIPAL,
SOUS LA PRÉSIDENTE DE MONSIEUR FRANÇOIS DE CANSON, PRÉSIDENT***Date de la convocation : 29 janvier 2026***ÉTAIENT PRÉSENTS :**

Monsieur François de CANSON, *Président* - **Madame Nicole SCHATZKINE**, *1^{er} adjointe* -
Madame Catherine BASCHIERI, *7^{ème} adjointe* - **Madame Pascale ISNARD**, *9^{ème} adjointe* -
Madame Valérie AUBRY, *conseillère municipale* - **Monsieur Daniel GRARE**, *conseiller
municipal* - **Madame Marine POMAREDE**, *conseillère municipale* - **Monsieur Pierre
AUBERTIN** - **Madame Arlette GRARE** - **Madame Régine GHIO** - **Monsieur Michel
GUIMBERT** - **Madame Danielle PENICAUT** - **Madame Paulette WAGNER**.

POUVOIRS :

Madame Simone CHALMETON donne pouvoir à **Madame Catherine BASCHIERI**, *7^{ème} adjointe*
- **Madame Ida CIMOLINO** donne pouvoir à **Madame Valérie AUBRY**, *conseillère municipale*.

EXCUSÉS : **Monsieur Jean-Marie MASSIMO**, *8^{ème} adjoint* - **Madame Nathalie RUIZ**,
conseillère municipale.

Afférents au Conseil d'Administration :	En exercice :	Qui ont pris part :
17	17	13 + 2 P

Madame Catherine BASCHIERI, *7^{ème} adjointe* est désignée à l'unanimité à **15 voix pour
(12+4 P)**, comme Secrétaire de séance.

DÉLIBÉRATION N°07/2026**PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 (RSU)**

Monsieur François de CANSON, *Président*, expose le rapport suivant :

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et les articles L.231-1 à L.231-4 et L.232-1 du Code Général de la Fonction Publique instaurent l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Le RSU c'est plus de 100 indicateurs structurés en 11 thématiques (emploi, recrutements, parcours professionnels, organisation du travail, rémunération, santé et sécurité au travail, formation, les droits sociaux, le dialogue social, l'environnement, le handicap).

A partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents.
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...).
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Dans un objectif de simplification et d'optimisation, le RSU se substitue au Rapport biennal sur l'État des Collectivités (appelé Bilan social), aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition (article 35 bis et 62 de la loi du 26 janvier 1984) ainsi qu'au rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2002).

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels) ainsi que le baromètre égalité professionnelle femme homme. C'est un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité ou établissement public. Il est transmis au Centre de Gestion.

Conformément au premier alinéa de l'article L231-4 du Code Général de la Fonction Publique « Le rapport social unique prévu à l'article L. 231-1 est présenté à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article L.4 après avis du Comité social territorial ».

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

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

VU la présentation du rapport social unique au Comité social territorial du 9 décembre 2025,

CONSIDÉRANT que le rapport social unique doit faire l'objet d'une présentation à l'assemblée délibérante du C.C.A.S.,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

VOTE ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ, 15 voix pour (13+2P)

Monsieur François de CANSON, Président - Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o adjointe - Madame Catherine BASCHIERI, 7^o adjointe (+1P) - Madame Pascale ISNARD, 9^o adjointe - Madame Valérie AUBRY, conseillère municipale (+1P) - Monsieur Daniel GRARE, conseiller municipal - Madame Marine POMAREDE, conseillère municipale - Monsieur Pierre AUBERTIN - Madame Arlette GRARE - Madame Régine GHIO - Monsieur Michel GUIMBERT - Madame Danielle PENICAUT - Madame Paulette WAGNER.

PREND ACTE de la synthèse du rapport social unique pour 2024 tel que présenté dans l'annexe ci-jointe.

Fait à La Londe les Maures, les Jour, Mois et An que dessus,
Pour Extrait Conforme,

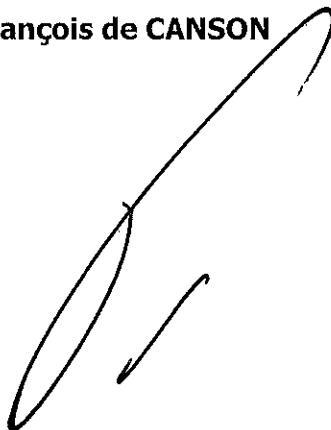
Le Président

Maire

Président de Méditerranée Porte des Maures

Vice-Président du Conseil Régional Provence Alpes Côte d'Azur

François de CANSON



Secrétaire de séance



DÉLAIS ET VOIES DE RECOURS :

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours administratif près le tribunal administratif de TOULON – 5 rue Racine – CS 40510 – 83041 TOULON CEDEX 9 - dans les DEUX MOIS à partir de sa publicité.

Il peut aussi faire l'objet d'un recours gracieux auprès de M. le Maire de la commune de La Londe les Maures Hôtel de ville – BP 62 – 83250 La Londe les Maures ou d'un recours hiérarchique auprès de M. le Préfet du Var dans les DEUX MOIS à partir de sa publicité. Cette démarche prolonge le délai de recours près le tribunal administratif qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse au recours gracieux et/ou hiérarchique. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet :

www.telerecours.fr

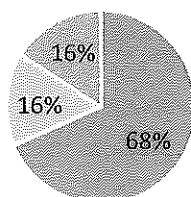
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE LA LONDE LES MAURES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Var.

