



**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 23 janvier 2026
Convocation du : 15 janvier 2026
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 26

L'an deux mille vingt six, le vingt trois janvier à 19h30, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIÈRES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Jean-Michel MONPAYS, Maire d'Armentières.

PRESENTS :

Jean-Michel MONPAYS, Laurent DERONNE, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIE, Céline LEROUX, Catherine DE PARIS, Martine COBBAERT, Martine DUBREU, Bernard HAESEBROECK, Rut LERNER-BERTRAND, Valérie PRINGUEZ, Grégory PICKEU, Alexis DEBUISSON, Dominique BAILLEUL, Véronique NAEYE, Carole CASIER, Sophie TANGHE, Philémon BRUNET, Michel PLOUY, Jean-Jacques DERUYTER, Caroline BAURANCE, Hans LANDLER, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT, Mélanie DEZEURE, Teddy HALSBERGHE

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR :

Hugues QUESTE pouvoir à Jean-Michel MONPAYS, Jean-Louis MERTEN pouvoir à Bernard HAESEBROECK, Philippe CATTOIRE pouvoir à Sylvie GUSTIN, Thomas BLACTOT pouvoir à Martine COBBAERT, Ibtissam MARZAK-AFFAOUI pouvoir à Dominique BAILLEUL, Lahcem AIT EL HAJ pouvoir à Catherine DE PARIS, Pierre VANNESTE pouvoir à Arnaud MARIE, Cristiane DELESTREZ pouvoir à Laurent DERONNE, Mylène DURIN-MERAD pouvoir à Céline LEROUX

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Valérie PRINGUEZ

DE26_007

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 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics sont tenus d'élaborer chaque année 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 2024.

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.

Après avis du Comité Social Territorial, le RSU portant sur les données sociales 2024 ci-annexé est présenté à l'assemblée délibérante.

Après en avoir délibéré le Conseil Municipal décide :

- De prendre acte de ce rapport.

Envoyé en préfecture le 26/01/2026

Reçu en préfecture le 26/01/2026

Publié le 26/01/2026

ID : 059-215900176-20260126-DE26_007-DE

webdelib

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,
Le Maire,

Valérie PRINGUEZ
Conseillère Municipale
Secrétaire de Séance

Jean-Michel MONPAYS



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL

Envoyé en préfecture le 26/01/2026

Reçu en préfecture le 26/01/2026

Publié le 26/01/2026

ID : 059-215900176-20260126-DE26_007-DE

webdelib



COMMUNE D'ARMENTIERES

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 Nord.

Effectifs

→ 561 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

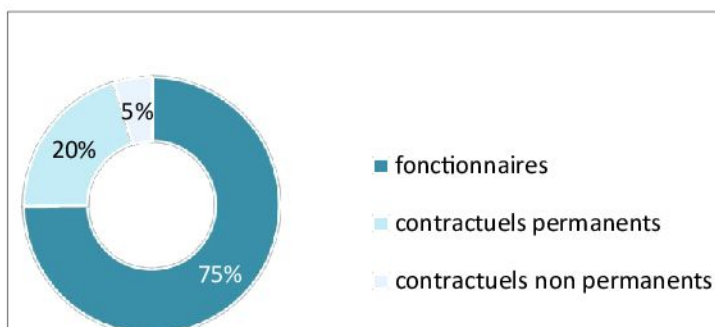
- > 420 fonctionnaires
- > 114 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents

Nombre d'emplois aidés

11 | 2%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Nombre de CDI

2 | 2%
Part des CDI (tous contrats)

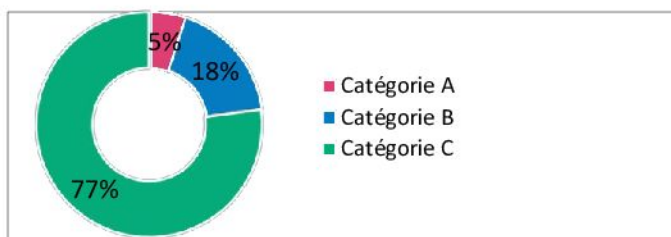


Caractéristiques des agents permanents

→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%	3%	17%
Technique	48%	15%	41%
Culturelle	8%	11%	9%
Sportive	2%		2%
Sociale	3%	7%	4%
Médico-sociale	3%	4%	3%
Police municipale	2%		2%
Animation	13%	61%	23%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

