

Extrait du Registre aux délibérations du  
CONSEIL MUNICIPAL

Convocation du 15 décembre 2023  
Séance du 20 décembre 2023

Présidence de : Monsieur Laurent DESMONS

18 Membres élus le 4 juillet 2020 :

MM. DESMONS Laurent, CHARLET Jocelyne, MOREAUX Rémy, FRASCA Geneviève, DOGIMONT Frédéric, MARGONELLI Catherine, FERENZ Sébastien, CARON Marie-José, HIMEUR Kémici, DEHEN Mireille, GAMBIER David, TABEL Lucy, URBANIAK Evelyne, DISASSINI Guy, KAHALERRAS Jamel, BEREZOWSKI Coraline, DUFOUR Olivier, FALCONE Prescilia.

**Membres ayant donné pouvoir** : Monsieur Frédéric DOGIMONT (pouvoir à Rémy MOREAUX), Madame Catherine MARGONELLI (pouvoir à Geneviève FRASCA), Madame Lucy TABEL (pouvoir à Mireille DEHEN), Monsieur David GAMBIER (pouvoir à Sébastien FERENZ), Madame Evelyne URBANIAK (pouvoir à Jocelyne CHARLET), Monsieur Olivier DUFOUR (pouvoir à Marie-José CARON), Madame Prescilia FALCONE (pouvoir à Kémici HIMEUR).

**Membre absent** : Madame Coraline BEREZOWSKI

**OBJET : Rapport Social Unique 2022**

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 7 Novembre 2023.

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 2022.

**Vote : L'Assemblée prend acte**

La secrétaire de séance,  
Madame Jocelyne CHARLET

Fait et délibéré en séance,  
Pour extrait conforme,

Le Maire,  
Laurent DESMONS





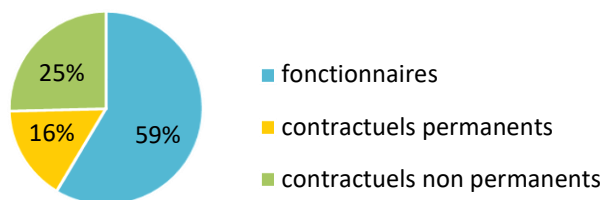
## COMMUNE DE WAZIERS

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](http://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

#### ➔ 205 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 120 fonctionnaires
- > 33 contractuels permanents
- > 52 contractuels non permanents



#### ➔ 3 contractuels permanents en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

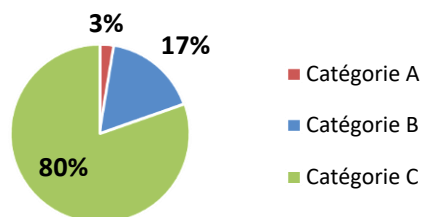
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 85 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

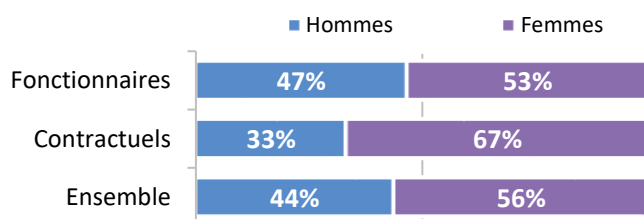
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	21%	20%
Technique	67%	6%	54%
Culturelle	6%	27%	10%
Sportive	7%		5%
Médico-sociale	2%		1%
Police			
Incendie			
Animation		45%	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

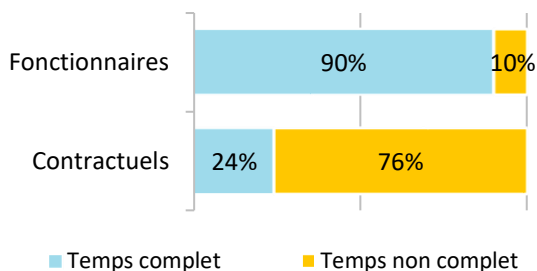


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

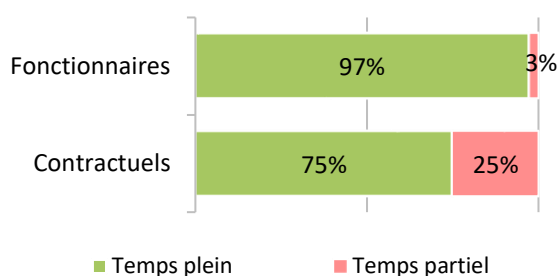
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	10%
Assistants d'enseignement artistique	8%
Agents de maîtrise	7%

