



EXTRAIT DU
REGISTRE DES DELIBERATIONS

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 30 novembre 2023
Convocation du : 23 novembre 2023
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 26

L'AN DEUX MILLE VINGT TROIS, le trente novembre à dix neuf heures trente, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIERES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Bernard HAESBROECK, Maire.

PRESENTS : Bernard HAESBROECK, Jean-Michel MONPAYS, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIÉ, Céline LEROUX, Hugues QUESTE, Martine COBBAERT, Jean-Louis MERTEN, Martine DUBREU, Dominique BAILLEUL, Rut LERNER-BERTRAND, Véronique NAEYE, Philippe CATTOIRE, Sophie TANGHE, Grégory PICKEU, Thomas BLACTOT, Ibtissam MARZAK-AFFAOUI, Philémon BRUNET, Jean-Jacques DERUYTER, Hans LANDLER, Caroline BAURANCE, Michel PLOUY, Bruno VANGAEVEREN, Désiré BAILLON, Mylène MERAD, Mélanie DEZEURE.

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : Laurent DERONNE, Catherine DE PARIS, Carole CASIER, Pierre VANNESTE, Cristiane DELESTREZ, Valérie PRINGUEZ, Lahcem AIT EL HAJ, Alexis DEBUISSON, Benjamin TISON-BEERNAERT, ont délégué respectivement pour les représenter Bernard HAESBROECK, Jean-Michel MONPAYS, Jean-Louis MERTEN, Martine COBBAERT, Dominique BAILLEUL, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIÉ, Hugues QUESTE, Mélanie DEZEURE, conformément à l'article L.2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

SECRETARE DE SEANCE : Philémon BRUNET

DE23.138

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,

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit un nouveau cadre juridique en prévoyant la mise en place de la base de données sociales (BDS) et du rapport social unique (RSU).

Dès lors, 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 2022. Cette campagne a démarré en avril 2023 et la collecte des données s'est terminée au 31 octobre 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.

Envoyé en préfecture le 07/12/2023

Reçu en préfecture le 07/12/2023

Publié le

ID : 059-215900176-20231130-DE23138-DE



Après avis du Comité Social Territorial en date du 23 novembre 2023, le RSU 2023 portant sur les données sociales 2022 ci-annexé est présenté à l'assemblée délibérante. Le Conseil Municipal prend acte de ce document.

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Philémon BRUNET
Conseiller Municipal
Secrétaire de Séance

Pour expédition conforme,
Le Maire,

Bernard NAESBROECK
Vice-Président de la Métropole
Européenne de Lille

Envoyé en préfecture le 07/12/2023

Reçu en préfecture le 07/12/2023

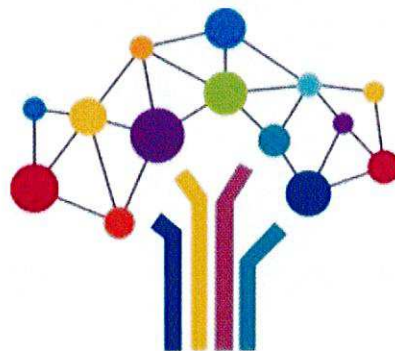
Publié le

ID : 059-215900176-20231130-DE23138-DE

S²LOW



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 VILLE D'ARMENTIÈRES





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



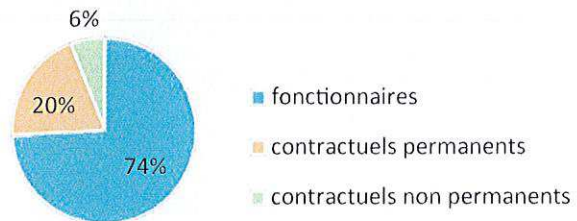
COMMUNE D ARMENTIERES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

→ 576 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 427 fonctionnaires
- > 114 contractuels permanents
- > 35 contractuels non permanents



→ 1 contractuel permanent en CDI

→ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

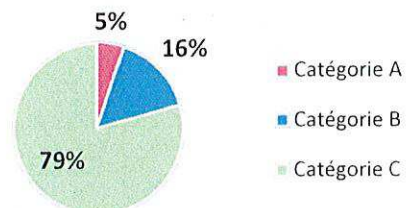
- ▣ 23 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

Caractéristiques des agents permanents

→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	4%	17%
Technique	49%	18%	42%
Culturelle	8%	9%	8%
Sportive	3%		2%
Médico-sociale	6%	5%	6%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	12%	65%	23%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

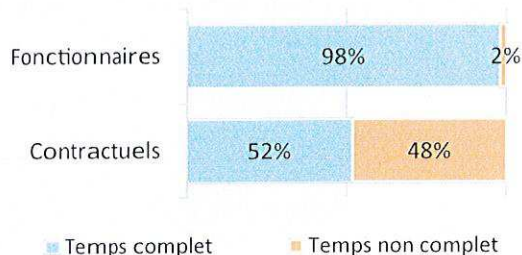
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	46%	54%
Contractuels	34%	66%
Ensemble	44%	56%