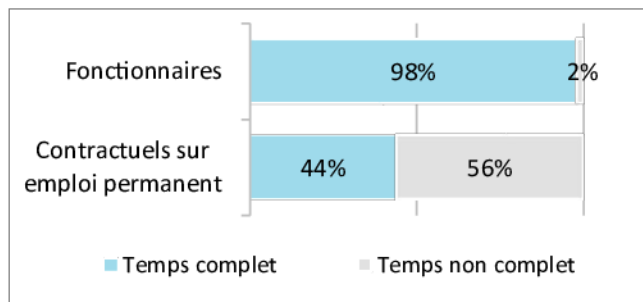
Fonctionnaire	52,1%	
Contractuel	71,9%	

→ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	26%
Adjointes territoriaux d'animation	21%
Agents de maîtrise	13%
Adjointes administratifs	10%
Assistants d'enseignement artistique	5%

Temps de travail des agents permanents

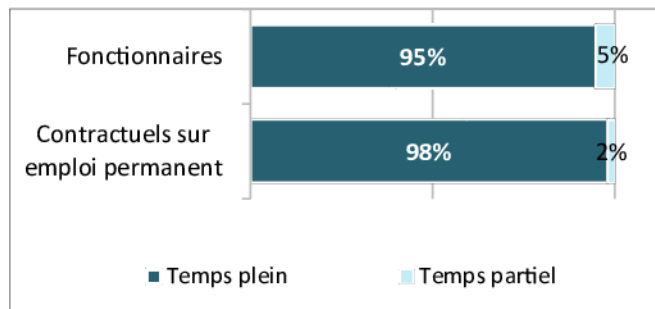
→ Répartition des agents à temps complet ou non complet



→ Les filières les plus concernées par le temps non complet

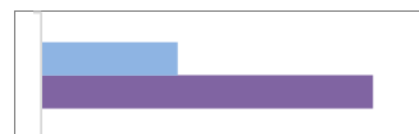
Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	20,0%	Culturelle	92,3%
Animation	1,9%	Animation	71,0%

→ Répartition des agents à temps partiel



→ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes 2,8%
Femmes 6,9%



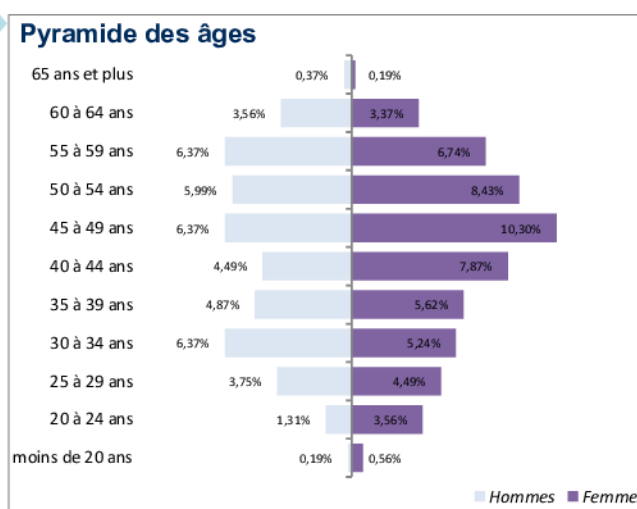
Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,7
Contractuels sur emploi permanent	34,9
Emplois permanents	44,2

→ Pyramide des âges

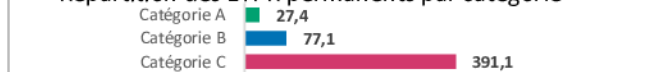


Équivalent temps plein rémunéré

→ 523,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	429,9
> Contractuels sur emploi permanent	65,8
> Contractuels sur emploi non permanent	27,9

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 7 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans une autre structure

→ Evolution des effectifs permanents

73 départs ↻

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	56%
Départ à la retraite	16%
Démission	10%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier	4%

66 arrivées ↻

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	71%
Remplaçants	20%
Voie de mutation	3%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	2%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	2%

Évolution professionnelle

→ 12 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

→ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

→ Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

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

→ 196 avancements d'échelon et 21 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

→ 2 | sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
▶ Sanctions 1er groupe	1	1
▶ Sanction 2ème groupe	0	0
▶ Sanction 3ème groupe	0	0
▶ Sanction 4ème groupe	0	0

