

Extrait du Registre aux délibérations du  
CONSEIL MUNICIPAL

Convocation du 5 décembre 2024  
Séance du 12 décembre 2024

Présidence de : Monsieur Laurent DESMONS

29 Membres élus le 23 février 2024 :

MM. DESMONS Laurent, CHARLET Jocelyne, MOREAUX Rémy, FRASCA Geneviève, DOGIMONT Frédéric, FERENZ Sébastien, CARON Marie-José, HIMEUR Kémici, DEHEN Mireille, GAMBIER David, TABET Lucy, DISASSINI Guy, URBANIAK Evelyne, KAHALERRAS Jamel, DUCATILLON Nicole, DUFOUR Olivier, DOISY Cindy, DUTOMBEAU Jérôme, CAPRON Edwige, HAUSSY Jonathan, MICHON Jacques, PARNETZKI Claudine, MASCARTE Roger, MAZURE Françoise, VEREZ Richard, POULAIN Ophélie, KERRAR Maggy, BETTINI Gilles, DEVILLE Doriane.

**Membres ayant donné pouvoir** : Madame Lucy TABET (pouvoir à FRASCA Geneviève), Monsieur Olivier DUFOUR (pouvoir à DISASSINI Guy), Madame Cindy DOISY (pouvoir à DUCATILLON Nicole).

### **OBJET : Rapport Social Unique 2023**

Vu l'article L.231-1 du Code Général de la Fonction publique (CGFP), le rapport social unique constitue une obligation légale pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics :  
« Les administrations mentionnées à l'article L. 2 élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public. »

Le rapport social unique a été présenté au CST en date du 5 Novembre 2024.

Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.

Il est demandé à l'Assemblée Délibérante de prendre acte du RSU 2023.

*Voir document joint*

**Vote : L'Assemblée prend acte**

La secrétaire de séance,  
Madame Evelyne URBANIAK

Fait et délibéré en séance,  
Pour extrait conforme,

Le Maire,  
Laurent DESMONS

Publié sur le site internet : 10/01/2025  
Envoyé en préfecture : 24/12/2024  
Reçu en préfecture : 24/12/2024  
Identifiant : 059-215906546-20241212-2024\_102-DE





## COMMUNE DE WAZIERS

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](http://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

#### ➔ 165 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 115 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



#### ➔ 2 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

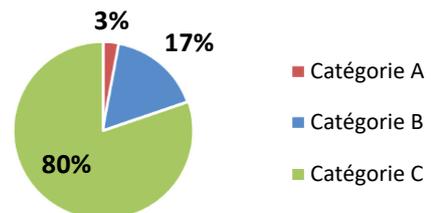
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

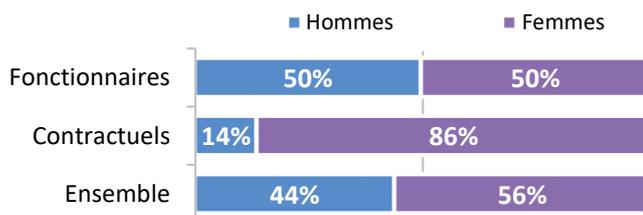
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	9%	15%
Technique	66%	5%	56%
Culturelle	9%	14%	9%
Sportive	7%		6%
Médico-sociale	2%		1%
Police			
Incendie			
Animation		73%	12%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

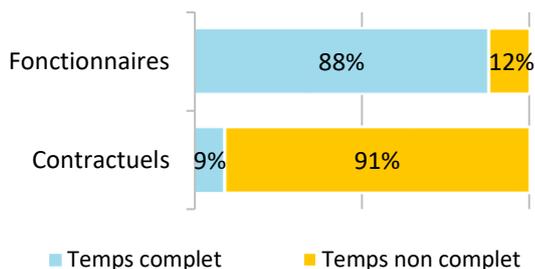


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

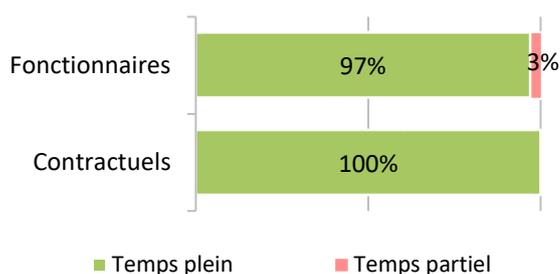
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints d'animation	12%
Adjoints administratifs	10%
Agents de maîtrise	8%
Assistants d'enseignement artistique	7%