## 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
Médico-sociale	50%	
Culturelle	43%	100%
Technique	10%	0%

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

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

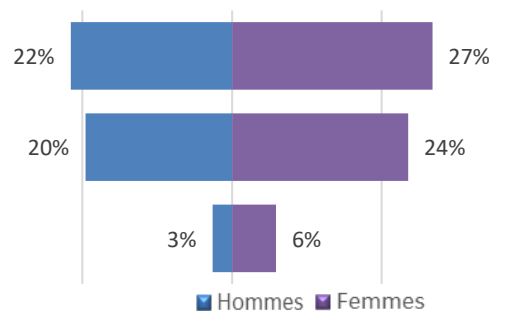
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,08
Contractuels permanents	37,05
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,27</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,54

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



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

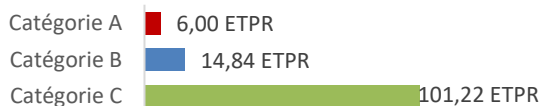
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 164,64 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 111,80 fonctionnaires
- > 10,26 contractuels permanents
- > 42,58 contractuels non permanents

299 645 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> Un agent en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- ➔ En 2022, aucune arrivée d'agent permanent et 1 départ

6 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
154 agents	153 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	4,3%
Contractuels	↘	-15,4%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,6%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	100%
----------	------

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2022

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## 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

- ➔ 76 avancements d'échelon et 11 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	2
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

- ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Autres	33%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 58,18 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>10 666 890 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>6 205 834 €</b>	➔	<b>Soit 58,18 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	----------------------------------------------------

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 383 437 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 037 749 €</b>
Primes et indemnités versées :	531 811 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	52 293 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	29 451 €		
Supplément familial de traitement :	36 725 €		
Indemnité de résidence :	26 630 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

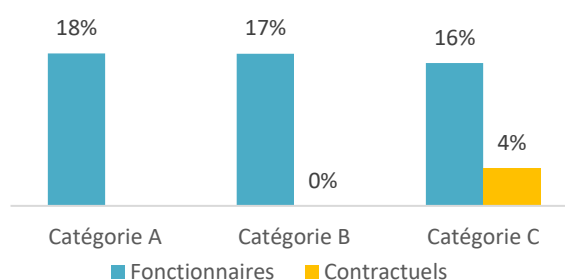
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	21 233 €		35 236 €		30 088 €	19 965 €
Technique					26 592 €	s
Culturelle	50 618 €		s	22 004 €	s	
Sportive			34 302 €			
Médico-sociale					26 233 €	
Police						
Incendie						
Animation						24 576 €
<b>Toutes filières</b>	<b>31 028 €</b>		<b>33 978 €</b>	<b>22 004 €</b>	<b>27 224 €</b>	<b>22 741 €</b>

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

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,72 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>16,62%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>3,42%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,72%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 1097,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 43,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	9,21%	0,56%	7,34%	1,05%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,85%	0,56%	9,42%	1,05%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,11%	0,56%	9,62%	1,05%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 8 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 10 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 57 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
  - ➔ **FORMATION**  
5 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 : **14 303 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## 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.

**10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

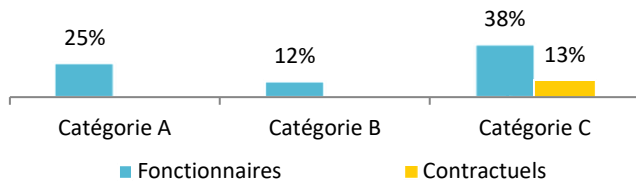
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*

Dernière mise à jour : 2022

## Formation

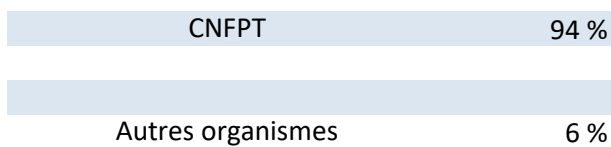
➔ En 2022, 28,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



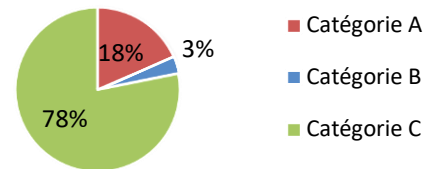
➔ 32 443 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



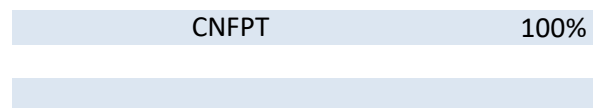
➔ 119 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	20 505 €
Montant moyen par bénéficiaire	169 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

7 réunions en 2022 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## 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.

Date de publication : novembre 2023

Version 4