



ARMENTIÈRES
L'audace des transitions

EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 5 décembre 2024
Convocation du : 28 novembre 2024
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 29

L'AN DEUX MILLE VINGT QUATRE, le cinq décembre à dix-neuf heures trente, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIÈRES se sont réunis à l'Hôtel de Ville.

PRÉSENTS : Jean-Michel MONPAYS, Laurent DERONNE, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIE, Céline LEROUX, Hugues QUESTE, Catherine DE PARIS, Jean-Louis MERTEN, Martine COBBAERT, Philippe CATTOIRE, Martine DUBREU, Bernard HAESBROECK, Ibtiassam MARZAK-AFFAOUI, Rut LERNER-BERTRAND, Valérie PRINGUEZ, Grégory PICKEU, Dominique BAILLEUL, Véronique NAEYE, Carole CASIER, Cristiane DELESTREZ, Philémon BRUNET, Michel PLOUY, Jean-Jacques DERUYTER, Caroline BAURANCE, Hans LANDLER, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT, Désiré BAILLON, Mélanie DEZEURE.

EXCUSÉS AYANT DONNÉ POUVOIR : Bernard HAESBROECK (jusqu'à la délibération DE24.173), Thomas BLACTOT, Lahcem AIT EL HAJ, Alexis DEBUISSON, Pierre VANNESTE, Sophie TANGHE, Cristiane DELESTREZ (jusqu'à la délibération DE24.155), Mylène MERAD ont délégué respectivement pour les représenter, Jean-Michel MONPAYS (jusqu'à la délibération DE24.173), Catherine DE PARIS, Laurent DERONNE, Hugues QUESTE, Arnaud MARIE, Martine DUBREU, Céline LEROUX (jusqu'à la délibération DE24.155), Sylvie GUSTIN, conformément à l'article L.2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Dominique BAILLEUL

DE24.169

PERSONNEL COMMUNAL
RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Information



Vu le code général de la fonction publique,

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

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019,

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent élaborer annuellement un **rapport social unique** (RSU) réunissant l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines.

Le RSU constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial puisqu'il permet d'apprécier la situation des collectivités et établissements publics au regard des données sociales regroupées sous plusieurs items (effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux...)

Ces données sociales à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données et les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements publics un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

Ce portail numérique constitue le canal de collecte de l'information statistique pour le RSU garantissant la qualité de l'information recueillie grâce à des contrôles de cohérence.

Pour cette année, la campagne RSU porte sur les données sociales 2023.

Le RSU est présenté, pour avis, aux membres du Comité Social Territorial et donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Il est ensuite transmis à l'assemblée délibérante puis rendu public au plus tard le 31 décembre.

Après avis du Comité Social Territorial, le RSU portant sur les données sociales 2023 ci-annexé est présenté à l'assemblée délibérante.

Le Conseil Municipal prend acte de ce rapport.

Envoyé en préfecture le 09/12/2024

Reçu en préfecture le 09/12/2024

Publié le

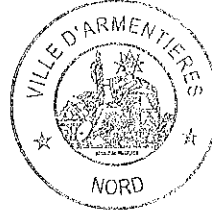
ID : 059-215900176-20241205-DE24169-DE



Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,
Le Maire,

Dominique BAILLEUL
Conseiller Municipal
Secrétaire de Séance



Jean-Michel MONPAYS

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Bailleul', written over a faint circular stamp.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jean-Michel Monpays', written over a faint circular stamp.



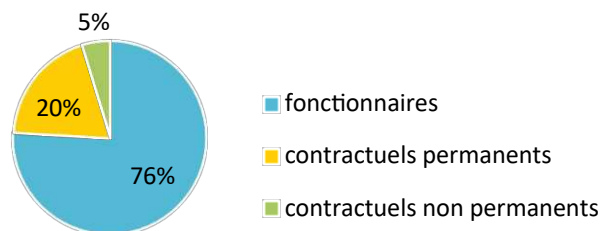
COMMUNE D ARMENTIERES

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

→ 569 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 432 fonctionnaires
- > 111 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents



→ 2 contractuels permanents en CDI

→ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

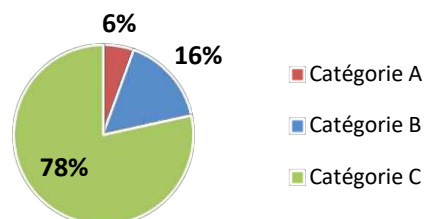
- 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

Caractéristiques des agents permanents

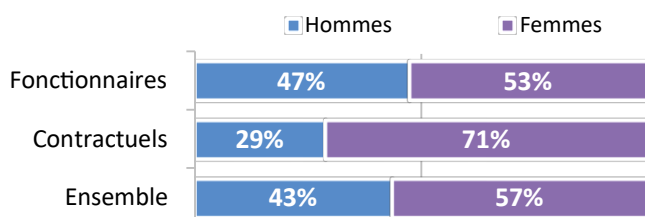
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	5%	16%
Technique	47%	17%	41%
Culturelle	8%	10%	9%
Sportive	3%		2%
Médico-sociale	6%	11%	7%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	14%	58%	23%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