→ Les principaux cadres d'emplois

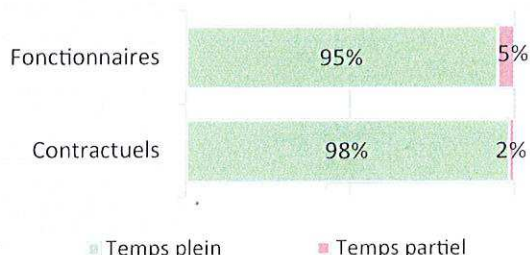
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints d'animation	21%
Agents de maîtrise	12%
Adjoints administratifs	11%
Assistants d'enseignement artistique	4%

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
Culturelle	21%
Animation	2%
Administrative	1%

→ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

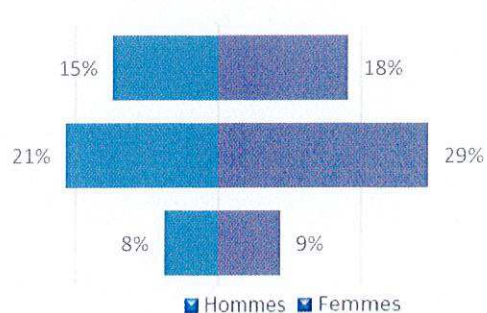
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,06
Contractuels permanents	33,95
Ensemble des permanents	43,51

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

→ 530,93 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 426,53 fonctionnaires
- > 67,58 contractuels permanents
- > 36,82 contractuels non permanents

966 293 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	26,98 ETPR
Catégorie B	75,11 ETPR
Catégorie C	392,02 ...

Positions particulières

- > 7 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 10 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

→ En 2022, 103 arrivées d'agents permanents et 47 départs

103 arrivées :

- 11 fonctionnaires
- 31 contractuels remplaçants
- 61 contractuels sur emploi permanent

12 contractuels permanents nommés stagiaires

47 départs :

- 31 fonctionnaires
- 16 contractuels

→ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	30%
Départ à la retraite	23%
Mutation	17%
Démission	13%
Fin de détachement	6%

→ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	59%
Remplacements (contractuels)	30%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct	2%
Réintégration et retour	2%

Évolution professionnelle

→ 10 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 30% des nominations concernent des femmes

→ 12 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 58% des nominations concernent des femmes

→ 332 avancements d'échelon et 25 avancements de grade

→ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Sanctions disciplinaires

→ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

→ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

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

Budget et rémunérations

→ Les charges de personnel représentent 67,24 % des dépenses de fonctionnement

**Budget de
fonctionnement***

30 662 845 €

**Charges de
personnel***

20 619 128 €

➔ **Soit 67,24 % des dépenses de
fonctionnement**

* Montant global

**Rémunérations annuelles brutes -
emploi permanent :**

13 273 289 €

Primes et indemnités versées :

1 621 841 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires :

201 228 €

Nouvelle Bonification Indiciaire :

104 364 €

Supplément familial de traitement :

109 496 €

Indemnité de résidence :

82 114 €

→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,22 %

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 8933,78 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 5619,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

→ En moyenne, 36,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,87%	2,86%	5,23%	0,76%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,88%	2,86%	8,40%	0,76%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,07%	3,61%	9,49%	0,76%

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)

→ 56,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

→ 28 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 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.

33 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 88 % sont en catégorie C*
- 4 115 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

→ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

→ FORMATION

88 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 11 700 €

Coût par jour de formation : 133 €

→ 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 : 39 465 €

→ DOCUMENT DE PRÉVENTION

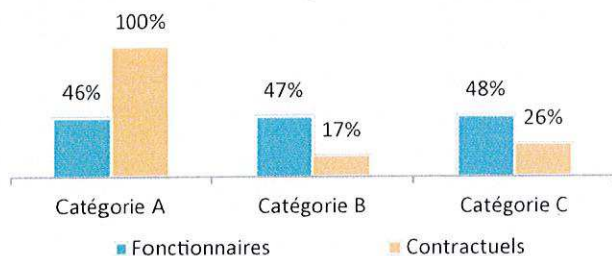
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

→ En 2022, 42,9% 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 2022



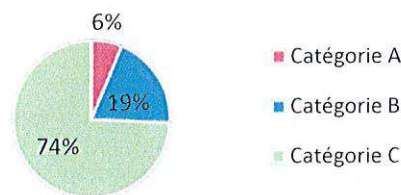
→ 151 853 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	33 %

→ 828 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	44%

Action sociale et protection sociale complémentaire

→ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	29 720 €
Montant moyen par bénéficiaire	192 €

→ L'action sociale de 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

Relations sociales

→ Jours de grève

188 jours de grève recensés en 2022

→ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité

→ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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.