## 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	Contractuels
Culturelle	50%	100%
Médico-sociale	50%	
Technique	11%	100%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

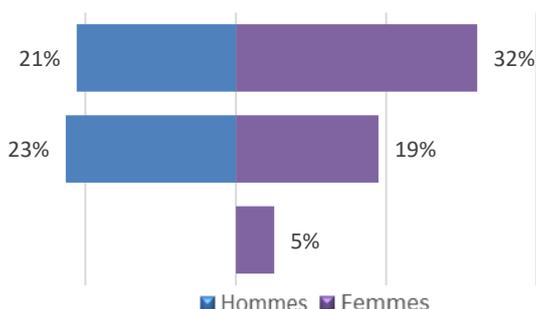
0% des hommes à temps partiel  
6% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,63	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,95	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,56</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	40,00	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

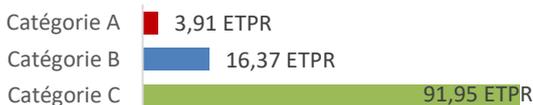
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 146,25 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 108,98 fonctionnaires
- > 3,25 contractuels permanents
- > 34,02 contractuels non permanents

266 175 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

### ➔ En 2023, 19 arrivées d'agents permanents et 10 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
128 agents	137 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-4,2%
Contractuels	↗	175,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>7,0%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mutation	20%
Mise en disponibilité	10%
Décharge d'emploi et de fonction	10%
Licenciement	10%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	89%
Recrutement direct	5%
Voie de mutation	5%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## 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

### ➔ 60 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	2	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 2023)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 57,01 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>11 076 876 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>6 315 194 €</b>	➔	<b>Soit 57,01 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 388 266 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>803 189 €</b>
Primes et indemnités versées :	519 690 €		
IFSE :	157 641 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	28 490 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	93 014 €		
Supplément familial de traitement :	31 438 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ 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	36 379 €	s	29 532 €	
Technique	s				28 446 €	s
Culturelle	50 302 €		29 312 €	s	s	
Sportive			34 977 €			
Médico-sociale					s	
Police						
Incendie						
Animation						s
<b>Toutes filières</b>	<b>55 323 €</b>	<b>s</b>	<b>34 601 €</b>	<b>s</b>	<b>28 633 €</b>	<b>s</b>

\*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 15,34 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,47%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>11,05%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,34%</b>

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 937,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 54 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents 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	s			s			s					
Catégorie B	3 251 €			1 687 €			s					
Catégorie C	973 €			1 162 €			s			s		

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 42,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,62%	2,64%	6,82%	1,27%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,76%	2,64%	10,29%	1,27%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,76%	2,64%	10,29%	1,27%

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)
- ➔ 27,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 13 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 7,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 27 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**  
3 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **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 : 17 131 €

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

Dernière mise à jour : 2023

## 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.

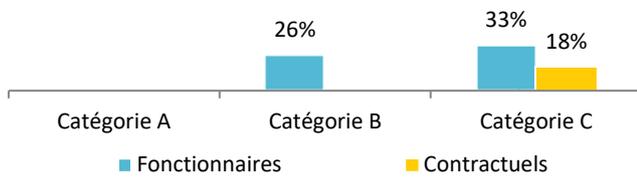
**12 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 28 269 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

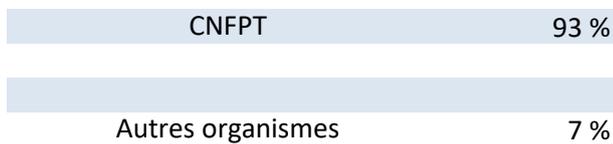
➔ En 2023, 28,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



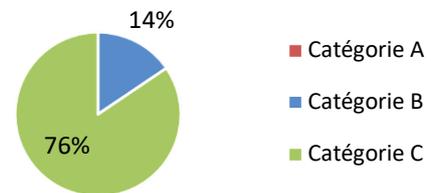
➔ 37 156 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation



➔ 173 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	20 805 €
Montant moyen par bénéficiaire	173 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

## Relations sociales

➔ Jours de grève

13 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

4 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 : octobre 2024

Version 1