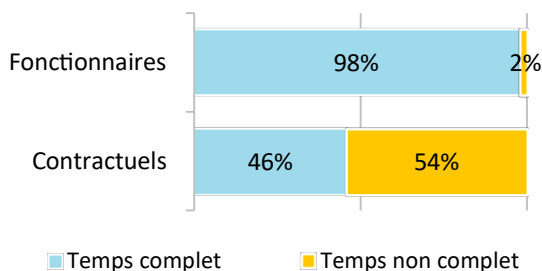


→ Les principaux cadres d'emplois

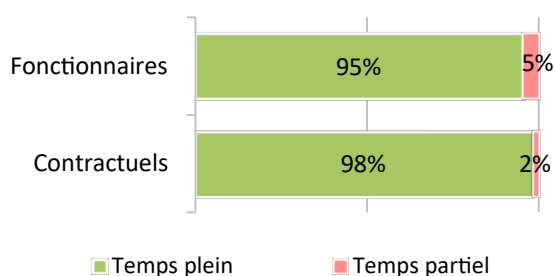
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Adjoints d'animation	21%
Agents de maîtrise	12%
Adjoints administratifs	10%
Assistants d'enseignement artistique	5%

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



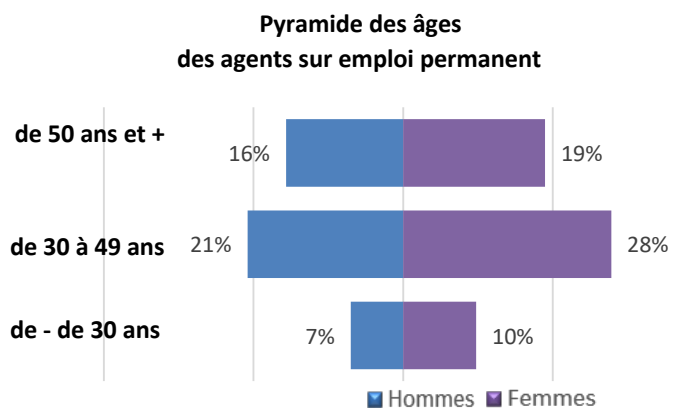
→ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière
Culturelle
Animation

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,05
Contractuels permanents	34,26
Ensemble des permanents	43,64



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

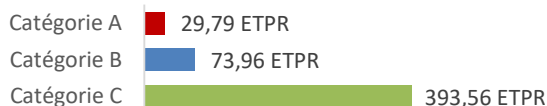
Équivalent temps plein rémunéré

→ 516,06 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > **428,18** fonctionnaires
- > **69,13** contractuels permanents
- > **18,75** contractuels non permanents

939 229 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 7 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 10 agents en disponibilité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

→ En 2023, 72 arrivées d'agents permanents et 63 départs

72 arrivées :

- 10 fonctionnaires
- 44 contractuels remplaçants
- 18 contractuels sur emploi permanent

18 contractuels permanents nommés stagiaires

63 départs :

- 21 fonctionnaires
- 42 contractuels

→ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Départ à la retraite	14%
Mise en disponibilité	6%
Détachement	5%
Mutation	5%

→ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	61%
Arrivées de contractuels	25%
Voie de mutation	7%
Réintégration et retour	4%
Recrutement direct	1%

Évolution professionnelle

→ 7 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 14% des nominations concernent des femmes

→ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

→ 208 avancements d'échelon et 21 avancements de grade

→ Aucun lauréat d'un examen professionnel

Sanctions disciplinaires

→ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

→ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière)

100%

Budget et rémunérations

→ Les charges de personnel représentent 64,43 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	32 732 606 €	Charges de personnel*	21 089 024 €	➔	Soit 64,43 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	14 137 662 €
Primes et indemnités versées :	1 651 365 €
IFSE :	1 294 948 €
CIA :	82 025 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	176 344 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	108 112 €
Supplément familial de traitement :	149 891 €

→ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,68 %

- 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
- 9068,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

→ En moyenne, 31,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,71%	2,24%	3,41%	0,83%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,62%	2,24%	7,32%	0,83%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,91%	2,35%	7,57%	0,84%

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 ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

→ 35 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 23 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

30 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 78 % sont en catégorie C*
- 3 237 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

→ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

→ **FORMATION**
148 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 18 094 €

Coût par jour de formation : 122 €

→ **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 : 35 616€

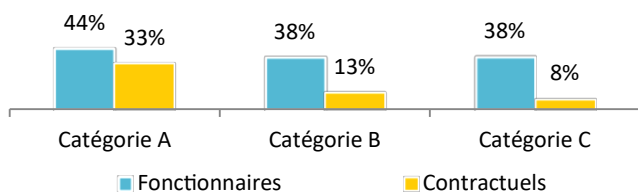
→ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

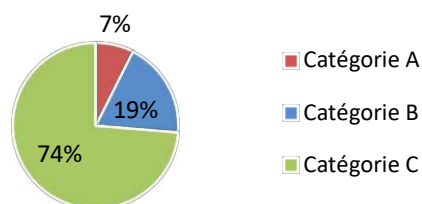
→ En 2023, 32,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



→ 837 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



→ 152 439 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	22 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	31%

Action sociale et protection sociale complémentaire

→ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	28 035 €
Montant moyen par bénéficiaire	188 €

→ 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

442 jours de grève recensés en 2023

→ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

→ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 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 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 : novembre 2024

Version 1