Effectifs

❖ 38 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 26 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

❖ Aucun contractuel permanent en CDI

❖ Précisions emplois non permanents

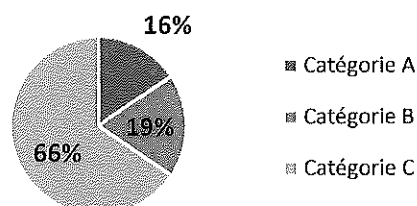
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

❖ Répartition par filière et par statut

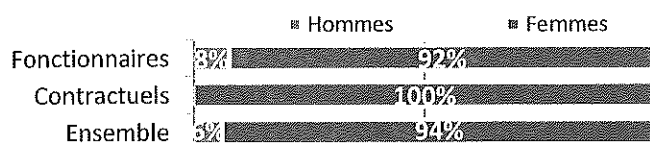
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%		9%
Technique	4%		3%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	85%	100%	88%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

❖ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

❖ Répartition par genre et par statut

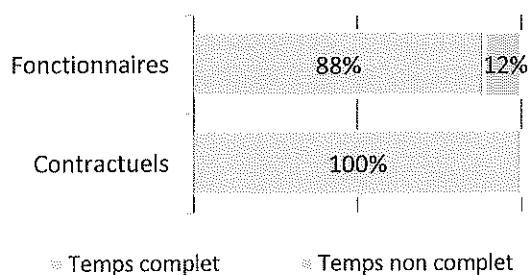


❖ Les principaux cadres d'emplois

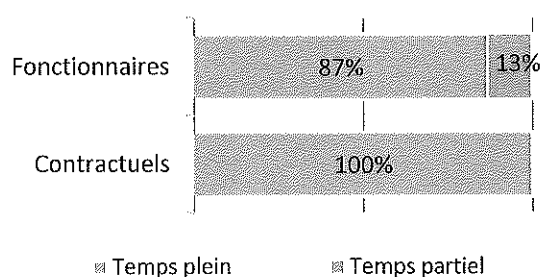
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	59%
Auxiliaires de puériculture	16%
Educateurs de jeunes enfants	6%
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	6%
Attachés	3%

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	Contractuels
Médico-sociale	14%	0%

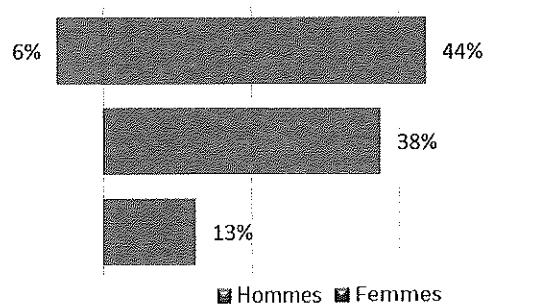
Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,27	de 50 ans et +
Contractuels permanents	34,17	
Ensemble des permanents	45,63	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	42,50	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent

* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

32,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 24,61 fonctionnaires
- > 4,51 contractuels permanents
- > 3,86 contractuels non permanents

60 024 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	4,40 ETPR
Catégorie B	5,22 ETPR
Catégorie C	19,50 ETPR

Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

Mouvements

En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
37 agents	32 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	⬇️	-10,3%
Contractuels	⬇️	-25,0%
Ensemble	⬇️	-13,5%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Départ à la retraite	40%
Démission	20%

Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

11 avancements d'échelon et
2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	100%
---	------

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 65,29 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 2 273 222 € Charges de personnel* 1 484 110 € ➡ Soit 65,29 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	923 221 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	126 340 €	93 489 €
IFSE :	106 417 €	
CIA :	7 000 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	136 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 175 €	
Supplément familial de traitement :	9 461 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	5 781 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		s	
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	49 121 €	s	33 881 €		26 244 €	32 696 €
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	50 511 €	s	33 438 €		26 826 €	32 696 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,68 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,32%
Contractuels sur emplois permanents	5,10%
Ensemble	13,68%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 7 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	9 946 €	353 €	3%				s					
Catégorie B	4 340 €	268 €	6%									
Catégorie C	2 677 €	243 €	8%	2 975 €	400 €	12%	129 €	57 €	31%			

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 15,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 11 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,26%	3,01%	4,02%	0,55%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,26%	3,01%	4,02%	0,55%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,77%	4,25%	5,49%	0,55%

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)
- 50,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 1 seul accident du travail déclaré au total en 2024
- > 1 accident du travail pour 38 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

Handicap

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

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 2 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**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

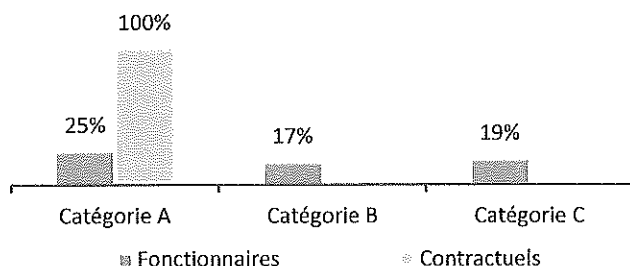
Total des dépenses : **1 699 €**
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

- En 2024, 18,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



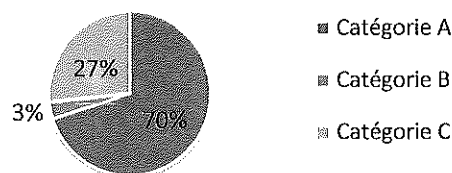
- 10 244 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	84 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	14 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

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

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'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

- Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : <i>Absences médicales</i> + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	---	---

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2025

Version 1