→ Les charges de personnel représentent 64,94% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	33 669 379 €	Charges de personnel*	21 864 177 €	→	Soit 64,94 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

→ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire	11 552 075 €
	Primes	2 078 067 €
	SFT*	144 693 €
	HSC	236 507 €
	NBI*	258 909 €
	IR*	105 004 €
14 375 255 €		
*uniquement des fonctionnaires		

→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,46 %

→ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

→ 7 863,25 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

→ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

→ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

→ En moyenne, 16,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

→ En moyenne, 16,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,45%	1,84%	3,89%	4,08%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,53%	1,84%	7,89%	4,08%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,07%	2,11%	8,37%	5,48%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365) * 100

→ 48,31 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

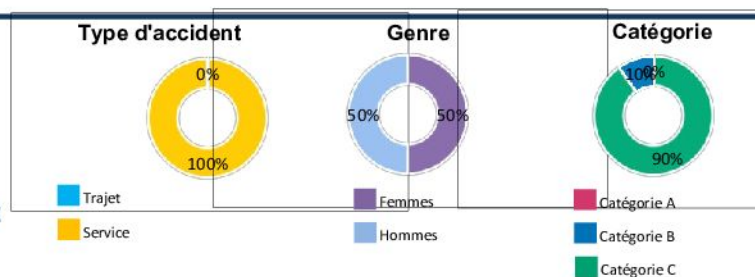
Accidents du travail

→ 20 accidents du travail déclarés

3,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

85 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

→ 70% des accidents du travail concernent la filière Technique



Filière



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.

35 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

► 2 334 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

Dépenses en matières de prévention : 137 941 €

Formations 27 899 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 110 042 €

► Existence d'un document unique (DUERP)



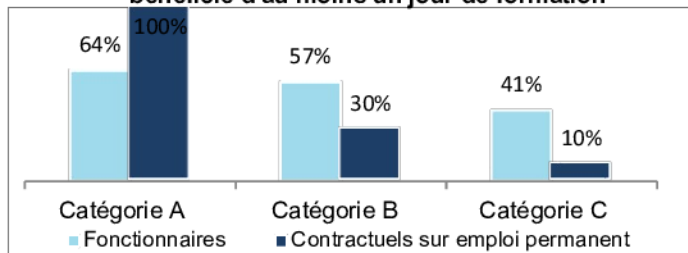
Formation

→ 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 36,5%

Hommes 41,6%

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

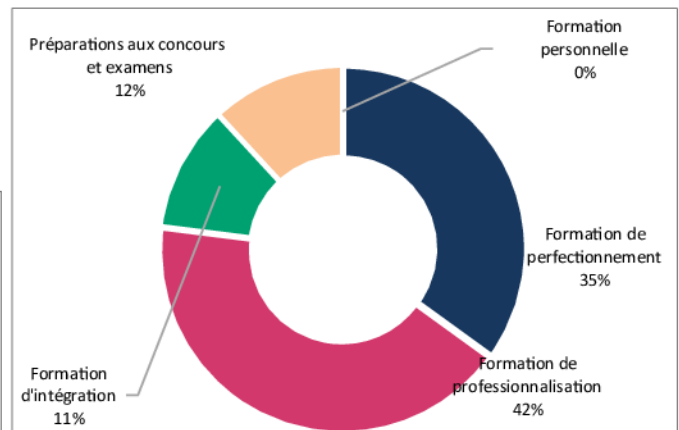


Le budget consacré à la formation est de
184 916 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	66,2%
Autres organismes	26,3%
Formation des apprentis	0,5%
Frais de déplacement	3,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,0%

→ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	61,9%
Autres organismes	35,3%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

→ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels

Santé

Montant global des participations
28 770 €

Montant moyen par bénéficiaire
85 €

L'action sociale

Prestations servies **directement par la collectivité**



Prestations servies par l'intermédiaire d'un **centre de gestion**



Relations sociales

→ La collectivité a été concernée par des grèves.

204 jours de grève recensés en 2024

→ Comité Social Territorial

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

Envoyé en préfecture le 26/01/2026

Reçu en préfecture le 26/01/2026

Publié le 26/01/2026

webdelib

ID : 059-215900176-20260126-DE26_007-DE