

**Département des Pyrénées Atlantiques**  
**Arrondissement de Pau**  
**Commune de LONS**

**Délibération du Conseil d'Administration**  
**Du Centre Communal d'Action Sociale**

**Séance du mercredi 11 mars 2026**

**Étaient Présents** : M. le PRÉSIDENT, Mme DALÉAS, Mme BLEAU-VERDIER,  
Mme ZINT, Mme MAURIN, Mme LARRIBAU,  
Mme DARRIEUTORT, Mme VANCAUWENBERGE,

**Absents excusés** : Mme MAZILIÉ, M. BATUT, M. BARREIX,

**Délibération n° 04-11032026**

**OBJET** : Information de l'avis du Comité Social Territorial (CST) sur le Rapport Social Unique 2024 (RSU)

Monsieur le Président rappelle que l'article 5 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les dispositions encadrant le bilan social en prévoyant la mise en place d'un rapport social unique (RSU) au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ainsi, les administrations doivent élaborer chaque année un RSU rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU est établi autour de 10 thématiques :

- L'emploi ;
- Le recrutement ;
- Les parcours professionnels ;
- La formation ;
- Les rémunérations ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- L'action sociale et la protection sociale ;
- La discipline.

A l'instar du Bilan Social, le RSU présente des éléments et données qui permettent d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents.
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- la mise en œuvre de 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.

Le RSU permet ainsi de connaître l'état des ressources humaines du CCAS à une date donnée et d'en suivre les évolutions dans le temps, de valoriser les données RH en exploitant ses données dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) et ainsi dialoguer sur les enjeux RH du CCAS.

L'article 9 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique précise : « dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante ».

Le RSU a été présenté aux membres du Comité Social Territorial commun lors des séances du 2 décembre 2025 et du 23 février 2026. Il a été adopté à l'unanimité par chacun des deux collèges mais certains membres du CST ont formulé des questions, des remarques ou des souhaits auxquels des réponses ont été données. Monsieur le Président en rend compte ci-dessous en reproduisant les échanges qui ont eu lieu lors du CST et tels qu'ils ont été notés dans le compte-rendu de l'instance.

« **Birgit Kopenhagen** souligne l'augmentation des pourcentages maladie au CCAS comparé au précédent RSU.

**Sylvie Courrègelongue** précise qu'il convient de distinguer le taux d'absentéisme « compressible » (maladie ordinaire et accidents de travail) et le taux d'absentéisme médical (toutes les autres absences pour motif médical). Ce dernier obéit à des règles d'octroi particulières : rapport d'un médecin agréé, avis du conseil médical. Les collectivités peuvent surtout agir sur le 1<sup>er</sup> type d'absentéisme.

Concernant le CCAS, il convient de relativiser l'augmentation entre ces deux années au regard d'un faible effectif. Ainsi, il suffit d'un ou deux agents supplémentaires absents sur une durée longue pour que les pourcentages doublent ou triplent.

**Monsieur le Maire** rappelle également la corrélation entre une pyramide des âges vieillissante et un risque d'arrêts pour raison de santé plus importants et indique qu'il vaut mieux s'intéresser aux valeurs absolues qu'aux pourcentages pour établir des comparaisons.

**Mme Marie Pourtau** souhaiterait connaître la différence entre les contractuels permanents et ceux non permanents.

**Sylvie Courrègelongue** indique que les contractuels non permanents correspondent aux recrutements sur des accroissements temporaires d'activité, des accroissements saisonniers d'activité et des contrats de projet ; tous les autres cas de recrutements de contractuels correspondent à du permanent. »

Au vu de cet exposé, le **Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale,**

**PREND ACTE** de l'avis du Comité Social Territorial commun sur le RSU 2024.

Fait à LONS, les jour, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,

Le Maire,  
Président du CCAS



Nicolas PATRIARCHE